

## PERSONEL SEÇİMİNDE PSİKOLOJİK TESTLER

Yrd. Doç. Dr. Nizamettin KOÇ\*

“Endüstride ve ticarete, bir makinanın (ortalama yaşı on yıl olsun) seçimi için zaman ve para açısından bir çok harcamalar yapıp, firmada, belki de kırk yılı aşkın bir süre çalışacak olan bireylerin seçimi için çok az harcama yapmayı düşünmek, en azından ileriye görememektir.”

—Sir Miles Thomas—

### GİRİŞ

Belirli bir iş (meslek) için bir bireyin seçimi gerçekte bir yordama (kestirme) sorunudur. Bu seçme, söz konusu iş için başvuruda bulunan adaylardan hangisi ya da hangilerinin bu işi en iyi bir biçimde yerine getirebileceklerine ilişkin bir yordamayı içerir. Bu yordamanın olabildiğince geçerli ve güvenilir verilere dayandırılması, *hem iş arayan bireyin* hem de *işveren örgütün* (organizasyonun) yararına yararlıdır. Başvuruda bulunan adaylar arasından, personel gereksinimi duyulan iş için üretken olma potansiyeli en yüksek olan bireylerin seçimini olanaklı kılacak yöntem ve tekniklerin bulunması ve seçme kararlarının buna dayandırılması;

- a. Bireysel özellikleri (ilgi, yetenek, kişilik v.b.) ve gereksinimleriyle bağdaşan bir işe yerleştirilmesi açısından, başvuruda bulunan aday,
- b. İş ve işindeki verim ile doyum bulma arzusunda olan iş sahibi,
- c. Genel olarak da, belirli amaçları gerçekleştirmek, üretimini belirli bir düzeyde tutmak veya artırmak durumunda olan örgüt,

---

\* Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü Öğretim Üyesi

bakımında yararlar sağlar. Bu tür karşılıklı yararlar çerçevesinde, örneğin, örgütün orta düzeyde olan üretimi yükselmeye başlar. Ayrıca, yine bu karşılıklı yararlar uyarınca; işgörenin, işverenin ve giderek de örgütün kendini gerçekleştirmeleri olanağı da doğar.

Bu makalenin ilk kısmında, "Personel Seçimi Süreci"nin temel aşamaları üzerinde durulmuştur. İkinci kısımda Personel seçiminde yararlanılan bir plân örneği sunulmuş ve üçüncü kısımda ise, "Personel Seçiminde Psikolojik Testlerin Yeri ve Önemi" belirli ilkeler çerçevesinde ele alınmıştır.

## I. PERSONEL SEÇİMİ SÜRECİNE GENEL BİR BAKIŞ

Personel seçimi, personel gereksinimi olan işin gerekleri ve koşulları ile bu iş'e girmek için başvuruda bulunan adayların özelliklerini bağdaştırma süreci olarak tanımlanabilir. Başarılı bir seçim sunlara dayanır (Holdsworth, 1972):

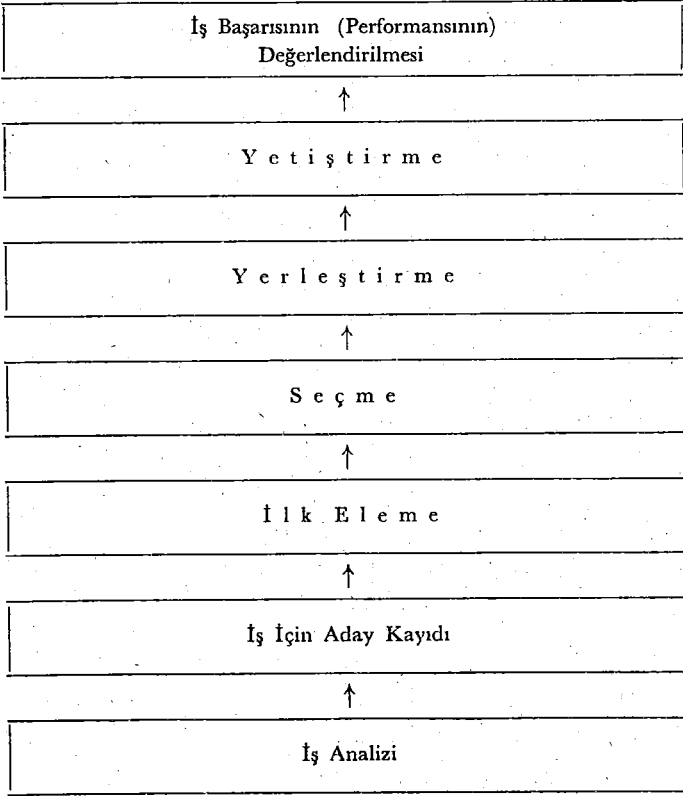
- İş'in gerek ve koşullarının doğru bir tanımının iş analizi çerçevesinde yapılmış olması.
- İş'in gereklerini karşılayabilecek ve uygun niteliklere sahip, yeterli sayıda adayın başvuruda bulunmasının sağlanması.
- İş için başvuruda bulunan adayların özelliklerinin (zihinsel, duyuşsal, psiko-devinsel, fiziksel v.b.) dikkatli bir biçimde değerlendirilmesi.
- İş'in gerekleri ile adayların özelliklerinin etkili bir bağdaşımının sağlanması.

