

KURUMSAL İŞ HAYATINDA RİSK VE SUÇ ÖNLEME KAPSAMINDA GÜVENLİ İŞE ALIM YAKLAŞIMI

Burçin DİNÇ BOYACIYAN*

Aylin YALÇIN SARİBEY**

ÖZ

Suç önleme adaletin ilk şartıdır. Bir kişinin silah zoruyla soyulması gibi rahatsız edici bir imaj akla gelmesi de kurumsal iş hayatında da birçok farklı boyutta suç işlenmektedir. Günümüzde her gün farklı boyutlarda işlenen bu tür suçların tespit edilmesi ve durdurulması birçok nedenden dolayı daha zordur. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda işledikleri suçlarda kendilerini hatalı görmeyebilir ve bu faaliyetleri suç olarak kabul etmeyebilirler. İşletmelerin, işlevleri sırasında ortaya çıkabilecek riskleri önceden dikkatli bir biçimde ve ayrıntıları ile tanımlayıp değerlendirmesi ve bu riskleri minimize edecek veya tam anlamıyla ortadan kaldıracak yönetim anlayışına sahip olması gerekmektedir.

İş hayatında işveren açısından uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci, işletmenin başarılı olması adına çok büyük bir öneme sahiptir. Bu çalışmada, işe alım sürecinde adayın işletmeye dahil edilmesinden önce, hakkında gerekli ve doğru araştırmaların yapılmasının ne kadar kritik bir husus olduğu vurgulanmıştır. Hem çalışanın hem işletmenin hem de işletmenin müşterilerinin güvenliğini sağlamak adına yapılacak çalışmaların önemi değerlendirilmek istenmiştir. Güvenli işe alım yaklaşımının önemine ve işletmelere olan katkısına dikkat çekilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenli işe alım, arka plan tarama, güvenli iş ortamı, çalışan kaynaklı riskler, risk yönetimi.

*Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık ve Adli Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi,
E-mail: burcin.dincboyaciyar@st.uskudar.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-0384-7413

**Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık ve Adli Bilimler Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Adli Bilimler Bölümü Öğretim Üyesi, E-mail: aylin.yalcinsaribey@uskudar.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-0975-8630

Geliş tarihi: 11.01.2023, Kabul tarihi: 28.02.2023

SAFE RECRUITMENT APPROACH WITHIN THE SCOPE OF RISK AND CRIME PREVENTION IN CORPORATE BUSINESS LIFE

ABSTRACT

Crime prevention is the first condition of justice. Although a disturbing image such as being robbed at gunpoint does not come to mind, many different types of crimes are committed in corporate business life. Today for many reasons, it is more difficult to detect and stop such crimes which are committed in different dimensions every day. Employees may not see themselves as guilty of the crimes they have committed in the institutions they work for and may not accept these activities as crimes. Business must define and evaluate the risks that may arise during their functions carefully and in detail. Additionally, it is important to have a management approach that will minimize or eliminate these risks.

Workplace harmony and sustainable employment process in business life are of great importance for the success of the business. In this study, it is emphasized how critical it is to conduct the necessary and correct research about the candidate before he is included in the business in terms of the recruitment process. It is desired to evaluate the importance of the process to ensure the safety of the employee, the business and the customers of the business. Attention was drawn to the importance of the safe recruitment approach and its contribution to businesses.

Keywords: Safe recruitment, background screening, safe work environment, employee-related risks, risk management.

1. GİRİŞ

Suç, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen hukuka aykırı ve cezai yaptırıma bağlanmış eylemler olarak tanımlanmaktadır (1). Yanlış ya da zararlı olduğu için yasaklanan ve bazı durumlarda cezalandırılan davranışlar, eylemler ve işlemler suç, suçu işleyen kişi de suçlu olmaktadır (2). Kurumsal iş hayatı açısından ise, işletmelerde işlenen suçlar o işletmede çalışan kişinin çalıştığı süre boyunca işlediği suçlar olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal iş hayatına dair suçlar, işletmenin sosyal ve profesyonel yapısı ile ilintilidir. Bu tarz suçları işleme fırsatlarının nasıl ortaya çıktığı ve aktif olarak nasıl işlendiğini analiz etmek için, etkileşimlerin üzerinde durmak fayda sağlamaktadır; Sosyal-yapısal etkileşim (ekonomik, sosyal ve piyasadaki etkiler), kurumsal etkileşim (işletme kültürü, baskı ve koşullar) ve bireysel etkileşim (çalışanın sosyal ağı içindeki etkileşimler ve kavramsal işaretler) (3). Bu etkileşimler sonucu her zaman suç işleme bir fırsat olarak karşımıza çıkmasa da, suçun işlenmesi durumunda kanun çerçevesinde yaptırım uygulanması söz konusu olmaktadır. Kanunda ve iş sözleşmelerinde belirtilen işyeri sınırları içerisinde çalışanın suç teşkil eden bir fiil işlemesi durumunda İş Kanunu 25. madde gündeme gelmektedir (4).

İşletmelerde çalışan sayısının artması, üretim hacminin büyümesi, kaynakların çoğalması, teknolojik ilerlemeler ve işgücüne yansımaları, yönetim şekillerindeki gelişmeler, sosyoekonomik şartların değişimi beraberinde karmaşık bir yapıyı da getirmektedir. Beyaz yakalı suç olarak da adlandırılan kurumsal suç, 1939'da kriminolog Edwin Sutherland tarafından "saygın ve yüksek sosyal statüye sahip bir kişi tarafından mesleği sırasında işlenen bir suç" olarak tanımlanmıştır (5). Yolsuzluk, rüşvet, zimmete para geçirme, ihmal nedeniyle verilen zarar, varlıkların kötüye kullanılması, çıkar çatışmasına sebep olacak durumlar gibi suiistimal faaliyetleri işletmelerde işlenen suçların başında gelmektedir (6). Kurumsal iş hayatında bu gibi suçları ve zararlı riskleri yönetmek adına mücadele verilmektedir. İşletmelerde düzenin sağlanması adına işlenen suçla mücadele öncesi suçun oluşmasını önlemek adına yapılacak girişimler daha önemli ve etkin olacaktır (7). Bir işletme için risk, işletmenin planlanan amaçlarını yani hedeflerini gerçekleştirmesini engelleyecek her türlü olay veya engel olarak tanımlanabilmektedir (8). Bir işletmenin hedeflerine ulaşmasını olumsuz etkileyebilecek olaylar sonrasında kayıpları önlemek adına riskleri doğru yönetmesi gerekmektedir. Sadece

