

Psikometrik Testlerin İş Hayatında Kullanımı



Psikometrik testler bireyin;

- kişilik yapısını oluşturan tutum, mizaç, karakter gibi bileşenleri ortaya çıkarmak,
- kararlarını yönlendiren duyguları, değerleri, inançları keşfetmek,
- yeteneklerini, güçlü ve gelişime açık yönlerini tespit etmek,
- davranışlarını ve iş performansını öngörmek

amacıyla kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği bilimsel olarak kanıtlanmış değerlendirme araçlarıdır.

İş hayatında modern psikometrikler en çok, **ilk seferde en doğru** işe alım ve terfi kararlarının verilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Günümüzün vizyoner şirketleri, bir adayı işe alma veya terfi ettirme kararını değerlendirirken 2 soru sormaktadır:

1. Aday yapabilir mi?

2. Aday yapacak mı?

1. Aday yapabilir mi?

Bu sorunun yanıtı, 21. yüzyıl yetkinlikleri olarak tanımlanan ve adayın muhtemel performansını öngörmeyi sağlayan iki yetkinlik ile belirlenmektedir: "**Karmaşık Problemleri Çözme**" ve "**Eleştirel Düşünme**" yetkinlikleri seviyesi, adayın belirlenen role uygun olup olmadığını açıklayan en önemli göstergelerdir.

1.a. Raven'in İlerleyen Matrisleri testi kişilerin bilişsel kapasitesini;

karmaşık problemleri çözme
gelişmiş gözlem yapabilme
net/açık düşünebilme
analitik düşünme

soyut düşünme
kolay ve hızlı öğrenme
entelektüel kapasite
entelektüel etkinlik



boyutları ile ortaya koymaktadır.

Raven'in İlerleyen Matrisleri, problemlerin çözümünü gerektiren, sözel olmayan, normatif bir zihinsel yetenek testidir. Bu test ile adayın;

- İlk defa karşılaştığı bilgilerden yeni kavramlar geliştirebilme
- Karışıklık veya belirsizlikten anlam çıkarabilme
- Karmaşık durumlar ve olaylar hakkında açık ve net düşünebilme

becerileri, dahil olduğu norm grubundaki (çalışanlar/müdürler) diğer kişilerle karşılaştırmalı olarak raporlanır.

Testin **Raven'ın Standart İlerleyen Matrisleri (SİM)** ve **Raven'ın Gelişmiş İlerleyen Matrisleri (GİM)** olmak üzere iki seviyesi vardır. İkisi arasındaki fark ise şöyle açıklanabilir: Raven SİM skoru bir adayın organizasyondaki, **süpervizör, orta kademe yönetici** veya **eşdeğer teknik ve profesyonel pozisyonlardaki** başarı potansiyelini ölçerken Raven GİM skoru **üst düzey yönetici, direktör, genel müdür** veya **eşdeğer üst düzey teknik ve profesyonel pozisyonlarındaki** başarı potansiyelini ölçer.

1.b. Watson Glaser™ II Eleştirel Düşünme Ölçeği, kişilerin eleştirel düşünme yetkinliğini;

- varsayımları tanıma
- argümanları değerlendirme
- sonuç çıkarma

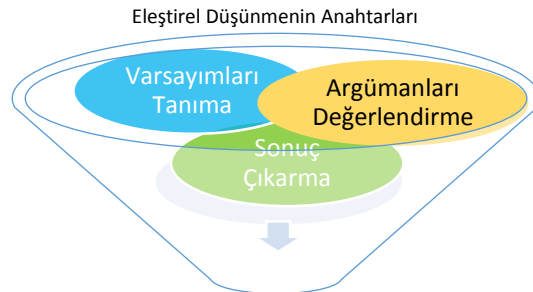


boyutlarında ölçmektedir.

Bilgi aktarıcılığına dayalı öğretim anlayışı, aktarılanları aynen alan ve kabul eden, sorulduğunda aynı şekilde yanıt veren bir insan tipi oluşturur. Bunun sonucunda; sorgulamayan, değişime ve yeniliğe ayak uyduramayan, yanlışları tespit etmekte ve problem çözümünde zorlanan, verileni olduğu gibi alıp kabul eden, gelecekle ilgili olası durumları kestiremeyen, yani "eleştirel düşünemeyen" bireyler yetiştirilir. Böyle bir insan tipinin günümüz iş dünyasında zorlanması kaçınılmazdır.

