



I. ULUSAL
EĞİTİMDE VE PSİKOLOJİDE
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME
KONGRESİ



GENELLENEBİLİRLİK KURAMI İLE BİR PERSONEL SEÇME YÖNTEMİNDE GÜVENİRLİĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Atilla YELBOĞA

Ankara, 14-16 Mayıs 2008

Personel Seçim Süreci

Etkili insan kaynaklarının temeli = başarılı seçme ve yerleştirme süreci

Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri, bir ölçüde seçmiş oldukları personelin sahip olduğu psikolojik özellikler ile ilgilidir. Personel seçim sürecinin sağlıklı bir biçimde başlatılabilmesi için neyin ve kimin arandığı kararının verilmesi gerekmektedir.

Gerekenler;

1. işin özelliklerinin belirlenmesi.
2. işin özelliklere en uygun olabilecek adayın niteliklerinin belirlenmesidir.

Başka bir deyişle **iş analizinin** yapılmasıdır.

Personel Seçme Yöntemleri

Geleneksel Teknikler

1. Psikometrik testler
2. Mülakatlar
3. Referanslar

Modern Teknikler

1. İş Örneklem Testleri
2. Değerlendirme Merkezleri
3. Biyografik Verilere Dayalı Yöntemler
4. Grup Destek Sistemleri ve Grafoloji

(Robertson ve Kandola, 1982; Barclay,1997; Tullar ve Kaiser, 1999; Farnham ve Stevens,2000).

Personel Seçme Sürecinde Mülakat

Geleneksel tekniklerden birisi...

Oldukça sık kullanılır....

Mülakatçı ve aday iletişim içerisindedir.

Adayın özellikler belirlenmeye çalışılır.

Temel amacı;

- bilgilerin doğruluğunu belirlemek,
- uyum derecesini belirlemek (aday-örgüt)
- geçmiş tecrübeleri ile gelecekteki davranışlarını tahmin edebilmeyi hedeflemektir.

Personel Seçme Sürecinde Mülakat

Bir mülakatın yapısı önemlidir.

Mülakat Yapısının bileşenleri;

- iş analizine yönelik temel sorular sorma,
- her adaya aynı türden soru sorma,
- çoklu ölçekler kullanarak cevapları değerlendirme,
- mülakat sırasında detaylı notlar tutma,
- birden fazla mülakatı yapan kişi bulundurma,
- adaya ve mülakata bağlı kalarak yapılacak olan istatistiksel yöntemleri kullanma

Personel Seçme Sürecinde Mülakat

1.Yapılandırılmış Mülakat

Uzmanlık gerektirir.

Belirli bir teknik yöntemle geliştirilmiştir.

Etkin iletişim içinde bulunulur.

İş Analizine dayanılarak geliştirilir.

2.Yapılandırılmamış Mülakat

İş Analizine bağlı değildir.

Adayın kişiliği üzerine odaklanır.

Standart bir ölçüm tekniği yoktur.

Subjektif kararlar ön plandadır.

Personel Seçme Sürecinde Mülakat

“Yapılandırılmış” ve “Yapılandırılmamış” mülakat tiplerinin birbirlerine göre avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır.

Yapılandırılmamış mülakatlar;

daha düşük maliyetlidir.

güvenilirlik derecelerinin daha düşük seviyelerdedir.

Yapılandırılmış mülakatlar;

Daha geçerlidir.

Fazla eğitim ve teknik beceri gerekir.

Maliyetli olduğunu ifade edilmektedir

Davranışsal, durumsal, bilgiye dayalı olan panel, davranışları ölçen toplu ve stres mülakatlarını yapılandırılmış mülakatlar (Barclay, 1997; Guion, 1987); bu türlerin dışında kalan ve sistematik bir aşama izlemeyen mülakatları ise yapılandırılmamış mülakatlar grubu altında toplamak mümkündür.

