

DERLEME MAKALESİ / REVIEW ARTICLE

İNSAN KAYNAKLARI İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE KULLANILAN PSİKOTEKNİK TESTLERE İLİŞKİN BİR İNCELEME*

AN INVESTIGATION ON THE PSYCHOTECHNICAL TESTS UTILISED IN THE RECRUITMENT PROCESSES OF HUMAN RESOURCES

Öğr. Gör. Ahmet GÜNAY¹

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKCI²

Öz

İşletmelerin en önemli işlevlerinden biri olan işe alma sürecinin yerine getirildiği departman insan kaynakları departmanıdır. İnsan kaynakları departmanının en önemli işlevi doğru işe doğru adayın yerleştirilmesidir. Doğru işe doğru adayın yerleştirilmesi ise sahip olunan aday havuzunun niteliği ile doğrudan ilişkilidir. İnsan kaynakları yönetiminin süreçlerinden biri olan işe alım süreçleri işletmeler için ciddi önem taşımaktadır. Bu sürecin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve örgüte uyumlu doğru adayların işe seçilebilmesi için birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden çoğu geleneksel tedarik yöntemleridir. Bu geleneksel yöntemlerden en sık kullanılanları ise psikoteknik testlerdir. Personel temini sürecinde psikoteknik testler kullanılarak işe en uygun adayın en az maliyetle, en kısa sürede ve objektif bir şekilde seçilmesi sağlanmaktadır. Bu da işletmeye zaman, maliyet, örgüte bağlılık ve örgüte güven anlamında fayda anlamına gelmektedir. İnsan kaynağı ile işletmenin istihdam noktasında ilişki kurmasını sağlayan işlev işe alım sürecidir. Bu çalışmada insan kaynakları departmanının işe alım sürecinde kullandığı psikoteknik testler incelenmiştir. Bu çerçevede kullanılan psikoteknik testlere ilişkin geniş bir literatür taraması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alım Süreçleri, Psikoteknik Testler.

JEL Sınıflandırma Kodları: O15.

ABSTRACT

One of the most crucial functions of the enterprises is the human resources department where the recruitment process is performed. The most important function of the human resources department is the placement of appropriate candidate to the appropriate position. The placement of appropriate candidate to the appropriate position is directly related to the characteristics of the candidate pool. Recruitment process, which is one of the processes of human resources management, is of great importance for the enterprises. There are many methods in order this process to be realised successfully and in order the appropriate candidate who is compatible with the organization to be recruited. Most of these methods are traditional procurement methods. Among these traditional methods, psychotechnical tests are the most commonly used methods. In the process of recruitment of the

* Bu makale, "Sosyal Medya Kişilik Özelliklerini Yansıtır mı? İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinde Twitter Üzerinden Bir Söylem Analizi" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ahmtgunay@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7826-3682>

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ihcarikci@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-3095-6359>

personnel, psychotechnical tests are used to ensure that the most appropriate candidate to be selected with the lowest cost, in the shortest time and with an objective manner. This, in turn, means benefit to the organization in terms of time, cost, commitment and trust. The function that enables the human resource to establish a relationship at the point of employment is the recruitment process. In the study, the psychotechnical tests that are used by the human resources department during recruitment process are investigated. The literature on the use of psychotechnical tests in this context is reviewed in detail.

Keywords: Human Resources Management, Recruitment Processes, Psychotechnical Tests.

JEL Sınıflandırma Kodları: O15.

1. GİRİŞ

Endüstri 4.0 ile iş dünyasının dinamikleri bilgisayar tabanlı olmaya doğru evrimleşmiştir. İşletmeler de bu teknolojik değişimden etkilenmiş, devamlılığını sürdürmek için farklı stratejilere hayata geçirmişlerdir. Her ne kadar gelişen teknolojiye ayak uydursa da bu teknolojiyi kullanabilecek, yorumlayabilecek ve değişimlere cevap verebilecek insan kaynağı işletmeler için büyük önem arz etmeye başlamıştır. Bu noktada işletmelerin insan kaynakları yönetimi kilit rol oynamaktadır.

Yetenek savaşlarında birçok organizasyon e-işe alım stratejisini insan kaynakları yönetiminin bir parçası olarak kullanmaktadır. İşe uygun personelin seçilmesi ve istihdam edilmesi işletmeler için ciddi önem taşımaktadır. Söz konusu personelin seçimi ve istihdamı için çoğunlukla geleneksel yöntemler kullanılmaktadır.

Örgüt içerisinde insan kaynaklarının işe alımı, insan kaynakları yönetiminin kilit unsurlarından biri olarak kabul edilir. İşe alımın temel amacı, iş gereksinimini sağlayacak yeterli sayıda adaya ulaşmaktır. İnsan kaynaklarında işe alım süreci ise, mevcut veya gelecek için gerekli olan profesyonel veya en uygun özelliklere sahip olabilecek adayların belirlenmesi, izlenmesi, tanımlanması sürecidir (Monelescu, 2008: 55). Heery ve Noon (2001) tarafından işe alım, bir iş ilanını doldurmak için uygun kişiyi seçecek aday havuzu olarak tanımlanmıştır.

İşe alma sürecinin ilk aşaması insan kaynakları planlamasıdır. Bulla ve Scott (1994) tarafından tanımlandığı gibi, insan kaynakları planlaması bir kuruluşun insan kaynakları gereksinimlerinin tanımlanmasını ve bu gereklilikleri yerine getirmek için planlar yapılmasını sağlama sürecidir. İnsan kaynakları planlaması; işletmenin ihtiyaçlarını karşılayacak insan kaynağını belirleyerek, insan kaynağını temin etmesidir. İşletme ihtiyaç duyduğu insan kaynağını dış kaynaklardan talep eder ve arzı belirleyerek kısa vadeli bir planlama yapar (Heneman vd., 2000: 105). Kısa vadeli planlarda insan kaynaklarının ihtiyacı ve planlaması departman yöneticileri tarafından gerçekleştirilir. Yöneticiler, işletmenin amaçlarına uyum sağlayabilecek nitelikte olan iş gücünü belirlemeli ve bu niteliklere sahip elemanları işe almalıdır (Cascio, 1992: 120).

Örgütün mevcut veya gelecekte ihtiyaç duyabileceği yeteneklere sahip olan ve ihtiyaç duyulan alanlara uygun olabilecek bilgi ve beceriye sahip insan kaynağını bulma, işe alma ve devamlılığını sağlayabilme aşaması olan işe alma işlevi (Pangemanan, 2015: 174), işletme tarafından farklı yöntemler ile yürütülür. Geleneksel olarak mülakat yöntemi kullanılırken, modern yöntemlerden psikoteknik testler ön plana çıkmaktadır (Yeloğlu, 2010: 120).

2. İŞE ALIMDA KULLANILAN PSİKOTEKNİK TESTLER

İşe alım sürecinde adayların kişisel becerilerini ve yeteneklerinin tarafsız olarak ölçülmesi için bazı testler uygulanmaktadır. Bu testler ile sayısal bazı verilere ulaşılmaktadır. Ulaşılan sayısal veriler adayın yetenek ve becerilerinin işe uygunluğu ile ilgili bilgi vermektedir (Canman, 1995: 73).

İşe alım için kullanılan testler adayların işe alınması yönünde organizasyonlar fayda sağlarlar. İşletmelerin %69'u işe alım sürecinde bu testleri kullanmaktadır (Mathis ve Jackson, 2003: 196). İşe alım sürecinde adaylara uygulanan test adayın işe alınması için tamamen bilgi vermemesinden dolayı işletmeler aday ile görüşmeler yaparak bilgi edinmeye çalışmaktadır (Tiffin ve McCormick, 1979: 115). İşe alım sürecinde kullanılan üç farklı test bulunmaktadır. Bilgi, beceri ve yetenek ve kişilik testleri olarak gruplanan testlerin ne amaçla kullanıldığı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo1. İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Testler

		Testler		
		Beceri ve Yetenek Testleri	Bilgi Testleri	Kişilik Testleri
Özellikler	Tanım	Cevaplar doğru ve yanlış olarak tanımlanmıştır. Belirli bir seviye yetenek ve beceri gerektiren testlerdir.	Cevaplar doğru ve yanlış olarak tanımlanmıştır. Belirli bir konunun ne düzeyde anlaşıldığını ölçer.	Bu testte doğru ya da yanlış cevap yoktur. Sorular bireylerin katılıp katılmayacakları ifadelerden oluşur.
	Cevap Aradığı Soru	Aday, söz konusu işi yapabilecek uygun yetenek ve beceriye sahip midir?	Aday söz konusu işte başarılı olmak için neleri bilmesi gerektiğini biliyor mu?	Aday söz konusu iş için gereken kişilik özelliklerine ve karakter profiline sahip midir?
	En Uygun Kullanım Alanı	Söz konusu işi yapabilmek için bir takım yetenek ve beceri gerektiren durumlarda.	Söz konusunun işin performansının adayın bilgisinden önemli ölçüde etkilendiği durumlarda.	Kişilik özellikleri ve karakter yapısı gibi beceri ve yetenek dışındaki özelliklerin işin performansını önemli ölçüde etkileyeceği durumlarda.