olumsuzluklardan kaçınmak değil, aynı zamanda olumlu şeyler elde etmek de hedeflenmelidir. Diğer bir ifade ile olumsuzluklara karşı savunmanın yanı sıra fırsatlara karşı da hazır olmayı riskleri yöneterek sağlamak mümkün olacaktır. Risk Yönetimi, olumsuz olayların olasılığını veya etkisini en aza indirmek, izlemek ve kontrol etmek veya fırsatların gerçekleşmesini en üst düzeye çıkarmak için kaynakların koordineli ve ekonomik bir şekilde uygulanmasının ardından risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve öncelikli hale getirilmesidir (9). İşletmelerin ortaya çıkabilecek risklere karşı hazırlıklı olması, bu riskleri önceden ayrıntıları ile tanımlayıp değerlendirmesi ile önem kazanmaktadır. İşletmeler için kritik olan, bu riskleri tam olarak veya belirli bir seviyede ortadan kaldıracak önlemler almaya yönelik bir anlayışı benimsemelerine bağlı olmaktadır. Zira; risklerin yönetilmesi, işletmenin başarıya ulaşabilmesini ifade etmektedir (10). Bu yaklaşım, işletmenin sürdürülebilirliğini ve güvenli bir işletme yönetimini de beraberinde getirmektedir. Risk yönetimi işletmeden işletmeye farklılık gösterebilirken, bir işletme içinde farklı stratejilerle de yapılabilmektedir. Bu süreç, faaliyet ve operasyonlardaki risklerin belirlenip çözümlenmesi ve ardından belirlenen risklere karşı önlem alınmasıyla gerçekleşmektedir (11).

İşletmelerin risk yönetimi açısından mevcut ve muhtemel hukuka aykırılıkları tespiti/engellemesi ve uyumsuzlukları önlemesinin yanı sıra operasyonel yaklaşımlarını da geliştirmesi gerekmektedir. Operasyonel yaklaşımın önemli bir parçası olarak istihdam sürecinde risk yönetimi özellikle işletmelerin itibarı bakımından giderek önem kazanmaktadır. Mevcut kurumsal iş hayatında, istihdam sürecinde ne tip sorunların ortaya çıkabileceğini öngörmek mümkün olmaktadır. İstihdam sürecinde gerçekleşen denetim ve standartlaşmış uygulamaların faydası olmakla birlikte, sorumluluklar ve yükümlülükler ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Risk yönetiminde en büyük zorluklardan biri ise işletmenin yapısına zarar vermeden istihdam sürecini yönetebilmektir (12). Kurumsal iş hayatında işveren açısından uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci, işletmenin başarısını da beraberinde getirmektedir. İşletmeler açısından işe alım süreci, her meslek kuruluşu için temel ve kaçınılmaz bir adım olup, insan kaynağının yönetilmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Belirli bir pozisyon için işletme, ihtiyaçlarına uygun adayı bulmak için bir dizi eylem gerçekleştirmektedir. Bu eylemler, ihtiyaçların

belirlenmesinden çalışanın entegrasyonuna kadar tüm işe alım süreçlerini kapsamaktadır. Doğru kişinin doğru bir şekilde doğru pozisyona yerleştirilmesi adına gerçekleşen bu süreçlerin yönetimi etkin bir şekilde gerçekleştirilmelidir (13, 14, 15, 16).

İşe alım sürecinde adayın işletmeye dâhil edilmesinden önce, hakkında gerekli ve doğru araştırmaların yapılması kritik bir husustur. Hem çalışanın hem işletmenin hem de işletmenin müşterilerinin güvenliğini sağlamak adına yapılacak bu çalışmalar ile çalışan kaynaklı riskleri doğru bir şekilde yönetmek mümkün olmaktadır. İşe alım sürecinde dürüst kişileri seçebilecek etkinlikte bir insan kaynakları yönetimine sahip olmayan işletmelerin, karşılaşacakları suiistimal riskleri de arttırmış olmaktadır (17). Aksi takdirde işletme ve işletmenin tüm tarafları açısından olumsuzluklar ile karşılaşılması kaçınılmaz sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. ACFE “Association of Certified Fraud Examiners / Sertifikalı Suiistimal İnceleme Uzmanları Derneği” yıllık raporuna göre dünya genelinde şirketler (sektör bağımsız) yıllık cirolarının %4-7 arasındaki oranı iç ve dış suiistimler sonucunda kaybetmektedirler. Bu oranın %7’ yi geçmesi durumunda ise şirketin büyüklüğü ne olursa olsun en geç 3 yıl içerisinde iflas ile sonuçlanmaktadır. Bu suiistimler 3 kategoride sınıflandırılmaktadır; varlıkların kötüye kullanılması, yolsuzluk ve mali tablo suiistimleridir. Araştırma raporunda gerçekleşen vakaların birçoğunda belirtilen kategorilerden birden fazlasının yer aldığı görülmektedir. Bu vakaların yarısına yakını ihbar ile ortaya çıkmış olup, bu ihbarların da yaklaşık yarısı şirket çalışanları tarafından yapılmıştır (18).