Kuşkusuz, personel seçimi, bir örgütün insangücünü etkili bir şekilde kullanması süreçlerinin yalnızca bir boyutunu oluşturur. Aşağıdaki şekil, bu süreçlerin oldukça basite indirgenmiş bir görünümünü vermektedir.

Şekil 1'de görüldüğü üzere, personel seçme süreci, genellikle, personel gereksinimi duyulan "iş"nin kendisinin analizi ile, diğer bir anlatımla, işin tanımıyla başlar. Bu iş tanımı; işteki çalışma koşulları, yapılan işlem ve uygulamalar, kullanılan donatım (Araç-gereçler), bu işi yapabilmenin gerekli kıldığı yetiştirmenin doğası ve süresi, iş için ödenen ücret, diğer işlerle ilişkileri ve yararlı olabilecek diğer bilgileri açıkça belirlemelidir.

İş analizini takiben, iş için uygun aday kaydetme aşaması başlar. Bu amaçla değişik duyuru araçlarında yararlanılabilir. Örneğin,

Şekil 1. Seçme ve Yerleştirme Sürecinin Aşamaları



zaman zaman gördüğümüz gibi, örgütte personel gereksinimi duyulan iş ya da işler için yerel ve ulusal düzeydeki gazetelere ilanlar verilebilir. Radyo ve televizyonun yanısıra meslekî dergiler v.b. araçlardan da bu amaçla yararlanılabilir.

İş için yeteri sayıda ve uygun aday kaydının yapılmasında hangi duyuru (ilân) aracından yararlanılabileceğine ilişkin kararın belirleyicisi durumunda olan çok çeşitli faktörler vardır. Söz konusu duyuru aracının maliyetinin örgüt için uygunluğu, iş için başvuruda bulunabilecek aday sayısı ve niteliği, seçme oranı v.b. faktörler bunlardan birkaçıdır. Vasıfsız ya da yarıvasıflı işçiler genellikle evlerine yakın yerlerde çalışmayı tercih ederler. Dolayısı ile böyle bir durumda, iş duyuruları için yerel gazeteler yeterli olabilir. Diğer yandan, büyük bir petrol işletmesinin, deniziçi petrol hattı döşemeleri

için yetişmiş elemanlara gereksinimi olabilir. Böylesi bir durumda ise ulusal ve hatta uluslararası düzeyde duyurulara gereksinim duyulabilir. Nitekim bunun birçok örneklerini tanınmış gazetelerde görmekteyiz.

Personel seçimi sürecinde; personel gereksinimi duyulan iş ya da işler için yeteri sayıda adayın başvurusu sağlandıktan sonra, bunu izleyen *ilk eleme aşaması*'na geçilir. Bu aşamada, iş için başvuruda bulunan adayların; yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, biyografi ve diğer ilgililerin adaylar hakkındaki düşünceleri (referanslar) bir panel çalışması çerçevesinde değerlendirilir. Bu panel çalışması sonucunda, işe alınabilmeleri olası görülen adaylar, işe uygunluk derecelerine göre sıralanarak listelenir. Daha sonra bu adaylar, *seçme aşaması*'na ilerletilirler (Davies ve Shackleton, 1975).

