

## İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları

Ezgi Sima, ÇELİK

İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

celikezgisima@gmail.com

ORCID ID : 0009-0001-8255-882X

### ÖZ

Mesaj yazarken cümlelerimizi tamamlamaktan sorduğumuz neredeyse her soruya cevap verebilen sohbet robotlarına kadar pek çok alanda yapay zekâ kullanılıyor. Popülaritesi her geçen gün artan yapay zekânın son zamanlardaki etkin kullanım alanlarından biri de işe alımdır. Yapay zekâ vasıtasıyla on binlerce işçi adayının özgeçmişi otomatik olarak değerlendirilebilmekte ve sosyal medya platformları üzerinden potansiyel adaylar kolayca taranabilmektedir. Bir diğer örnek uygulama da yapay zekâ destekli video mülakattır. Bu çalışmada hedeflenen, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kişisel verilerin güvenliği kapsamında hukuki boyutunun incelenmesi ve gelecekte bu alanda karşımıza çıkabilecek muhtemel hak ihlallerine karşı çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amaç ışığında hem yerli hem yabancı olmak üzere hukuki ve bilimsel akademik kaynaklar, haber kaynakları, çeşitli yasal düzenlemeler incelenmiştir. Kişisel veri güvenliğinin kendisi nispeten yeni bir hukuki araştırma alanıdır. Biliyoruz ki günümüzde bilgi güçtür. Bu da kişisel veri alanında atılacak hukuki adımların hayati önem taşıyacağı anlamına gelir. Alınacak her karar ve yapılacak her uygulama hiç kuşkusuz hepimizi yakından ilgilendirecektir.

*Anahtar Sözcükler: Yapay Zekâ, Kişisel Veri, İşe Alım, Video Mülakat*

## Candidate's Personal Data Security in Recruitment: Artificial Intelligence Supported Video Interview Applications

### ABSTRACT

Artificial intelligence is used in many areas, from completing our sentences while texting to chatbots that can answer almost every question we ask. One of the recent effective utilization areas of artificial intelligence, which is growing in popularity day by day, is recruitment. Through artificial intelligence, the resumes of tens of thousands of job candidates can be automatically evaluated, and potential candidates can be easily screened through social media platforms. Another example application is artificial intelligence video interviewing. The aim of this study is to examine the legal aspect of artificial intelligence-supported video interviewing applications in the framework of personal data security and to develop solutions against possible violations of rights that we may encounter in this field in the future. In the light of this purpose, legal and scientific academic sources, news sources and various legal regulations, both domestic and foreign, were analyzed. Personal data security itself is a relatively new area of legal research. We know that knowledge is power today. This means that the legal steps to be taken in the field of personal data will be of vital importance. Every decision to be taken and every practice to be made will undoubtedly concern us all closely.

*Keywords: Artificial Intelligence, Personal Data, Recruitment, Video Interview*

*Atıf Gösterme*

Çelik, E. S., (2024). İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. 6(1), 1-13.

## GİRİŞ

Bireylerin çoğunun hayatının üçte birine yakın bir kısmı iş yerinde çalışarak geçecektir. Bu kimseler yaşamlarının bir döneminde muhakkak iş başvurularında bulunmakta ve iş görüşmelerine gitmekte veya işveren pozisyonunda bulunarak adayları değerlendirmektedir. İş hayatı kadar işe alım süreci de yaşamın doğal bir parçası hâline gelmiştir.

Günümüz yaşam koşullarının bir başka gerçeği de dijitalleşen dünya ve katlanarak hızlanan teknolojik gelişmelerdir. Yapay zekâ, bu gelişmelerin son zamanlarda en popüler olanlarından. İşe alım süreçlerinde artık yapay zekânın da kullanıldığını görmek şaşırtıcı bir durum değildir. Henüz çok yeni bir olgu olması sebebiyle doğasında öngörülemezlik olması, kişisel veri güvenliği bakımından olası tehlike arz etmesi, hakkında yerleşmiş hukuki düzenlemelerin bulunmuyor olması gibi hususlar yapay zekâyâ nasıl yaklaşılması gerektiği sorusunu akıllara getirebilmektedir.

## NEDEN YAPAY ZEKÂ?

Dijitalleşme öncesi dönemde adaylar gazete veya iş yerlerinde asılan ilanlar, tanıdık aracılığı gibi yollarla iş başvurularında bulunmaktaydı. İş görüşmeleri genelde iş yerinde yüz yüze yapılmaktaydı. Bunun için adayın iş yerine ulaşımını sağlaması, iş görüşmesinde hem adayın hem işverenin zaman ayırması gerekir. Ancak teknolojik gelişmelere paralel olarak yaygınlaşan çevrimiçi mülakat kültürü ile buna daha ekonomik, hızlı ve pratik bir alternatif gelmiş oldu.

Dijitalleşme genel anlamda süreci pratikleştirmenin yanında bir etkiye daha yol açmıştır, bu etki de başvuran aday sayısındaki artıştır. İş başvurusunun zaman ya da para kaybına yol açmayacağı hâlde işçi adayının olabildiğince çok işe başvurmaması için bir sebep bulunmayacaktır (Black-Van Esch 2020: 4). Daha hızlı ilerleyen işe alım prosedürü, adayların kısa sürede daha fazla iş başvurusuna odaklanabileceği anlamına gelmektedir.

2017'deki bir veriye göre çok büyük rağbetin bulunduğu Google yılda 2 milyondan fazla iş başvurusu almakta ancak bu başvuruların yalnızca 130 tanesi şirketten son bir teklif alabilmektedir. Öyle ki, Google'da işe kabul edilmek Harvard Üniversitesi'ne girebilmekten bile daha zordur (Torres 2017). Böyle bir durumda işveren tarafın insan eliyle tek tek başvuruları incelemesi mümkün değildir, mümkün olsa bile efektif olmayacaktır. Nihayetinde başvuruları değerlendirenler de insandır ve onlarca, yüzlerce, belki de binlerce başvuruyu isabetli bir şekilde değerlendirmeleri oldukça zordur. Bu aşamada işleri kolaylaştırmak bakımından dijital bir yardım şart gibi görünmektedir. Burada devreye yapay zekâ girmektedir.