2. GÜVENLİ İŞE ALIM YAKLAŞIMI

Güvenli işe alım; tehlikeli, sorgulanmaya açık veya niteliksiz adayları, işe alma olasılığını en aza indirirken, bunun yanı sıra yetenekli, dürüst ve iş gerekliliklerine en iyi şekilde uyan adayı belirleme adına da yardımcı olan yaklaşımdır (19). İşe alım süreçlerinin iyileştirilmesine yardımcı olan yenilikçi bir bilgi sistemi aracı olan güvenli işe alım süreci, çalışan kaynaklı risklerin doğru yönetilmesine ışık tutarak, kurumsal hayatta, hem kısa hem de uzun vadeli faydalar sağlamaktadır. Bu faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (20);

1. Yapılandırılmış ve organize edilmiş işe alım süreci organize edilmiş olur,
2. Uygulamaların daha hızlı, tarafsız, doğru ve güvenilir bir şekilde işlenmesini kolaylaştırır,
3. Maliyeti azaltmaya ve zamanı daha etkin kullanmaya yardımcı olur,
4. İşletmenin başvuru sistemine çeşitli bağlantıların dahil edilmesine ve entegre edilmesine yardımcı olur,
5. Yetenek yönetimini kolaylaştıran başvuranların aktif bir veritabanını tutar ve işe alım sürecinin verimliliğini artırır,
6. İşletmenin başvuru sistemi, işe alım departmanı ve iş arayan arasında esnek ve etkileşimi olan bir arayüz oluşturur,
7. Çözüm odaklı bir yaklaşım ve üretkenliği beraberinde getiren araçlar sunar. Çalışanların daha üretken olmasına yardımcı olur,
8. İşe alım sürecinde doğru ve sağlıklı ilişkiler kurmaya yardımcı olur,
9. Daha doğru kişileri ile alarak rekabet avantajı kazandırır,
10. İşletmenin diğer işletmelere göre ayrıcalıkla olmasına vesile olur.

Güvenli işe alım sürecinin iyi bir şekilde yönetilmesi işletmeler açısından zaman, maddi kayıplar, değer-itibar kayıplarının önüne geçilmesi anlamına da gelmektedir. Aksi takdirde oluşabilecek riskler, işletmenin suistimal zararları ve itibar kayıplarının yanı sıra yasal ve uygulamaya yönelik yaptırımlar ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. FBI verilerine göre, beyaz yakalıların işlediği kurumsal suçlar, Amerika Birleşik Devletleri'nde her yıl 300 milyar dolardan daha fazlasına mal olmaktadır. Ortalama olarak her üç Amerikalıdan biri, beyaz yakalı suçların kurbanı olmaktadır (21). Avrupa'da ise, büyük şirketlerin yüzde 42,5'inden fazlası, zimmete para geçirme ve güveni kötüye kullanma gibi yaygın yöntemler olmak üzere, beyaz yakalı suç faaliyetlerinin kurbanı olmaktadır (22). Yanlış işe alım istatistiklerine göre; iş yerindeki başarısızlıkların %30'a kadarı çalışanların yaptığı hırsızlık ve sahtekârlıklardan kaynaklanmaktadır, örgütsel küçülmelerin %48'i çalışan kaynaklı hırsızlıklardan kaynaklanmaktadır, çalışanlar tarafından iş yerinde yapılan sahtekârlıklar işletmelere yılda 50 milyar dolardan fazlaya mâl olmaktadır, özgeçmişlerin ve referansların %60'ından fazlası yanlış bilgi içermektedir, iş başvurusunda bulunanların %10'undan fazlasının sabıka geçmişi

bulunmaktadır, çalışan sirkülasyonun ortalama maliyeti çalışanın yıllık maaşının yaklaşık %150'si kadardır (23).

Etkili bir güvenli işe alım programı, işe alım sürecinin en başında yer almaktadır. İşletmenin organizasyonel yapısında politika ve prosedürler ile “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” çerçevesinin belirlenmesi önemli bir başlangıç olmaktadır. Başvuru, mülakat ve referans süreçlerinde ilk taramalar gerçekleşmekte, ardından daha derinlemesine yapılacak taramalar ile sürece devam edilmektedir. İşe yerleştirme sonrası, güvenli bir iş yeri taahhüdü adına uygulamalar takip edilerek, istihdamın başarısının bir şekilde devamlılığı sağlanmaktadır. Güvenli işe alım programı, yasal koşulların da farkındalığı ile tüm yetkililerin sürecin önemine vakıf olmasını gerektirmektedir. Bu yaklaşım ile işveren tarafından alınacak hatalı bir kararın, mali ve yasal sorunlar doğurmasının önüne geçilmektedir (24, 25).

Güvenli işe alım sistemi 4 temel aşamadan oluşmaktadır (19);

1. Politika ve prosedürlerden oluşan güvenli işe alım sisteminin kurulması,
2. İşe alım yapan yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanların güvenli işe alım konusunda bilgilendirilmesi, farkındalığın yaratılması,
3. Güvenli işe alım programının uygulanması,
4. Güvenli işe alım programının değerlendirilmesi.

Güvenli İşe Alım Yaklaşımı, işe alınacak kişinin gelecekteki iş performansının geçerli bir göstergesi olmaktadır. Güvenli işe alım süreci için ciddi ve metodik bir yaklaşım sergilenmelidir. Programın oluşturulması, âdil ve mâkul bir yapıya oturtulması, bu programın takip edilerek dokümantasyonun doğru bir şekilde yapılması gerekmektedir. Güvenli işe alım; risk yönetimi, iç ve dış tehditlerin önlenmesi, suç önleme adına etkin bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Önyargılı ve yanlış bilgiler yerine doğru verileri doğru zamanda doğru şekilde işleyerek analiz sonucu ortaya çıkan bilgiye güvenilmelidir (24, 26).

Başlıca işe alım araçları arasında olan, başvuru süreci, etkin mülakat süreci, referans/geçmiş işveren kontrol süreci önemli birer basamaktır. Ancak, güvenli işe alım sisteminin etkin olması adına ilave süreçler programa dâhil edilmelidir.

