



İŞE ALIM ÖNCESİ TESTLERİ VE FİRMA PERFORMANSI

Pre-Employment Tests and Firm Performance

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Zeki DEMİR

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ahmetzeki@yahoo.com

Çağrı YILMAZ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, cagry.x@gmail.com

Demir, A.Z. & Yılmaz, Ç. (2017). İşe Alım Öncesi Testleri ve Firma Performansı, Vol: 3, Issue:10; pp:87-96.

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

20/04/2017

Makale Yayınlanma Tarihi

The Published Date

10/05/2017

Anahtar Kelimeler

Kişilik Testleri,

Yetenek Testleri,

Firma Performansı,

Finansal Performans,

İstihdam Performansı.

Keywords

Personality Tests, Aptitude Tests,

Firm Performance,

Financial Performance,

Employment Performance.

JEL Kodları: M51, M54,

015, L25

ÖZ

Günümüzdeki hızla değişen şartlara ayak uydurmaya çalışan firmalar insan kaynağının önemini daha iyi anlamaya başlamışlardır. Genel kabule göre doğru işin doğru kişi ile eşleştirilmesi, firmanın performansını olumlu yönde etkilemektedir. Doğru eşleşmenin yapılmasında ve büyük aday havuzlarının filtrelenmesinde firmalar gittikçe popülerleşen İşe Alım Öncesi Testleri'ni uygulamaktadırlar. Bu testlerden en yaygın kullanılanları Kişilik ve Yetenek Testleri'dir. Bu çalışma Türkiye'de faaliyet gösteren ve halka açık firmaların finansal ve istihdam performansını 2012-2016 yıllarını kapsayan 5 yıllık dönemdeki verilerini inceleyerek, bu testlerin firmaların performansını nasıl etkilediğini tespit etmeye çalışmıştır. Testlerin her ikisini birlikte uygulayan veya sadece birini uygulayan firmalar ile hiç test uygulamayan firmalar önce istatistiksel olarak sonra 5 yıllık ortalama değerleri üzerinden ve son olarak da yine verilerin ortalamalarının Min-Max yöntemi ile standardize edilmesi yolu ile analize tabi tutulmuşlardır. Üç analiz yönteminden elde edilen sonuçlara göre bu testlerin her ikisini birlikte uygulayan veya sadece birini uygulayan firmaların hiç test uygulamayan firmalara göre daha yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Sonuç olarak Kişilik ve Yetenek Testleri'nin, firmaların performansını pozitif şekilde etkilediği görülmektedir.

ABSTRACT

Firms that trying to keep pace with today's rapidly changing conditions have begun to better understand the importance of human resources. According to general belief, matching the right job with the right person affects the performance of the company positively. In making the right pairing and filtering of large pools of candidates, companies have recently implemented the Pre-Employment Tests, which are becoming more and more popular. The most common of these tests are the Personality and Aptitude Tests. This study examined the data of the financial and employment performance of publicly traded companies operating in Turkey for the 5-year period covering the years of 2012-2016 and tried to determine how these tests affected the performance of firms. Firms which applied both of these tests together or only one of them and those firms which did not apply any tests were first analyzed statistically, later by means of 5-year mean values and finally by standardizing the mean of the data by Min-Max method. According to the results obtained from these three analysis methods, it is determined that firms that applied both of these tests together or implement only one of the test performed better than firms that did not apply any test at all. As a result, Personality and Aptitude Tests seem to positively influence the performance of firms.

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişim hızındaki artış ve küreselleşmenin etkisi ile ekonomik hayatta hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Yoğun rekabet şartları altında faaliyet göstermek zorunda kalan firmalar ayakta kalabilmek, yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilmek ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak için yoğun bir dönüşüm içindedirler. 20. yüzyılda genel olarak sadece üretim yapabilmek bilgi ve becerisi firmalar için karlılık sağlamak için yeterli; 21.

yüzyılda bu durum önemini kaybetmiş ve katma değeri yüksek, yenilik barındıran ürün ve hizmetler sağlama becerisi öne çıkmaya başlamıştır.