Yapay zekâ (“artificial intelligence” veya “AI”), bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrollü robotun, genellikle akıllı varlıklarla ilişkilendirilen görevleri yerine getirme yeteneğidir (Copeland 2023). Yapay zekâyı kısıtlı ve genel olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Kısıtlı yapay zekâ; stratejik oyunlar oynayabilme, görsel tanıma, bir dilden bir dile çeviri yapabilme gibi sınırları belirli ve dar kapsamlı uygulama alanlarına sahiptir. Genel yapay zekâ ise bunun ötesinde, bilişsel görevlerin tamamında en az bir insan kadar gelişmiş akıllı davranış sergileyen gelecekteki bir yapay zekâ sistemini ifade eder. Genel yapay zekâ henüz mümkün görünmemektedir (Ishii 2019: 512). Kimi kaynaklarda süper yapay zekâdan da bahsedilmektedir, ki bu da yapay zekânın insan zekâsını açıkça aştığı potansiyel aşamadır (Alexander 2020).

## YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO MÜLAKATIN ÇALIŞMA PRENSİBİ

Günümüz iş hayatında yaygınlaşmaya başlayan iş mülakatı yöntemlerinden biri video konferanslardır. Yüz yüze mülakatlar ile karşılaştırıldığında hem işveren hem de aday bakımından daha pratik, düşük maliyetli ve hızlı olan bu video konferansların amacı; özellikle çok sayıda başvurunun bulunduğu bir

işe alım sürecinde insan kaynaklarının yükünü hafifletmek, adayların bir ön elemeyden geçirilmesini sağlamaktır.

Kısaca açıklamak gerekirse: Video konferans yoluyla mülakata alınacak aday, bu mülakatta, röportaj şeklinde hazırlanmış olan sorulara cevap verir. Adayların verdikleri cevaplar ve performansları, yapay zekâ algoritmaları ile değerlendirilir ve bir performans skoru oluşturulur. Bu değerlendirme esnasında yapay zekâ; jest, mimik, ses tonu, karakteristik özellikler gibi 25.000 kadar farklı noktaya odaklanabilmektedir. Ortaya çıkan bu performans skoru da daha sonra diğer adayların skorları ile karşılaştırılır. En sonunda adaylar skorlarına göre sıralanır (Kambur 2022: 516-517).

Birçok şirket, adayın istediği zaman girebileceği kaydedilmiş bir mülakat olan asenkron video mülakatlarına yönelmiştir (Kammerer 2022: 823). Bu şekilde aday istediği zaman istediği yerde kendi videosunu çekerek bunu kaydedebilmekte, işveren de istediği zaman açıp inceleyebilmektedir. Ancak, videoyu değerlendiren pozisyonundaki insan olduğunda, sadece kaydedilmiş video görüşmeleri izlenerek bir başvuru sahibinin kişiliğini doğru bir şekilde değerlendirilemediği tespit edilmiştir (Barrick-Patton vd. 2000: 925-951'den aktaran; Suen-Hung vd. 2019: 61018). Birçok bilgisayar bilimcisi AVI'ye ("Asynchronous Video Interview" yani "Asenkron Video Mülakat") dayalı otomatik mülakat platformu geliştirmek için biyometri ve yüz tanıma teknikleriyle etkinleştirilmiş yapay zekâ tabanlı karar aracı uygulamaktadır. AVI-AI olarak adlandırılan bu teknoloji, iletişim becerilerini ve kişilik özelliklerini otomatik olarak değerlendirebilmektedir (Suen-Hung vd. 2020: 12).

İşe alımda mülakatın amacı işverenin aday bir dereceye kadar tanıyabilmesi ve adayın aranan pozisyona uygun olup olmadığının değerlendirilmesidir. Farklı farklı metotlar mevcut olmakla birlikte OCEAN modeli, yapay zekânın insan değerlendirmesinde kullanıldığı çoğu alanda tercih edilen bir yöntemdir. Bu modelde, kişiler; açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge olmak üzere beş özellik üzerinden puanlanırlar (Suen-Hung vd. 2019: 61019). Yapay zekâ bunu kişinin yüz hareketlerini, ses tonunu değerlendirerek yapar. Yüz ifadesi, göz teması, adayın sorulara cevap verirken takındığı hevesli tavrın derecesi yapay zekânın dikkate aldığı diğer faktörlerdir (Harwell 2019). Diğer sözsüz iletişim biçimlerinin aksine insanların yüz ifadeleri evrenseldir ve algoritmalar yüksek bir doğruluk payıyla bu duyguları tanıyabilirler (Suen-Hung vd. 2020: 3). Bu doğruluk payı %75'lik oranlara kadar çıkmaktadır (Du-Martinez 2015: 452).

Görüldüğü üzere yapay zekâ sistemleri en ince ayrıntılara kadar insan yüzünü ve yansıttıklarını algılayabilmektedir. Ancak video mülakatlarda kullanılan yapay zekânın yapabildikleri bununla sınırlı değildir. Yapay zekânın sahip olduğu ziyadesiyle önemli bir özelliği, çıkarım yapabilme yetisidir.

## YAPAY ZEKÂNIN ÇIKARIM YAPABİLMESİ

Söz konusu video mülakatlarda yapay zekâ adayları analiz etmek için makine öğrenimi ("machine learning" ya da "ML") kullanmaktadır. Makine öğreniminde bilginin işlenmesi için belirli kurallar koymak yerine, yapay zekânın açık talimatlar olmaksızın tahminler yapabilmesi için veri setleri kullanılır. Bu, bir nevi balığı yapay zekâyâ vermek yerine balık tutmayı öğretmeye benzer. Belirli kurallar koymak hem öğrenmenin kısıtlanması hem de kuralların sürekli güncellenmesi gerektiği anlamına gelir, veri setleri ise bunu kendi kendine yapar. Yapay zekâyâ, bilgiyi nasıl analiz edeceğini belirleyen bir algoritma verilir ve yapay zekâ daha doğru tahminler üretmek için topladığı yeni verileri sürekli olarak algoritmaya geri göndererek sağlanan ilk bilgilerin ötesine geçer (Kammerer 2022: 823).