“Personel gereksinimi olan iş ya da işlerin gerek ve koşulları ile bu iş ya da işler için başvuruda bulunan adayların özelliklerini bağdaştırma süreci” biçiminde tanımlanan, personel seçiminin temel aşamaları olan; *ilk eleme*, *seçme* ve bunları izleyen *yerleştirme* aşamalarında, adayların hangi özellikleri değerlendirilmektedir? Bu soru ile ilgili olarak, personel seçimi süreçlerinde esas alınan ve “Yedi Basamaklı Plân” adıyla nitelendirilen bir plânın ana hatları aşağıda belirlenmiştir.

## II. PERSONEL SEÇİMİNDE, ADAYLARIN ÖZELLİKLERİNİ DEĞERLENDİRMEDE KULLANILAN BİR PLÂN ÖRNEĞİ

Belirli bir iş için başvuruda bulunan adaylardan hangilerinin özelliklerinin için gerekleriyle bağdaştığının saptanması, çağdaş personel seçimi uygulamalarında, bir “değerlendirme plânı” çerçevesinde ele alınmaktadır. Buna örnek olmak üzere, “Yedi Basamaklı Plân” ın içeriği, “belirli bir iş’e giriş için başvuruda bulunan bir adayın iş’e uygun olup-olmadığının değerlendirilmesi” temeline dayalı olarak ele alınmıştır. Bu plânın, basit fakat bilimsel olarak savunulabilen bir “değerlendirme sistemi”ni içerdiği söylenebilir. Bu plânda, ayrıca, yedi ana başlık altında toplanan çeşitli sorular yer almakta olup, bu soruların, kullanılabilirlikleri dikkate alınarak seçildiği görülmektedir (Rodger, 1952).

### 1. Fiziksel Uygunluk (Physical Make-up)

Meslek (iş) açısından önemli olabilecek, fiziksel bir sakatlığı ya da sağlık sorunu var mıdır? Genel görünümü, tavır ve konuşması iş açısından ne derece uygundur?

**2. Yetişme Düzeyi-Eğitim ve Öğretim Durumu (Attainments)**

Hangi tür bir eğitim kurumunu bitirmiştir? Mezun olduğu eğitim kurumundaki başarı derecesi nedir? Halihazır, hangi tür bir meslekî eğitime ve deneyime sahiptir? Şimdiye kadar yaptığı ve deneyim sahibi olduğu iş ya da işlerdeki başarı durumu nedir?

**3. Genel Zekâ (General Intelligence)**

Ölçüldüğü takdirde genel zekâ düzeyi ne olabilir? Günlük yaşamında bunun ne kadarını gösterebilir?

**4. Özel Yetiler (Special Aptitudes)**

Dikkate değer ölçülerde; mekânîk yetisi, el becerileri, sözcük ya da şekilleri kullanma kolaylığı, desen çizme yetisi, müzik yetisi v.b., özel yetileri var mıdır?

**5. İlgiler (Interests)**

İlgileri ne ölçüde; a) zihinsel etkinliklere dönüktür? b) uygulamaya dönük ve yapımsaldır? (inşa etmeye yöneliktir?) c) fiziksel etkinliği içerir? d) toplumsaldır? e) sanatsaldır? v.b.

**6. Genel Kişilik Özellikleri (Dispositions)**

Diğer bireylere kendini kabul ettirmede ne ölçüde başarılıdır? Diğer bireyleri etkileme gücü ne düzeydedir? Ağırbaşlı, tutarlı ve güvenilir birisi midir? Kendine güvenen birisi midir?

**7. Ailesi ve Kendisinin Yaşam Koşulları (Circumstances)**

Ailesinin maddî durumu nasıldır? Ailesinin diğer bireyleri geçimlerini nasıl sağlamakta ve ne gibi işler yapmaktadırlar? Kendisine açık başka herhangi bir özel iş olanağı var mıdır?