Yaşanan değişim ve yenilik sürecinde insan faktörü, en önemli faktörlerden biri olarak ortaya çıkmış ve firma performansı üzerinde insan kaynağının niteliği kritik bir noktaya gelmiştir. Bu bağlamda firma yöneticileri kadrolarında, örgütün amacına en uygun işlevi sağlayan çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Etkin ve verimli organizasyonlar için doğru zamanda, doğru beceriye sahip, doğru insanların, doğru pozisyona yerleştirilmesi elzemdir ve bunun için de etkili insan kaynağı planlamasına ve etkin aday seçim uygulamalarına gerek duyulmaktadır (Longenecker ve Simonetti, 2001).

Firma performansını artırma ve dolayısıyla ortakların menfaatlerini gözetme görevi bulunan yöneticilerin gerekli işler için doğru kişileri seçmek gibi zor bir süreci yönetme zorlukları vardır. Çünkü yapılacak iş ile çalışanlar arası uyumsuzluk verimliliği düşürmekte, çatışma, işgünü kaybı veya iş kazalarında artışı ortaya çıkarmakta ve bunların doğal sonucu olarak işten çıkarmalarda artış kaçınılmaz olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000; 68). Bu durum personel devir hızının ve bağlantılı maliyetlerin artmasına sebep olarak firma performansı üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır.

Ayrıca günümüzde birçok iş ilanı artık internet üzerinden yayınlanmakta ve yine başvuruların da internet üzerinden yapılması istenmektedir. Yapılan bir çalışma, her açık iş pozisyonu için ortalama 250 özgeçmiş gönderildiğini tahmin etmektedir (Economy, 2015). "Özgeçmiş Spamcisi" olarak bilinen bazı iş arayanlar, gerekli niteliklere veya işe uygunluğa da pek dikkat etmeden, özgeçmişlerini web üzerinden dağıtmaktadır. Bu kişiler ve diğer iş arayanlar tarafından oluşturulan büyük başvuru havuzlarını filtrelemek ve yönetmek ise firmalar için oldukça sıkıntılı bir süreç haline gelmiştir.

Bu sıkıntılı sürecin üstesinden gelmede İşe Alım Öncesi Testleri popüler hale gelmiş ve adayların filtrelenmesi ve doğru pozisyonlarla eşleştirilmesi için insan kaynağı yönetiminin etkin araçlarından biri olmuştur.

1.1. İşe Alım Öncesi Testleri'nin Önemi ve Faydası

İşe Alım Öncesi Testleri, yalnızca işe alım sürecini kolaylaştırmakla kalmayıp aynı zamanda yeni çalışanların pozisyonlarında başarılı olma ihtimalini artırarak tüm bir organizasyonu güçlendirmektedir. Testler adaylar hakkında objektif bilgiler sunarken, firmalar da bu sayede daha az yanlış işe yerleştirme yapmakta ve işten ayrılma oranlarını düşürebilmektedirler. İşe Alım Öncesi Testleri, çalışanların işe alım süreci, daha düşük işten ayrılma, artan satışlar ve daha yüksek müşteri memnuniyeti gibi firma performansını etkileyen faktörlerde iyileşmeye yardımcı olabilmektedir. Daha yüksek üretkenlik, işten ayrılmanın azaltılması sebebi ile bağlantılı maliyetlerin azaltılması (ör. yeni çalışanı işe alma ve bunların eğitim masrafları), daha verimli ve daha az zaman harcayan işe alım süreci bir şirketin etkili bir işe alım süreci uygulayarak karşılaşılabileceği faydalardan bazılarıdır (Criteria1, 2017).

