

İnsan Kaynakları Yönetimi

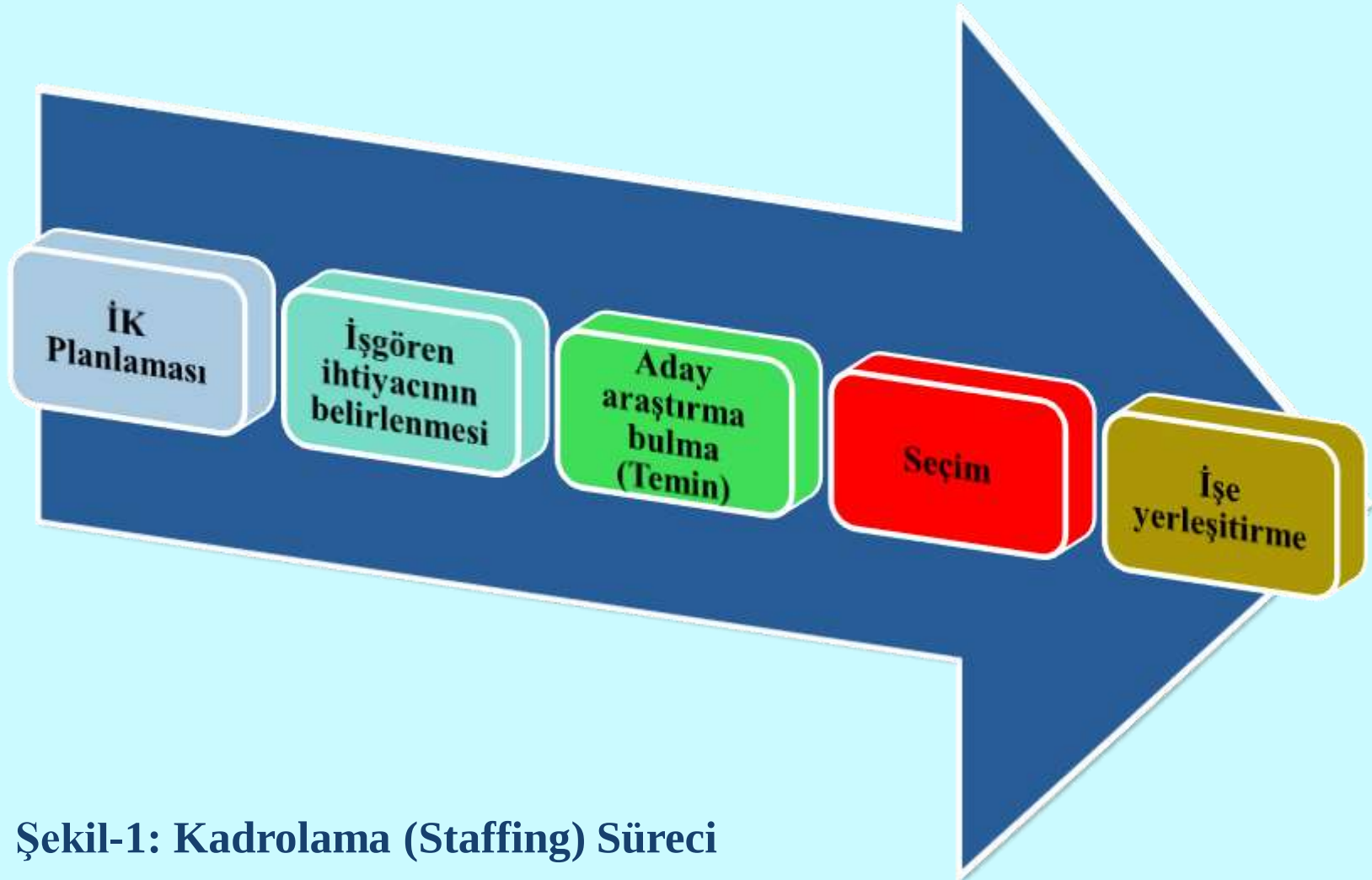
Bölüm 5: İşgören Seçimi

Gündem

- * İşgören seçim süreci
- * Kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu
- * İşgören seçiminde kullanılan testlerin özellikleri
- * İşgören seçim yöntemleri/araçları
- * Mülakat (iş görüşmesi)
- * Uluslararası görevlere işgören seçimi
- * İş teklifinin yapılması ve işe yerleştirme

“Bir örgüt yöneticisini rastgele seçerse, kaptanı yolcular arasından kura ile seçilmiş bir gemi kadar çabuk batar”. Cicero

İşgören Seçimi



Şekil-1: Kadrolama (Staffing) Süreci

İşgören Seçim Süreci

* **İşgören seçimi**, aday araştırma bulma gayretleri neticesinde oluşturulan aday havuzundan işe ve örgüte en uygun adayların çeşitli yöntemler kullanılarak seçilmesi sürecidir.