Bu plân, yukarıda da belirtildiği gibi, belirli bir iş için eleman seçmede kullanılabilir bir "değerlendirme sistemi"ne ilişkin ge-

nel bir çerçeve oluşturmaktadır. Ancak, bunun mükemmel bir model olduğu da düşünülmemelidir. Ayrıca, bu plân çerçevesinde ele alınan genel sorulara ve benzerlerine, personel gereksinimi olan iş'in koşulları açısından bakılmak durumu ve gereği vardır. Diğer bir deyişle; personel seçiminde böylesi bir plândan yararlanılması durumunda, plânın içeriğini ve ayrıntılarını, personel seçimi yapılan iş'in gerekleri ve koşulları belirleyecektir. Kısaca, belirli bir iş için personel seçiminde, başvuruda bulunan adayların hangi özelliklerinin değerlendirilmesi gerektiğinin belirleyicisi, bu iş'in gerekleri ve koşullarıdır. Yine, böyle bir plânın işlerlik kazanabilmesi için plânda yer alan veya alabilecek soruların ve bu sorulara ilişkin özelliklerin şu dört ölçüte uygun olmaları gerekmektedir:

- Plân uyarınca bireylerin (adayların) inceleme konusu yapı özellikleri, "iş başarısı" ile ilgili olmalıdır. Diğer bir deyişle, bireyin değerlendirilecek özellik ya da özelliklerinin, işteki başarı ya da başarısızlıkla ilişkileri kanıtlanabilir olmalıdır.
- Emek ve zaman ısrafından kaçınmanın bir yolu olarak; adayların incelenen özelliklerinin yeterince birbirinden ayrılmış ve bağımsız olmaları gerekir. Bu belirleme, biriyle binişlik gösteren değerlendirmeleri kontrol altına almanın temel bir koşulu olarak da görülebilir.
- Bireyin incelenmek istenen özellikleri gözlenebilir, ölçülebilir ve böylelikle de seçme süreci içinde değerlendirilebilir olmalıdır.
- Bireyin incelenecek özellikleri, zamandan tasarrufu sağlayacak derecede az, ancak yüzeysel yargılara varmayı engelleyecek ölçüde de kapsamlı olmalıdır.

Personel seçimi sürecinde, başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi gereken yönlerinin çokluğu ve çeşitliliği, değişik bilgi toplama yöntem ve araçlarından yararlanılması gereğini ortaya koymaktadır. Diğer bir anlatımla, personel seçimi kararları, tek bir yöntem ve araçla toplanan bilgilere dayandırılmamalıdır. Nitekim, yukarıda sunulan plân örneği de, personel seçimi kararlarının, "kapsamlı bir değerlendirme plânı" çerçevesinde ele alınması gereğini belirlemektedir. Ayrıca, bu plânın; *Genel Zekâ, Özel Yetiler, İlgiler* ve *Genel Kişilik Özellikleri* başlıkları altında yer alan sorular, personel seçiminde, psikolojik testlerden yararlanmanın kaçınılmazlığı-

nın belirleyicileri olmaktadır. Bu bakımdan, personel seçiminde psikolojik testlerin yeri ve önemi konusu, aşağıda belirli bazı temel ilkelere çerçevesinde ele alınmıştır.

### III. PERSONEL SEÇİMİNDE PSİKOLOJİK TESTLERİN YERİ VE ÖNEMİ

Günümüzde, psikolojik testler çok değişik amaçlarla kullanılmakta olup, bunları; a) Yönetmel Amaçlar, b) Öğretimi Geliştirme Amaçları, c) Rehberlik Amaçları, d) Araştırma Amaçları, biçiminde sınıflandırmak mümkündür. Psikolojik testlerin temelinde "karar süreci" yatmaktadır. Diğer bir deyişle, kullanılmakta olan çeşitli psikolojik testlerin geliştirilmelerinin altında; yerine göre önem dereceleri farklılaşabilen, başkalarının birey hakkında ya da bireyin kendi-kendisi hakkında, vermek durumunda olduğu çeşitli kararlar yatmaktadır. *Verilen bir kararın isabetliliği; -hem karar verici, hem örgüt (kurum) ve hem de hakkında karar verilen birey açısından- onun dayandığı verilerin yerindeliliği ve sağlamlığına bağlıdır.*

