

# **PSİKOTEKNİK DEĞERLENDİRME**

**Prof. Dr. Nursel Telman**

**T.C.Bilim Üniversitesi**

**Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü**

# Psikoteknik Nedir?

- Psikoteknik, İş Psikolojisinin bir alt dalıdır
- Eleman seçiminde adayın fizyolojik ve psikolojik olarak işe uygunluğunun testle ölçülmesi Psikoteknik ölçümle olur.
- Adayın ,talip olduğu işin zihinsel ve beceri olarak gereklerine ne derece uygun olduğunun testlerle ölçülmesi işlemdir.
- Psikoteknik ölçüm alanı; psikoloji, fizyoloji, mekanik ve farklı alanlardaki insan becerilerinin iş alanının gerekleri ile çakışmasını içine alır

# Psikotekniğin Tarihi süreci

- Psikoteknik ilk defa 1903 yılında Almanya'da Wilhelm Stern tarafından konu edilmiştir.
- Daha sonra Amerika'da ne zaman Transport ofisine bu araçları kullanacak uygun eleman ihtiyacı olduğu zaman test kullandılar
- Aynı zamanda Fransa'da otobüs sürececek şoför ve tramvay sürececek vatman seçme ihtiyacı olduğu zaman kullanılmıştır.

# Devam

- Birinci Dünya savaşı için Amerika'da iki kişilik ilk uçakları kullanacak pilot olmaya uygun elemanın seçilmesinde "Ordu Alpha" ve "Ordu Beta" testleri psikologlar tarafından üretilmiştir
- 1920 de Genova'da Enternasyonel Psikoteknik kongresi organize edilmiştir.
- İngiltere, Rusya, Avusturya, Japonya bu uygulamaları takip etmişlerdir

# Devam

- Türkiye’de ilk Psikoteknik laboratuvarı, Eğitim Bakanlığının “Teknik Öğretmen Okulunda “ kurulmuştur.
- 1950 Devlet demiryolları, tren makinisti seçmek için, 1955 de Sümerbank fabrikalarında eleman seçmek için ve İstanbul Mecidiyeköy’de İETT eleman seçim laboratuvarları kurulmuştur. İETT ve TCDD laboratuvarlarının kuruluşundaki katkılarını, Prof. Sabri Esat Siyavuşgil’in İstanbul Üniversitesindeki derslerinde kendisinden dinledik

# Devam

- 1960 yılında Türk Hava Kuvvetlerinde Psikoteknik Laboratuvarı Kurulmuştur.
- 1980 li yıllarda, Meslek Hastalıkları Hastanesinde İş Psikolojisi Laboratuvarında laboratuvar şefi olarak çalışırken , İzmir-Çiğli'de Pilot seçimleri için gittim,daha sonra Hava Harp Okulunda pilot olabilecek öğrencilerin seçiminde kullanılmak üzere laboratuvarın kurulmasında bizzat çalışmış oldum

# Devam

- Daha sonraki yıllarda öğrenci Hostes seçimi için Türk Hava Yollarında aday öğrencilerin mülakatından önce test yapılması için görev aldım.
- Adaylara kişilik testi uyguladık. Bir örnek: Kalabalık bir mülakatçı gurubuna ben de katıldım. Elimdeki test sonuçlarına göre ben de adaylara bazı sorular soruyordum. Bir aday herkesin sorusuna fevkalade cevaplar veriyordu. Davranışı, beden dili çok iyiydi. Bütün mülakatçılar ona yüz üzerinden yüz verebilirlerdi. Ne var ki, test sonucu onun “birinci dereceden saldırgan olduğunu söylüyordu”

## Devam

- Kendisine:
- Gözlerini kapatmasını ve kendisini bir uçakta hostes olarak görev yapmakta olduğunu düşünmesini ve gözünün önüne getirmesini söyledim.
- “Şimdi, bir hostes arkadaşınla yemek servisi yapıyorsun”. Kısa bir sessizlik. Sonra hızla kendisine:
- “Bir yolcu seni elle taciz etti. Ne yaparsın? “diye sordum.
- Gözlerini açtı ve bana sert bir şekilde:
- “Tepsiyi kafasına geçiririm “ Dedi. Bütün mülakatçılar adeta şoka girdiler.



# İş yaşamında psikoteknik kullanımı

Günümüzde “İşe göre adam, adama göre iş” sözü gittikçe daha da değer kazanmaktadır. Bu sözün arkasında yatan gerçek; işin tam ve kaliteli olarak başarılması ve bunu yapacak elemanın da, iş memnuniyeti alması için, işin gerektirdiği becerilerle (gerek zihinsel gerekse bedensel), alınacak elemanın becerilerinin çakışmasının gerekmesidir.