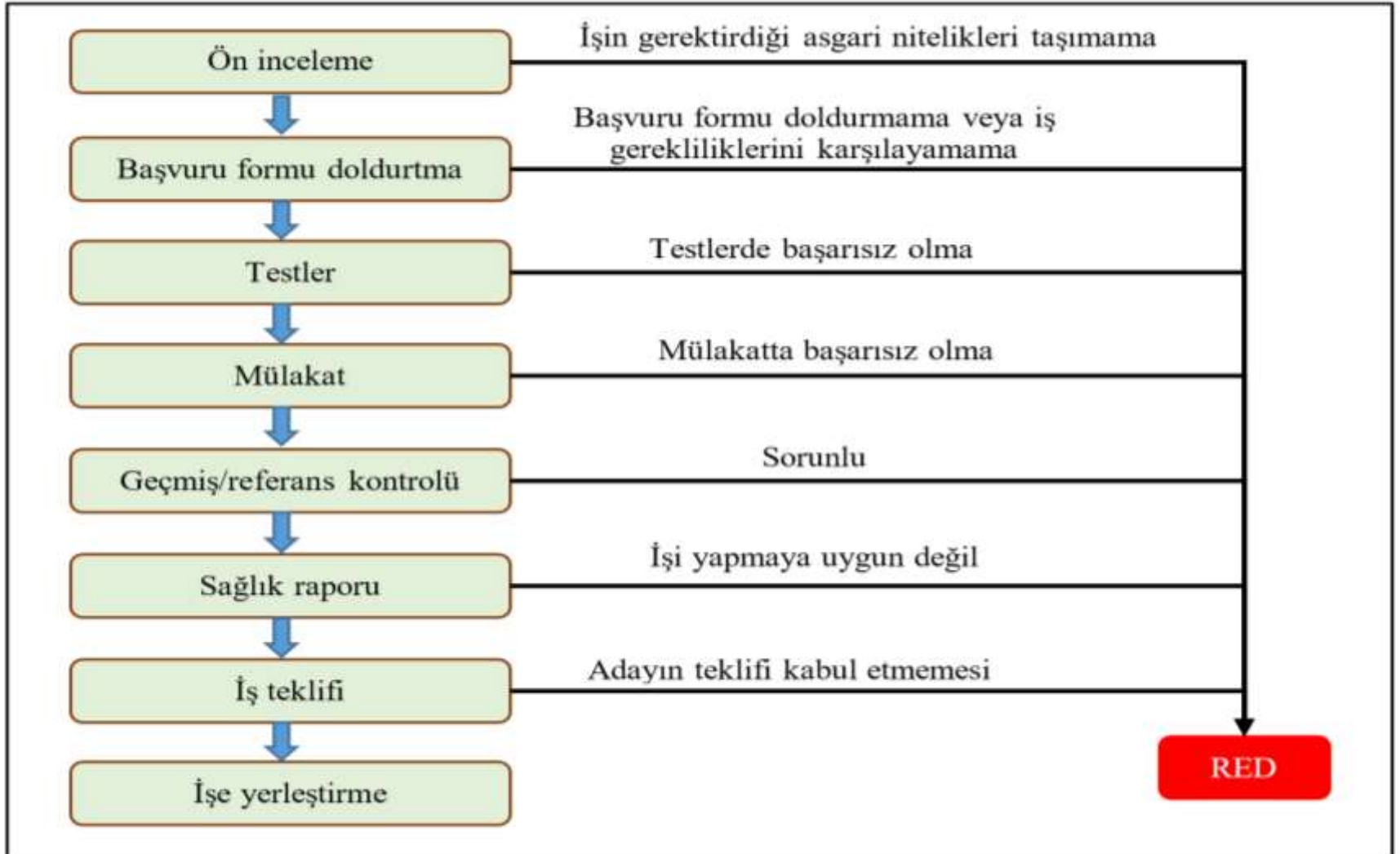
* **Amaç**, işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklere (BBYD) sahip en doğru adayları seçmektir. Kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun gerçekleştirmektir.