Bir iş örgütünün bireyler hakkında verdiği önemli kararlardan birisi de, örgütteki herhangi bir iş için başvuruda bulunan adaylardan hangilerinin işe alınacağını kararlaştırılmasıdır. Bu kararın, işin gerekleri ile işe alınacak birey ya da bireylerin özelliklerini bağdaştıran bir karar olmasının; işe alınan birey, iş sahibi ve örgüt açısından yararlarına yukarıda değinilmişti. Psikolojik testler; yerinde, zamanında, amaçları doğrultusunda ve ehliyetli kişiler tarafından kullanıldığı takdirde, personel seçimi kararlarının isabetliliğini artıran önemli araçlardır. Bu bakımdan, günümüzde, iyi yönetilen ve başarılı kurumlar, personel seçimi ve yerleştirilmesinde, diğer bilgi toplama araçlarının yanısıra, "test tekniği"nden, yani, psikolojik testlerden yoğun bir biçimde yararlanmaktadırlar. Test tekniğinin büyük gelişmeler gösterdiği, A.B.D. de ve İngiltere'de bunun pekçok örneklerini görmek mümkündür.

*Testler, bireyin bir bütün olarak incelenmesinde kullanılan değişik yöntem ve araçlardan (görüşme, sosyogram, soruşturma, otobiyografi, v.b.) sağlanan bilgilerle birleştirildiğinde; birey hakkında verilen kararları sağlamlaştıran psikolojik ölçme araçlarıdır. Testler hiçbir zaman kendiliğinden kararlar veren mekanik araçlar olmayıp, bireyi anlamada, bize önemli bilgiler sağlayan araçlardır (Cronboch, 1970, s. 23-25).*

Çeşitli amaçlarla kullanılan psikolojik testlerin dağıtımı, birçok ülkede sıkı bir denetim altındadır. Böylesi bir sıkı denetimin amacı,

yeterli bilgi ve deneyimi olmayan kişilerin testleri uygulamasını engellemektir. Bazı testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması, uzun bir eğitim programından geçmiş olmayı gerektirmeyecek kadar kolaydır. Buna karşın, diğer bazı testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması, ayrıntılı bir eğitim programından geçmiş olmayı, uzmanlaşmayı ve deneyim sahibi olmayı gerektirir. Bu bakımdan, psikolojik testlerin geliştirilmesi ve dağıtım sorumluluğunu yüklenmiş olan kurumlar, kendilerine istekler, diğer bir deyişle siparişler geldiğinde; testin kim tarafından ve ne amaçla kullanılacağı, söz konusu testi kullanma bilgi ve becerisine sahip olup olmadığı konularına açıklık kazandırmadan bu isteği karşılamazlar.

Personel seçimi sürecini çağdaş yaklaşımlara dayalı olarak gerçekleştiren kurumlar, bu sürecin belirli aşamalarında "psikolojik testler"den de önemli bir bilgi toplama aracı olarak yararlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda –örneğin A.B.D. ve İngiltere’de olduğu gibi– diğer amaçlarla kullanılan testlerin yanısıra, değişik düzeylerdeki personel seçme süreçlerinde kullanılacak testler geliştiren, bu testler üzerinde araştırmalar yapan; testler konusunda yetiştirme programları (kısa ve uzun dönemli) düzenleyen, bu testlerin ulusal ve uluslararası düzeyde dağıtım ve pazarlamasını yapan kamu ya da özel kuruluşlar bulunmaktadır. A.B.D. de Psychological Corporation; İngiltere’de National Foundation For Educational Research (NFER)- Nelson Publishing Company, çeşitli amaçlarla (Seçme-sınıflama, rehberlik, öğretimi geliştirme, klinik, endüstriyel v.b.) kullanılan pekçok testin, ulusal ve uluslararası düzeyde pazarlamasını yapan ve belirli standartları gözeterek testler alanında hizmet veren, tanınmış güçlü kuruluşlardır.