2.1. İstihdam Öncesi Tarama

Çalışan kaynaklı risklerin doğru yönetilmesi adına istihdam öncesi yapılacak arka plan taraması büyük önem taşımaktadır. Nitelikli kişileri işe almak her işletme için çok önemlidir ve yapılacak tarama, iş ortamında başarılı olmak için temel bir kılavuz olmaktadır. İşe alım değerlendirme sürecinde her başvuru sahibi için adalet sağlamaya yönelik bir dizi prosedür ve kontrol sistemi olarak değerlendirilmektedir (23). İşe alım sürecinin çok önemli bir parçası olarak arka plan taraması, işe alım sürecindeki kişinin geçmiş davranış kalıpları, eğilimleri ve olası gelecekteki davranışları hakkında fikir veren bir süreç olarak ifade edilmektedir. İstihdam öncesi tarama ile işletmeler maaliyetlerini azaltarak, daha doğru adayları belirler ve istihdam edilen herkesin bu sürece vakıf olması ile üretkenliğin artmasına vesile olmaktadır. Çalışanlar ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunlar azalırken, işletmenin itibarının yanı sıra iç ve dış ilişkileri korunmaktadır (27, 28)

İstatiksel veriler, kapsamlı bir istihdam arka plan taraması yapmayan kuruluşların iş güvenlikleri ile ilgili olarak risk aldıklarını göstermektedir. Uluslararası bir işe yerleştirme internet sitesi *careerbuilder.com*'a göre, işe alım yapan yöneticilerin %58'i özgeçmişlerde yalan tespit ettiklerini söylemektedir. Tüm iş başvurularının %34'ünde deneyim, eğitim, temel beceriler hakkında yalan bilgi içerdiği görülmektedir (29).

Kimlik bilgisi, sabıka kaydı, ikametgâh bilgisi, diploma bilgisi gibi temel doğrulama kaynaklarının alınması ve bu kaynakların doğrulanmasının yanı sıra, istihdam öncesi yapılacak derinlemesine bir arka plan taraması ile ulusal ve uluslararası geçmiş kontrollerine de yer verilmesi gerekmektedir. Güvenli işe alım sürecinde işe alım öncesi yapılacak bu tarama, tüm başvuru sahiplerinin tam olarak aynı şekilde taranacağı anlamına gelmemektedir. Belirli bir pozisyon için ilgili başvuru sahipleri aynı düzeyde incelemeye tabi olmalıdır. Kritik pozisyonlar için daha ayrıntılı yapılacak taramalar geçerli olabilmektedir. Tarama derecesi, varlıklara erişim-pozisyon-otorite düzeyi, diğer kişilere erişim gibi faktörlere göre şekillendirilmelidir. Özellikle pandemi döneminde bu süreçte en büyük değişimi gösteren noktalardan biri işe alım süreçlerinin dijital ortama kaydığı görülmektedir. Dijitalleşen işe alım süreçlerinde bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek için en önemli yöntem ise arka plan taraması olarak ortaya

çıkılmaktadır (30, 31). Bu süreçte kullanılan teknikler mahremiyetin ihlali anlamına gelmemektedir. İşveren yalnızca bilgi toplamakla sınırlı olup, kolluk görevlisi olarak sayılmamalıdır. İşverenin yaklaşımı kanun ile uyumlu olmalı, dengeyi sağlamalıdır. Bu süreçte elbette başvuru sahiplerinin mahremiyeti ihlal edilmeyecektir. İşletme “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” ile makul araştırmaları yapma hakkına sahip olmaktadır. Doğru şekilde yapılan araştırmalar ile işletme kendini, çalışanlarını ve tedarikçilerini oluşabilecek risklerden korumaktadır (25, 32). Temel olarak işverenin işe alım sürecinde belirli kayıtlara ulaşmasına ve kullanılmasına izni vardır. Bu kayıtlardaki bilgiler makul ölçüde işle ilgilidir ve kişinin işte sergileyeceği performansın geçerli bir göstergesi olup, bu bilgiler kanunen yasaklanmış bilgiler değildir. Ayrımcılık içermeyen bilgilerdir. Özel hayatın gizliliği veya yasal hakkın ihlali anlamına gelmemektedir. İşveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı bulunmaktadır ve bu durum Türk Boçlar Kanunu’nun 399. maddesinde “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin iş yerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir” hükmü ile ifade edilmektedir (33). İşveren tarafından yönetim ve denetim hakları kullanılırken, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gibi düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Kişisel Verileri Saklama ve İmha Politikası, Kişisel Verileri Koruma Kurumu’nca gerçekleştirilmekte olan saklama ve imha faaliyetlerine ilişkin iş ve işlemler konusunda usul ve esasları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu politikanın kapsamında kurum çalışanları, çalışan adayları ve üçüncü kişilere ait veriler yer almakta olup, kurumca yönetilen kişisel verilerin işlenmesine yönelik faaliyetlerde bu politika uygulanır (34). Elektronik veri, veri elde etme yöntemi, özlük dosya kapsamı, kullanılan cihazlar ile ilgili idari ve teknik tedbirler, şirket içi disiplin kuralları gibi konularda KVKK kapsamında hareket edilmesi gerekmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma kurumsal iş hayatında “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” nın tercih edilmesinin faydalarını belirterek, kurumların ihtiyaçları doğrultusunda uyarlanabilecek bir uygulama modeli üzerine tasarlanmış niteliksel bir çalışmadır.

