



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:30
sssjournal.com

pp.939-942
ISSN:2587-1587

2019 / February / Şubat
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 09/01/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 27/02/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 27.02.2019

İŞE ALIMDA PARMAK İZİ UYGULAMASI BİR MİT Mİ?

IS THE FINGERPRINT APPLICATION IN RECRUITMENT A MYTH?

Dr. Burcu ÜZÜM

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, İşletme Bölümü, burcugokay@gmail.com, Kocaeli/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-8675-8952



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1282>

Reference : Üzümlü, B. (2019). "İşe Alımda Parmak İzi Uygulaması Bir Mit Mi?", International Social Sciences Studies Journal, 5(30): 939-942.

ÖZ

Bireylerin, kişilik özelliklerinin yanı sıra biyolojik özellikleri de birbirinden farklıdır. Biyolojik özellikler arasında kişiye özel olan özellikler için göz, ses, avuç ve parmak izi örnek verilebilmektedir. Belirtilen özellikler güvenlik açısından günümüzde ölçülmektedir. Yurt dışında biyometri hemen hemen her alanda kendini göstermektedir. İş başvurularındaki özgeçmişler, kişinin geçmiş yaşantısındaki bazı olayları saklayabilir. Ancak parmak izi, kişiyle ilgili geçmiş bilgilerin kontrolü ve teyidi için tercih edilen bir yöntemdir. Parmak izi alımı; ülkemizde iş başvurularında henüz kullanılmayan bir yöntem olsa bile gelecekte bu talep kaçınılmaz olacaktır.

İşe alım süreci ya da diğer insan kaynakları uygulamaları için parmak izi kullanımıyla ilgili olarak yapılan çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu araştırmanın amacını, kişilerin iş başvurularında parmak izi alınmasına ilişkin algılarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Kişilerin algılarını ölçmek için mülakat yapılmıştır. Elde edilen veriler kavramsallaştırılarak yorumlanmıştır. Bazı katılımcıların iş başvurusunda parmak izi vermeye olumlu bazı katılımcıların ise olumsuz yaklaştıkları görülmüştür. Olumsuz düşünceye sahip katılımcılar bu durumun çalışan-iş veren arasında güvensiz bir ortama, kötü niyetli davranışlara neden olabileceğini belirtmişlerdir. Olumlu düşünceye sahip olan çalışanlar ise işveren ile aralarındaki güven unsurunun daha da güçleneceğini belirtmişlerdir. İş başvurularında parmak izi; özel hayatın gizliliği ve işe verenin çalışan adayına ilişkin öğrenmesi gereken bilgilere erişmesini sağlaması açısından ince bir çizgiyi temsil etmektedir.

Anahtar kelimeler: İşe alım, insan kaynakları, parmak izi.

ABSTRACT

Individuals' personality characteristics as well as their biological characteristics are different. Among the biological characteristics, eye, sound, hand and fingerprints can be given as examples. The measurement of the specified properties is now applied in terms of safety. Abroad biometry is manifested in almost every field. CVs in job applications may hide certain events in the person's past life. However, fingerprinting is a preferred method of checking and confirming historical information about a person. Fingerprint reception; In the future, this demand will be inevitable even if it is a method not yet used in our country. There have been no studies on the use of fingerprints in the recruitment process or other human resources practices.

The purpose of this study is to determine the perceptions of individuals about fingerprints in job applications. In the study, qualitative research method was preferred. An interview was conducted to measure perceptions of people. The data were conceptualized and interpreted. Some of the participants showed negative attitudes in their job applications and some of them were positive. Participants with negative opinions stated that this situation could cause unsafe environment, malicious behaviors between employee and employer. Employees with positive thoughts stated that the confidence element among them would be strengthened. Fingerprints in job applications; it represents a subtle line in terms of securing the privacy of private life and providing the employer with access to the information they need to learn about the employee.

Key words: Recruitment, human resources, fingerprint.