Genellenebilirlik Kuramı

Genellenebilirlik kuramı, davranış ölçmede güvenilirliğin değerlendirilmesini, güvenilir gözlemlerin tasarlanmasını, araştırılmasını ve kavramlaştırılmasını sağlayan, temelinde varyans analizine (ANOVA) dayalı olan istatistiksel bir kuramdır (Cronbach, Rajaratnam ve Gleser, 1963; Cronbach, Gleser, Nanda ve Rajaratnam, 1972).

Genellenebilirlik kuramının amacı, ölçme sonuçlarını farklı varyans kaynaklarına ayırarak, yorumlayarak ve tanımlayarak, ölçme konusu olan bireyler ya da objelerin gözlenen puanlarının evren puanlarına (klasik test kuramındaki gerçek puan kavramına karşılık gelir) doğrulukla genellenmesini sağlamaktadır (Atılğan, 2004).

Genellenebilirlik Kuramı

G(enellenebilirlik)-çalışması:

Varyans kaynaklarının ölçmeye etkisi incelenir (örnek, değerlendiriciler, maddeler ve bireyler arası varyans)

K(arar)-çalışması:

güvenirlilik kestirimi yapılır (örnek, madde sayısı, değerlendirici sayısı)

Genellenebilirlik Kuramı

Desenin Oluşturulması:

1. Tesadüfi (Random)
2. Sabit (Fixed)

Veriler:

- 1.Çaprazlanmış (Crossed)..... (x)
- 2.Yuvalanmış (nested)..... (:)

birey x madde x değerlendirici

madde x (birey:değerlendirici)

Genellenebilirlik Kuramı

Genellenebilirlik kuramında bağıl ve mutlak değerlendirme olmak üzere iki tür değerlendirme vardır. Bağıl değerlendirmeler için genellenebilirlik katsayısı (G), mutlak değerlendirmeler için ise güvenilirlik katsayısı (Phi) hesaplanır (Shavelson ve Webb, 1991; Brennan, 2001).

Brennan (2004), G ve Phi katsayılarının yeterlik ölçütlerinin isteğe bağlı olarak değiştiğini ancak bazı araştırmacıların G ve Phi katsayılarının 0,80'den büyük olması durumunda "yüksek" olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir (Atılğan, 2004).

AMAÇ

Bu çalışma ile örgüte personel seçme sürecinde yapılandırılmış mülakat formu kullanılarak, elde edilen puanların güvenilirliğini belirlenmesinde Genellenebilirlik kuramı kullanılarak G ve Phi katsayılarının elde edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında elde edilen verilerden hareketle, ileride daha verimli ve istenilen düzeyde güvenilirliğe sahip mülakat planlaması için alternatif Karar çalışmaları yapılarak sonuçları tartışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

18 aday mühendis

Araştırma Verileri

2007 yılında yapılan yapılandırılmış teknik mülakat formu verileri kullanılmıştır.

Mülakat sınavında **18 adayın** her biri; Otomotiv Firmasından farklı birimlerden sorumlu **yedi kişilik bir komisyon (değerlendirici örnekleme)** tarafından **altı görev (görev örnekleme)** üzerinden birbirinden bağımsız olarak 1 – 10 puanları arasında yapılandırılmış mülakat formu ile puanlanmıştır. Mülakat formundaki görevlerin her biri adayların görev yapacağı satış sonrası servis bölümü iş analizinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Mülakat esnasında kullanılan form ilgili firma tarafından halen kullanılmaktadır. Formun geçerliliği ve gizliliğini korumak amacıyla formda yer alan görevler bu makalede paylaşılmamaktadır.

YÖNTEM

Verilerin Analizi

Araştırmada, aday (a), görev (g) ve değerlendirici (d) değişkenlik kaynağını ifade etmektedir. Mülakattaki değişkenlik kaynağının bütün koşulları diğer bir değişkenlik kaynağının bütün koşullarını gözlediği için (a x g x d) G Kuramı çaprazlanmış deseni kullanılmıştır. Burada (a x g x d) deseninden; adaylar, görevler, değerlendiriciler olmak üzere üç ana etki, aday-görev, aday-değerlendirici, görev-değerlendirici olmak üzere üç ortak etkileri ve kalan etki olmak üzere yedi varyans bileşeni hesaplanacaktır.