Kaynak: (Klinvex, O'Connel ve Klinvex, 1998:144).

Schmidt ve Hunter (1998:267) yılında işe alım süreçlerinde personel seçmek için kullanılan 19 farklı testin performans tahmin etmede nasıl geçerlilik göstereceği üzerine bir çalışma yapmıştır. Yapmış olduğu çalışmada performansa ilişkin tahmin yürütmede geçerlilik düzeyleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Testler ve Geçerlilik Düzeyleri

Testler	Geçerlilik Düzeyi
Zekâ Testleri	Üst Düzey Geçerlilik
İş Örneklem Testleri	Üst Düzey Geçerlilik
Dürüstlük Testleri	Üst Düzey Geçerlilik
Yapılandırılmış Mülakat	Üst Düzey Geçerlilik
Mesleki Bilgi Testleri	Üst Düzey Geçerlilik
İş Arkadaşlarının Değerlendirmesi	Üst Düzey Geçerlilik
Geçmiş Eğitim ve Deneyimlerin Test Edilmesi	Üst Düzey Geçerlilik
İş Başında Deneme	Üst Düzey Geçerlilik
Vicdan Testi	Orta Düzey Geçerlilik
Yapılandırılmamış Mülakat	Orta Düzey Geçerlilik
Referans Kontrolü	Orta Düzey Geçerlilik
Biyografik Veriler	Orta Düzey Geçerlilik
Değerlendirme Merkezi	Orta Düzey Geçerlilik
İş Deneyimi	Alt Düzey Geçerlilik
Eğitim Düzeyi	Alt Düzey Geçerlilik
İlgi Alanları	Alt Düzey Geçerlilik
Grafoloji	Alt Düzey Geçerlilik
Yaş	Alt Düzey Geçerlilik

Kaynak: (Schmidt ve Hunter, 1998: 267).

İşe alım sürecinde hem testlerin kullanılması hem de mülakat yöntemi personel seçme açısından en sağlıklı sonuçlar veren yöntemlerdir. İnsan kaynakları departmanı bu yöntemler ile adayın bilgi, beceri ve yeterlilikleri hakkında bilgi sahibi olarak işe alımı daha rahat yapabilirler (Comptonvd, 2014: 111).

Testler, açık olan pozisyona başvuran kişi sayısı azaltılarak aday havuzu küçültülür ve maliyetin düşmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca başvuran birçok adaydan eleme yöntemi yapılmasına ve açık pozisyon için ihtiyaç duyulan adayların seçimini kolaylaştırmaktadır. Yöneticilerin nitelikli adaylar arasında seçim yapması işletmelere değer katarak, başarı oranını arttıracaktır (Erdoğan, 1990: 31). İşletmelerde beceri ve yetenek testlerin kullanımı dışında modern olarak kullanılan kişilik Ölçeği de uygulanmaktadır. Kişilik Ölçeği işletmeler tarafından kullanılan ve etkili olan yöntemlerden biridir.

Kişilik Ölçeği, adayın kişilik özellikleri, davranış yapısı ve bakış açısı hakkında fikir sahibi olunmasını sağlar. Bu bilgilere sahip olan yöneticilerin seçimi daha kolay olacaktır. Örneğin liderlik özelliğine sahip bir iş gören arayan işletmeler yapmış olduğu kişilik Ölçeği testi ile kişilik özelliği liderlik olan adayları daha kolay şekilde seçebilecektir. (Gregory, 2004 36).

Psikoteknik; insan davranışları ve psikolojisinin sayısal verilere dökülmesini sağlayan disiplindir. Bu yöntemle amaçlanan insan davranışlarının psikolojik yönlerinin sayısal veriler ile açıklanabilmesidir (Spor, 2001: 349).

Kişilik özelliklerinin testler ile belirlenmesi Klasik Yunan ve Antik Çin'e kadar uzanmaktadır. Kâğıdın bulunmasıyla kişilik analizleri yazılı hale gelmiş ve 16. yüzyılda Avrupa'ya aktarılmıştır. 19. yüzyıla gelindiğinde psikologların psikoteknik yöntemleri geliştirmesiyle üniversitelerde ders olarak işlenmeye başlanmıştır. Psikoteknik testlerin üniversitelerde okutulmasının sonucunda 1907 yılında Fransa'da tramvay kondüktörlerinin işe alımı psikoteknik testler yardımıyla ilk defa yapılmıştır (Öner, 1997: 26).

1920 yılında Uluslararası Psikoteknik Konferansı ile psikoteknik testlerin kullanımı konusunda birçok karar alınmıştır. Bunun sonucunda Japonya ve Rusya'da birçok enstitü ve araştırma merkezleri kurulmuştur. Okullarda yapılan yetenek testlerinde psikoteknik testler uygulanmaya konmuştur. Fransa'da tramvaylarda işe alınan çalışanlara işe alım öncesinde yapılan psikoteknik testler sonucunda kaza oranları 2.2'den 0.6'ya düşmüştür. Ayrıca endüstri alanında hızla kullanımı yaygınlaşan bu testler bazı ülkelerin fabrikalara insan kaynağı alımında zorunlu hale gelmiştir (Öztürk, 1996: 57).

Psikoteknik testlerin Türkiye'de kullanımı 1915 yılında BinetSimonZekâTesti'ninTürkçe'ye çevrilmesiyle başlamış ve ardından ilk psikoloji laboratuvarı kurulmuştur. Psikoteknik yöntemlere geçiş Fransızca ve Almanca çalışmaların çevirileriyle olmuştur (Öner, 2009: 43).

Psikoteknik ölçümler 1953 yılında Milli Eğitim Bakanlığınca kurulan Test ve Araştırma bürosu tarafından yapılan çalışmalarla gelişmiştir. 1955 yılında psikoteknik yöntemler ile işe alım Nazilli Pamuklu Dokuma Fabrikasında gerçekleşmiştir. Ardından 1960 yılında şoför seçimlerinde psikoteknik yöntemler kullanılmıştır. (Öztürk, 1995: 59).

1973 yılında İstanbul Üniversitesi'nin kurmuş olduğu laboratuvarında kamu personelinin işe alımı için psikoteknik testler uygulanmıştır. Karayolları ise bazı sebeplerle ehliyetine el konulan sürücülere psikoteknik testlerden başarı göstermesi şartı ile ehliyeti geri vereceğini duyurmuştur. Türkiye'de 30'yakın psikoteknik merkezi bulunmaktadır. (Öner, 2009: 64).

Psikoteknik yöntemler sade işe alım süreçlerinde kullanılmaktadır. Bunun dışında kullanım alanları şu şekildedir (Erdoğan, 1990: 141):

- İşe alım süreçlerinde,
- Çalışanların işe yönlendirilmesinde,
- Terfi sistemlerinde,
- Çalışan eğitimlerinin planlanmasında,
- İş kazalarının önüne geçilmesinde,
- Örgüt içi ilişkilerin düzenlenmesinde kullanılır.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanması ile iş psikolojisi ortaya çıkmıştır. İş psikolojisinin uygulanması noktasında psikoteknik yöntemler önemlidir. (Spor, 2001: 13).

Psikoteknik yöntemler birçok işletmede çalışanlar motivasyonu ve işe olan bağlılığını arttırmak için kullanılmaktadır. Psikoteknik yöntemler boş pozisyonlara başvurulara insan kaynakları departmanına işin niteliğine uygun adayın seçimi için yol göstermektedir(Kepir, 1990: 164).. İnsan kaynakları departmanı uyguladığı psikoteknik yöntemler ile adayların şu yönleri hakkında bilgi sahibi olabilir (Boyras, 2002: 36):

- Zihinsel yetenek,
- Sözel yetenek,
- Sayısal yetenek,
- Şekil kavrama kabiliyeti,
- Yazma-çizme kabiliyeti,
- Hareket koordinasyonu,
- Parmak yeteneği,
- Algılama hızı ve doğruluğu,
- Kısa süreli hafıza,
- Ezber hafızası,
- Anlam hafızası,
- Kişilik tipi.

Psikoteknik testler çalışanların kişilik özelliklerin boş pozisyonların niteliğine uyumu hakkında bilgi sağlar. İşletmeler sadece bireyin kişiliğine göre yani kişilik testlerine göre örgüt ile çalışma biçimine göre de değerlendirme yapmalıdır. Bu değerlendirmelerin yapılmasını psikoteknik testler sağlayarak insan kaynakları departmanının en iyi kararı vermesine olanak sağlar (Kutaniş ve Elçi, 2006: 120).