* “Kötü kumaş, ütü tutmaz”.

Sistematik Bir İşgören Seçimi Neden Önemli?

- * Doğru ve yetenekli adaylar, örgütlerin başarı ve performansını arttırmak.
- * İstenmeyen davranışların da önüne geçebilmek.
- * Eğitim ve işe alma maliyetleri azaltmak.
- * Yasal ve etik kurallara uymak.

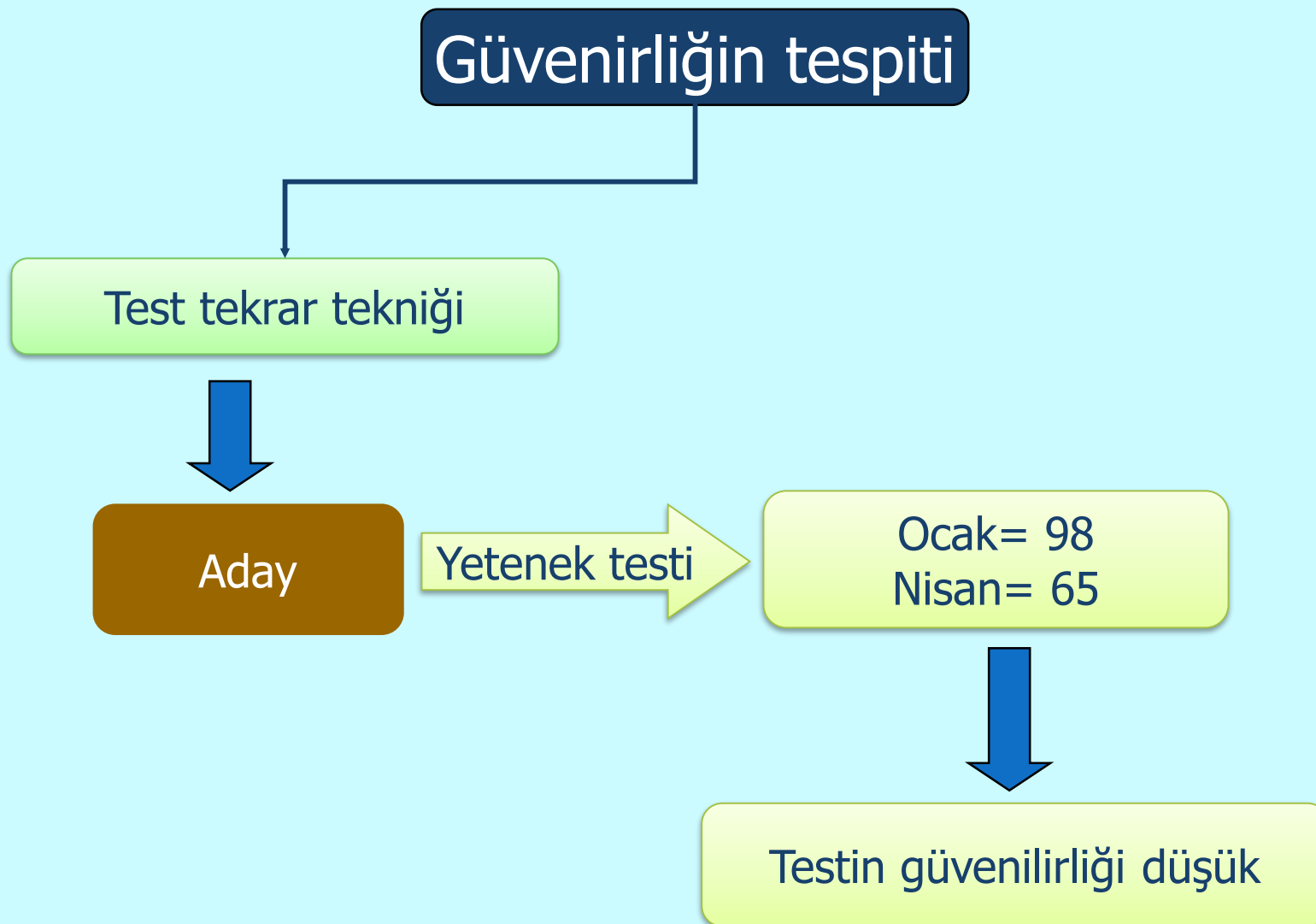