Daha somut bir örnek olarak; hatırı sayılır derecede yüksek doğruluk payıyla Facebook platformunda kullanıcıların cinsel yönelimi, ırkı, siyasi görüşü ve dini inançları hakkında çıkarım yapabilen yapay zekâ sistemi örnek verilebilir (Schettler 2019).

Bunun yanı sıra Stanford Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmaya da değinmek gereklidir. Bu araştırmaya göre bir bilgisayar algoritması ile insanların yalnızca fotoğrafları kullanılarak bu kişilerin heteroseksüel mi homoseksüel mi oldukları belirlenebilmektedir; üstelik algoritmanın tahminleri erkeklerde %81, kadınlarda %74 oranında da doğru çıkmaktadır. İnsanların tahminleri aynı isabeti gösteremezken, algoritmanın doğru tahmin oranının bir yerine beş fotoğraf gösterildiğinde daha da yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Levin 2017). Irk, etnik köken, siyasi görüş yatkınlığı (Kosinski 2021: 1-5), sağlık durumu (Vincent 2019) gibi özelliklerin de yapay zekâ ile tespit edilebildiğine dair araştırmalar vardır.

## KİŞİSEL VERİ KAYGISI

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda (KVKK) kişisel veri "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" olarak tanımlanır (KVKK 2016). Kanunda kişisel verinin ne olduğuna dair örnekler tek tek verilmemiştir, zira oldukça geniş bir kavramdır ve bir verinin kişisel olup olmadığı somut olaya göre değerlendirilmelidir.

Bunun yanında özel nitelikli (hassas) olarak adlandırılan kişisel veriler kanunda tek tek zikredilmiştir. Özel nitelikli kişisel veriler başkaları tarafından öğrenildiği halde ilgili kişinin mağdur olabilmesine yol açabilmektedir. Bunlar; kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir (KVKK 2016).

Kişisel veri; doğrudan bireyin kişiliği, itibarı, onuru ve insan haklarıyla alakalıdır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında da bunu görebilmekteyiz. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) sekizinci maddesinde ele alınan özel hayata saygı hakkının (AİHS 1950) kapsamı düşünüldüğünde, kişisel veri güvenliğinin korunması gerekliliğinin ana fikrinde insan hakları olduğu açıktır.

Yukarıda bahsedildiği üzere yapay zekâ çıkarım yaparak halihazırda kendisine sağlanan bilginin ötesine geçebilmektedir. Video mülakat bağlamında bu konuyu ele almak gerekirse, sadece bir adet fotoğraf ile insanların cinsel eğilimleri veya siyasi düşünceleri gibi özel nitelikli kişisel verilerine erişim yolunun açık olduğu düşünüldüğünde, kişiye ait tam teşekküllü bir video kaydından da bu tür hassas verilere ve hatta belki de daha fazlasına ulaşılabilmesi muhtemel olacaktır.

Yapay zekânın hayatımızda önemi azımsanamayacak bir yeri vardır. Dolayısıyla çözüm, yapay zekâdan feragat edilmesi olmayacaktır. Amacımız, bundan ziyade yapay zekânın her geçen gün artan bilişsel kabiliyeti karşısında kişisel verilerin güvenliğinin nasıl sağlanacağı sorusuna cevap bulmak olmalıdır.

Elimizdeki mevcut yerel düzenleme olarak KVKK'yi gösterebiliriz. Ancak henüz Türkiye'de yapay zekâ kaynaklı uygulamaların teşkil ettiği risklere yönelik özel bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

## DÜNYA GENELİNDE MEVCUT BAZI HUKUKİ DÜZENLEMELER

Amerika Birleşik Devletleri'nin Illinois eyaletinde 2020 yılında yürürlüğe giren Yapay Zekâ Video Mülakat Yasası bu alandaki hukuki düzenlemelerden biridir. Bu yasa, işverenler tarafından adaylarla yapılan mülakatların kaydedildiği videoları kapsar. Bu düzenleme çerçevesinde işverenlere mülakattan önce adaylara yapay zekânın yüz ifadelerini analiz etmek için kullanılabileceğini yazılı olarak bildirmek, adaylara yapay zekânın nasıl çalıştığını açıklamak, adaylardan yapay zekâ programını kullanmak için onay almak gibi sorumluluklar yüklenmiştir. Kısa bir şekilde kaleme alınmış olan bu yasa, kaydedilmiş mülakat videolarının saklanması ve üçüncü taraflarla paylaşılması hususlarına sınırlamalar getirmişse bile caydırıcılık veya yaptırım bakımından sessiz kalmıştır (Video Interview Act 2020; Burstein 2020).

Bir diğer örnek Amerika Birleşik Devletleri eyaleti de Maryland'dir. Maryland eyaletinin söz konusu hukuki düzenlemesi de adayların yapay zekâ video mülakatlarına rıza göstermelerini sağlamaya odaklanmıştır. Düzenleme aynı zamanda adayın rızası olmadığı sürece işverenlerin bir işe alım görüşmesi sırasında yüz tanıma teknolojisini kullanmasını da engellemektedir (Kammerer 2022: 835-836).

Kişisel veri güvenliğine dair en öncü düzenlemelerden olan GDPR ("General Data Protection Regulation" veya "Genel Veri Koruma Tüzüğü") daha çok Avrupa Birliği kapsamında kişisel verilerin korunmasının genel prensiplerini ele almaktadır. Bu düzenlemenin 22'nci maddesine değinmek gerekir. Maddede amaçlanan, salt otomatik işleme yoluyla alınmış olan algoritmik kararların ilgili kişilerin durumunu etkileyecek şekilde kullanılmasının önlenmesidir. İşbu maddede bu şekilde yapılacak değerlendirmeler ilgili kişinin açık rızası bulunması durumu hariç tutularak yasaklanmıştır (GDPR 2018). İlginçtir ki yüksek ölçüde GDPR'nin benimesmiş olduğu prensiplere paralel olarak düzenlenmiş olan KVKK bu hususta bir düzenleme yapmamıştır (Büyüksağış 2021: 531).