G kuramı içerisinde G çalışmasıyla varyans bileşenlerinin kestirilmesi ve K çalışmasıyla (ve alternatif K çalışması) G ve Phi katsayılarının hesaplanmasında GENOVA (Crick ve Brennan, 1983) programı kullanılmıştır.

BULGULAR

- G çalışmasına ilişkin bulgular
- K çalışmasına ilişkin bulgular
- Alternatif karar alışmaları

G alışması bulguları

Tablo 1. G alışması ile kestirilen varyans bileşenleri (ANOVA Tablosu)

Varyans Kaynađı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	Kestirilen Varyans Bileşeni	Varyans Yüzdesi
a (aday)	160,149	17	9,420	0,181	16,61
g (görev)	4,403	5	0,880	0,002	0,18
d (değerlendirici)	297,656	6	49,609	0,439	40,28
a x g	16,953	85	0,199	0,002	0,18
a x d	179,915	102	1,763	0,263	24,13
g x d	17,994	30	0,599	0,023	2,11
<i>a x g x d, e</i>	92,148	510	0,180	0,180	16,51

K alışması bulguları

Değerlendirici Sayısı	Görev Sayısı	Alternatif K alışmaları	
n_d	n_g	G	Phi
5	4	0,74429	0,54473
5	6	0,75428	0,55100
5	8	0,75937	0,55418
7	4	0,80228	0,62545
7	6	0,81077	0,63159
7	8	0,81508	0,63470
9	4	0,83857	0,68156
9	6	0,84597	0,68745
9	8	0,84972	0,69043

Sonuçlar

- Yapılandırılmış mülakat süresince adaylar ölçülen özellik bakımından birbirlerinden ayrışamamışlardır.
- Yapılandırılmış mülakat içindeki görevlerin birbirlerinden kolay veya zor olarak ayrılmadığı, görev güçlük düzeylerinin birbirine yakın olduğu görev (g) varyansının oldukça düşük olmasından anlaşılmaktadır.
- Değerlendirici varyansının toplam varyans içinde en yüksek varyans payına sahip olması; değerlendiricilerin birbirinden oldukça farklı bir şekilde değerlendirme yaptığını göstermektedir.
- Aday ve değerlendirici ortak etkisinin toplam varyans içindeki oranının yüksek olması da değerlendiricilerin birbirlerine göre adayları katı veya cömert olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.
- Görev ve değerlendirici ortak etkisinin toplam varyans içerisinde düşük bir orana sahip olması da değerlendiricilerin adayları bir görevden diğerine kararlı puanlamış olduklarını ifade etmektedir.
- Bu durum değerlendirme yapanların, hale etkisi, önyargı veya kalıp yargılar gibi tipik mülakat hatalarına düşmemiş olduklarını göstermektedir. Flippo (1980), mülakatların etkinlik ve başarısını olumsuz yönde etkileyen ve değerlendirmelerin hatalı olmasına yol açan birçok faktör bulunduğunu belirtmektedir. Ancak burada artık varyansın nispeten küçük olması ölçmeye tesadüfi hataların oldukça az karıştığının bir göstergesidir. Hataya yol açan faktörlerin bilinmesi ve bunlardan kaçınılması mülakata etki eden hataların azalmasına neden olacaktır (Dessler, 1988).

Sonuçlar

Yapılandırılmış mülakat sürecinde orijinal değerlendirici ve görev sayıları ile yapılan K çalışması sonucunda elde edilen G katsayısının 0,80'den büyük ve yeterli olduğu ancak Phi katsayısının 0,80'den küçük olduğu görülmüştür. Değerlendirici ve görev sayılarının iki artırılıp ve iki azaltılması ile yapılan alternatif karar çalışmasında Phi katsayılarının 0,80'den daha büyük olmasını sağlayamamıştır. Yapılandırılmış mülakat sürecinde zaman ve maliyet unsuru göz önüne alındığında değerlendirici sayısının arttırılmasından ziyade görev sayılarının arttırılmasının daha ekonomik olacağı düşünülmektedir.

Teşekkürler....

ayelboga@hrm.gen.tr