Tipik Bir Seçim Süreci



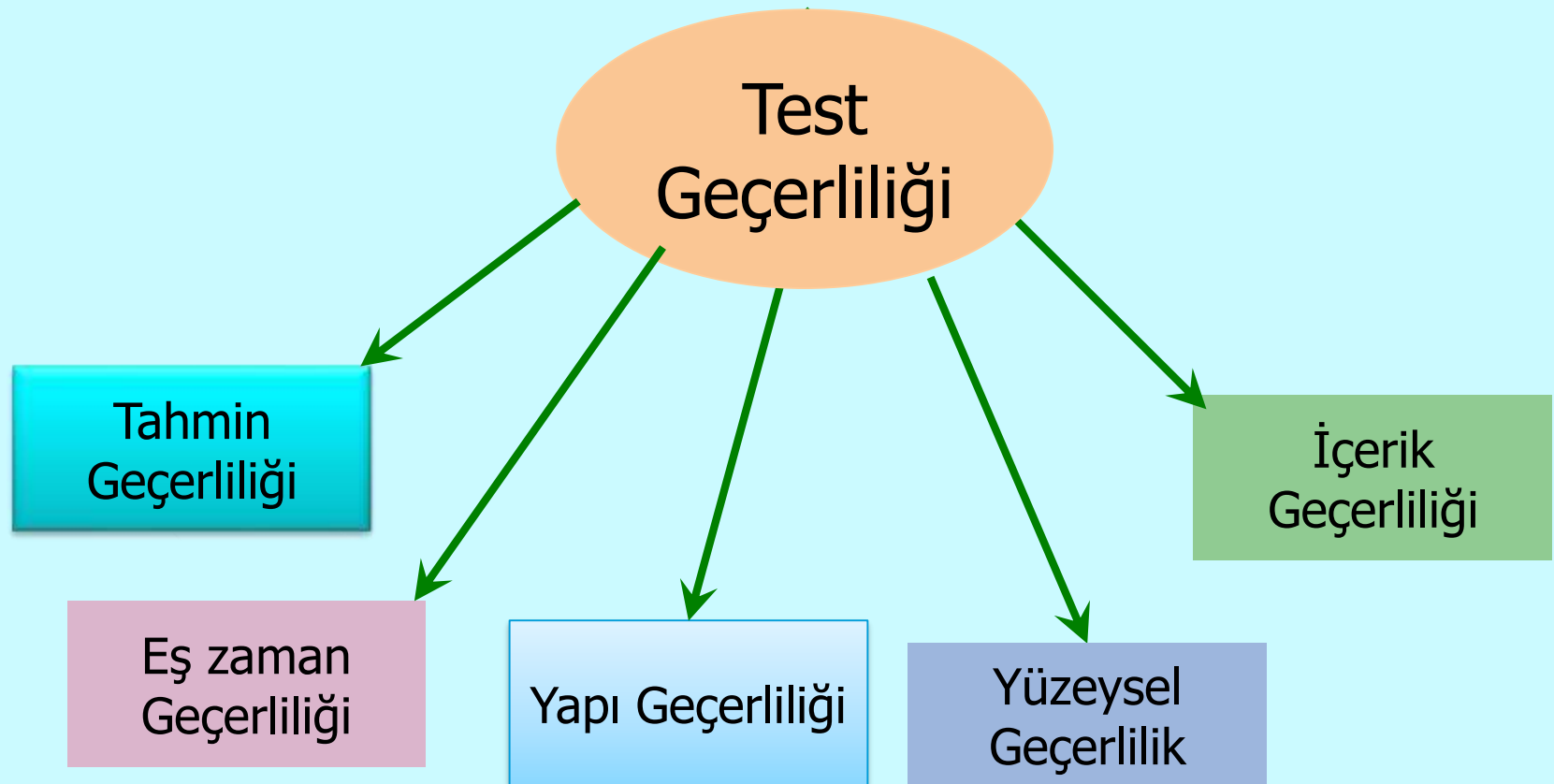
Testlerde Bulunması Gereken Özellikler

- * Güvenilirlik (tutarlılık)
- * Geçerlilik (iş performansını yordayabilmesi/ açıklayabilmesi)
- * Kullanışlılık (maliyet, doğru adayları seçebilmesi vb.)
- * Yasallık
- * Adaylarca kabul görmesi.