Wall St. Journal'e göre ABD'deki en yüksek istihdam sağlayan 10 firmanın 8'i İşe Alım Öncesi Testleri uygulamaktadır. İşe alım sürecinde bu testleri uygulayan büyük firma sayısı 2001 yılında %26'dan 2013 yılında %57'ye yükselmiştir (Weber, 2015). Amerikan Yönetim Derneği tarafından yapılan bir ankete göre, firmaların neredeyse yüzde 90'ı, İşe Alım Öncesi Testleri'nde temel becerileri yetersiz buldukları adaylara iş vermeyeceklerini söylemektedir (Greenberg, 1996).

Wall St. Journal ve uygulamalı sektör araştırmalarına göre; bu testler sayesinde işyeri güvenliğinde artış, işçilerin maliyetlerinde düşüş, çalışanların kalıcılığının artırılması ve işyerinde daha yüksek verimlilik ve üretkenlik beklenmektedir (Weber, 2015).

İşe Alım Öncesi Testleri doğru yetenekleri bulmak isteyen kuruluşlar için önemli bir değer sağlayabilir. Aday seçim sürecine işe alım öncesi değerlendirmeler ekleyerek, her ölçekteki

şirket açık pozisyonlara başvuran geniş aday havuzunda daha iyi bir işlem yapabilir. İşe Alım Öncesi Testleri, kişilik ve insan davranışsal özelliklerinin adayın çalışma ortamı ile nasıl bir etkileşim içinde olacağını belirlemekte de kritiktir (Longenecker ve Simonetti, 2001).

1.2. İşe Alım Öncesi Testleri'nin Tanımı ve Çeşitleri

İşe Alım Öncesi Testleri, işe alım sürecinde adaylar hakkında veri toplamanın nesnel, ve standart bir yoludur. Profesyonel olarak geliştirilmiş, iyi yapılandırılmış tüm işe alım öncesi testleri çalışanların özelliklerine dair doğru bilgiye ulaşmada etkili ve güvenilir bir araçtır (Criteria2, 2017). Bu çalışma kapsamında en yaygın kullanılan işe alım öncesi testlerinden kişilik ve yetenek testleri incelenmiştir.

1.2.1. Kişilik Testleri

İşe alım sürecinde adaylarının kişiliğinin değerlendirilmesini sağlayan kişilik testleri, birçok araştırmaya konu olmuştur ve firma performansını artırıcı insan kaynağı yönetimi aracı olarak görülmektedir (Price, 2001: 45; Brown ve Harvey 1996; Tett ve Christiansen, 2007). Kişilik testleri, insan kaynağı uzmanları arasında gittikçe daha popüler hale gelmesine rağmen tam olarak ne olduğu ve nasıl kullanılması gerektiği konusunda pek çok yanlış anlama da bulunmaktadır.

Bu testler işe alım sürecinde adaylarının kişiliğinin değerlendirilmesi ve analiz edilmesini amaçlamaktadır. Bu testlerin sonucunda kişinin sorumluluk, önderlik, kendi kendini denetleme vb. görev gerekleriyle, uyum, objektiflik, kararlılık gibi bireye ilişkin özelliklerin uygunluğunun saptanması amaçlanmaktadır (Telman vd., 2004).

Kişilik testleri aslında şu sorulara cevap bulmaya çalışmaktadır: "Aday pozisyon eşleşmesi sağlanmakta mıdır? Aday, bu pozisyonun gerektirdiği davranışsal niteliklere sahip midir?" (Criteria2, 2017).

Yetenek testlerinden farklı olarak, kişilik testlerinde doğru veya yanlış cevaplar yoktur. Bunun yerine, bu testler, insanların nispeten kalıcı davranışsal özelliklerini ölçmektedirler. Bu özelliklerin ölçülmesi, işverenlerin bir adayın davranış eğilimlerinin hem iş pozisyonu hem de şirket kültürü için iyi bir eşleşme olup olmadığını belirleyerek iş uyumunu öngörmelerinde yardımcı olabilir (Criteria2, 2017).