Eleştirel düşünme yetkinliği yüksek bireyler ise, karşılaştıkları durumları gözlem ve bilgiye dayanarak, saplantısız, nesnel ve derinlemesine düşünme yoluyla işleme, değerlendirme, sonuca ulaşma ve bir alanda öğrendiklerini, ilk defa karşılaştığı yeni durumlara uyarlayabilme (öğrenme çevikliği) becerisine sahiptir.

Watson-Glaser™ II Eleştirel Düşünme Ölçeği, bu yeteneği değerlendirmek için tasarlanan alanında lider bir testtir. 2009 yılından beri dünyada her sektörden yüzlerce şirket ve okulda, iş ve eğitim performansı yüksek olacak bireyleri belirlemek üzere kullanılmaktadır.

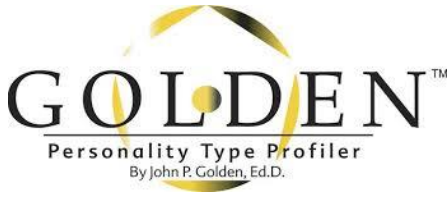


Raven'ın İlerleyen Matrisleri ve **Watson Glaser II Eleştirel Düşünme Ölçeği** bir arada kullanıldığında, "**Aday yapabilir mi?**" sorusunun yanıtı kapsamlı bir şekilde alınabilmektedir.

2. Aday yapacak mı?

Bu sorunun yanıtı ise adayın **kişilik özelliklerinin belirlenen role uygunluğu** ve **motivasyonu** ile ilgilidir.

2.a. Golden Kişilik Tipi Profili™ dünyada tüm sektörlerden işletmelerde kullanılan, bugüne kadar geliştirilmiş en derin ve zengin içerikli kişilik envanteridir.



Golden Kişilik Tipi Profili™, Carl Gustav Jung'un kişilik tipi kuramları ile Beş Faktör modelini birlikte temel alır. 16 farklı kişilik tipi ve her bir kişilik tipi için 36 alt davranış özelliği ile eşsiz bir rapor sunan Golden, aşağıdaki özellikleri ile diğer kişilik envanterlerinden farklılaşır:

- Kişinin hem profesyonel ortamda hem de iş dışındaki zamanlardaki davranışlarını belirlemeye yöneliktir.
- Yalnızca işe alım/terfi kararı için değil, işe alınan/terfi ettirilen kişinin gelişim planının hazırlanması için de kullanılacak verileri içerir.
- Kişinin günlük strese tepkisini ölçen iki global ölçeğe sahiptir.

Golden Takım Raporu

Takım oluştururken yaratıcı, iş bitirici, planlayıcı, analitik vb. karakter özelliklerinin dengede olması ve takım içinde çeşitliliğin sağlanması tercih edilir.

Bir takımdaki bireylerin birbiri ile etkileşime girdiklerinde sergileyecekleri kişilik yapısını öngören Golden Takım Raporu, bireysel sonuçların faydalı bir derlemesidir. Bu raporu kullanarak, birlikte daha etkin çalışacak kişilikleri bir araya getirmek ve hedefe uygun takımlar oluşturmak mümkün olmaktadır.



2.b. Orpheus İş Kişiliği Envanteri™ Beş Faktör modelinin temel boyutlarına ilave yedi dürüstlük özelliğine bakarak bireyin;

- iş kişiliğini,
- dürüstlük seviyesini,
- aday olduğu pozisyonun gereklerini yerine getirmeye yönelik tavrını ve motivasyonunu

ortaya koyar.

Testin içine gömülmüş olan, dört ayrı denetim ölçeği bulunmaktadır:

İkiyüzlülük: Bireyin sorulara cevap verirken ne kadar dürüst olduğunu ölçmektedir.

Çelişki: Bireyin tüm test boyunca, kendisiyle çelişip çelişmediğini tespit eder.

Umutsuzluk: Abartının veya kendi kendini sabote etmenin işaretleri olabilecek cevapları kontrol eder.

Dikkatsizlik: Bireyin soruları doğru okuyup okumadığını ve onları doğru anlayıp anlamadığını değerlendirir.

Orpheus İş Kişiliği Envanteri, aday;

- Katılması düşünülen takıma nasıl adapte olabilir?
- İşyle ilgili stresli ve talepkâr ortamlarla başa çıkabilir mi?
- Özgün fikirler oluşturabilir mi?
- Gerçekten kurumunuza uyacak mı?



sorularına yanıt verirken kurumunuzun değerlerini anlayan ve saygı gösteren kişilerin tespit edilmesini sağlar.