Güvenilirlik (reliability) Türleri



Geçerlilik (validity) Türleri



Geçerlilik

Geçerliliğin tespiti

Tahmin (predictive) geçerliği

- * Adaya testi uygula
- * Sonra, iş performanslarını ölç.
- * İki değerin korelasyonuna bak.

Eşzamanlı (concurrent) geçerlik

- * Çalışanlara testi uygula
- * İş performansları ile test sonuçları arasındaki korelasyona bak.

Yüksek ve pozitif korelasyon = yüksek geçerlilik

Test başarısı çok yüksek,
iş başarısı çok düşük



geçerlilik yok

Hangi Seçim Yöntemi Daha Geçerli ?

Seçim Yöntemi	İş Performansı ile Korelasyonu
İş örneği testleri	0.54
Zekâ testleri (GZYT)	0.51
Yapılandırılmış mülakatlar	0.51
İş bilgisi testleri	0.48
Dürüstlük testleri	0.41
Yapılandırılmamış mülakatlar	0.38
Değerlendirme merkezi	0.37
Biyografik bilgi formları	0.35
Sorumluluk duygusu	0.31
Referanslar	0.26
İş tecrübesi	0.18
Eğitim düzeyi	0.10
El yazısı analizi	0.02
Yaş	-0.01

Kaynak: Schmidt, L. F. ve Hunter, E. J. (1998). The validity of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychology Bulletin*, 124(2), 262-274.

İşgören Seçim Yöntemleri

- ❖ Başvuru formu
- ❖ Özgeçmiş
- ❖ Biyografik bilgi formu
- ❖ Yetenek testleri
 - Bilişsel yetenek testi
 - Psikomotor yetenek testi
 - Fiziksel yetenek testi
- ❖ Bilgi ve beceri testleri
 - İş bilgisi testi
 - İş örneklem testi

- ❖ Kişilik testleri
- ❖ Dürüstlük testi
- ❖ Değerlendirme merkezi
- ❖ Bilgisayar destekli testler
- ❖ Duygusal zekâ testi
- ❖ Yalan makinesi (poligraf)
- ❖ El yazısı analizi
- ❖ Uyuşturucu, alkol, AIDS test
- ❖ Mülakat (iş görüşmesi)
- ❖ Referans ve geçmiş kontrolü
- ❖ Sağlık raporu

Şekil-2: İşgören Seçim Yöntemleri/Araçları

İŞ İÇİN BAŞVURANLARA
AYNI SORUYU SORUYORUM
HEP



www.dilbert.com scottadams@aol.com

BİR TILKIYLE İKİ TAVUĞUN
VAR. IRMAKTA KARŞI
KIYIYA GEÇİRECEKSİN.
HER KEREDE KAYIĞA SADECE
BİRİNİ ALABİLİRSİN. TILKI
YALNIZ KALIRSA TAVUKLARI
YER



11-27-03 © 2003 United Feature Syndicate, Inc.

HAYAT SİGORTASI
YAPTIRIR, TAVUKLARI
KIZARTIR, YER, SUÇU
DA TILKIYE ATARIM

BU GÜN BAŞLAYABİLİR
MİSİN?



Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri

Tablo-3: Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin İş Performansı ve İş tatmini ile İlişkisi

Kişilik özelliği	İş performansı	İş tatmini
Deneyime açıklık: Güçlü bir hayal gücüne sahip, yeni görüşlere açık, çok yönlü düşünebilme yeteneği ve zihinsel merakı olmak.	0,07	0,02
Dışa dönüklük: Kendine güveni, sosyal ve girişken olmak.	0,15	0,25
Duygusal denge: Gergin, kaygılı ve karamsar olmamak.	0,15	0,29
Sorumluluk: Düzenli, güvenilir, kararlı ve dikkatli olmak.	0,24	0,20
Uyumluluk: İşbirliğine açık, sıcakkanlı, ılımlı, sempatik, uyumlu ve güvenilir olmak.	0,11	0,17

Kaynak: Judge, Heller ve Mount (2002)'den yararlanılarak geliştirilmiştir.