An itibariyle mevcut olan en güncel düzenlemelerden biri Avrupa Birliği'nin Yapay Zekâ Yasası'dır. Bu yasa ile özel olarak kişisel verilerin güvenliği hedeflenmiştir. Fakat düzenlemenin içeriğinde bulunan genel amaçlı önlemler vasıtasıyla yapay zekâ uygulamalarının mahremiyet boyutu için de belli bir koruma sağlanmıştır. Düzenlemede, yapay zekâ uygulamaları kapsamında bir gereklilik olarak belirlenen şeffaflık ön plandadır (*EU AI Act: first regulation on artificial intelligence, 2024*).

## İŞE ALIMDA YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARININ KVKK BOYUTU

Daha önce de bahsedildiği üzere işe alım aşamasında adaya birtakım sorular sorulmasının amacı, işverenin adayı tanıyabilmesidir. KVKK m.4'te belirtildiği üzere, kişisel verilerin kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olduğu müddetçe işlenmesinde bir sakınca yoktur (KVKK, 2016). Özellikle KVKK'de, genel ilkeler ve kişisel verilerin işleme şartlarının yanı sıra, bu usul ve esaslar ele alınmıştır.

Haziran 2024'te yürürlüğe giren KVKK değişikliği ile birlikte, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesini ele alan m.6'da birtakım değişiklikler yapılmıştır. Özel nitelikli kişisel verilerin hangi veriler olduğunu belirten fıkrada herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Fakat bu verilerin nasıl işleneceği eski düzenlemeye kıyasla çok daha ayrıntılı bir biçimde ele alınmış ve sağlık ile cinsel hayata ilişkin veriler ile ilgili olan ayrı düzenleme kaldırılmıştır. An itibariyle özel nitelikli kişisel veri türlerinin işlenmeleri arasında bir usul farklılığı bulunmamaktadır (KVKK, 2016).

Söz konusu bu maddeyi konu özelinde ele alırken öncelikle ilgili kişinin açık rızasının özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesini meşru kılacağını belirtmek gerekir (KVKK, 2016). Hedeflenenden ileri giderek, ses ve yüz gibi standart verilerin ötesinde daha hassas kişisel verilere çıkarım yaparak ulaşma imkânı olan bir yapay zekâ sisteminin işe alımda kullanıldığını düşünelim. Adayın bu hususta bilgilendirilmesi ve açık rızasının alınması hâlinde hukuka aykırı bir durum meydana gelmeyecektir. Fakat konu iş ilişkisi olduğunda adayın iradesinin ne kadar sağlıklı olacağı da tartışmaya açık olacaktır.

KVKK m.6/b, kanunlarda açıkça öngörülmesi hâlinde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesini meşru kılmaktadır (KVKK, 2016). Bununla birlikte mevzuatımızda henüz işe alımda yapay zekânın kullanımını spesifik olarak ele alan bir düzenleme bulunmamaktadır. KVKK'de açıkça yer verilen ve bu konuyla ilişkili sayılabilecek bir düzenleme, verilerin münhasıran otomatik sistemler ile analiz edildiği durumda kişinin itiraz edebilme hakkı olduğu ile ilgilidir (Yakacak & Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2024, s. 1747). Bu sebeple çalışmanın konusu bağlamında KVKK m.6/b hükmünden doğrudan yararlanamamaktayız.

KVKK m.6/f, "istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, ... alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması" hâlinde özel nitelikli kişisel verilerin

işlenebileceğini öngörmektedir (KVKK, 2016). Dolayısıyla işverenin bu hükme dayanarak bu tür verileri işlemesi mümkündür. Örneğin işe alınacak adayın yararlanabileceği bir toplu iş sözleşmesi söz konusu ise adayın sendika üyeliği hakkında doğal olarak işverenin bilgi sahibi olması gerekecektir. Sendika üyeliği, sağlık, ceza mahkumiyeti gibi özel nitelikli kişisel veri türlerinin bu kanun hükmü çerçevesinde işlenmesi hukuka uygun olacaktır. Fakat her türlü özel nitelikli kişisel veri türü bakımından bu söz konusu olmayabilir. Örnek olarak, adayın siyasi düşüncesi veya biyometrik ve genel verisi gibi özel nitelikli kişisel verilerinin işe alım sürecinde işlenmesini gerekli ve meşru kılacak bir sebep bulunmayacaktır.

## İŞVERENİN İŞÇİ ADAYINI KORUMASI GEREKLİLİĞİ

İşe alımda yapay zekâ, video mülakat yöntemi ve kişisel verilerin bu bağlamdaki güvenliği hususu yukarıda genel hatlarıyla ele alınmıştır. Halihazırda işçiyi koruyan pek çok düzenleme mevcuttur. İrdelenmesi gereken; işverenin işçi adayını koruma sorumluluğunun var olup olmadığı, böyle bir sorumluluğu varsa dayanağının ne olduğudur.

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi hukuki anlamda bağımlı bir ilişkidir. İş ilişkisi içerisinde işçi tabiri caiz ise zayıf bir konumdadır, daha güçlü konumda olan işveren ise söz konusu işçinin kişiliğine yönelik bazı hak ve yetkilere sahip olmaktadır. Bu durum da işçinin kişisel verilerini, işverenin müdahalesine açık bir hale getirmektedir. İş ilişkisi içerisinde işverenin sahip olduğu işçiyi gözetme borcu, bu noktada ele alınması gereken hususlardandır. “Temel norm sayılabilecek TBK m.417 hükmüne göre gözetme borcu doğrultusunda; işverenin işçinin kişiliğini koruması, onun sağlık ve psikolojisini gözeterek kendisine uygun işlerde çalıştırması, cinsel ve psikolojik tacize karşı önlemler alması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik tedbirler alması gerekmektedir.” (Kaya 2022: 36).

‘İşçinin kişiliğinin korunması’ ifadesi işçinin kişisel verilerini de kapsadığından işverenin bu kişisel verileri koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bu yükümlülük, taraflar arasında bir iş ilişkisinin kurulmuş olması halinde mevcuttur. Aday henüz işe alınmamış ve işveren ile arasında bir iş sözleşmesi yok iken işverenin kişisel verileri koruma yükümlülüğünden de bahsedilemez.