1. GİRİŞ

İnsanları birbirinden ayırt edebilmek için davranışsal ve fiziksel özellikleri inceleyen biyometrinin, güvenlik unsurunu en üst seviyeye taşımasından dolayı günümüz teknolojisinin yardımıyla birçok alanda kullanımı yaygınlaşmıştır (Kurt Pehlivanoglu ve Duru, 2015: 9).

Fiziksel biyometrik sistemler; parmak izi, DNA, retina, iris vb. gibi insan vücudunun fiziksel özelliklerinin ölçülmesinde dayalıdır (Arslan ve Sağıroğlu, 2016: 102). Sayılan bu özellikler bir kişinin kimliğini doğrulamak amacıyla kullanılmaktadır. Parmak izi ilk kez kişiyi gösteren “imza” yerine kullanılmış, günümüzde adli soruşturma ve kaza neticesinde kimlik tespiti yapmak, endüstri için erişim kontrol mekanizmalarının güvenliğini sağlamak ve düzenli olarak erişim amacıyla kullanılmaktadır (Karakülah vd., 2004: 14).

Biyometri bir kişiye çok sıkı bir şekilde bağlıdır. Bu nedenle çalınamaz, paylaşılamaz, unutulamaz. Mevcut özellikler, geleneksel güvenlik yöntemlerine kıyasla başka bir kişinin yerine geçmeye çalışan bir kişiyi tanımlamaya yardımcı olmaktadır (mitrefinch.com).

Ülkemizde ehliyet, pasaport, özel güvenlik kimlik kartı edinilmesi gibi uygulamalarda parmak izi kullanılmaktadır. Ayrıca hastanelerde de muayene öncesi parmak izi alma uygulaması yapılmaktadır. Yurt dışında parmak izi uygulaması geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Hatta işe alım sürecinde özellikle bankacılık ve sağlık sektöründe zorunlu bir uygulama olarak parmak izi alındığı bilinmektedir ancak böyle bir uygulama ülkemizde yapılmamaktadır. Bilgisayar teknolojisi uzmanları topluluğu tarafından yapılan bir araştırmanın sonucu, bugün beş kurumdan üçünün (%57) bir çalışanın kimliğini doğrulamak veya işyeri faaliyetlerini izlemek için parmak izi taraması kullandığını göstermiştir (HRD).

Biyometri ve dolayısıyla parmak izi bir işletmenin insan kaynakları departmanına, kişisel bilgilerin çalınmamasının yanında kişilerin kart şifresi ezberlemeye ihtiyacını ortadan kaldırması gibi işlerini kolaylaştıracak faydalar sunmaktadır (mitrefinch.com).

İşe alım ülkemizde, iş başvurularının kabul edilmesi-incelenmesi, başvuru formunun doldurulması-ön görüşme, sınav ve test uygulanması, geçmiş işlem ve referansların incelenmesi, yüz yüze iş görüşmesi, sağlık kontrolü, iş teklifi ve işe alma (Özdemir, 2017: 217) süreçlerini takip edecek şekilde gerçekleştirilir. Oysa ki parmak izi uygulamasını işe alma sürecinde kullanan insan kaynakları ve işe alım yöneticileri, adaylarını tercih ederken parlak bir özgeçmişin arkasına gizlenmiş yasa dışı davranışlar olabileceğini düşünmektedirler. Özellikle yurt dışında, işverenlerin çoğunluğu işe alım kararlarını verirken bir takım arka plan uygulamaları kullanmaktadırlar. Bu uygulamalar suç araştırmasını içerirken bazıları da ilaç taramaları ve değerlendirme testleri kullanmaktadırlar. Günümüz teknolojisinde, parmak izi, işverenlerin iş adaylarının geçmişi ve geçmiş davranışları hakkında ek bilgi edinmelerine yardımcı olan başka bir tarama seçeneğini oluştururken, iş gören adayının karanlık ya da parlak bir geçmişe sahip olup olmadığının araştırılmasında en kesin yöntemdir (Gott, 2017).

2. YÖNTEM

Biyometri ve özellikle parmak izi uygulamalarının günümüz teknolojisiyle birlikte günlük hayatta kullanıldığı bilinmektedir. Araştırmanın amacı; kişilerin özellikle iş başvurularında parmak izi alınmasına ilişkin görüşlerinin alınması oluşturmaktadır.