Mülakat

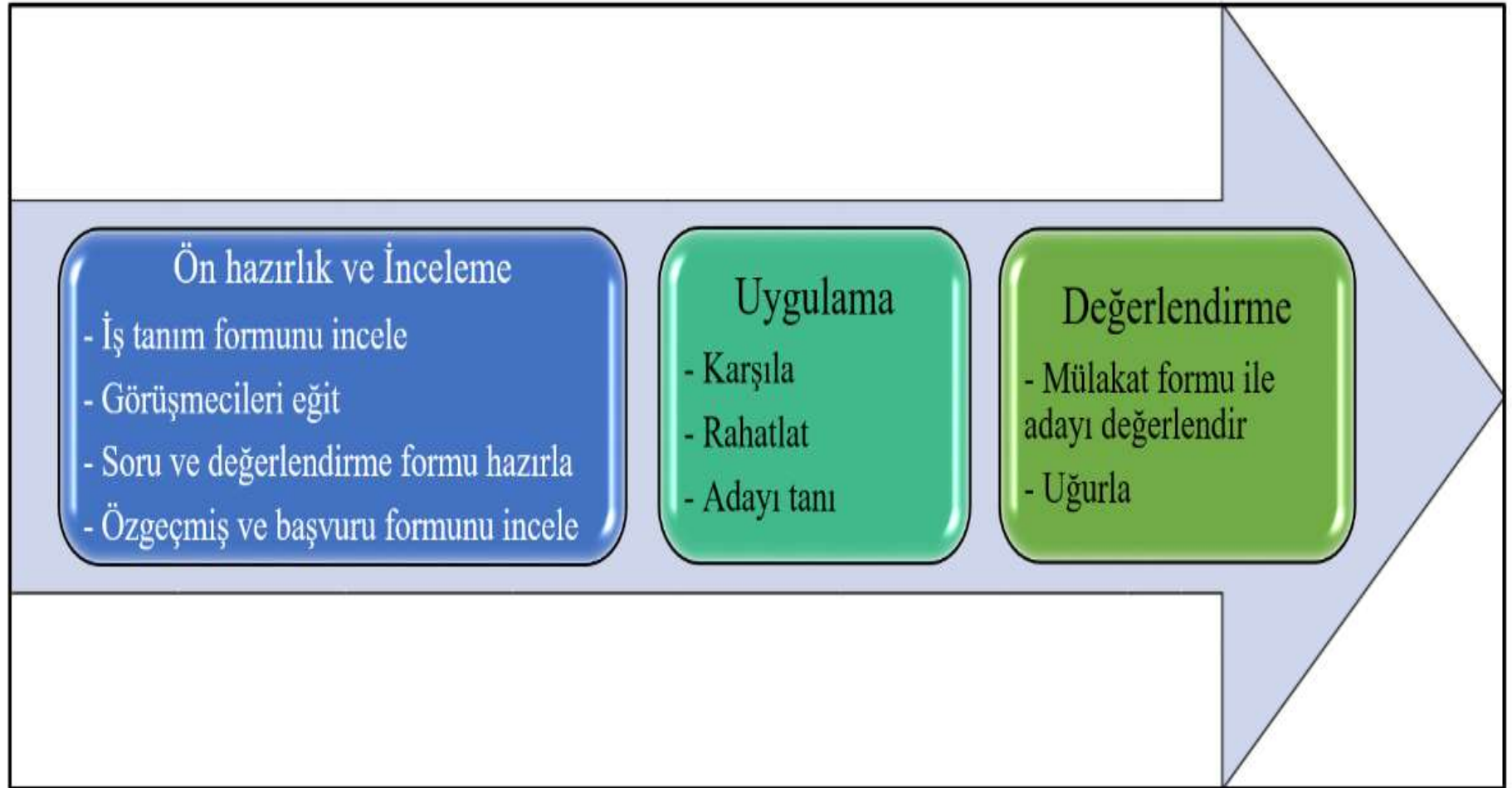
- * İşgören seçiminde en fazla kullanılan yöntem mülakattır.
- * Mülakat; sözlü iletişim yoluyla insanları ve onlarla ilişkili durumları anlamayı amaçlayan bir etkileşim.
- * Avantajları: Diğer testlere/araçlara kıyasla maliyetinin düşük olması, yüz yüze iletişime imkân vermesi ve adayın diğer seçim yöntemleri ile tam olarak ortaya konulamayan niteliklerini (motivasyonu, liderlik yeteneği, iş değerleri, kurum kültürüne uygunluğu vb.) tespit etmeye olanak sağlaması
- * İki yönlü bir etkileşimdir.