Psikoteknik yöntemler yapılan diğer analiz ve testlerin geçerliliğinin artmasında yardımcı olmaktadır. Yapılan testler ile eksik kalan zihinsel beceriler, kişilik yapısı ve karakter gibi kavramlar psikoteknik testler yardımıyla sonuca ulaşır ve işe alım sürecinin eksikliklerini giderir (Küçükaya, 2006: 103).

2.1. Psikoteknik Testlerin Taşınması Gereken Nitelikler

İşe alım süreçlerinde uygulanan psikoteknik testlerin, kurum adına doğru kararlar alınmasında yardımcı olması için bazı özellikleri taşınması gerekmektedir. Bunlar (Öztürk, 1995: 74);

- Geçerlilik,
- Güvenilirlik,
- Maliyet Etkinliği,
- Kabul Edilebilirlik,
- Nesnellik,
- Kullanışlılık,
- Duyarlılık,
- Kültüre Bağımlılık ve Bağımsızlık,
- Homojenlik,
- Standartlık,
- Sonuçların Normal Dağılım Göstermesi,

Geçerlilik: İşe alım sürecinde personel seçiminin başarılı olma tahmininin hangi seviyede olduğunu ortaya koymaya çalışır. Geçerlilik; tahmin edilen başarı ve ortaya konan başarı arasındaki farkın ölçülmesiyle elde edilir.

Örneğin; bir psikotest ölçmesi gerektiği boyutu ölçerken başarısız olursa, ondan beklenmeyen değerleri ölçmede başarı sağlasa dahi o testin geçerliliği düşüktür (Yalçın, 1994: 72).

İşe alım sürecinde kullanılan bir psikoteknik testin uygulanmadan önce geçerlilik seviyesinin belirlenmesi elzemdir. Geçerliliği düşük olan bir testin personel seçiminde kullanılması hata yapma olasılığını artırır. Mevcut pozisyon için seçilen yanlış personel, kuruma olan güveni sarsarken o personelin ekibe uyumunu da zorlaştıracaktır (Erdoğan, 1990: 128). Geçerlilik, bir testin kullanılabilir olup olmadığının uygulamadan önce tespit edilmesidir. Bunun için geçerlilik çalışmaları yapılır (Gülgöz, 1994: 5).

Güvenilirlik: İşe alım sürecinde uygulanan bir test başarılı tahminlerde bulunmayı sürdürüyorsa, bu testin güvenilir olduğundan söz etmek mümkündür. Aynı şekilde, belli aralıklarla yapılan bu testler benzer sonuçlar veriyorsa yine bu testin güvenilirliğinden söz edilebilir. Kişilere uygulanan testler eğer o kişilerin gerçek durumlarıyla paralellik gösteriyorsa bu o testlerin güvenilirliğini gösterir (Erdoğan, 1990: 128).

Bir kişi ya da gruba yapılan testten, her uygulandığında benzer sonuçlar vermesi beklenir. Benzer şartlarda benzer insanlara uygulanan bir test farklı sonuçlar ortaya koyuyorsa bu o testin güvenilirliğinin düşük olduğunu gösterir (Aker vd., 2005: 51). Güvenilirlik kavramı hatasızlık ve tutarlılık sıfatlarıyla ifade edilebilir. Uygulanan testin sonucu gerçeklerle ne kadar çok bağdaşırsa, testin hatasızlık seviyesini, farklı zaman ve insanlara yapılan testlerin sonuçları birbirleriyle benzerlik gösterirse de testin tutarlılığını gösterir (Şeker ve Gençdoğan, 2006: 83).

Maliyet Etkinliği: Kurumlar işe alım süreçlerinde pozisyon için doğru iş göreni bulabilmek adına ciddi harcamalar yapmaktadır. Bu süreçte psikoteknik test yöntemini kullanan kurumlar maliyetlerini önemli ölçüde düşürmektedir. Uygulanan testin maliyeti ise; testin çoğaltılması, dağıtımının yapılması, kişilere uygulanması ve yapılan ölçümler neticesinde elde edilen verilerin analiz edilmesi gibi kıstaslardan meydana gelmektedir (Soydan, 1975: 68).

Kabul Edilebilirlik: Psikoteknik bir testin uygulandığı çevrede kabul görmesi ve eleştirilmemesi, o testin kabul edilebilir olduğunun göstergesidir. Bazı testler geçerli ve güvenilir olsa dahi kabul edilebilir olmayabilir. Katılımcılara yöneltilen sorularda kişilikleri, kabiliyetleri, bilgi, birikim ve davranışları hakkında detaylı bilgi istenmesi, kişilerde rahatsızlık ve önyargı oluşturabilmektedir (Telman ve Türetgen, 2004: 56).

Nesnellik: Uygulanacak psikoteknik testin içeriğinin saptanmasında ve çıkan sonuçların analizinde kullanılan tarafsız bakış açısı, o teste dair nesnellik gösterir. Testin analizi yapılırken katılımcıların lehine ya da aleyhine kararların alınmaması için gerekli özen gösterilmelidir. Ayrıca nesnellik ilkesi gereğince yapılan tüm testlerin sonuçları birbirine benzer şekilde olmalıdır (Telman ve Türetgen, 2004: 57).

Kullanışlılık: Uygulanacak testin kullanılabilirliği, öncelikle ekonomik olarak maliyetlerin düşük olması ve yapılacak değerlendirmenin kolaylığı ile ilişkilidir. Yapılacak her testin bir maliyeti olacağı için öncelikle gider hesabı yapılmalıdır. Bu giderler hesaplanırken, sadece test formları değil, testin verilmesi ve puanlaması için yapılacak masraflarda düşünülmelidir. Bunun yanında testin verilmesi süresi de kullanılabilirliği etkileyen bir diğer faktördür. Örneğin; uygulanacak testle kısa sürede katılımcılara dair bilgi edinmek isteniyorsa kolay yapılabilecek bir yöntem tercih edilmelidir. Bu da testin kullanılabilirlik düzeyini artırmasına yardımcı olur (Soydan, 1975: 68).

Duyarlılık: Psikoteknik testlerin amacı katılımcıların arasındaki farklılıkları belirleyerek onları karşılaştırmaktır. Bu yüzden testler bireyleri birbirinden ayıracak kapasitede olmalıdır. Burada önemli olan nokta ise; kullanılan psikoteknik testin katılımcıların arasındaki farklılıkları ayırabilmesi testin duyarlılığını göstermesidir (Soydan, 1975: 67). Uygulanan test, katılımcılar arasında iyi, orta, zayıf şeklinde bir ayırım yapabilmelidir (Paksoy, 1990: 108).

Kültüre Bağlılık ve Bağımsızlık: Kullanılan testlerin uygulanacağı katılımcıların kültürüne uygunluk göstermesi beklenir. Böyle olmasına karşın ölçülmek istenen özellikler kültürden kültüre farklılık gösterebilir. Bundan dolayı testin aynı zamanda kültürlerden de bağımsız olması beklenir (Öztürk, 1995: 76).

Homojenlik: Homojenlik testini oluşturan tüm soruların aynı yetenekte olması gerekmektedir. Bu sorular genel olarak artan bir güçlük seviyesine göre sıralanmalıdır. Bir testi meydana getiren sorular, aynı şeyi ölçmeyi hedefliyorsa eğer, o testin homojen olduğundan söz etmek mümkündür (Soydan, 1975: 68).

Standartlık: Bir testin standart olması; katılımcıların tamamı için testin belli bir düzen çerçevesinde uygulanması durumudur. Ortaya çıkan sonuçların kişiden kişiye farklılık göstermesi, bireylerin farklı özelliklere sahip olmasıyla ilgilidir. Bu farklar ise testin puanlama aşamasında ortaya çıkıyorsa o test bir standarda sahip değildir. Bu da o testin kullanılmamasına neden olabilmektedir (Dağ, 2005: 18).

Bir testin en önemli faktörlerinden olan standardizasyon sürecinde, dikkat edilmesi gereken husus örneklem grubudur. Grubun sayısal olarak büyük olması da ayrıca önem taşımaktadır. Bununla beraber, belirlenen örneklem grubu, testin amaçladığı hedef kitleyi temsil etmesine yardımcı olacak bir metotla oluşturulmalıdır (Gülgöz, 1994: 5).

Sonuçların Normal Dağılım Göstermesi: Bir testin farklılıkları tespit edici olabilmesi için verilerin normal dağılması gerekmektedir. Analizler sonucunda ulaşılan sonuçların normal bir şekilde dağılmaması testin geçerliliğinin sorgulanmasına neden olur. Uygulanan testin anlaşılabilirliğinin düşük olması ve örneklemin homojen olmaması itibarıyla sonuçlar normal bir dağılım göstermeyecektir (Öztürk, 1995: 76).