Ayrıca, yukarıda sözü edilen ülkelerde; ulusal ve uluslararası düzeyde hizmet veren kuruluşların standartlarıyla bütünleşen standartları koruyarak, özellikle personel seçimi ve personelin değerlendirilmesinde yararlanan psikolojik testler üzerinde yoğunlaşan çeşitli kuruluşlar bulunmaktadır. İngiltere’de; A.K. Selection Austin Knight Ltd., Educational and Endustrial Tests Services Ltd., Independent Assessment and Research Centre, Mills and Nuttall Ltd., Roffey Park Management College-Roffey Park Institute Ltd., Saville and Holdsworth Ltd., The Test Agency, bu tür kuruluşların bazı örneklerini oluşturmaktadır. Sözü edilen bütün bu kuruluşlarda kullanılan testler, yürütülen test programları ve sunulan hizmetler İngiltere Psikoloji Derneği (British Psychological Society)’nin



denetimi altındadır. Nitekim bu kuruluşların tümü çeşitli yayınlarında, sundukları hizmetin bu derneğin denetim ve gözetimi altında olduğunu açıkça belirtmektedirler. Örneğin, yine İngiltere'de Institute Of Personnel Management tarafından 1980 yılında yayınlanan ve ülke düzeyinde, psikolojik testlerle ilgili hizmetler sunan kişi ve kuruluşların tanıtıldığı bir yayının giriş bölümünde; psikolojik testler ile ilgili olarak hizmetlerinden yararlanan kişi ya da kuruluşların, İngiltere Psikoloji Derneği'nce onaylanan kişi ve kuruluşlar olması gerektiği hatırlatılarak, bu yayında tanıtılan kişi ve kuruluşların tümünün bu gereği karşıladıkları belirtilmektedir. (Institute Of Personnel Management, 1980).

Ülkemizde, personel seçimi süreçlerinde, psikolojik testlerden yeterli düzeyde yararlandığı söylenemez. Bunun çeşitli nedenleri olup, bunların başında; psikolojik testlerin personel seçimindeki işlevi ve yararlarına ilişkin yeterli düzeyde bir bilinçlenmenin olmaması; personel seçiminde kullanılacak çeşitli testleri geliştiren, bunlar üzerinde araştırmalar yapan, danışmanlık hizmetleri sunan ulusal düzeyde herhangi bir kuruluşun bulunmaması gelmektedir. Nitekim, 8-9 Mayıs 1980 tarihlerinde Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde düzenlenen, "Türkiye'de Uygulamalı Psikoloji ve Sorunları" adlı I. Yöresel Psikoloji Sempozyumu'nda, psikolojik testlerin ülkemizdeki kullanım durumu ve sorunları üzerinde de durulmuştur. Bu sempozyumda, ülkemizde;

- a. değerlendirme araçlarının (testlerin) sağlanmasında, çeşitli nedenlere (finansman, varolan araçların kullanılma eksikliği v.b.) dayalı önemli güçlüklerin olduğu,
- b. üniversitelerimizin bir kısmında, mevcut testlerden etkili bir biçimde yararlanma ve bölümlerarası işbirliğine dayalı olarak kullanma geleneğinin kurulamamış olduğu,
- c. örgütsüzlüğün, araç (test) sıkıntısında önemli bir neden olduğu,
- d. finansman konusunda hükümetlerin ve araştırma kuruluşlarının ilgisinin yeterince uyarılmadığı,
- e. yabancı kaynaklı değerlendirme araçlarının (testlerin); ekip çalışmaları çerçevesinde ve Türk normlarına göre uyarlanmış araçlar olarak ele alınmasında eksikliklerin olduğu,

belirtilerek, bu sorunların çözümüne yönelik bazı önemli önerilerde bulunulmuştur (Uçman, 1980). Bu önerilerden bazıları aşağıda belirtilmiştir.

- Bugün ülkemizde psikolojik hizmetlere gereksinimleri olduğunu ileri süren kuruluşların, bu mesleğin gerekli malzemelerle donanımının bilincine varmaları gerekmektedir.
- Testler üzerinde; geliştirme, standardizasyon, uyarlama v.b. çalışmalar yapma, ekip çalışmalarının yanısıra yüklüce maddi destekleri gerektirmektedir. Bu bakımdan ilgili kuruluşların (Üniversiteler, TUBİTAK, diğer ilgili kamu ve özel kuruluşlar) işbirliği yapmaları gerekir. *Bütün bunlar bir örgütlenme sorunu olup, ivedilikle ele alınmalıdır.*
- Testler konusundaki çalışma ve uygulamalar, Psikologlar Derneği'nin aracılığı (denetimi) çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.