Mülakat Yöntemleri



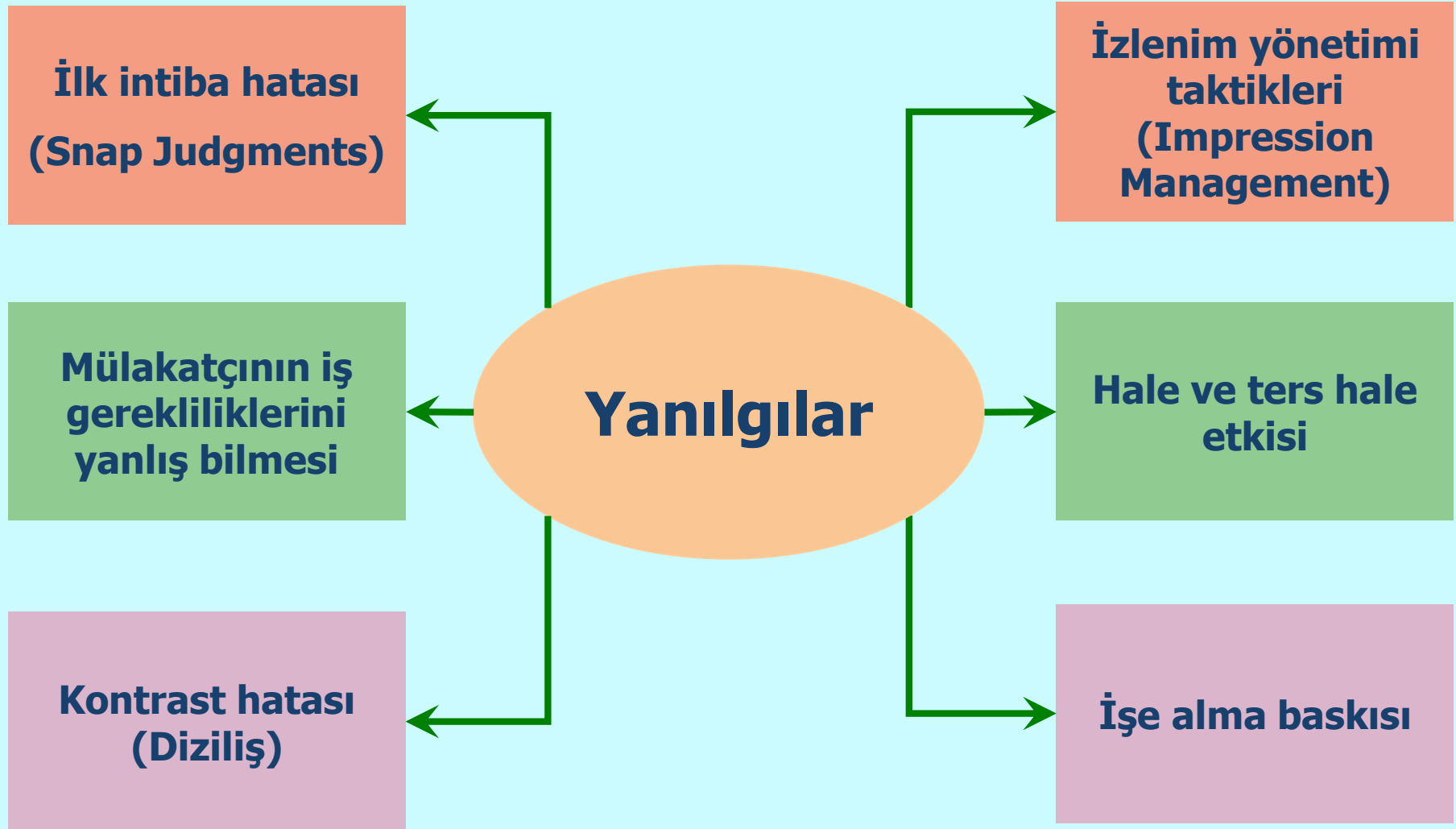
Şekil-4: İş Mülakatı Türleri

Mülakatın Aşamaları

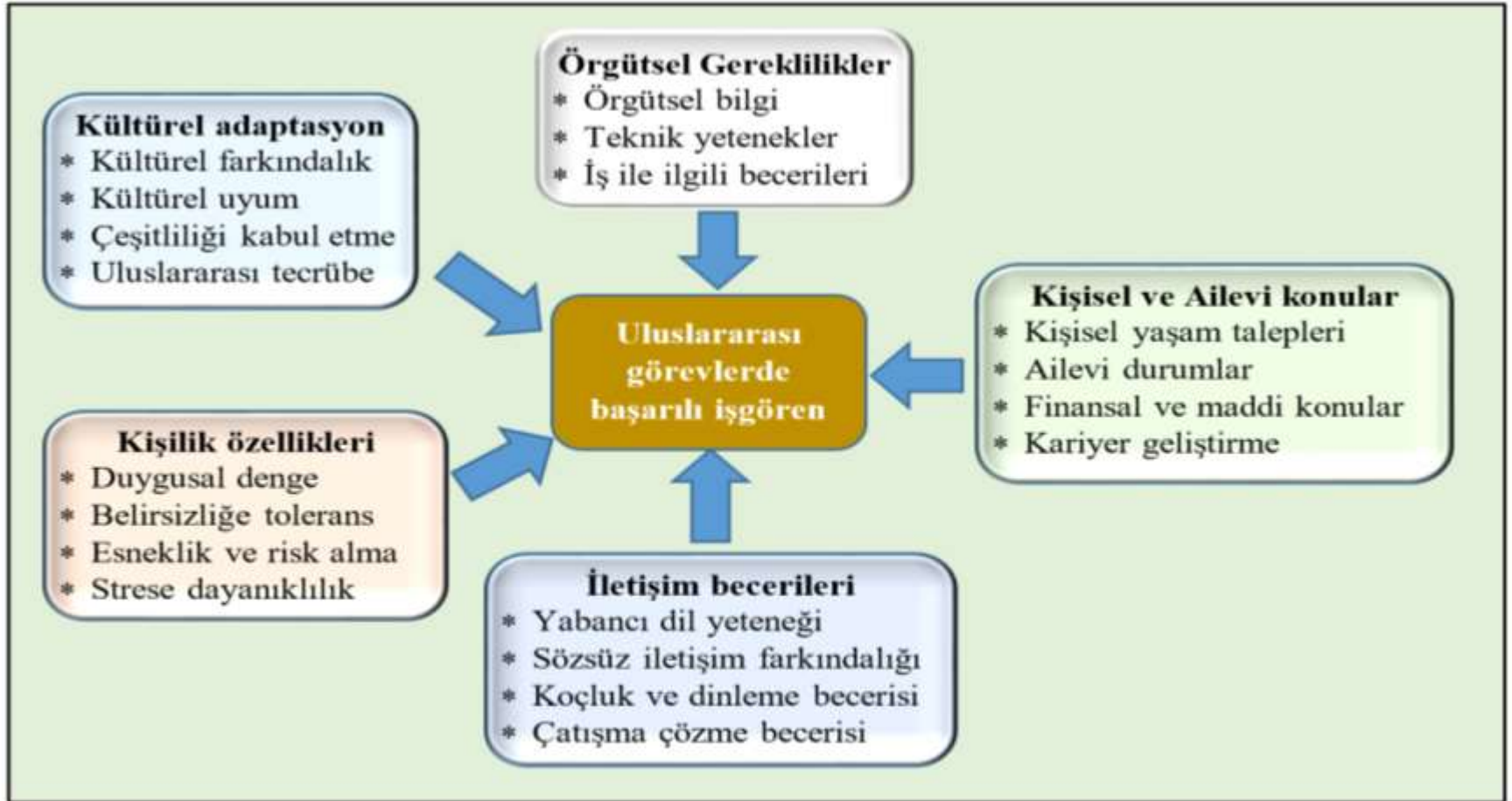


Şekil-5: Mülakat Süreci

Mülakatın Etkinliği



Yurtdışı Görevlere Seçim



Şekil-7: Yurtdışı Görevlere İşgören Seçimi

Seçim Kararı

- * Ağırlıklandırma,
- * Asgari eşik değeri kullanma,
- * Elemeci yaklaşımı benimseme ve
- * Benzer puanları alanlarda takdir hakkını kullanma.