Psikoteknik testler, ölçülmek istenen boyutlara uygun maddelerle oluşturulmaktadır. İlk etapta testi oluşturan maddeler hedeflenen sayının en az iki katı kadar hazırlanmalıdır. Böylece testin son formu oluşturulurken yeterli miktarda ve hazır bir şekilde bekleyen maddeler olacaktır. Ayrıca bu maddeler hazırlanırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlar (Şeker ve Gençdoğan, 2006: 86):

- Kullanılan ifadeler ölçülmek isteneni net bir şekilde ifade etmelidir.
- Bir madde yalnızca bir özelliği ölçmelidir.
- İfadeler açık olmalı, katılımcı tarafından kolay anlaşılabilir olmalıdır.
- Maddelerde, yalın ve herkesin anlayacağı bir dil tercih edilmelidir.
- Maddeler dilbilgisi kurallarına uygun olmalıdır.
- İfadeler hazırlanırken noktalama işaretleri dikkatli ve düzgün bir şekilde kullanılmalıdır.
- İfadeler soru cümlesi olarak değil düz cümle şeklinde oluşturulmalıdır.
- Testteki toplam maddelerin yarısının olumlu yarısının olumsuz biçimde dağılmamasına dikkat edilmelidir.
- Maddeler beş seçenekten seçmeli olmalıdır. Bu sayı artarsa katılımcıların ayırt etme gücü düşecektir.
- Testte ifade edilen ve olması istenen derecenin maddelerde yer almaması gerekir.

2.2. Personel Seçiminde Kullanılan Psikoteknik Testler

Psikoteknik testler insanları tanımak için kullanılırken, kurumlar adına aşağıdaki üç amaç için kullanılmaktadır (Lawshe ve Balma, 1966: 3):

- İşe başvuran adayların beceri ve yetkinliklerinin belirlemek,
- Hedeflenen faaliyetin başarılı bir şekilde yapılması ya da yapılmaması konusunda yeterli bilgi edinmek,
- Kurum içinde çalışan tüm personelin kişilik analizlerini yapmak.

Psikoteknik model, insanların farklı yönlerini analiz eden, bazı özel niteliklere sahip olan ve bir sistem dâhilinde uygulanan testlerin bir araya gelmesiyle oluşmuş davranış temelli bir ölçme aracıdır. Bu yöntem insanların çeşitli kişilik özelliklerini belirlemenin yanında, yine o insana ait kabiliyetlerin tespitine ve yönlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Öztürk, 1996: 47).

Uygulanacak olan testler kullanılan malzemeye göre ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, testlerin yazılı bir şekilde katılımcılara dağıtıldığı ve üzerine işaretlemelerin yapıldığı kağıt kalem testlerdir. İkincisi ise, herhangi bir faaliyet gerektirecek işlemlerin bulunduğu ve bunların uygulanmasının araç ve gereçler yardımıyla yapıldığı aletli testlerdir (Paksoy, 1990: 2). Bu testlerde mekanik elektronik ve tahta araçlar yardımıyla katılımcıların bazı işlemleri gerçekleştirmesi ya da bazı parçaları bir araya getirmesi (Erdoğan, 1990: 113).

Aletli testler, uygulama esnasında okuma yazma bilmeyen kişiler için büyük kolaylık sağlarken, kullanılan araç ve gereçler çoğu zaman maliyetli olabilmektedir. Bununla beraber bu testlerin uygulanış süresi diğer testlere kıyasla zaman almaktadır (Öztürk, 1995: 56).

Psikoteknik testler arasında katılımcılarla birebir yapılan testler de mevcuttur. Kişiyi özel olarak uygulanan bu testler sayesinde, katılımcı ve testi yöneten kişi arasında diğer testlere kıyasla daha samimi bir muhabbet gerçekleşir. Bu da adayın heyecanlanmamasını yardımcı olur (Tiffin ve McCormick, 1979: 117). Bireysel kişilik testlerinin yanında bir de grup halinde yapılan testler vardır. Grup testleri bireysel testlere göre daha kısa sürede

yapılır ve o doğrultuda maliyeti düşer. Bu sebeplerden ötürü kurumlar ölçme işlemlerinde grup test yöntemini tercih etmektedir (Öztürk, 1995: 57).

Testler değerlendirme şekline göre nesnel ve öznel olmak üzere ikiye ayrılır. Bir test farklı kişiler tarafından değerlendirildiğinde bile aynı sonuçları veriyorsa bu test nesnel bir testtir. Bu testlerde değerlendirmede bulunan kişilerin aynı sonuçlara ulaşmış olsalar bile nesnellik ilkesi gereği, aday hakkında verilecek kararın doğruluğuna inanmak isterler (Cansever, 1982: 19). Öznel testler de ise, nesnel testlere göre değerlendirmecilerin tutumları, inandıkları düşünceleri, şahsi yargı ve tutumları ön plandadır. Bu yüzden bir kişiye her değerlendirmeci farklı puanlar verebilir (Tiffin ve McCormick, 1979: 119).

Psikoteknik testler uygulama amaçlarına göre öngörü, hız, teşhis ve güç testleri olmak üzere dörde ayrılır. Öngörü testleri, bir taraftan kişinin gelecekteki başarısını ölçerken diğer taraftan da kişinin hangi tür işlerde başarılı olacağını ya da herhangi bir işte başarılı olup olamayacağı konusunda tahminde bulunmaya yardımcı olur (Öztürk, 1995: 58).

Adayın iş yerinde gösterdiği performansının ölçüldüğü testler ise hız testleridir. Hız testlerinde katılımcının belirlenen süre zarfında cevapladığı soru sayısına puanlandırma yapılır. Ayrıca yapılan testin her aşamasında adaya yöneltilen tüm sorular aynı zorluk derecesine sahip olmalıdır (Öztürk, 1995: 58).

Katılımcının kişisel becerilerini ayrıntılı şekilde ortaya koymak için uygulanan testler teşhis testleridir. Bu testler; başvuru sahibinin zihinsel ve bedensel kabiliyetlerinin yanında özel olarak ilgilendikleri alanlara da odaklanır (Tınar, 1996: 130). Güç testleri ise, katılımcının zor sorulara verdiği cevaplara bakılarak puanlandırmaların yapıldığı testlerdir. Bu testlerde sorular ilerledikçe zorluk seviyeleri de artmaktadır. Ayrıca sınavda adaya süre kısıtı konulmaz (Öztürk, 1995: 58).

Bu testler içinde evrensel özelliklere sahip testler bulunmaktadır. Bunlara kültüre bağlı olmayan testler denir. Kültüre bağlı olmayan testlerin en önemli özelliği, geliştirildikleri toplumun dışında başka toplum ve kültürlerde de rahat bir şekilde uygulanabilir olmasıdır. Bütün kültürlerde kullanılabilen bu testlerin üç farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; zekâ testleri, kişilik testleri ve yetenek testleridir (Sabuncuoğlu, 2000: 10). Bunun yanında kültüre bağlı testler de bulunmaktadır. Sadece geliştirildiği toplum ve kültüre benzer yerlerde uygulanabilen bu testlerin ise beş farklı türü vardır. Bunlar; zekâ testleri, yetenek testleri, ilgi testleri, başarı testleri ve kişilik testleridir (Öztürk, 1995: 59).

2.2.1. Zekâ Testleri

Zekâ testlerinin temelleri 19. yüzyılın sonlarında atılmaya başlanmıştır. Francis Galton, kişilerin zekâ seviyelerini, duyuşsal anlamda ayırt edebilme yeteneklerini ve motor koordinasyonlarını ölçmeye çalışmıştır. Galton'a ait bu araştırmalar zekâ testleri açısından oldukça önemli bir yere sahiptir (Sattler, 2001: 122).

Jean Esquirol yaptığı çalışmalarla zekâ testlerine ivme kazandırmıştır. Esquirol, zihinsel gerilik ve duyuşsal istismar konularında araştırmalarda bulunmuş ve zekâyı ölçmenin en iyi aracı olarak dilin kullanımı olduğuna dikkat çekmiştir. Esquirol, zekâgeriliği seviyeleri için bir yöntem geliştirmiş ve bu seviyeleri moron, imbecile ve idiot olarak isimlendirmiştir. Galton ise zekânın duyuşlarla ilişkili olduğunu ve gelişmiş duyuşların zekâyı geliştirdiğini iddia etmiştir. Galton'a göre, en gelişmiş duyuşlar dâhilerin duyuşlarıdır. Bununla birlikte Galton'un zekâyı ölçmek adına geliştirdiği test güvenilir ve tutarlı neticeler ortaya koymaktadır (Cohen vd., 1992: 23). Galton'un geliştirdiği zekâ testi her ne kadar ilkel özellikler taşısa da Avrupa ve Amerika'da yaygın bir şekilde kullanılmış ve 20. Yüzyıla kadar geçerliliğini korumuştur (Horn ve Noll, 1994: 52).