# Psikotekniğin getirileri

- İş kazalarının minimize edilmesi
- Personelin işe göre değerlendirilmesi
- Çalışanların uygun işe yönlendirilmesi
- İş yaşamı sürecinde olası psikolojik travmanın belirlenmesi
- Terfi sisteminin organize edilmesi
- Ödemelerin ve ödül sisteminin organize edilmesinde
- Mesleki rehabilitasyon
- Periyodik zihinsel ve bedensel becerii kontrollerinin yapılması

# İş yaşamında işe uygun elemanın alınması için için sırasıyla yapılacaklar:

- İşin gerektirdiği becerilerin ne olduğunu belirlemek üzere İş analizinin yapılması
- İş analizinin belirlediği becerileri ölçmeye uygun Testlerin belirlenmesi
- Eleman alınacak konumlarda çalışacaklara uygulanacak testlerin o iş için " norm" değerlerinin belirlenmesi
- Adaylara test yapılmak üzere uygun ortamın hazırlanması
- Becerileri ölçme-değerlendirmek üzere seçilen test materyallerinin hazırlanması
- Mülakatın yapılacağı ortamın ve mülakatı yapacak olanların belirlenmesi

# İşin gerektirdiği becerilerin ne olduğunu belirlemek üzere iş analizinin yapılması

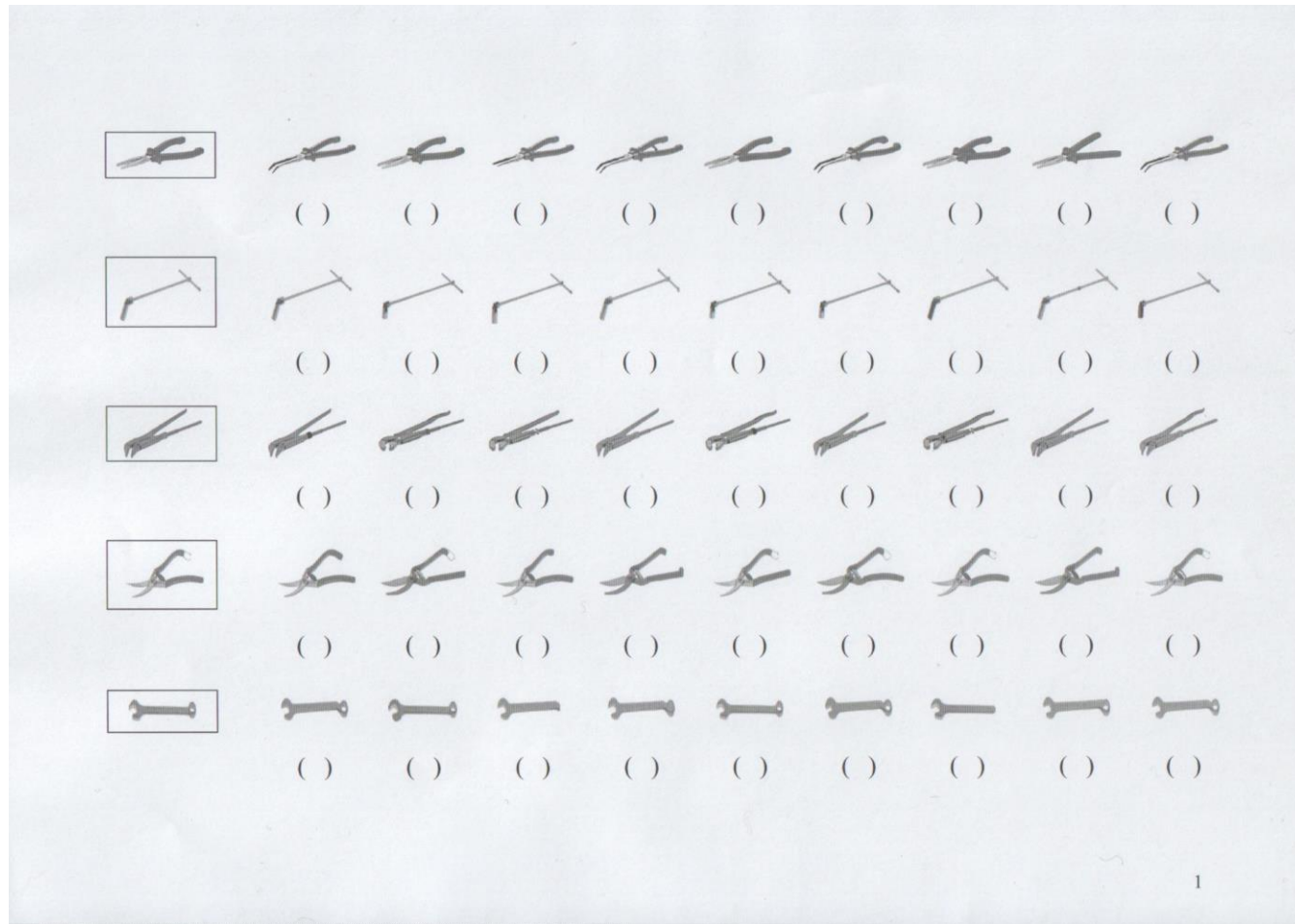
İş analizinde aşağıdaki sorulara cevap aranır.