Yine 1981 yılında, İzmir'de gerçekleştirilen I. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde, psikolojik testlerin çeşitli amaçlarla kullanılmasında gözetilmesi gereken bazı önemli ilkeler üzerinde de durulmuştur (Özoğlu 1983). Test Güvenirliği İlkesi, Test Yorumlama İlkesi ve Test Yayınlama İlkesi, başlıkları altında incelenen çeşitli ilkelerden iki tanesi, bu makale ile ilişkileri temeline dayalı olarak aşağıda verilmiştir.

İlke 12- "... Bu tür araçlar ancak, profesyonel yeterlik ve ilgileri olup, bunların kullanılmasını koruyacak kişilere açık tutulmalıdır."

İlke 14- "Psikolojik testlerin ticari amaçla yayınlanması ancak ve yalnızca bu testleri profesyonel bir biçimde sunacak ve yalnız yetkili ve yeterli kullanıcılara dağıtacak yayımcılarca yapılmalıdır...."

Bu ilkelerin de gereklerini karşılamak üzere, yukarıda adı geçen ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, değişik amaçlarla testlerden yararlanmak isteyen kuruluş ve kişilere hizmetler sunan, testlerle ilgili tüm etkinlikleri ulusal düzeyde koordine eden güçlü bir kuruluş gereksinim vardır. Böyle bir kuruluş, gerek değişik düzeylerde iş arayan bireylere gerekse değişik düzeylerde personel gereksinimi olan kuruluşlara, özelliklerine uygun iş ve personel bulma açısından yardımcı olabilir. Ayrıca, böyle bir kuruluş, diğer amaçlarla kullanılan testlerin yanısıra, personel seçimi ve personelin değerlendirilmesi amacıyla ülkemize kullanılan testleri, diğer ülkelerde olduğu gibi, bir "test-kullanımı yeterlik sistemi"ne bağlayabilir. Örneğin, *İngiltere'de testlerin ulusal ve uluslararası düzeyde pazarlamasını yapan NFER-Nelson Yayın Firması; bütün testler ve ilgili materyallerin hizmete sunulması ve kullanılmasını, İngiltere Psikoloji Derneği ve uluslararası uygulamaların gerekleri uyarınca, bir test kullanımı yeterlik sistemi"ne dayalı olarak yürütmektedir.*

Bu nedenle, kendilerinden bir test isteminde bulunulduğunda, istekte bulunan kişi ve kuruluşlardan "Standart bir Yeterlik Formu" doldurmaları istenmektedir (NFER, 1981). Benzer şekilde, A.B.D. de ulusal ve uluslararası düzeyde, testler alanında hizmetler veren The Psychological Corporation'un hizmete sunduğu testler hakkında bilgi veren kataloglarda (The Psychological Corporation, 1976), diğer amaçlarla kullanılan testlerin yanısıra, personel seçiminde kullanılan çeşitli testler ve bunların kurumdan sağlanabilme koşulları yer almaktadır. A.B.D.'de de, sözü edilen kuruluş aracılığı ile, testlerin çeşitli amaçlarla kullanımı, psikologların gözetim ve denetimi altındadır.

Ulusal ve uluslararası düzeyde, testler alanında hizmetler sunan kurumlar; testler alanında yetişmiş psikologları geniş ölçüde istihdam etmektedirler. Örneğin, çeşitli kuruluşlara, insangücünü etkilice kullanma konusunda, değişik boyutlarda hizmetler sunan Saville and Holdsworth Ltd.de (İngiltere), profesyonel düzeyde hizmet veren elemanların çoğu testler alanında uzmanlaşmış psikologlardır (Saville and Holdsworth Ltd., 1981).