Alfred Binet'in geliştirdiği Stanford-Binet Zekâ Ölçeği ise, zekâyı nesnel olarak anlamda ölçen ilk yöntemdir (Buzan, 2000: 12). Bu ölçek 23 yıl boyunca yapılan çalışmalar neticesinde 1970 yılında güncellenerek ve Thorndike ve arkadaşları tarafından yapısı değiştirilmiştir. Ölçek 2-18 yaş aralığındaki bireylerin zekâ seviyelerini ve bilişsel yeteneklerini ölçmeye yarar. Test analogiler, zıtlıklar, ayrılıklar, benzerlikler, resim örnekleri gibi alt testlerden meydana gelir (Şemin 1978: 2).

Zekâ araştırmalarında en çok kullanılan Ölçeğilerden biri de Wechsler Çocuklar İçin Zekâ Ölçeğidir (WISC-R). David Wechsler'in geliştirdiği ve 25 yıllık bir araştırma geçmişine sahip olan test, 6-16 yaş arası çocukların zekâ seviyelerini ölçmek için kullanılmaktadır. Bu ölçeği oluşturan maddeler, katılıma dâhil olan çocukların anlayacağı bir dille ve sıkılmayacakları şekilde oluşturulmuştur (Wechsler, 1952: 53).

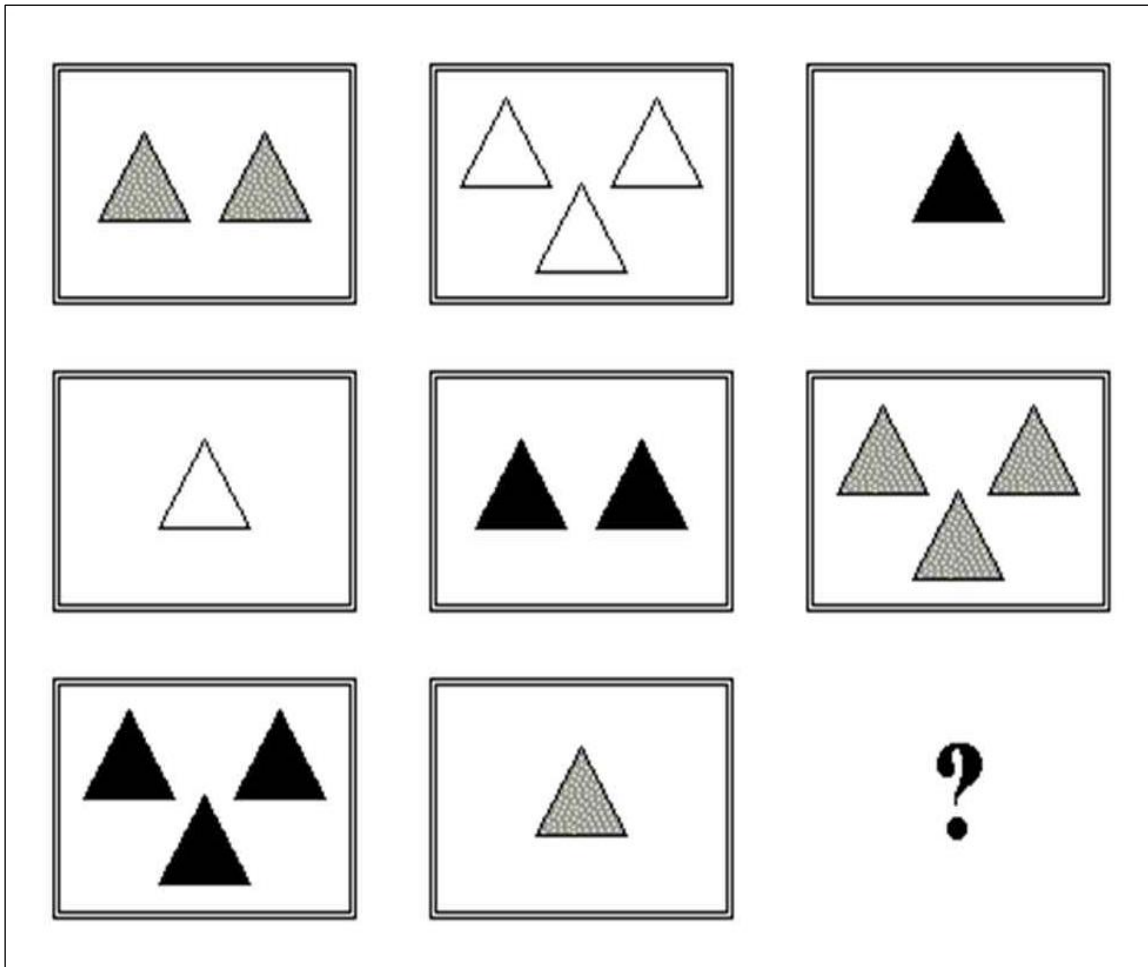
WISC-R testini sadece bu ölçeğin kullanımını bilen uzmanlar tarafından uygulanabilmektedir. Test, sözel ve sayısal performansı ölçmek için iki bölüme ayrılmıştır. Ayrıca bilgi, resim tamamlama ve düzenleme, benzerlik

oluşturma, küplerle desen, aritmetik, kelime dağarcığı, parça birleştirme ve yargılama gibi alt testlerden oluşmaktadır (Wechsler, 1974: 54).

James McKeenCattell tarafından geliştirilen ve grup olarak uygulanan CattellZekâ Testi kültürden bağımsız bir testtir. Üç farklı ölçekten meydana gelen bu test farklı yaş gruplarına uygulanabilmesinin yanında çocukların zekâ seviyelerini ölçmek için kullanılmaktadır. Cattell geliştirdiği zekâ testi ayrıca suç meyilli olan çocukların saptanmasında düzgün neticeler sağlayabilen bir testtir (Öner, 2009: 30).

Türkiye’de zekâ testleri Binet-SimonZekâ Testinin Türkçe’ye çevrilmesiyle başlamıştı. Bu çeviri, bu alanda Türkiye’de planlı ve sitemli çalışmaların sürdürdüğü bir dönemi başlatmıştır. İlk test geliştirme denemeleri 1953 yılında kurulan Test ve Araştırma Bürosunda yapılmıştır. Bu yıldan sonra çeşitli üniversitelerdeki öğretim üyelerinin test geliştirme ve uyarlama çalışmaları olmuştur (Öner, 2009: 32).

Şekil 1. Örnek Zekâ Testi



Kaynak: (<http://pdrmerkezi.com/psikolojik-testler/stanford-binet>).

İşe alma süreçlerinde personelin seçimi için kullanılan testler genel amacı kişi-iş yeri-iş üçgeni arasındaki uyumu yakalamak ve adaya kurumda yetenekleri kapsamında yapabileceği en iyi işi yaptırmaktır. Bunun yanında, kurumun ve mevcut faaliyetlerin sürdürüldüğü işin, gelecekte olası bir değişim yaşaması itibarıyla bu duruma adapte olabilecek bireylerin seçilmesi ve bu işin tarafsızca yapılması bu testlerin amaçları arasındadır (Öztürk, 1996: 48).

Zekâ ile kazanma gücü arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması sebebiyle, başarı için zekânın gerekli olduğu söylenebilmektedir. İlaveten, zekâ ve kıdem arasında da pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Bingöl, 2016: 76). Fiziksel güç gerektiren rutin işlerin zekâ ile bağlantısı az iken; yönetsel ve düşünsel işlerin eyleme dökülmesi için

belli bir zekâ seviyesi gerekmektedir. Ayrıca bu zekânın iş başarısı ve verimlilikle olumlu bir ilişkisi olduğu da gözlemlenmektedir (Eren, 1998: 269).

2.2.2. Yetenek Testleri

Zekâ, genelde standart bir yetenek olarak ele alınırken, yetenek ise spesifik bir beceriyi ifade etmektedir (Öztürk, 1996: 49). Yetenek testleri, kişiye uygun bir eğitim verildiği takdirde, kişinin kabiliyetlerini ortaya çıkarabilmekte ve onu ölçümleyebilmektedir (Tiffin ve McCormick, 1979: 137).

İşe alım esnasında başvuru sahibi kurumdaki bir pozisyona konumlandırılırken, adayın beceri kapasitesi ve bu süreçte gösterdiği performansı adayın yeteneği hakkında fikir sahibi olunmasını sağlar (Eren, 1998: 255). Bu testler adayın mevcut işi ne derecede yerine getirebileceğini ölçmenin yanında, o işe olan kapasitesini ve iyi bir eğitimle ortaya çıkacak potansiyelini de belirleyebilmektedir (Bulutay, 1987: 63).