3.2 Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak literatür taraması yapılmıştır. Yerli ve yabancı kaynaklar taranmış, yazılı basımların yanı sıra “Lexology”, “DergiPark”, “Jaapl” platformları ve “Google” arama motoru kullanılmıştır. Sektör ayrımı yapmadan elde edinilen bilgiler analiz edilmiştir. Güvenli işe alım çalışmaları kapsamında yürütülen faaliyetler hem küresel hem de yerel olarak araştırılmıştır. Kamuya açık olan ulusal ve uluslararası veri tabanları taranarak veri temin edildiği için etik kurul iznine gerek duyulmamaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizi adına bir kontrol formu oluşturulmuştur. Bu form, algoritma halinde sistematik bir format ile iyi uygulama rehberi/modülü olarak tasarlanmış, sahada uygulanabilecek bir kontrol formuna dönüştürülmüştür. Kontrol formu, kurumsal işletmelerin pratik bir şekilde kullanabileceği bir şekilde ve ana hatları içerecek şekilde hazırlanmıştır. Bu form çeşitli basamaklardan oluşmaktadır. Her basamakta süreç ile ilintili olarak işaretleme yapılabilecek, kısa cevapların verileceği alanlar mevcuttur. İşletmelerin işlevleri sırasında ortaya çıkabilecek risklerin önceden dikkatli bir biçimde ve ayrıntıları ile tanımlanıp değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca riskleri minimize edecek veya tam olarak ortadan kaldıracak önlemlerin alınması ile kayıplarının önüne geçilmesine vesile olacaktır. Kontrol formu standart bir kurumsal yapıdaki işe alım süreci düşünülerek hazırlanmıştır. Ancak bazı iş kollarında daha özellikli sorular hazırlanması mümkündür. Bu form temel bir form niteliğinde olup, kuruma özel olarak da ilave tasarımları yaratmak mümkündür.

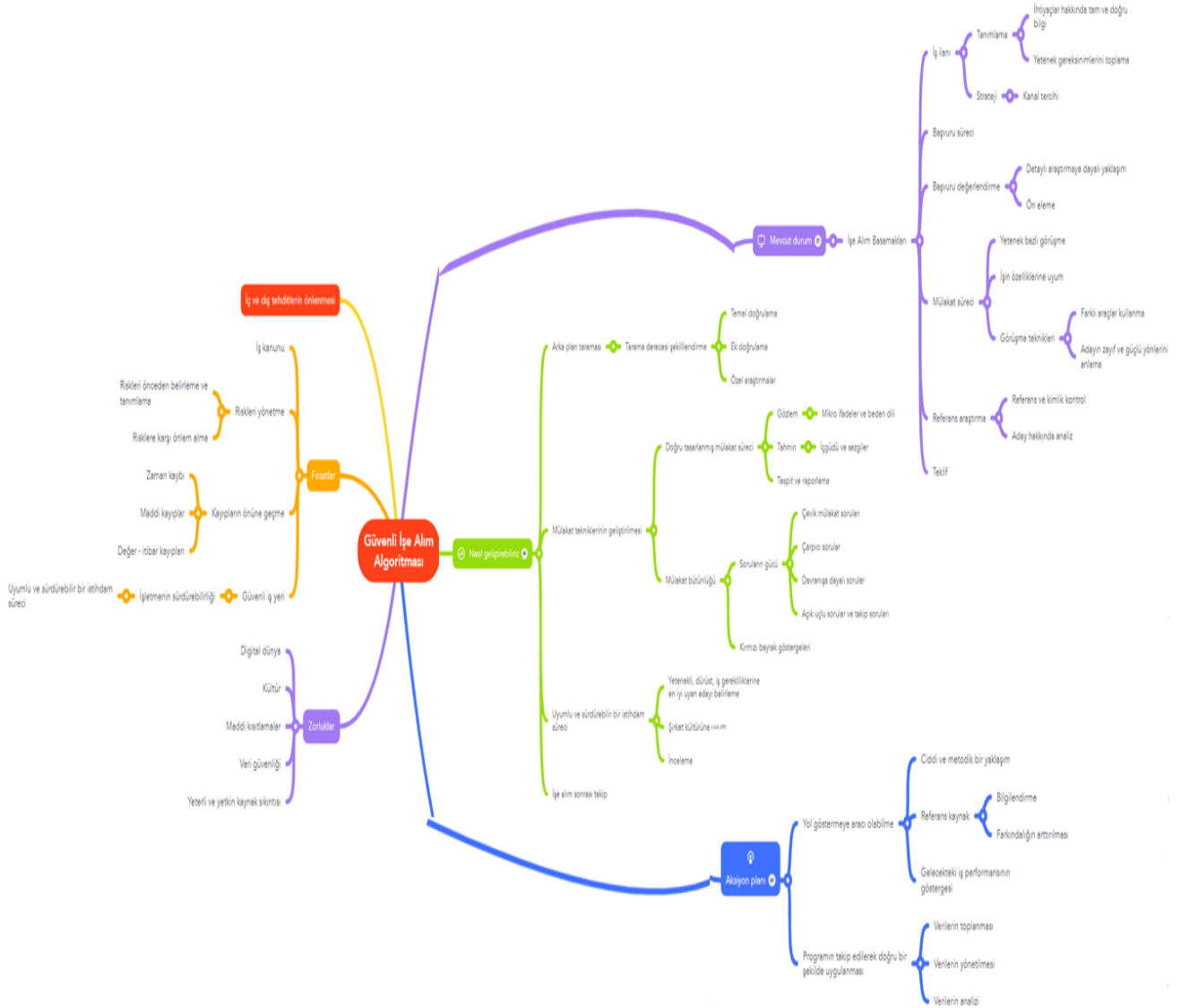
4. BULGULAR

Mevcut uygulamalarda, her kurumun kendi işleyişine göre şekillendirdiği eşdeğer yaklaşımlar görülmektedir. İşe alım sürecinde adayın değerlendirilmesine dair gerçek anlamda bir doğrulama sistemi kullanılmamaktadır. Süreç, klasik referans sistemi, CV toplama-değerlendirme, işe girişte kullanılan klasik raporların toplanması gibi alışa gelmiş aşamalardan ibarettir. Bu bağlamda mevcut uygulamalar yüzeysel