Burada devreye sözleşme görüşmelerinden doğan özen yükümlülüğü girecektir. Sözleşmenin kurulması aşamasında taraflar arasında bir güven ilişkisi kurulur. Özen yükümlülüğü bu güven ilişkisinden kaynaklanır ve karşı tarafın kişi ve malvarlığının zarardan korunmasını gerektirir (Antalya 2019: 250-251). İşçi adayının kişisel verileri bu kapsamda değerlendirilebilecektir.

İşverenin, işçi adayının kişisel verilerini hukuki olmayan şekilde elde etmesi veya işlemesi suretiyle bu özen yükümlülüğüne aykırı davranması ve adayın bundan zarar göresi ihtimal dahilindedir. Bu durumda sözleşme görüşmeleri sırasında kusurlu davranış (culpa in contrahendo) sorumluluğu gündeme gelecektir. Sözleşme görüşmeleri sırasında bir taraf kusurlu olarak, dürüstlük kuralının taraflara yüklediği yükümlülüklerle aykırı davranmak suretiyle karşı tarafın zarara uğramasına yol açarsa bu zararı tazmin etmesi gerekir (Oğuzman-Öz, 2020: 511). Dolayısıyla iş görüşmeleri sürecinde işveren, işçi adayının kişisel verilerinin güvenliğinin sağlanması yükümlülüğüne sahiptir ve bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde doğacak zarardan sorumlu olacaktır.

## RİSKLER

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulaması neticesinde kişisel veri güvenliğinin ihlali hâlinde meydana gelebilecek maddi veya manevi zararların kim tarafından karşılanacağına yönelik açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Meydana gelebilecek bu zararlara örnek olarak ayrımcılık verilebilir.

Yapay zekânın bir tercih edilme sebebi, işe alım aşamasında ayrımcılığın önlenmesidir. Adayları değerlendirenler insan olduğunda bu kişilerin kişisel fikirlerinin de değerlendirme sürecine dahil olması

pekâlâ mümkündür. Fakat şunu belirtmek gerekir: Yapay zekâ ön yargılı davranma kabiliyetine sahip olmayabilir ancak ön yargı kavramına hâkim de değildir.

- Dünyanın en büyük şirketlerinden Amazon'un adayları için geliştirdiği yapay zekâ yazılımı buna örnektir. Yazılım adayların özgeçmişlerini inceliyor ve geçmiş on yıl boyunca şirkete gönderilmiş olan diğer özgeçmişlerle karşılaştırıyor, buna göre de adayları sıralıyordu. Ancak, teknoloji ağırlıklı bir sektörde on yıl öncesinden bu yana işe alınmış olan kadın aday sayısı erkek aday sayısına kıyasla oldukça azdı. "Yapay zekâ kendisine verilen bilgi kadar akıllıdır" sözü aslında durumu özetlemektedir: Amazon'un yapay zekâ yazılımı daha çok erkek adayların işe kabul aldığını öğrenince erkeklerin daha tercih edilebilir olduğu kanısına varıyor ve özgeçmişlerde "kadın" kelimesini gördüğü zaman bunları eliyordu (Reuters 2018).
- Google Fotoğraflar'da siyahi kişiler daha önce yapay zekâ tarafından "goriller" olarak sınıflandırılmıştır. Google daha sonra bu hatayı algoritmadan "goril" etiketini tümünden kaldırarak düzeltmiştir (Dougherty 2015). Kimi kaynaklar bu hatayı sıradan bir yanlışlığın ötesinde görerek daha sert bir biçimde eleştirmiştir (Vincent 2018).

İnsan kaynaklı ayrımcılıktan kaçınmaya çalışırken yapay zekânın ayrımcılığına maruz kalmak, bir nevi yağmurdan kaçarken doluya tutulmaktır. Bazı eleştirmenler bu tür bir ayrımcılığın insan kaynaklı olandan bile kötü olduğunu, algoritma kaynaklı ön yargının ayrımcılığı standartlaştırdığını ve büyüttüğünü, bunun da kurumsallaşmış ırkçılığa yol açabileceğini savunmaktadır (Hunkenschroer-Kriebitz 2023: 206).

Bu noktada "algoritmik ayrımcılık" ve "algoritmik ön yargı" kavramlarına değinmek gerekir. Algoritmik ayrımcılık, algoritmanın kullanımından kaynaklanan haksız veya adaletsiz muameleyi ifade eder. Algoritmik ön yargı ise algoritmanın eğitildiği aşamada algoritma geliştiricilerin tercihlerinden ve metodlarından kaynaklanır; bu geliştiricilerden kaynaklı ön yargı, sistemin nesnel davranmasına engel olarak sistematik ayrımcılığa yol açabilir. Bir bakıma algoritmik ön yargı, algoritmik ayrımcılığa sebep olabilir (Gümrükçüoğlu-Yakacak, 2023: 1720).

Yapay zekâdan kaynaklı doğabilecek tek risk ayrımcılığa uğrama ihtimali değildir. Aday, video mülakat aşaması için yüzünün görünmesine ve videonun kayıt altına alınmasına açıkça rıza göstermiş olabilir. Adayın açık rızası, ilgili kişisel verilerinin işlenmesini meşru hale getirecektir. Ancak kişisel veri güvenliği hususunda battaniye rıza geçerli olmayacaktır. Zira kanunun genel ilkeleri kapsamında kişisel verilerin işlenmesi için ilgili kişinin vermesi gereken rıza belirli bir amaca yönelik olmalıdır, sınırları belli olmayan bir amaç için verilen rıza geçerli sayılamayacaktır (KVKK 2016).

Mülakat öncesinde adayın açık rızası alınmış, değerlendirme sürecinin nasıl gerçekleşeceği hususunda bilgi verilmiş ise problem olmayacaktır. Ne var ki yapay zekâ sistemlerinin görseller aracılığı ile kişilerin cinsel yönelimleri ve siyasi düşünceleri gibi özel nitelikli kişisel verilerine de potansiyel olarak erişim sağlayabileceğini söylemiştik. Bu senaryoda adayın başta işlenmesine rıza göstermiş olduğu görüntü kaydının ötesinde bir kişisel verisi işlenmiş olacaktır. Adayın bundan haberdar olmaması ve açık rıza vermemesi halinde de hukuka aykırı bir veri işleme faaliyeti gerçekleşmiş olacaktır.