Yetenek testleri adayın hangi konularda becerikli olduğu ya da olmadığı, neleri iyi yaptığı veya yapamadıkları hakkında kurumun fikir sahibi olmasını sağlar. Başvuru işlemlerinin akabinde işe kabul edilen kişi, çalışacağı pozisyona konumlandırıldıktan sonra, alacağı psikolojik desteklerin en önemli yönlendiricisi ise bu yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlayan testlerdir (Gökçe vd., 2005: 58).

Bazı meslek grupları diğer mesleklere kıyasla genel yetenekten ziyade özel yeteneklere ihtiyaç duyar. Bu özel yetenek, bireye kendisinde mevcut olan kabiliyeti kapsamında sağlanan eğitimlerle, kabiliyetini kullanabilme gücünü temsil eder. Önemli olan nokta ise, kişinin sahip olduğu genel ve özel yeteneklerinin farkında olması ve onları tanıyıp kullanabilmesidir. Bu yeteneklerin ortaya çıkarılması için uzman desteğine ve yetenek testlerine gereksinim duyulmaktadır (Yeşilyaprak, 2001: 102).

Yetenek testleri yazılı ve sözlü sınav şeklinde uygulanabilmektedir. Ayrıca fiziksel ve bedensel yeteneklerin ölçülmesi için aletli testlerden yardım alınır. Zihinsel yeteneklerin ölçümü için ise yazılı testler uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra yetenek testleri dört grupta incelenebilir. Bunlar mekanik, zihinsel, psikomotor ve özel yeteneklerdir (Erdoğan, 1990: 53).

Mekanik yetenek, kişilerin anlama ve algılamada sahip olduğu hızlarını ve herhangi bir aracı kullanabilmedeki kabiliyetlerini ifade eder. Bu yeteneği ölçümlemek için aletli testlere başvurulmaktadır. Bireyin sözel ve sayısal anlamda analiz yapabilme potansiyelini, karşılaştığı durumlar neticesinde olayın tamamını çözümlayebilme becerisini ve yeni şeyleri kavrayabilmedeki hızını ölçme işlemi ise zihinsel yetenek testleri gerçekleştirmektedir (Erdoğan, 1990: 53). El becerisi ve ustalık içeren yeteneklerin ölçülmesi için psikomotor yetenek testleri kullanılmaktadır. Kas gücü, el becerisi, el-göz koordinasyonu, kontrol ve duyuşsal kabiliyetlerin tamamı psikomotor yeteneklerin kapsamı altındadır. Ayrıca sanayi işçiliği, makinistlik, dişçilik, araç operatörlük ve endüstri aracı şoförlüğü gibi meslekler de psikomotor yetenek gerektiren mesleklerdir (Marulcu ve Sungur, 2012: 20).

Bilgi sahibi olmak için spesifik sorulardan meydana gelen testler ise özel yetenekleri ölçen testlerdir. Profesyoneller genelde işe alım süreçlerinde Thomas Genel Yetenek Testini kullanmayı tercih ederler. Bu test, adayların mevcut potansiyellerini ve becerilerini ölçmek için kullanılmaktadır. Hatta adaya gerekli eğitimin verilmesi durumunda ondaki gelişmeyi tahmin etmeye de yardımcı olur (Erdoğan, 1990: 88).

Aşağıda örnek Thomas yetenek test sorusu bulunmaktadır.

Şekil 1. Örnek Yetenek Testi

Test: Görsel Algılama Hızı

Bu testin amacı, düşündüğünüz şeyleri ne kadar hızlı ve doğru bir şekilde kontrol ettiğinizi belirlemektir.

ÖRNEK:



Yukarıdaki şekilde dört çift harf göreceksiniz. Her bir çift kendi kutucuğuna yerleştirilmiştir.

Yapmanız gereken şey, kaç çiftin aynı harften oluştuğuna karar vermektir.

Bu testte, ('F' gibi) büyük harfler, ('f' gibi) küçük harflerle aynıdır. Yukarıdaki örnekte, birinci(E ve e), üçüncü (D ve d) ve dördüncü (K ve k) çiftler aynıdır.

İkinci harf çifti (Q ve y) ise aynı değildir.

Yani, aynı harflerden oluşan ÜÇ çift vardır. **CEVAP 3'TÜR.**

Yukarıda görüldüğü gibi, '3' doğru cevap olarak daire içine alınmıştır.

Kaynak:(http://www.thomasturkiye.com/gia_soru.pdf).

2.2.3. İlgi Testleri

İlgi testleri bir taraftan işe alım süreçlerinde başvuru sahiplerinin tercih ve eğilimlerini ölçerken bir taraftan da ikisi arasında kıyas yapılabilme yardımcı olur. Adayın mevcut pozisyona olan ilgisini ölçümleyen bu testler genelde mesleki rehberlik ve danışmalık sürecinde de etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Chruden ve Sherman, 1980: 165).

Kişinin yapacağı işe dair tercihlerini saptayan ilgi testleri aynı zamanda kişinin hoşlandığı veya hoşlanmadığı, ilgilendiği ya da ilgilenmediği şeyleri, boş zamanlarında neler yaptığını, dinlenmek ve eğlenmek için neler yapmak istediğini de ölçer. Kişi eğer yaptığı işten hoşlanıyorsa, yani o mesleği icra ederken bundan keyif alıyorsa, bu kişinin iş hayatında başarılı olması sürpriz olmaz. Yaptığı işten ve mesleğinde memnuniyet duyan kişiler, benzer işlere de aynı şekilde yatkınlık gösterebilmektedir (Beach, 1985: 266).

Şekil 3. Örnek İlgi Testi Raporu

İlgi Testi Raporu

İşlerini seven insanlar genellikle hoşlandıkları şeyleri iş olarak yapan insanlardır. Meslekleri kişilikleriyle uyumludur. İş tanımları kişisel ilgileriyle tutarlılık gösterir. İlgi Testi sizin özgün kişiliğinizle mesleğe özgü özellikleri eşleştirmektedir.

Uluslararası kabul edilmiş standartlara göre kendini tanımaya yardımcı olmayı kolaylaştırıcı altı kişilik türü tanımlanmaktadır. Realistic (R) yani Gerçekçi, Investigative (I) yani Araştırmacı, Artistic (A) yani Sanatsal, Social (S) yani Sosyal, Entrepreneurial (E) yani Girişimci ve Conventional (C) yani Geleneksel. Bu altı farklı kişilik kategorisinde aldığımız skorlara göre kişiliğinize en uygun meslekleri tanımlayabiliyoruz.

Aşağıda bu 6 kategoride (RIASEC) aldığımız skorları bulacaksınız.

- **Gerçekçi (%96)** Gerçekçi kişiler, bağımsız, tutarlı, ısrarcı (sürekli denemekten yorulmayan), içi dışı bir (samimi), pratik ve tutumlu
- **Araştırmacı (%94)** Araştırmacı kişiler, aydın fikirli, içgözlem yapabilen ve sorgulayan insanlardır.
- **Sanatsal (%76)** Sanatsal kişiler, yaratıcı, sezgisel, duyarlı, düşüncelerini kolay ifade edebilen ve etkileyici insanlardır.
- **Sosyal (%70)** Sosyal kişiler, iyi kalpli, cömert, işbirliğine yatkın, sabırlı, ilgili, yardımsever, empati kuran, nazik ve arkadaş canlısı.
- **Girişimci (%86)** Girişimci kişiler, cesur, hırslı, iddialı, dışa dönük, enerjik, hevesli, kendine güvenli ve iyimser insanlardır.
- **Geleneksel (%94)** Geleneksel kişiler, işlerine bağlı ve muhafazakar insanlardır. Mantıklı, etkin, düzenli ve organize kişilerdir.

Kaynak: (<https://www.parlaktirgelecek.com/tr/faydali-bilgiler/universiteye-hazirlanirken/mesleki-ilgi-testi-ni-hemen-alman-icin-6-neden>).

İşe alım süreçlerinde personel seçerken çoğunlukla kullanılan ilgi testlerinden biri de Strong ve Kuder mesleki ilgi testleridir (Konuk, 2000: 51). Strong Mesleki İlgi testi, meslek ve meslek dışı konuları içeren 400 sorudan oluşmaktadır. Bu Ölçeğin, erkek ve kadın olmak üzere iki takımı vardır. ‘‘Hoşlanıyorum’’, ‘‘hoşlanmıyorum’’ ve ‘‘farksız’’ gibi üç farklı cevaplama şıkkı bulunan bu Ölçeğin, uygulanma süresi yaklaşık 40 dakika kadardır. Kuder Mesleki Bilgi Ölçeği ise 500 maddeden oluşan ve belirli bir mesleğe olan ilgiyi değil, genel anlamda herhangi bir meslek dalına olan ilgiyi belirleme amacı güden bir Ölçeğidir. Test, sokakta yapılan, mekanik, muhasebe ile ilgili işler, bilimsel, ikna ediciliği ön planda olduğu işler, sanat, edebiyat, müzik, sosyal hizmet ve büro işlerinden oluşan on meslek grubuna ayrılmıştır (Gürer, 2017: 1013).