Nicel araştırma yöntemleri değişkenler arası ilişkileri belirlemede kullanılırken, nitel araştırma yöntemleri bu değişkenlere ait nasıl, ne zaman, neden gibi soruların cevaplarını bulmak için kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde davranışlar, düşünceler, algılar kavramsallaştırılarak mevcut ilişkiler daha net bir şekilde ifade edilebilir (Berg ve Lune, 2015: 38-39), bunun için nitel araştırma en uygun araştırma yöntemidir. Nitel araştırmada en çok tercih edilen yöntem mülakattır. Mülakat, “önceden belirlenen bir amaç doğrultusunda soru sorulması ve yanıtlanması ile gerçekleştirilen etkileşimli bir iletişim süreci” olarak belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 92).

3. BULGULAR

Nitel araştırma şeklinde kurgulanan araştırma; mülakat yöntemi ile 23 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Erkek	14	60,9
Kadın	9	39,1

Katılımcıların (K) cinsiyetleri incelendiğinde; mülakata katılanların % 60,9'unun erkek, % 39,1'inin kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

<i>Medeni durum</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Evli	15	65,2
Bekar	8	34,8

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; mülakata katılanların % 65,2'sinin evli, % 34,8'inin bekar olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Bulgular

<i>Eğitim düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Lise	5	21,7
Ön lisans	4	17,4
Lisans	9	39,1
Yüksek lisans	3	13
Doktora	2	8,7

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde; % 21,7' sinin lise, % 17,4' ünün ön lisans, % 39,1' inin lisans, % 13' ünün yüksek lisans, % 8,7' sinin doktora mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
25 yaş ve altı	6	26,2
26-30 yaş	5	21,7
31-35 yaş	4	17,4
36-40 yaş	3	13
41-45 yaş	2	8,7
46 yaş ve üzeri	3	13

Katılımcıların yaşları incelendiğinde; % 26,2' sinin 25 yaş ve altı, % 21,7' sinin 26-30 yaş, % 17,4' ünün 31-35 yaş, % 13' ünün 36-40 yaş, % 8,7' sinin 41-45 yaş, % 13' ünün 46 yaş ve üzeri yaş aralığına sahip olduğu görülmüştür.

İş başvurularında parmak izi alınmasına ilişkin algıların ölçülmeye çalışıldığı mülakatta, araştırmacının amacına uygun şekilde tasarlanan sorular akademisyen ve insan kaynakları uzmanlarının görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır. İlgili sorular için katılımcıların vermiş olduğu cevaplar içerik ve anlamlılık analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen mülakat bulguları şu şekilde değerlendirilmiştir:

Ülkemizde zorunlu tutulan parmak izi uygulamalarının neler olduğunu söyleyebilir misiniz? Sorusu için katılımcıların tamamı “ehliyet, pasaport ve nüfus cüzdanı” talebinde parmak izi istendiğini belirtmişlerdir. Bu uygulamanın yanı sıra K4, ise “iş yerinde kimlik kartı basmak yerine parmak izi” okuttuğunu belirtmiştir.

İş başvurusu yaptığınızda sizden parmak iziniz istendi mi? Eğer iş başvurusunda bulunduğunuz kurum sizden parmak izinizi isterse nasıl karşılırsınız? Sorusu için, katılımcıların tamamı iş başvurusunda parmak izlerinin istenmediğini belirtmiştir. Ancak K4 iş başvurusundan sonra “iş

yeri kimliği” yerine kullanılmak üzere çalıştığı kuruma parmak izi verdiğini belirtmiştir. K2, K3, K7, K8, K9, K12, K15, K17, K18, K20 iş başvurusunda parmak izi istenmesine şüphe ile yaklaşacağını, iş yeri ile çalışan arasında güven unsuru olması gerektiğini ve iş ahlakı esasına dayalı bir şekilde iş başvurularının yönetilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. K1, ise parmak izi vermek yerine başka bir iş arayabileceğini ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise çekinmeden parmak izlerini verebileceklerini, böyle bir talebin iş yeri ile çalışan arasındaki güveni artıracaklarını belirtmişlerdir. Demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyinin katılımcıların algılarında farklılık yaratmadığı görülmüştür.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde sadece kimlik kartları için kullanılan parmak izi alınma uygulaması gerekli teknoloji ve alt yapının oluşturulmasıyla birlikte kullanım alanının yaygınlaşacağı yirmi birinci yüzyıl dünyasında şüphe götürmez bir gerçektir.