Bir diğer dikkat çekilmesi gereken husus da adaya soru sormanın sınırlarıdır. İşveren normal şartlar altında işe alım sürecinde iş ile alakası olmayan veya aşırı derecede kişisel konularda adaya soru sormamalıdır. Bu tür soruların sorulması halinde adayın doğru yanıt vermeme hakkı olduğu kabul edilir (Sevimli 2006: 178-179). Fakat bu bilgiyi çekip çıkararak yapay zekâ ise doğal olarak adayın böyle bir imkânı da olmayacaktır.

## ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde yapay zekâ video mülakat bağlamında işçi adaylarının kişisel verilerinin korunması için ne tür uygulamalara başvurulabileceği tartışılmıştır.

### Hukuki Düzenlemeler

Kişisel veri güvenliğine ilişkin düzenlemelerin en bilindik örnekleri Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde gözlemlenmektedir. Yapay zekâyı hedef alan yasa, tüzük ve projeler de genelde bu coğrafyalarda alanının öncüsü olarak ortaya çıkmaktadır. Yapay zekânın teşkil ettiği potansiyel hak ihlali riski karşısında yeni hukuki düzenlemeler yapma yoluna gitmek akla gelen ilk çözüm yollarından biri olacaktır.

Dikkat edilmesi gereken husus şudur, yapay zekâ bulduğumuz bu aşamada son derece taze bir teknolojidir. Neler getireceğini, ileride kazanabileceği kabiliyetlerin topluma ve bireylere nasıl yansıtacağını kesin olarak bilmemiz mümkün değildir. Bilişsel olarak bir insan seviyesinde olan genel yapay zekâyı bugün henüz ulaşılmamış olabilir ancak bir gün insanın düzeyini de aşan süper yapay zekâyı ulaşmamız söz konusu olabilir. Hakkında henüz tam bir fikir sahibi olmadığımız bir alanı regüle etmek, şu an için en mantıklı ve işlevsel çözüm yolu olmayabilir. Diğer yandan bu durum hiçbir surette hukuki düzenleme yapılmamalı olarak da yorumlanmamalıdır.

Kanaatimce hukuki düzenlemeler yapılmasının arzulanması halinde yapılması gereken, çok detaylı düzenlemelerden kaçınmak olmalıdır. Kazuistik nitelikte ve fazlasıyla spesifik hükümler yerine daha kapsayıcı ve yumuşak hükümler tercih edilebilir. Nitekim bu alanda halihazırda hukuki adımlar atmış yabancı ülkelerin düzenlemelerinde de tanıklık ettiğimiz durum budur.

Örneğin, kişisel verisi yapay zekâ sistemleri tarafından işlenen aday bakımından bu işleme faaliyeti sonucunda hukuki veya kendisini ciddi şekilde etkileyen başka sonuçlar doğuyor ise adaya bu işlemeye dayalı verilmiş kararlara tabi olmama hakkı verilebilir (Büyüksağış 2021: 538). Aday değerlendirmelerinin salt yapay zekâ incelemesinden geçmek suretiyle yapılması yerine en azından bir defa gerçek bir kimse tarafından incelenmesi zorunluluğu getirilebilir. Bunun yanı sıra yapay zekânın daha isabetli sonuçlar verebilmesi için olabildiğince çok veriyi kullanarak bir öğrenme süreci gerçekleştirilmesi gerekir. Adayın kaydedeceği videonun adaydan habersizce yapay zekâ algoritmasının iyileştirilmesi için kullanılmaması için bir hüküm de uygulamaya konabilir.

### Yapay Zekâ Sistemlerine Hukuki Kişilik Tanınması

Avrupa Parlamentosu'nun bir raporunda daha önce yapay zekâyı özgü bir hukuki kişilik oluşturulması fikri gündeme gelmiştir (Delvaux 2016). Yapay zekâyı hukuki kişilik tanınmasında amaç, doğabilecek zararlardan sorumlu tutulabilecek bir merci belirleyebilmek ve muhatap gösterebilmektir. Fakat daha ileri tarihteki bir başka raporda buna gerek olmadığına karar verilmiştir (European Parliament 2020).

Türk hukukunda kişilik, sağ ve tam olarak doğum ile başlar. Dolayısıyla klasik gerçek kişi tanımını genişletmeden veya değiştirmeden yapay zekâyı bu kategoriye dahil etmemiz mümkün olmayacaktır. Bunun mümkün olduğunu varsaydığımız bir ihtimalde dahi akla pek çok hususla ilgili soru gelecektir. Yapay zekâyı miras bırakılır mı, yapay zekâ evlenebilir mi, yapay zekâ vasi olarak tayin edilebilir mi... Günümüz yapay zekâsının seviyesi göz önüne alındığında bu sorular absürt görünüyor olabilir ancak yapay zekânın gerçekten de insanın seviyesine geldiği hatta belki ötesine geçtiği ihtimalde bu sorulara yaklaşımlar farklılık gösterecektir.

Yapay zekâyı özgü ayrı bir hukuki kişilik oluşturmak da beraberinde birçok sorunu getirecektir. Her şeyden önce, yapay zekânın şimdiki seviyesine göre böylesi büyük bir adım oldukça ölçsüz bir çözüm



fikri olacaktır. Yapay zekâ için özgün bir hukuki kişilik oluşturulsa bile bu kişiliğe sahip varlıkların hangi yasalara ne ölçüde tabi olacağı belirlenmesi gerekir. Yapay zekânın gerçek anlamda bir iradesi veya duygusal anlamda bir kişiliği yoktur, bir ceza hukuku uygulaması gerektiğinde caydırıcılığın sağlanması mümkün olabilecek midir? Örnek olarak video mülakatta yapay zekâ adayın vermiş olduğu rızanın sınırlarını aşarak adayın hangi siyasi görüşe yatkın olduğu bilgisine erişse, bunu öğrenen karşıt görüşlü işveren de salt bu sebeple adayı işe almaktan vazgeçse yapay zekâyı mahkemede yargulamak mümkün olacak mıdır? Bunu andıran bir uygulama Avrupa’da Orta Çağ döneminde köylülerin tarlalarına zarar veren hayvanlar mahkemelerde yargılanırken söz konusuydu. (Vatomsy 2017). Kanımca, en azından günümüz koşullarında, yapay zekâ kullanan sistemlere özgün bir hukuki kişilik atfetmek makul bir çözüm olmayacaktır.