2.2.4. Kişilik Testleri

Hakkında genel kabul görmüş bir tanımın olmadığı gibi kişiliğin ölçümünde de kullanılan tek bir ölçek yoktur. Kişiliği ölçen çok sayıda ölçek bulunmaktadır (Hough vd., 2001: 275). Kişilik analizcileri ve araştırmacıları olan Cattell, Eysenck ve Allport tarafından ortaya konan özellikler kuramı zaman içinde Beş Faktör Kişilik Modeline (BFKM) evrilmiştir. Kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan ve BFKM temelinde oluşturulmuş çeşitli ölçekler kişilik analizi yapmak adına yaygın şekilde kullanılmıştır (Hall vd., 1985: 419).

Kişilik psikolojisi temel alınarak oluşturulan kişilik testleri, bu nedenden dolayı oldukça önemlidir. Kişilik testlerinin alanında uzman kişiler tarafından uygulanması da testin doğru sonuçlar vermesi adına önem arz etmektedir. Örneğin; kişilik bozukluklarının tespitinde kullanılmak üzere geliştirilen Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeği alanında yetkin ve profesyonel biri tarafından uygulanmalıdır (Öner, 2009: 421).

Kişilik ölçümlerinde iki yaklaşım esas alınır. Bunlar; dolaylı ve dolaysız yaklaşımlardır. Bu iki yaklaşım bünyelerinde çeşitli avantaj ve dezavantajlara barındırır (Vernoy ve Vernoy, 1994: 3). Dolaysız testlerdeki ifadeler, testi uygulayan kişinin beklenen cevapları verip istediği şekilde testi yanıtmasına imkan tanırken dolaylı testlerde bu tür bir yanılma ihtimali yoktur. Durum böyle olmasına rağmen geçerlilik ve güvenilirlikleri düzeyleri en düşük kişilik testleri dolaylı kişilik testleridir. Dolaylı testlerde doğru ve yanlış cevap seçenekleri olmadığı için katılımcılar konuşmaya isteklidirler. Bu testlere verilen cevapların standart bir kabul ölçüsü olmadığı için değerlendirme noktasında sıkıntı yaşanmaktadır. En çok bilinen dolaylı kişilik testleri Rorschach Mürekkep Lekeleri Testi, Goodenough İnsan Resmi Çizme Testi ve Tematik Algı testidir (Gültekin, 2009: 20).

Rorschach Kişilik testi, İsviçreli psikiyatrist Hermann Rorschach'ın geliştirdiği, mürekkepli kağıtların katlanması sonrasında, kağıtların arasında kalan mürekkeplerin yorumlanmasıyla uygulanan bir testtir. Çocukların kendi kişilik özelliklerine göre bulutları yorumlayarak onlara farklı anlamlar katmasından yola çıkarak oluşturulan bu test, katılımcıya test esnasında verilen resimlerin, katılımcı tarafından nasıl yorumlandığına bağlı olarak analiz edilir. Testin uygulandığı kişinin ruhsal sorunları hakkında ipuçları verdiği için psikolojide sıklıkla kullanılan bu test, uzman kişilerin gözetiminde gerçekleştirilmelidir (Gültekin, 2009: 21).

Şekil 4. Rorschach Test Kartı



Kaynak:(<https://www.pskoaktif.com/psikolojik-testler/>).

Projektif testler arasında en yaygın şekilde kullanılan Tematik Algı Testi (TAT), Henry Murray tarafından 1938 yılında geliştirilmiştir. İnsan figürlerinin bulunduğu sekanslardan meydana gelen kartların kullanıldığı Tematik Algı testinde, araştırmaya katılan kişilerden testte bulunan resme bireylerden resme bakarak bir hikaye anlatmaları

istenir. TAT, katılımcıların anlattığı hikâyelerden yola çıkarak, onların içsel olarak çatışmalarını ve psikolojik ihtiyaçlarının ne olduğunu anlamaya çalışır. Bu test genelde klinik psikolojide tanı amaçlı kullanılmaktadır. Genellikle tanı amaçlı olarak klinik psikolojide kullanılır. İlâveten, katılımcılara dağıtılan kartlar erkek ve kadınlar için ayrıştırılmıştır (Gültekin, 2009: 22).

Şekil 5. Tematik Algı Testi Kartı



Kaynak:([https://www.sciencesource.com/archive/Thematic-Apperception-Test-\(TAT\)-Card-SS2587788.html](https://www.sciencesource.com/archive/Thematic-Apperception-Test-(TAT)-Card-SS2587788.html)).

Özellikler yaklaşımı, kişilik modellerinin bireylere ait özellikler kapsamında değişiklik göstermesini ifade eder. Kişisel özellikler, bireylerin birbirinden farklılaşmasını sağlar. Kişilerin aynı ortamlarda farklı davranışlar göstererek farklı tepkiler vermesi, her kişinin kendine ait özelliklerinin olduğunun göstergesidir. Allport, kişiliği tanımlamak amacıyla bir özellikler listesi oluşturmuş ve bu özellikleri ifade eden kelimelere dikkat çekmiştir. Özelliklerin tanımlanmasında kullanılan bu kelimeler kişiliğin boyutlarına işaret etmekte ve uygulanan kişilik testlerinde boyutların saptanmasını amaçlamaktadır (Davis ve Palladino, 1997: 147).

Kişiliğin ölçülmesi için yapılan araştırmalarda kişiliği oluşturan boyutlar üç ile yedi arasında değişiklik göstermektedir. Sıfatlardan yararlanılarak oluşturulan ölçeklerde beş boyut tespit edilmiş ve bu beş boyut çerçevesinde kişiliğin sınırlarının çizilmesi kararlaştırılmıştır (Hall vd., 1985: 420).

Bir başka kişilik testi olan, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeği direkt olarak bireylere uygulanan ve iş dünyasında sıklıkla kullanılan bir kişilik testidir. Bu test 1930 yılında geliştirilmiş olup 1989 yılında güncellenmiştir. En çok kullanılan ölçüm araçlarından olan bu Ölçeği 250 maddeden oluşmaktadır. Teste verilen cevaplarda doğru ve yanlış olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Vernoy ve Vernoy, 1994: 449). Minnesota Çok Yönlü Kişilik Ölçeği, kişilik boyutlarını ve kişilik bozukluklarının saptanmasının yanı sıra işe alım sürecinde personel değerlendirme ve seçiminde de kullanılmaktadır (Gültekin, 2009: 41).

3. SONUÇ

Organizasyonlar için insan kaynağı ve bu insan kaynağının doğru bir şekilde seçilmesi hayati önem taşımaktadır. Doğru pozisyona doğru insanın seçilmesi işletmenin performansını artırır ve örgüt iklimini olumlu etkilerken bu kaynağın yanlış seçilmesi işletme için maliyet anlamına gelmektedir. Bu yüzden gerekli insan kaynağının doğru işe, doğru pozisyona seçilmesinin yanında en az maliyet ve en kısa zamanda seçilmesi de önem arz etmektedir.

Organizasyonlar kendisinin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını mevcut çalışanları arasından ve örgüt dışından seçebilir. Başka bir ifadeyle insan kaynağı iç ve dış kaynaklardan temin edilebilmektedir. Mevcut kaynakları arasında en uygun adayı bulup boş pozisyona yerleştirmek de örgüt dışından personel temin etmek de doğru karar olabilmektedir. Burada önemli olan nokta işe en uygun adayın bulunmasıdır. Bu kriter kararın verilmesi için işletmelerin kullandığı bazı yöntemler bulunmaktadır. Bunlardan en sık kullanılan psikoteknik testlerdir. Yeteneği, beceriyi, ilgiyi, birikimi, bilgiyi ve kişiliği ölçebilen ve dolayısıyla insan kaynakları departmanına karar verme anlamında oldukça kıymetli bilgi sunabilen bu testler çoğu zaman düşük maliyetle işletmeye en uygun adayı bulmada yardımcı olur.