İşe alım sürecindeki parmak izi uygulaması iş başvurusunda bulunan kişinin geçmişini saklamasına engel olurken, işe alım sürecinden sonra iş yerindeki davranışların incelenmesini de kolaylaştırmaktadır. Uzun vadeli ve kilit pozisyonlar için işe alımda kişilerin gözden kaçırabileceği her türlü ayrıntıyı ve bilgiyi parmak izi açığa çıkarma konusunda avantaj sağlamaktadır.

Bazı katılımcıların iş başvurusunda parmak izi vermeye ilişkin yaklaşımlarının güvensiz bir ortam yaratacağı, kötü niyetli davranışlara neden olabileceği şeklinde düşündükleri görülmektedir. Buradaki asıl nokta iş başvurusunda alınan parmak izinin hangi amaçla kullanılacağı olmalıdır. Kişinin özel hayatına ilişkin bilgilerin gizli kalması gerektiği de unutulmamalıdır. Böyle bir uygulamanın devlet kontrolünde yapılması daha sağlıklı ve güvenilir bir ortam yaratacaktır. Kurumlar, ülkedeki tüm kişilerin parmak izlerine ulaşabilmek için gerekli olan alt yapı veya tarama havuzuna sahip olamayacağından iş başvurularından alınan parmak izlerinin karşılaştırılmasında ya devlet uygulamalarından ya da devlet uygulamalarındaki kayıtlara erişebilecek özel istihdam bürolarından yararlanılabilir. Teknolojinin bazı alışkanlıkları değiştirdiği göz önünde bulundurulsa bile kültür açısından henüz iş başvuruları için parmak izi alınmasının erken olduğunu söylemek mümkündür. Bu tarz bir uygulamanın zorunlu hale getirilmesi için haşlanmış kurbağa sendromunun yönetilmesi kısaca etkin bir değişim yönetimine ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

Arslan, B. & Sağıroğlu, Ş. (2016). “Mobil Cihazlarda Biyometrik Sistemler Üzerine Bir İnceleme”, Politeknik Dergisi, 19(2): 101-114.

Berg, B. L. & Lune, H. (2015). “Nitel Araştırmayı Desenleme”, (Çev.). Y. Bulut, B. Ercan. (Ed., Hasan Aydın), 37-80. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Eğitim Yayınevi, Konya.

Gott, S. (2017). “Busting The Myths Of Fingerprinting During The Hiring Process”, <http://hrprofessionalsmagazine.com/busting-the-myths-of-fingerprinting-during-the-hiring-process/>

<https://mitrefinch.com/blog/how-biometric-attendance-systems-help-hr-managers/>

HRD, (2018). “Can HR Fire Staff For Refusing To Use Fingerprint Scanning?”, <https://www.hcamag.com/hr-news/can-hr-fire-staff-for-refusing-to-use-fingerprint-scanning-258118.aspx>

Karakülah, M.; Danacı, M. & Ciritci, İ. H. (2004). “Biyometrik Parmak İzinin Akıllı Kartlarla Kullanımı ve Uygulaması”, Mühendislik Bilimleri Dergisi, 10(Özel Sayı): 13-16.

Kurt Pehlivanoglu, M. & Duru, N. (2015). “Üniversite Öğrencilerinin Devamlılığının Parmak İzi Okuyucu Cihaz Kullanılarak İzlenmesi”, Türkiye Bilişim Vakfı Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi, 8(2): 9-16.

Özdemir, Y. (2017). “İşe Alım, Süreç, Kavram ve Uygulama”, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (1999). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Seçkin Kitapevi, Ankara.