Aday pozisyon eşleşmesi sağlandığında kişi, işe ve çevreye daha kolay uyum sağlayarak çalıştığı yere daha fazla katkı sağlamaya başlar. İşine olumlu yaklaşır ve işi ile gurur duyar, enerjisini kendini geliştirmeye odaklar böylece yaratıcı yönünü geliştirerek bu günlerde en gerekli özelliklerden biri olan farklılık oluşturma noktasında daha başarılı olabilir (Telman vd., 2004).

1.2.2. Yetenek Testleri

Yetenek testleri, eleştirel düşünme, problem çözme, detaylara dikkat ve yeni bilgileri öğrenme, özümseme ve uygulama becerisini ölçmektedirler (Criteria2, 2017). Özünde, yetenek testleri adayın genel zekâsını veya beyin gücünü değerlendirmeye çalışır.

LinkedIn tarafından yapılan bir araştırmaya göre, işverenlerin aradığı en önemli iki özellik, problem çözme becerileri (%65) ve yeni kavramlar öğrenme becerisidir (%64) (Angeles, 2014). Bu yeteneklerin yalnızca özgeçmişlere ve röportajlara dayanarak değerlendirilmesi zordur ve yetenek testlerinin yardımcı olabileceği alan da burasıdır. Yetenek testleri hemen hemen her mesleki bağlamda kullanılabilir, ancak orta ve üst düzey işlerde özellikle yararlıdır.

Çok çeşitli alanlarda iş performansı için en önemli olan yetenekleri test ettikleri için, yeteneklerin iş performansının tek ve en doğru göstergesi olması şaşırtıcı değildir. Araştırmalar, bilişsel yeteneklilik testlerinin iş performansını diğer yaygın işe alma kriterlerine göre çok daha iyi tahmin ettiğini ortaya koymaktadır - yetenek testleri

mülakatlardan iki kat, tecrübe kriterinden üç kat ve eğitim düzeyi kriterinden dört kat daha iyi performans öngörücüdür (Criteria2, 2017).

Bu çalışma yukarıda faydaları anlatılan kişilik ve yetenek testleri üzerinden firma performans çalışması yapmak amacındadır. Türkiye’de bu testi uygulayan veya uygulamayan firmalar üzerinden firma finansal ve istihdam performansları bağlamında analizler yapılarak bu testlerin Türkiye’deki firmalar üzerine etkileri konusunda bir sonuç ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

Türkiye’de firmaların finansal ve istihdam bilgilerine erişim zorlukları sebebiyle analizler için tüm verilerine ve mali tablolarına ulaşımı mümkün olan halka açık (BIST’te işlem gören) firmalar tercih edilmiştir. BIST’te işlem gören 508 şirket ile e-mail, telefon yolu ile iletişime geçilerek işe alım sürecinde kişilik ve yetenek testi uygulayıp uygulamadıkları sorusu sorulmuştur. Geri dönüş yapan ve web sitesinde konu hakkında net bilgi veren şirketler analize dâhil edilmiştir. Toplam geri dönüş yapan 32 firmanın 21’i İşe Alım Öncesi Testleri’nden birini veya bir kaçını uyguladıklarını beyan ederken 11 firma İşe Alım Öncesi Testleri uygulamadıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma 2012-2016 yılları arasını kapsamaktadır. Analize tabi tutulan şirketlerin, 2012-2016 yıllarını kapsayan dönemde net kar, aktif büyüklüğü, özkaynak büyüklüğü ve EBITDA (FVAÖK) ile çalışan sayıları verileri toplanmış ve bu veriler firmaların resmi web sitelerindeki faaliyet raporlarından ve finansal sitelerden (Bigpara, Uzmanpara, vb.) elde edilmiştir.