Şu hususu da belirtelim: Yapay zekânın bir hukuki kişiliği olsun veya olmasın, sistemi tasarlayan kişilerin hatalı uygulamaları mazur görülmemelidir (Puşca 2020: 5). Nihayetinde yapay zekâ da insan ürünüdür.

### Tedbirler

Yapay zekâ odaklı konularda tercih edilebilecek yaklaşımlardan biri de Tasarımda Gizlilik’in (“Privacy by Design” ya da “PbD”) benimsenmesidir. Buna göre bir sistem veya algoritma henüz oluşturulma aşamasındayken kişisel verilerin korunması prensiplerine uygun olarak tasarım yapılmalıdır. Tasarımda Gizlilik’in yanı sıra değinilmesi gereken bir de “Privacy by Default” vardır ki bu da “Varsayılan Olarak Gizlilik” olarak tercüme edilebilir ve bir hizmetin kullanımında varsayılan ayarların başka bir müdahaleye gerek kalmaksızın başından en yüksek gizlilik düzeyinde etkinleştirilmesi anlamına gelir (*What is Privacy by Default*).

Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya’da önemi kabul edilmiş olan Tasarımda Gizlilik’in farkı; uygulanması için yasal olarak bağlayıcı hükümleri gerektirmemesidir. Yine de GDPR 25’inci maddesinde, Tasarımda Gizlilik ve Varsayılan Olarak Gizlilik’i şart olarak koymuştur. Buna karşın Tasarımda Gizlilik’in doğduğu yer olan Kanada’da bununla ilgili yasal hükümler bulunmamaktadır (Ishii 2019: 528).

KVKK’de bu tür hükümler bulunmamaktadır. Fakat yeni hukuki düzenlemeler yapmaya alternatif olarak Tasarımda Gizlilik ve Varsayılan Olarak Gizlilik kültürünün yerleşmesi amacıyla bunların uygulamalarının teşvik edilmesi önerilebilir.

Algoritmik karar verme ile ilişkilendirilen çeşitli sosyal, etik ve hukuki problemler bulunmaktadır. Bunlardan biri de şeffaflık ve hesap verebilirliğin eksikliğidir (Lepri vd., 2018, s. 612). Yapay zekâ sistemleri vasıtasıyla yürütülen işe alımlarda şeffaflık ve hesap verebilirlik problemleri, hukuki düzenlemelerin yanı sıra özel olarak bu uygulamaları kapsayan denetim ve kontrol uygulamaları ile de sağlamaya çalışılabilir. İşe alım süreçlerindeki uygulamalarla ilgili olarak işveren tarafından adaya gerekli bilgilerin açıkça verilip verilmediğinin, aday bir soru sormuşsa işverenin bunu ne şekilde yanıtladığının teftişi yapılabilir. Bu suretle işverenin sürekli bir biçimde genel ilke ve kurallara uymasının teşviki sağlanabilir.

Mülakatın kalitesinin belirlenmesinde adayların geri bildirimleri önemlidir. Nihayetinde mülakatlar adaylar için vardır ve adaylara uygulanmaktadır. Adayların geri bildirimlerini değerlendirebilmek için yapay zekâ destekli sistemlerin kullanıldığı bir iş mülakatının ardından adayların görüşlerine başvurulabilir. Mülakatın üzerinden makul bir süre geçmesi beklendikten sonra, daha önceden hazırlanmış memnuniyet anketi niteliğindeki soruların adaylara sorulması yöntemiyle hem adayların uygulama hakkında ne düşündükleri öğrenilebilir hem de işverenin kalite standartlarını artırması için bir fırsat sağlanabilir (Chen, 2023, s. 9).

## SONUÇ

Yapay zekâ için artık hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu tür uygulamalarının avantajlarından ve sağladığı pratiklikten yukarıda da söz edilmiştir. Fakat çalışmada ele alınan esas problem bu uygulamaların taşıdığı ve taşıyabileceği risklerdir. Alanı oldukça geniş olan ve azımsanamayacak bir pratiklik sunan bu teknoloji ürününün teşkil ettiği risklerden korunmanın yolu elbette ki bu teknolojinin önünü kesmek olmayacaktır. Hukuk dinamiktir, toplum değiştikçe değişir. Yapmamız gereken, yapay zekânın gelişimini ve toplumun buna yönelik hukuki ihtiyacını iyice gözlemlemek ve ihtiyaç duyulduğunda gerekli önlemleri alabilecek durumda olmaktır. Zira çözüm ne henüz çok yeni olan bu teknolojinin hemen hukuki düzenlemelere boğulması ne de önünün tamamen açık bırakılmasıdır. Bu çalışmada çözüm önerilerinin geliştirilmesinin yanı sıra daha önce uygulanması düşünülmüş başka çözüm önerilerinin işlevselliği de tartışılmıştır. Ne var ki işe alımda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanımı henüz çok yenidir. Bu alanı doğrudan düzenleyen hukuki bir düzenleme bile mevzuatımızda henüz mevcut değildir. Bulduğumuz bu noktada, yapay zekâ teknolojilerinin gelecekte ulaşacağı noktayı kesin olarak kestirebilmek de mümkün görünmemektedir. Hiç şüphesiz, gelecekte karşımıza çıkacak gelişmeler ve vakalar bize yol gösterecektir. Bu süreçte yapılabilecek olan, çalışmanın “Çözüm Önerileri” başlığı altında tartışılan türdeki çözüm ve tedbirleri sistemleştirmek ve geliştirmektir. Fakat kanaatimce bu uygulamaların her daim değişime açık olacak, esnek ve hızlıca güncellenebilecek biçimlerde tasarlanması gerekmektedir. Bu şekilde sürekli değişen ve gelişen yapay zekâ uygulamalarına da ayak uydurulabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Alexander, D. (2020, Eylül 26). *15 Amazing and Weird Technologies That'll Change the World in the Next Few Decades*. Interesting Engineering. <https://interestingengineering.com/innovation/15-amazing-and-weird-technologies-thatll-change-the-world-in-the-next-few-decades>
- Antalya, O. G. (2019). *Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1 (C. 1)*. Seçkin Hukuk.
- Artificial Intelligence Video Interview Act, HB2557 (2020).  
<https://www.ilga.gov/legislation/fulltext.asp?DocName=&SessionId=108&GA=101&DocTypeId=HB&DocNum=2557&GAID=15&LegID=&SpecSess=&Session=>
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950).
- Black, J. S., & Van Esch, P. (2020). AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it? *Business Horizons*, 63(2), 215-226. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.12.001>
- Burstein, A. J. (2020, Ocak 15). *Employers Beware: The Illinois Artificial Intelligence Video Interview Act Is Now in Effect*. Kelley Drye. <https://www.kelleydrye.com/viewpoints/blogs/ad-law-access/employers-beware-the-illinois-artificial-intelligence-video-interview-act-is-now-in-effect>
- Büyüksağış, E. (2021). *Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması Ve Revizyon İhtiyacı*.

- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Copeland, B. J. (2023, Kasım 30). *Artificial intelligence*. <https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence>
- Delvaux, M. (2016). *Draft Report With Recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics*.
- Dougherty, C. (2015, Ocak 7). *Google Photos Mistakenly Labels Black People 'Gorillas'*. The New York Times. <https://archive.nytimes.com/bits.blogs.nytimes.com/2015/07/01/google-photos-mistakenly-labels-black-people-gorillas/>
- Du, S., & Martinez, A. M. (2015). Compound facial expressions of emotion: From basic research to clinical applications. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(4), 443-455. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2015.17.4/sdu>
- EU AI Act: First regulation on artificial intelligence*. (2024, Haziran 18). European Parliament. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>
- European Parliament. (2020, Ekim 20). *European Parliament resolution of 20 October 2020 with recommendations to the Commission on a civil liability regime for artificial intelligence*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0276>
- General Data Protection Regulation, 2016/679 (2018). <https://gdpr-info.eu/>
- Harwell, D. (2019, Haziran 11). *A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job*. The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/>
- Hunkenschroer, A. L., & Kriebitz, A. (2023). Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics*, 3(1), 199-213. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>
- Ishii, K. (2019). Comparative legal study on privacy and personal data protection for robots equipped with artificial intelligence: Looking at functional and technological aspects. *AI & SOCIETY*, 34(3), 509-533. <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0758-8>
- Kambur, E. (2022). İş Görüşmelerinde Yapay Zeka. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 513-529. <https://doi.org/10.11611/yead.976034>

- Kammerer, B. (2022). Hired by a Robot: The Legal Implications of Artificial Intelligence Video Interviews and Advocating for Greater Protection of Job Applicants. *IOWA LAW REVIEW*, 107.
- Kaya, T. (2022). İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2).
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. (2016), 6698, 57 29677.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Kosinski, M. (2021). Facial recognition technology can expose political orientation from naturalistic facial images. *Scientific Reports*, 11(1), 100. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-79310-1>
- Lepri, B., Oliver, N., Letouzé, E., Pentland, A., & Vinck, P. (2018). Fair, Transparent, and Accountable Algorithmic Decision-making Processes. *Philosophy & Technology*, 31(4), 611-627.  
<https://doi.org/10.1007/s13347-017-0279-x>
- Levin, S. (2017, Ağustos 9). *New AI can guess whether you're gay or straight from a photograph*. The Guardian.  
<https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/07/new-artificial-intelligence-can-tell-whether-youre-gay-or-straight-from-a-photograph>
- Oğuzman, M. K., & Öz, M. T. (t.y.). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt—1* (2020. bs, C. 1). Vedat Kitapçılık.
- Puşcã, C. (2020). Legal Aspects on the Implementation of Artificial Intelligence. *EAI Endorsed Transactions on Creative Technologies*, 7(24), 164174. <https://doi.org/10.4108/eai.13-7-2018.164174>
- Reuters, T. (Direktör). (2018, Ekim 29). *Amazon scraps AI recruiting tool showing bias against women*.
- Schettler, L. (2019, Nisan 25). *The Legal and Ethical Implications of Using AI in Hiring*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/04/the-legal-and-ethical-implications-of-using-ai-in-hiring>
- Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. T. C. İstanbul Üniversitesi.
- Suen, H.-Y., Hung, K.-E., & Lin, C.-L. (2019). TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition Used in Asynchronous Video Interviews. *IEEE Access*, 7, 61018-61023.  
<https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2902863>
- Suen, H.-Y., Hung, K.-E., & Lin, C.-L. (2020). Intelligent video interview agent used to predict communication skill and perceived personality traits. *Human-Centric Computing and Information Sciences*, 10(1), 3.  
<https://doi.org/10.1186/s13673-020-0208-3>
- Torres, M. (2017, Temmuz 26). *2 million job candidates are desperate to work for Google. Why?* Ladders.  
<https://www.theladders.com/career-advice/2-million-job-candidates-google>

- Vatomsy, S. (2017, Eylül 13). *When Societies Put Animals on Trial*. JSTOR DAILY. <https://daily.jstor.org/when-societies-put-animals-on-trial/>
- Vincent, J. (2018, Aralık 1). *Google 'fixed' its racist algorithm by removing gorillas from its image-labeling tech*. The Verge. <https://www.theverge.com/2018/1/12/16882408/google-racist-gorillas-photo-recognition-algorithm-ai>
- Vincent, J. (2019, Ocak 15). *Facial recognition and AI could be used to identify rare genetic disorders*. The Verge. <https://www.theverge.com/2019/1/15/18183779/facial-recognition-ai-algorithms-detect-rare-genetic-disorder-fdna>
- What is Privacy by Default ?* (t.y.). CookieFirst. Geliş tarihi 03 Ağustos 2024, gönderen <https://cookiefirst.com/what-is-privacy-by-default/>
- Yakacak, G. A., & Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2024). YAPAY ZEKANIN İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE KULLANIMI VE ALGORİTMİK AYRIMCILIK. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72(4), 1701-1757. <https://doi.org/10.33629/auhfd.1403311>