boyutta kalmaktadır ve bu durum işletmeler için bir zafiyet oluşturmaktadır. İşletmenin ihtiyaçlarının doğru bir şekilde tespit edilmemesi ve sürecin sağlıklı bir plan çerçevesinde işletilmemesi, yanlış mülakat sorularıyla adayların yetkinliklerinin doğru bir şekilde ölçülememesi, işletme içinde dengelerin yeterince gözetilmemesi ve adaylara gereken önemin verilmemesi gibi problemler sürecin başarısız olmasına sebep olmaktadır. Gerçekçi olmayan iş ilanları, pozisyonun tanımında gerçekçi olmayan beklentilerin yer alması, doğru kanallardan ve doğru şekilde aday taraması yapılmaması, referans ve tavsiye sürecinin risklerinin göz ardı edilmesi, sonuçların ölçümlendirilememesi, aday havuzunun doğru bir şekilde oluşturulamaması gibi konular işe alım sürecinde gözden kaçan noktalar olarak karşımıza çıkmaktadır (35). Yapılan araştırmaların çok büyük bir bölümü şu çıkarımları göstermektedir; mevcut aday değerlendirme yöntemleri yeteri kadar tatmin edici gelmemekte, yetenek ve beceri test uygulamalarının planlanması gerekmekte, daha stratejik yöntemlerle aday değerlendirme yapılması gerekmekte, işe alım süreçlerine katma değer sağlayacak yöntemlerin ve kaynakların ele alınması gerekmektedir (36).

Uygulama sürecinde Türkiye’de “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” sürecinin etkin bir biçimde kullanılmasına yardımcı olmak adına asgari kriterleri ortaya koyan yazılımların geliştirilmesi mümkündür. Var olan literatürdeki modeller incelenerek, algoritma halinde sistematik bir format ile uygulama modeli oluşturmak “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” uygulamalarının kurumsal iş hayatına adapte edilmesi adına önem taşıyacaktır. Elde edilecek avantajlar, farklı sektör ve büyüklükteki işletmelerin çalışan kaynaklı risklere ışık tutacaktır. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı”, çalışan kaynaklı risklerin yönetilmesi ve suçların önlenmesi adına güvence anlamına gelmektedir. İşletmelerin verimliliğine yapılan bir yatırım olarak düşünülmesi gerekmektedir, zira her hatalı işe yerleştirme işletmeye hasar vermektedir.

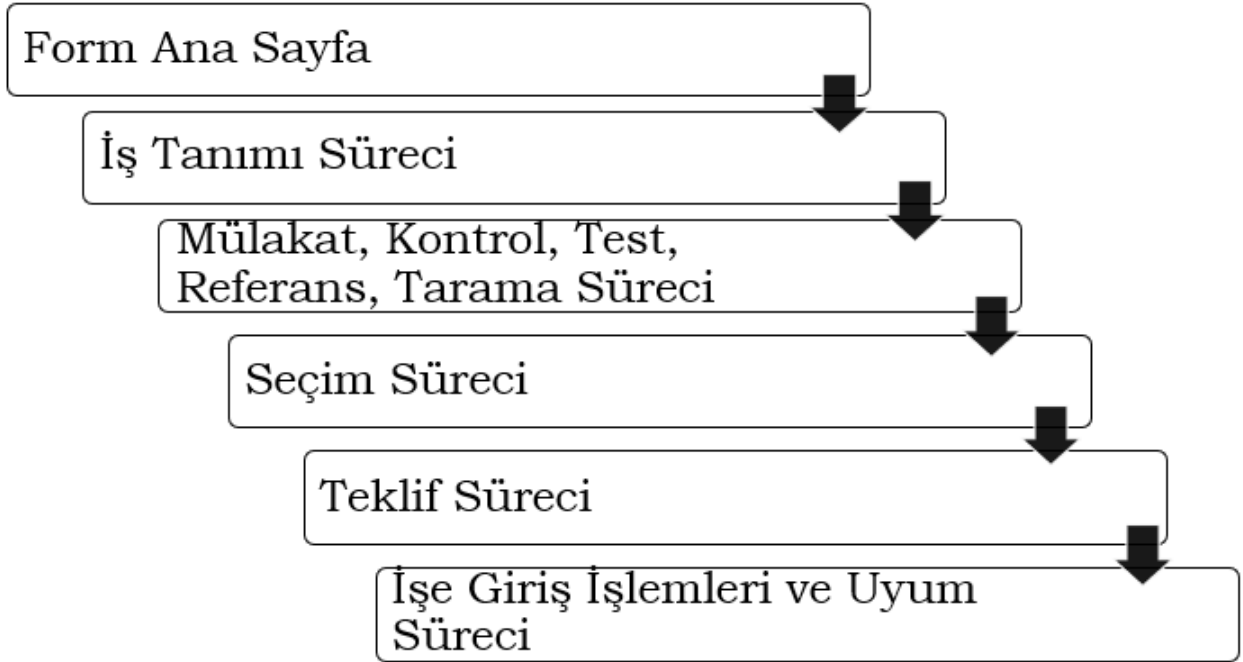
Şekil 1. Güvenli İşe Alım Modülü – Algoritma



Şekil 1, bu çalışma özelinde tasarlanmıştır. Bahsedilen şekilde, “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” süreçlerine dair bilgiler yer almaktadır. Mevcut durumda işe alım basamakları, iş ilanının tanımlanıp belirli bir strateji ile oluşturulmasıyla başlamakta ve başvuru aşaması ile devam etmektedir. Detaylı bir başvuru

değerlendirilmesi ve ön eleme sonrası mülakat sürecine geçilmektedir. Referans araştırma sürecinden sonra da teklif aşaması gelmektedir. Bunun yanı sıra mevcut sürecin geliştirilebilecek alanları ön görülmüştür. Arka plan taraması, mülakat tekniklerinin geliştirilmesi, uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci ile işe alım sonrası takip bu alandaki geliştirilebilecek alanlar olarak sıralanmıştır. Aksiyon planının belirtildiği bu modülde ayrıca ilintili fırsatlar ve zorluklara da yer verilmiştir.

Şekil 2. Güvenli İşe Alım Kontrol Formu Akış Diyagramı



Şekil 2, kontrol formunda yer alan süreçleri göstermektedir.