Golden Kişilik Tipi Profili ve Orpheus İş Kişiliği Envanteri bir arada uygulandığında, "Aday yapacak mı?" sorusu güvenilir şekilde yanıtlanabilmektedir.

Psikometrik testlerin geçerliliği ve güvenilirliği ne demektir?

Farklı ülkelerde geliştirilmiş psikometrik testlerin Türkiye'de kullanılabilmesi için öncelikle, çeviri, kültürel normlara uyum, geçerlilik ve güvenilirlik ölçümlerinin yapılması gerekir.

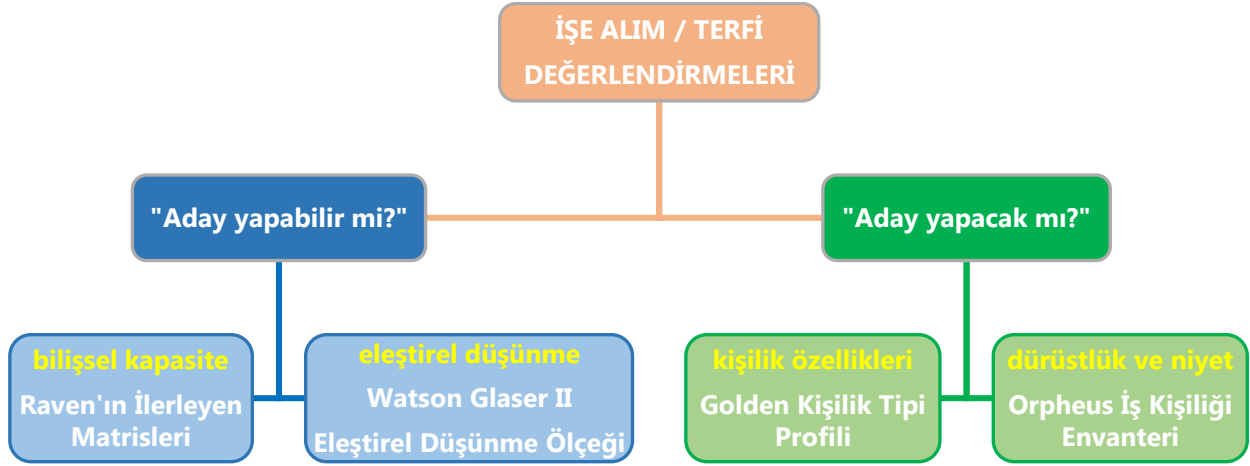
Geçerlilik; bir testin neyi ölçmeyi amaçlıyorsa onu ölçtüğünün, başka unsurları ölçüme karıştırmadığının kanıtlanmasıdır.

Güvenilirlik; bir testin iç ve dış koşullardan etkilenmeden her seferinde tutarlı bir ölçüm yaptığının ispatlanmasıdır.

Raven, Watson, Golden ve Orpheus testlerinin Türkçe'ye çeviri, Türkiye kültürüne uyum çalışmaları ile geçerlilik ve güvenilirlik ölçümleri yapılmıştır.

Psikometrik testler nasıl uygulanmaktadır?

Tüm test ve envanterlerimiz internet ortamında, bireyin tercih ettiği zaman diliminde uygulanır. Testin/envanterin tamamlandığı anda kapsamlı sonuç raporu oluşturulur.



Bu testlerin sonucunda alınan raporlar doğrudan karar verme ve seçme kriteri olarak kullanılabilir gibi; mülakat, değerlendirme merkezi, performans yönetim sistemi ve diğer aktivitelerinizle birleştiginde, tek seferde doğru kişileri tanımanızı ve seçmenizi sağlamaktadır.

Psikometrik testlerimizin tamamlayıcısı olarak bu testlerin sonuçlarını temel alan;

Golden ile "Kendini Tanı" Eğitimi ve **Eleştirel Düşünme Eğitimi** başta olmak üzere çeşitli eğitim, gelişim, koçluk ve danışmanlık hizmetlerimiz bulunmaktadır.

Saygılarımızla,

Look For Talent Eğitim ve Danışmanlık A.Ş.

look4talent

PSİKOMETRİK TESTLER | KOÇLUK | EĞİTİM | DANIŞMANLIK

Adres:

Arya Plaza Esentepe Mh. Keskin Kalem Sk. N:17 K:1 D:2/A
34394 Şişli/İstanbul

Telefon:

+90 212 706 1590

E-posta:

info@look4talent.com

Web:

www.look4talent.com