Özetle, ülkemizde, değişik amaçlarla kullanılabilen testleri bünyesinde toplayan, bu testler üzerinde; araştırma, geliştirme çalışmaları yapan; ülke düzeyinde kullanılan tüm testler üzerinde bir denetim sistemi geliştirerek uluslararası kuruluş ve uygulamalarla da bütünleşen, bu çerçevede, çağdaş ülkelerdeki uygulamalarda olduğu gibi, psikologların testler üzerindeki denetimine olanak sağlayan üst düzeyde güçlü bir kuruluşa gereksinim olduğu ortaya çıkmaktadır. "Türkiye Test ve Araştırma Kurumu (Bürosu)" veya benzeri bir adla kurulabilecek bu kuruluşun; a) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Amacıyla Kullanılan Testler Birimi, b) Öğretimi Geliştirme Amacıyla Kullanılan Testler Birimi, c) Klinik Amaçlarla Kullanılan Testler Birimi ve d) Endüstri ve İşletmecilik Amacıyla Kullanılan Testler Birimi, olmak üzere dört ana birimi içerir biçimde örgütlenmesi yararlı görülebilir. Yine böyle bir kuruluş, topluma sunacağı hizmetler çerçevesinde, devlet bütçesinden önemli ölçülerde parasal yardım alırken; hizmetlerin sunumu ile ilgili olarak geliştirebileceği bir sistem çerçevesinde, büyük ölçüde kendi kendini finanse edebilen bir kuruluş olarak da örgütlenebilir.

Yukarıda Önerilen Kuruluşun oluşturulmasında; TÜBİTAK'ın, Üniversitelerin, Devlet Personel Dairesi'nin, diğer ilgili kamu ve özel kuruluşların işbirliği yapmaları gerekir. Ayrıca, böyle bir kuruluşun oluşturulması ve bu kuruluşa işlerlik kazandırılmasında ülkemizde

yıllardır testler alanında geliştirme ve araştırma çalışmalarını sürdüren, sunduğu hizmetlerle toplumun güven ve beğenisini kazanan ÖSYM'nin deneyim ve uygulamalarından da geniş ölçüde yararlanılabilir. Yine böylesi bir kuruluşta, değişik düzeylerde uzman personelin istihdam edilmesinin yanı sıra, hizmete sunulan testler üzerindeki denetim konusunda psikologlardan (Psikometrist, Sosyal Psikolog, Eğitim Psikoloğu, Klinik Psikolog, Endüstriyel Psikolog, Gelişim Psikoloğu v.b.) geniş ölçüde yararlanılabilir. Böylelikle, tüm çağdaş ülkelerde olduğu gibi, testlerin ülkemizdeki hizmete sunum ve kullanımında, "psikologların testler üzerindeki denetimi" bu kuruluş çerçevesinde gerçekleştirilebilir. Ülkemizde, bu tür düzenlemelere olanak verebilecek bir birikimin olduğu da savunulabilir. Yeter ki bu birikimden yararlanma yöntem ve yolları bulunabilsin.

#### KAYNAKLAR

1. **Cronbach, Lee J.** *Essentials Of Psychological Testing*. Üçüncü Baskı. New York: Harper And Row Publishers, 1970. s. 23-25.
2. **Davies R.D., and V.J. Shackleton.** *Psychology And Work*. London: Methuen And Co. Ltd., 1975, s. 67-82.
3. **Holdsworth, R.F.**, *Personnel Selection Testing- A Guide For Managers*. London: British Institute Of Management, 1972.
4. **Institute Of Personnel Management.** *Psychological Testing Organizations And Sources-IPM Information Note 2*. London: Institute Of Personnel Management, 1980.
5. **NFER-Nelson.** *Catalogue Of Tests For Industry And Commerce-Occupational Tests 1982*. Windsor: NFER-Nelson Publishing Company-Test Department, 1981, s. 4.
6. **Özoğlu, Süleyman Çetin.** "Psikologlar İçin Aktörel İlkeler ve Standartlar." *I. Ulusal Psikoloji Kongresi* (Editör: Nuri Bilgin). Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 29, İzmir: 1983, s. 163-173.
7. **Rodger, Alec.** *The Seven Point Plan*. NIIP Paper No 1, NFER Publishing Company Ltd., London: 1952.
8. **Saville and Holdsworth Ltd.** *Occupational Psychologists-Training Courses And Consultancy Services*. London: Saville And Holdsworth Ltd., 1981.
9. **The Psychological Corporation.** 1976. *Catalogue Of Psychological Tests And Services For Clinical-Counseling And Industrial Use*. New York: The Psychological Corporation, 1976.
10. **Uçman, Perin.** "Psikologların Görev Tanımı ve Eğitimlerine İlişkin Sorunlar-Çözüm Önerileri." *Türkiye'de Uygulamalı Psikoloji ve Sorunları: Psikologlar Derneği I. Yörel Psikoloji Sempozyumu* 1980. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları 1, 1980, s. 57-58.