Tablo1. Süreçlere Dair Teknik Özellikler

| Süreç Adı | İşlevin Gerçekleşmesini Sağladığı Teknik Özellik |
|--|--|
| Form Ana Sayfa | Temel bilgilerin alınmasını sağlar |
| İş Tanımı Süreci | Açık, net ve anlaşılır cevapları alınmasına yönelik kontrol işlevini gerçekleştirir |
| Aday Eleme, Mükalat, Test,Referans,Tarama Süreci | Doğru aday seçimi, doğru soruların yönetilmesi, kritik cevapların değerlendirilmesi, test uygulama kontrolü, atlanmaması gereken aşamaların kontrolü, güvenlik-referans-arka plan tarama kontrolü basamakları ile sürecin monitorlenmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesini sağlar |
| Seçim Süreci | Elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve kurum ile bağlantısının kurulmasına dair işlevi gerçekleştirir |
| Teklif Süreci | Tam doğru ve düzgün bir şekilde ilgili sürecin akışını kontrol eder |
| İşe Giriş Süreci | Görev kısmında yer alan sorular ile sürecin kontrolü sağlanır, işletmeye dair sorumluluklar ve yasal sorumluluklar şekillenir |
| Uyum Süreci | İşe yeni başlayan çalışanların gereken tüm bilgileri edinmesi ve kısa sürede işe adapte olmasına yönelik aşamalardan oluşmuştur. Kişinin işe uyup uymadığının da denetlenmiş olmasını sağlar. Planlı bir akış sağlar. |

Tablo 1, Kontrol formunda yer alan süreçlerin gerçekleştirdikleri işlevleri bu çalışma özelinde özetlemektedir.

Tablo 2. Kontrol Formu İşlevleri

| Sistemin Gerçekleştirdiği İşlevler |
|---|
| Tam ve doğru bilgiye ulaşmak |
| Açık ve anlaşılır bilgi elde etmek |
| Koşul ve kanalların belirli olması |
| Mülakat şekil ve sürecinin kontrolü |
| Tehlikeli ve sorgulanmaya açık alanların belirlenmesi |
| Uygulanabilir ilave testlerin kontrolü |
| Riskleri azaltacak ayrıntıların tanımlanıp değerlendirilmesi |
| Kayıpların önüne geçilmesi adına ayrıntılı tarama |
| Değerlendirme ve bağlantı kurulması |
| Son aşama kontrolü |
| İşe alım sürecin tamamlanması ile birlikte başlayan yeni görevler |
| Uyum süreci kontrol aşaması |

Tablo 2, kontrol formu ile ulaşılan sistemin gerçekleştirdiği işlevler bu çalışma özelinde sıralamaktadır.

Yaklaşımın “uygulanabilir ürün” olarak sahada kullanılabilmesi adına kontrol formu oluşturulmuştur. Bu form aşamaları ile kullanılmaya başlanmaktadır. Form ana sayfası temel bilgileri almaya yönelik olup, açık uçlu cevap verilmesi gerekmektedir. Akabinde gelen sekmelerde kullanıcı için görev adımları oluşturulmuştur. Her bir adım için “evet – hayır - uygulanabilir değil” şeklinde seçenekleri işaretlemek gerekmektedir. Ayrıca notlar kısmı yer almakta olup, bu kısımda kullanıcı ilave olarak belirtmek istediği hususları ekleyebilecektir. Notlar kısmında bazı sekmelerde, kullanıcının ilave bilgi verebilmesi adına detay istenmektedir. Son sekmede yer alan “oryantasyon iş

akış formu” ile form daha farklı bir formatta yer almaktadır. Bu format ile süreçte yer alacak sorumlu kişi belirlenmiştir. Ayrıca tarih kısmı eklenerek sürecin düzgün ve doğru bir biçimde ilerlemesi de kontrol altına alınmaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

“Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” uygulamalarının vurgulanmasındaki hedef, işletmelerin çalışan ve/veya çalışacağı kişiler ile ilgili riskleri en aza indirmek için yol göstermeye yardımcı olabilmesidir. İşletmelerin mevcut veya potansiyel çalışanları tarafından yapılabilecek olumsuzluklardan, suiistimallerden, kayıplardan korunabilmesi adına güvenli işe alım programına sahip olması artık bugünün kurumsal iş hayatında daha çok önem kazanmıştır. Daha güvenli bir işyeri yaratmak için uygulanabilecek mekanizmalar hakkında kapsamlı bir anlayışa sahip olunması, yalnızca iş gücü becerilerine değil işletmenin geleceğine de yatırım yapılması anlamına gelmektedir.

İstihdam öncesi yapılacak taramanın belirli ve işle ilgili gerekliliklere sadık kalması, işletmenin güvenli bir işyeri olması adına özen göstermesi anlamına gelmektedir. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı”, başvuruların uygunluğunu belirlemektedir. İşe alım süreçlerinde uygulanan arka plan tarama işlemleri ile şirketler hem çalışanlarının hem de müşterilerinin güvenliğini sağlayarak, işe alımlarının kalitesini arttırmaktadır. Böylece, şirketler çalışan kaynaklı oluşabilecek riskleri daha etkin bir şekilde yöneteceklerdir.

Bu bağlamda, istihdam dünyasında işletmelere sorumluluklar getirilmeli ve regülasyonlar ile bu sorumluluklar belirlenmelidir. Sadece kanun ve yönetmelikler yeterli olmayacağı gibi, işletmelerin bu regülasyonları uygulaması ve iyi niyetle yaklaşması da gerekmektedir. Ayrıca sendikalar, odalar vs vasıtası ile işletmelerin uygulamaları takip edilebilir. Sürdürebilirlik kapsamında sorumluluk bilinci oluşması adına her işletmenin farkındalığının artması gerekmektedir. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” ile önemli şu hedeflere ulaşmak mümkün olacaktır; Farkındalığın arttırılması, standartların getirilmesi ve doğru istihdam ile sürdürebilir kalkınmaya ulaşılması.

