



Eleman Çekme, Seçme ve Yerleştirme (II)

Personel Seçme ve Yerleřtirmede Kullanılan Değerlendirme Yöntemleri

- **Seęme:** Bireyi istihdam etme / işe alma
- **Yerleştirme:** Kurumun çalışanlarını işlere atama

Personel Seçme ve Yerleřtirmede Kullanılan Değerlendirme Yöntemleri

- İşe başvuran adaylar arasından doğru kiőiyi nasıl seğersiniz?

İş ile İlgili Özellikler – BBYDÖ

- Bilgi Beceri Yetenek ve Diğer Kişisel Özellikler (BBYDÖ) :
 - Bilgi
 - Beceri
 - Yetenek
 - Diğer kişisel özellikler
- İş ile ilgili BBYDÖ iş analizi ile belirlenebilir

İş ile İlgili Özellikler – BBYDÖ

- İşin gerektirdiği BBYDÖ'lere sahip bireylerin sözkonusu işte başarılı olma olasılığı daha yüksektir
- Seçme ve yerleştirme sürecinde işe başvuranların iş ile ilgili özellikleri nasıl ölçülebilir?

İş ile İlgili Özellikler – BBYDÖ

- Doğru karar vermede seçme aracının iki önemli özelliği:
 - Geçerlik
 - Güvenirlik

Psikolojik Testler

- ***Psikolojik test*** nedir?

Psikolojik Testler: Testlerin Özellikleri

Grup ya da Bireysel Uygulamalı Testler:

- Grup testi
- Bireysel test

Psikolojik Testler: Testlerin Özellikleri

Kapalı-Uçlu ya da Açık-Uçlu Testler:

- Kapalı-Uçlu Testler
- Açık-Uçlu Testler

Psikolojik Testler: Testlerin Özellikleri

Kağıt-Kalem ya da Performans Testleri:

- Kağıt-kalem testi
- Performans testi

Psikolojik Testler: Testlerin Özellikleri

Güç ya da Hız Testleri:

- Güç testi
- Hız testi

Psikolojik Testler

- Yetenek Testleri
- Bilgi ve Beceri Testleri
- Kişilik Testleri
- Duygusal Zeka Testleri
- Dürüstlük ve Bütünlük Testleri
- Mesleki İlgil Testleri
- Bağımlılık Testi



Yetenek Testleri

- Bilişsel Yetenek Testleri
- Psikomotor Yetenek Testleri

Bilgi ve Beceri Testleri

- Başarı testi olarak da adlandırılırlar
- Bilgi testi ***“kişi ne biliyor?”***
- Beceri testi ***“kişi ne yapabiliyor?”***

Kişilik Testleri

- Kişilik özelliği
- Kişilik özellikleri, iş performansı ve diğer örgütsel davranışlar için önemlidir
- Personel seçiminde kişilik testleri popülerdir

Kişilik Testleri

- Kişiliğin Beş Faktör Kuramı:
 - Yeniliklere açıklık
 - Özdisiplin
 - Dışa dönüklük
 - Uyumluluk
 - Duygusal dengelilik

Kişilik Testleri

- Personel seçme sürecinde kişilik testlerinin kullanımının dezavantajları:
 - Aldatma / taklit (faking)
 - Diğer testlere görece iş ile daha az ilgili olabilirler

Duygusal Zeka (EI) Testleri

- Duygusal zeka nedir?
- Duygusal zeka testleri:
 - Özellik testi
 - Bilgi-işleme testi

Dürüstlük ve Bütünlük Testleri (Integrity Tests)

- Çalışanın üretim karşıtı ya da dürüst olmayan davranışlar sergileyip sergilemeyeceğini ve işten ayrılma davranışını yordamak gibi amaçlarla kullanılır

Dürüstlük ve Bütünlük Testleri

- İki farklı türü bulunmaktadır:
 - Açık bütünlük testleri
 - Kişilik bütünlük testleri

Mesleki İlgil Testleri

- Amaç:
 - Bireylerle işleri, bireylerin ilgilerini, kişilik özelliklerini ve mesleki gereklilikleri dikkate alarak eşleştirmek
- Mesleki rehberlik/yönlendirme amacıyla kullanımları yaygındır
- En popüler mesleki ilgi testi Holland'ın Kendini Keşfetme Ölçeği (Holland's Self-Directed Search)

Mesleki İlgil Testleri

- Holland'ın Kendini Keşfetme Ölçeği'nin altı türü:
 - Gerçekçi tip
 - Araştırmacı tip
 - Sanatçı tip
 - Sosyal tip
 - Girişimci tip
 - Geleneksel tip

Bağımlılık Testi (Drug Testing)

- Amaç: iş yerinde madde kötüye kullanımını önlemek
- İşin güvenlik açısından hassas olup olmamasına göre çalışanlar olumlu ya da olumsuz tutum sergilemektedir



Biyodata (Biographical Information)

- **Biyodata nedir?**
- **Biyodata, başvuru formundan nasıl farklıdır?**
- **Biyodata'ya yönelik eleştiriler nelerdir?**

Mülakatlar (Interviews)

- Çoğunlukla iki kişi arasındaki yüz yüze görüşme
- Personel seçmede kullanımı yaygındır
- Mülakatların iki türü :
 - Yapılandırılmamış mülakat
 - Yapılandırılmış mülakat

Mülakatlar (Interviews)

- Mülakat tekniğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Mülakatlar (Interviews)

- Eleman seçme sürecinde yapılandırılmış mülakatların güvenilirlik ve geçerliklerini arttırmak için görüşmecinin yapması gerekenler nelerdir?

İş Örnekleri (Work Samples)

- Amaç:

- Standart koşullarda işe başvuranlar iş ile ilgili görevleri (işin tamamının ya da bir parçasının) ne ölçüde iyi yapabiliyor? sorusuna cevap verebilmek

İş Örnekleri

- İş Örnekleri yönteminin psikolojik testlerden farklılıkları nelerdir?

İş Örnekleri

- İş Örnekleri testinin sınırlılıkları nelerdir?

Değerlendirme Merkezleri (Assessment Centers)

- **Amaç:** Bireyin belli bir işteki görevleri ne kadar iyi yapabildiğini değerlendirmek
- Birden fazla sayıda alıştırmalar içerir
- Bir ya da birkaç gün sürebilir

Değerlendirme Merkezleri

- Değerlendirme Merkezi'nde kullanılan boyutlar:
 - Sözlü iletişim
 - Sözlü anlama
 - Problem çözme
 - Kişilerarası ilişkiler
 - Rehberlik / Koçluk
 - Planlama
 - Yazılı iletişim

Değerlendirme Merkezleri

- Değerlendirme Merkezleri'nin iki türü:
 - Sepetteki işler
 - Lidersiz grup tartışması

Değerlendirme Merkezleri

- Değerlendirme Merkezleri'nin geçerliliğini arttırmak için neler yapılabilir?

Elektronik Değerlendirme (Electronic Assessment)

- Test uygulaması ve puanlamasında teknolojinin kullanımı
- Elektronik değerlendirmenin iki türü:
 - Psikolojik Testlerin elektronik uygulaması
 - Ismarlama / Özel Test

Elektronik Değerlendirme

- Psikolojik testlerin elektronik uygulamasının avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Elektronik Değerlendirme

- Ismarlama/özel testlerin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Personel Seçme ve Değerlendirme Yöntemleri

- Başvuran adayların farklı yöntemlere yönelik tutum ve değerlendirmeleri nasıl?
- Kurumların farklı yöntemlere yönelik tutum ve değerlendirmeleri nasıl?