- Bir işletmede her konumdaki çalışan işi nasıl yapıyor?
- İşin yapılması için hangi makineler, aletler ve teknikler ve yöntemler kullanılıyor?
- İşin yapılması sonucunda ürün olarak hangi çıktılar sağlanıyor?
- Her konumdaki çalışanın işi yapması için ne tür yetenek, bilgi ve tecrübeye sahip olması gerekiyor?
- İş hangi koşullarda yapılıyor?

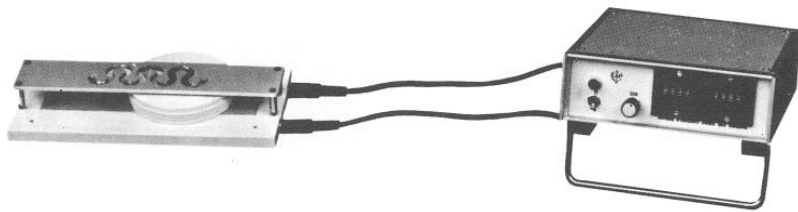
# İş analizinin belirlediği becerileri ölçmeye uygun Testlerin belirlenmesi

- İş analizine göre hangi becerilerin gerektiği ve bu becerileri ölçen testler belirlenir.
- Zihinsel, bedensel ve beceri testlerinin içinden teknik olarak işe benzeyenler seçilir.
- Örneğin; her iş için test bataryasının olmazsa olmazı, dikkat testlerinin görsel olarak, türünün işe benzemesi gibi.

# Aletsel Seçmeli Dikkat Testi



# Sinüzoid



# Eleman alınacak konumlarda çalışacaklara uygulanacak testlerin o iş için " norm" değerlerinin belirlenmesi

- Eleman alınacak konumda halen çalışmakta olan başarılı elemanlara seçilen testler uygulanır
- Elde edilen değerlerin, çok farklı olanları elenir ve yoğun karşılaşılan değerler, yeni alınacak elemanlarda aranacak normların alt ve üst sınırını belirler.
- Eleman alımı yapılacak her konum için ayrı ayrı yapılması gereken norm değerlerinin belirlenmesi, ülkemizde göz ardı edilerek testlerin standart değerleri kullanılmaktadır



# Adaylara test yapılmak üzere uygun ortamın hazırlanması



# Becerileri ölçme-değerlendirmek üzere seçilen test materyallerinin hazırlanması

- Test Bataryasının hazırlanmasında iki önemli unsur göz önünde bulundurulur:
  - Testlerin uygulama süresi mümkün oldukça kısa olanı tercih edilir
  - Testlerin mümkün olan en fazla sayıda beceriyi ölçeni tercih edilir (Aynı anda dikkat ve el becerisi ve renk seçimi gibi)
- Test uygulaması, psikoteknik bilgisi olan kişiler tarafından, mülakattan önce tamamlanmalıdır.

# Mülakatın yapılacağı ortamın ve mülakatı yapacak olanların belirlenmesi

- Ülkemizde, psikoteknik testlerin mülakatta başarılı olan adaylara uygulanması yaygındır. Testler yapılmadan sadece mülakatla eleman alımı da yapılmaktadır.
- En az iki mülakatçı bulunmalıdır. Mülakatçılarla aday arasında masa bulunması iyi iletişim kurulmasını sağlar. Adayın, mülakatçılardan en az biriyle 90 derecelik konumda oturması uygundur.
- Mülakat öncesinde psikoteknik testlerin ve değerlendirmenin yapılmış ve mülakatçıya sonuçların verilmiş olması, mülakat sırasında mülakatçının, adaydan seçim için daha anlamlı cevaplar alabilmesini sağlar