Adayın işletmeye dâhil edilmesinden önce ve sonrasında da ilk bir yılı kapsayan süreçte doğru bir yaklaşımın takip edilmesi prensibinde hazırlanmış bir formdur. Bu form güvenli işe alım mantığının etkin bir şekilde

kullanılmasını sağlayacak olup, çalışan kaynaklı riskler doğru bir şekilde yönetilecektir. Sistematik formatta hazırlanan bu form, excel veya farklı bir formattan manuel giriş yaparak kullanılabilir gibi, işletmenin tercihinin göre işletmeye özel uygulamaya da dönüştürülebilir.

KAYNAKÇA

1. T.C. Adalet Bakanlığı. Mağdur Bilgilendirme. <https://magdurbilgi.adalet.gov.tr/298/Suc-Nedir>. (Erişim 24.10.2022)
2. Aydın AH. Suç Önleminin Önemi ve Etkisi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2014;16, 82-84.
3. Lord N, Levi M. Organizing the finances for and the finances from transnational corporate bribery, European Journal of Criminology 2017;14, 365-389.
4. 4857 sayılı İş Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf> (Erişim 03.11.2022)
5. Corporate Criminals. Erişim: <https://www.criminology.com/corporate-criminals> (Erişim 14.11.2022)
6. Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Derneği. ACFE Türkiye.Erişim: acfettr.com (Erişim 13.11.2022)
7. Welsh BC. Farrington DP. The Future of Crime Prevention: Developmental and Situational Strategies 2012.
8. Keskin DA. İşletmelerin Sürekliliğini Sağlamada Kritik Öneme Sahip Risk Yönetimi ve Risk Odaklı Denetim Yaklaşımı, Denetim Dergisi 2010;4, 38-46.
9. Emhan A. Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetimde Kullanılan Teknikler, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2009;3, 209-212.
10. Balcı M. İşveren Marka Değeri Yüksek Şirketlerde İnsan Kaynakları Risklerinin Yönetimi Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası Hakemli Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Dergisi 2014;3, 56-81.
11. Saka T, Uğural A. Tusiad Kurumsal Risk Yönetimi Nedir Semineri; 17 Mart 2008; Erişim: http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/TamerSaka.Pdf (Erişim 09.12.2022)
12. Power M. Briefing, The Risk Management of Everything. The Institute of Chartered Accountants; 2004.
13. <https://www.albertsolino.com/blog/ise-alim-sureci/>
14. Çavdar H, Çavdar M. İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları, Journal of Naval Science and Engineering 2010;6: 79-93.
15. Armstrong M, Taylor S.Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Baskı, London:Kogan Page Publishers 2014.

16. Aslan G. İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alma ve Eğitimin Kariyer Yönetimi ile İlişkisi, Bir Şirketin Kariyer Yönetimi Üzerine İnceleme. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi; 2012.
17. Yılmaz G. Suistimal Önlemede 10 Yöntem, Erişim: https://www.acfetr.com/index.php?pg=topluluk_makaledetay&qsicerikid=251 (Erişim 09.12.2022)
18. ACFE Report May 9 2012,Erişim: <https://www.acfe.com/about-the-acfe/newsroom-for-media/press-releases/press-release-detail?s=ACFE-Estimates-Organizations-Lose-5-percent-to-Fraud> (Erişim 09.12.2012)
19. Rosen LS. The Safe Hiring Manual. 2. Baskı. Facts on Deman Press; 2012.
20. Sahu RK. Managing Recruitment Function, A Comprehensive Guide Book. Excel Books. New Delhi; 2010.
21. DiMarino FJ, Roberson C. Introduction to Corporate and White-Collar Crime, CRC Press, Taylor & Francis Group; 2013
22. Price M, Norris D. White-collar crime: Corporate and securities and commodities frauds, Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law 2009;37: 538-544.
23. Doss KT, Shepherd D. Active Shooter, Preparing for and Responding to a Growing Threat, Butterworth-Heinemann; 2015.
24. Rosen LS. The Safe Hiring Audit. Facts on Deman Press; 2008.
25. Pelit E, Ak S. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Personel Bulma, Seçme ve Personeli İşe Yerleştirme ile İlgili Sorunlar, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi 2018;10: 39-74.
26. Weiss DH, Fair, Square & Legal - Safe Hiring, Managing & Firing Practices to Keep You & Your Company Out of Court. 4. Baskı, NewYork: Amacom 2004.
27. Nixon WB, Kerr K. Background Screening and Investigations, Elsevier Science & Technology; 2008.
28. Employee Background Checks: Ensuring a Safe Work Environment For All. CRI Group. Erişim: <https://crigroup.com/employee-background-checks> (Erişim 10.12.2022)
29. Fraud Insider, Employee Background Checks, Ensuring compliance and quality hires drives. CRI Group; 9 Ağustos 2022. Erişim <https://fraudinsider.com/news-overviews/employee-background-checks-ensuring-compliance> (Erişim 10.12.2022)
30. Employee Screening During Covid-19: Doesn't have to be complicated. CRI Group Aralık 2021. Erişim: <https://crigroup.com/employee-screening-during-covid> (Erişim 10.12.2022)
31. What's law vs allowed with Pre-employment Screening around the world. CRI Group. Erişim: <https://crigroup.com/pre-employment-screening-required-vs-permissible> (Erişim 10.12.2022)

32. Cowburn M, Nelson P. Safe Recruitment Social Justice and Ethical Practice. Social Work Education 2008;27: 293-306.
33. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (Erişim 11.12.2022)
34. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Erişim: kvkk.gov.tr (Erişim 11.12.2022)
35. Capelli P, İşe Alım Yaklaşımınız Tamamen Yanlış, Harvard Business Review 2019.
36. Yaptığı İşe Uygun Olmayan “İyi” Adaylar. Hrdergi 2017. Erişim: <https://hrdergi.com/yaptigi-ise-uygun-olmayan-iyi-adaylar-ise-alimda-stratejik-davranarak-dogru-kisiyi-dogru-ise-yerlestirebilirsiniz> (Erişim 13.02.2023)