Verimli, işin gerektirdiği nitelikleri ve kişilik özelliklerini taşıyan en uygun adayı en düşük maliyetle ve en kısa sürede bulmanın yolu çoğunlukla psikoteknik testler olmaktadır. Adayın yeteneğini, performansını, becerisini, bilgisini, tutumunu, motivasyonunu, davranışlarını ve takım halinde çalışma kabiliyetlerini ölçebilen bu testler işletmeler için kurtarıcı nitelik taşımaktadır. Bu testleri kullanan örgütler; personel temini sırasında adaylar arasındaki farklılıkları tespit edebilmekte ve işe en uygun özelliklere sahip adayı bulabilmektedirler. Ayrıca bu çalışanların ileriye dönük kariyer planlarında kendilerine doğru imkânları da sunabilmektedirler. Bunların yanı sıra psikoteknik testler işletmelere terfi işlemlerinde de fayda sağlamaktadır. Çalışanların işe uygun özelliklerinden hangisinin geliştirilmesi gerektiği konusunda işverene fikir verip buna yönelik planlama yapmasına yardım etmektedir. Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara yönelik uygulamaların yapılması konusunda psikoteknik testler işverenlere fikir verebilmektedir. Ayrıca ekip olarak çalışılması gereken projelerde uygun özellikteki çalışanlardan oluşan ekiplerin kurulabilmesi için de psikoteknik testler oldukça fayda sağlayabilmektedir.

Maliyetleri azaltan, çalışanlara ilişkin verileri kullanılabilir hale getiren, uygun işe uygun adayın bulunmasına yardım eden, terfi kararlarında etkin olan, takım çalışmalarında üyelerin kısa sürede seçilmesine yardım eden, tarafsız personel teminini sağlayan, bu sayede çalışanların örgüte olan güvenini artıran psikoteknik testler geleneksel yollarla yapılabileceği gibi gelişen teknolojiye entegre edilerek de uygulanabilir ve bu şekilde işletmeye olan maliyeti daha da düşürülmüş olur. Bu noktada söz konusu testler yeni medya teknolojilerine uygun hale getirilerek kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Beach, D. S. (1985). *Personnel: The Management of People at Work*, New York: MacmillanPubCo.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Boyras, A.M. (2002). *Personel Seçim Sürecinde Psikoteknik Yöntemin Kullanılması: Askeri Organizasyonlara Dönük Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Bulla, D.N. ve Scott, P.M. (1994). *Manpower requirements forecasting: a case example*, in (eds) *Human Resource Forecasting and Modelling*, New York: The Human Resource Planning Society.
- Bulutay, T. (1987). "Yetenek, zekâ, IQ testleri", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 90, 59-68.
- Buzan, T. (2000). *Akılın Gücü*, G.Yazgan (Çev.), İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Canman, D. (1995). *Çağdas Personel Yönetimi*, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:260.
- Cansever, G. (1982). *Klinik Psikolojide Değerlendirme Yöntemleri*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Cascio, W.F. (2015). "Human Resource Management", *Psychology of International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 11, 348-352.
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources*, New, Jersey: McGraw-Hill International Editions.

- Chruden, H.J. ve Sherman, A.W. (1980). Readings in Personnel Management: The Utilization of Human Resources, Cincinnati: South-Western Publishing Company.
- Cohen, R.J., Swerdlik, M.E. ve Smith, D.K. (1992). Psychological Testing and Assessment, New York: Mayfield Publishing.
- Compton L.R., Morrissey B. ve Nankervis A. (2014). Effective Recruitment and Selection Practices, Sydney: CCH Australia Limited.
- Çırpar, Ö. (1990). "TCDD Ankara Hastanesi Psikoteknik Laboratuvarı", İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:403.
- Dağ, İ. (2005). "Psikolojik Test ve Ölçeklerde Geçerlilik ve Güvenilirlik", 3P, Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi, 13(4), 17- 23.
- Erdoğan, İ. (1990). İşletmelerde Kişi Değerlendirmede Psikoteknik, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gökçe, S., Şeyhun, H. ve Şen, H. (2005). Temel Yetenekler Testi 9-11 Çalışma Kitabı, Ankara: Ankara Devlet Kitapları Basımevi.
- Gregory, R.J. (2004). Psychological Testing, London: Pearson Education Group, Inc.
- Gülgöz, S. (1994). "Test Kullanımında Temel Konular", Türk Psikoloji Dergisi, 33(9), 1-8.
- Gültekin, E. (2009). Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürer, A. (2017). "Psikoteknik Yöntemin Personel Seçiminde Uygulanması: Kitler Üzerine Bir Alan Araştırması", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(51), 1007-1020.
- Hall, C.S., Lindzey, G., Loehlin, C.J. ve Manosevitz, M. (1985). Introduction to Theories of Personality, John Wiley & Sons, New York.
- Heery, E. ve Noon, M. (2001). A Dictionary of Human Resource Management, Oxford: Oxford University Press.
- Heneman, H.G., Judge, T.A. ve Heneman R.L. (2000). Staffing Organizations, Middleton, Irwin-McGraw Hill.
- Horn, J.L. ve Noll, J. (1994). A System for Understanding Cognitive Capabilities: A Theory and the Evidence on Which It Is Based. Current Topics in Human Intelligence, Theories of Intelligence, NJ: Ablex.
- Hough, M.L. ve Ones, S.D. (2001). The Structure, Measurement, Validity and Use of Personality Variables in Industrial Work and Organizational Psychology, Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology, London: SAGE Publication, 1.
- <http://pdrmerkezi.com/psikolojik-testler/stanford-binet>, (Erişim Tarihi: 10 Ekim 2018).
- Kepir, H. (1990). "İşletmelerde Yönlendirme Çalışmalarında Psikoteknik Yöntem", İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:403, 157-164.
- Klinvex, K.C., O'Connell, M. ve Klinvex C.P. (1998). Hiring Great People, New York: McGraw-Hill Professional.
- Konuk E. (2000). 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması: Personel Seçiminde Psikoteknik Testlerin Kullanımı, İstanbul: Sabah Yayıncılık.
- Kutaniş, R. ve Elçi, M. (2006). "Psikoteknik Testlerin Birbirleri ve Bireysel Özellikler ile Uyumu: Geçerlilik Analizi", Akademik İncelemeler Dergisi, 1(2), 111-127.
- Küçükaya, G. (2006). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Lawshe, C.H. ve Balma, M.J. (1966). *Principles of Personnel Testing*, New York: McGraw-Hill.
- Marulcu, İ. ve Sungur, K. (2012). “Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Mühendis ve Mühendislik Algılarının ve Yöntem Olarak Mühendislik- Dizayna Bakış Açılarının İncelenmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 12(1), 13-23.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management, Learning United States of America: West Publishing Company*.
- Monelescu A. (2008). “Issues About Human Resources Recruitment”, *Teorical and Applied Economics*, 4(4), 53-64.
- Öner, N. (1997). *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Öner, N. (2009). *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testlerden Örnekler: Bir Başvuru Kaynağı*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Öztürk, Z. (1995). *İşletmelerde Personel Seçim Yöntemleri ve Psikoteknik Yöntemler*, Ankara: Epar Yayınları.
- Öztürk, Z. (1996). “Personel Seçiminde Psikoteknik Yöntem, Çağdaş Yerel Yönetimler”, *Todaie*, 5(2), 47-57.
- Paksoy, M. (1990). “İşletmelerde Terfi Çalışmalarında Psikoteknik”, *İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu*, 106-107.
- Pangemanan, M.B.R. (2015). “TheImpact of Staffing, Training And Development, Performance Management on OrganizationalCommitment AT PT. BTN (PERSERO) TBK. MANADO”, *Jurnal EMBA*, 3(1), 174.
- Sattler, J.M. (2001). *Assessment of Children: Cognitive Applications*. San Diego: JeromeSattler Publisher.
- Schmidt, F.L. ve Hunter, J.E. (1998). “The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings”, *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Soydan, S. (1975). “Psikoteknik ve Psikolojik Testler”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, 1(1), 63-70.
- Spor, N.Y. (2001). “Psikoteknik ve Kullanım Alanları”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(5), 13-16.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şemin, R. (1978). *Stanford-Binet Ölçeğinin İstanbul Çocuklarına Uygulanması*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Telman, N. ve Türetgen İ.Ö. (2004). *Eleman Seçimi*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Tiffin, J. ve McCormick, E.J. (1979). *Industrial Psychology*, London: GeoffryAllen&Unwin.
- Vernoy, J. ve Vernoy, M. (1994). *Psychology in Action, USA: John Wiley ve Sons*.
- Wechsler, D. (1952). *Manual for The Wechsler Intelligence Scale for Children*, New York: Psychological Corporation.
- Wechsler, D. (1974). *Manuel for The Wechsler Intelligence Scale for Children-Revised*, New York: The Psychological Corporation.
- Yalçın, S. (1994). *Personel Yönetimi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Yeloğlu, H.O. (2010). “İşe Eleman Seçme Yöntemlerinde Örgütsel Farklılıklar ve Özgünlük Tartışmaları”, *Ege Akademik Bakış*, 4(1).
- Yeşilyaprak, B. (2001). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.