Bu çalışmada firma karlılık ve verimliliklerinin göstergesi olan parametreler üzerinden finansal analiz yapılmıştır. Finansal analizlerde EROA (aktif verimliliği), firma faaliyet karının toplam varlıklara bölünmesi ile elde edilen ve toplam bir birim varlığa tekabül eden faaliyet kar miktarı ve EROE (özkaynak verimliliği), firma faaliyet karının toplam özkaynaklara bölünmesi ile elde edilen ve toplam bir birim özkaynağa tekabül eden faaliyet kar miktarı, kullanılmıştır. Alışlagelmiş (faaliyet karını değil net karı dikkate alan) ROA ve ROE analizleri yerine EROA ve EROE’nin analiz için kullanılmasının sebebi net kar hesaplamasında faaliyet dışı gelir giderlerin de karlılığı etkilemesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda işe alım süreçlerinde kullanılan metotların etkilerini görmek için analizler faaliyet alanı yani çalışanların direk etkili olduğu alanlar ile sınırlandırılmıştır.

İstihdamın (yıl içinde ilgili firmalarda istihdam edilen personel sayısı) nasıl etkilendiğini görmek için “Çalışan Sayısı” bir parametre olarak kullanılmıştır. Çalışan sayısında artış genelde firmanın büyümesinin ve başarılı performans göstermesinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir.

Veriler hem istatistiksel hem de ortalama metodu ile analize edilmiştir. Her bir grup (test uygulamayan, sadece kişilik testi uygulayan, sadece yetenek testi uygulayan ve hem kişilik hem de yetenek testi uygulayan) önce EROA, EROE ve Çalışan Sayısı’ndaki değişimlerinin ortalaması bulunarak değerlendirilmiştir. Sonra EROA, EROE ve Çalışan Sayısı’ndaki değişim oranlarının ortalamaları, Min-Max yöntemi ile standardize edilmiş her bir faktör (EROA, EROE ve Çalışan Sayısı) eşit ağırlıkla ağırlıklandırılmıştır.

3. BULGULAR

Analize tabi tutulan firmaların isimleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Analize Tabi Tutulan Firmalar

Test Uygulamayan Firmalar	Kişilik Ve Yetenek Envanteri Uygulayan Örgütler
Alkim Alkali Kimya A.Ş.	Adana Çimento Sanayii T.A.Ş.
Asil Çelik Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	Adese Alışveriş Merkezleri Ticaret A.Ş.
Atlas Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı A.Ş.	Ae Arma Elektropanç Elektromekanik Sanayi A.Ş.
A.V.O.D. Kurutulmuş Gıda Ve Tarım Ürünleri A.Ş.	Arçelik A.Ş.
Bilici Yatırım Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	Arena Bilgisayar Sanayi Ve Ticaret A.Ş.
Duran Doğan Basım Ve Ambalaj Sanayi A.Ş.	Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.
Flap Kongre Toplantı Hizmetleri Otomotiv Ve Turizm A.Ş.	ICBC Turkey Bank A.Ş.
Kaplamin Ambalaj Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	Jantsa Jant Sanayi Ve Ticaret A.Ş.
Nurol Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.	Koç Holding A.Ş.
Orge Enerji Elektrik Taahhüt A.Ş.	Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş.
Otokar Otomotiv Ve Savunma Sanayi A.Ş.	Türk Traktör Ve Ziraat Makineleri A.Ş.
	Ülker Bisküvi Sanayi A.Ş.
Sadece Kişilik Envanteri Uygulayan Firmalar	Sadece Yetenek Envanteri Uygulayan Örgütler
Akiş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.	Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.
Boyner Perakende Ve Tekstil Yatırımları A.Ş.	Ditaş Doğan Yedek Parça İmalat Ve Teknik A.Ş.
Odaş Elektrik Üretim Sanayi Ticaret A.Ş.	Şeker Finansal Kiralama A.Ş.
Orfin Finansman A.Ş.	
Özerden Plastik Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	
Türk Tuborg Bira Ve Malt Sanayii A.Ş.	

3.1. İstatistiksel Analiz

Analize başlamadan önce elde edilen verilere Shapiro-Wilk testi ile normallik varsayımı yapılmış, veriler normal dağılıma sahip olmadığı için ($p < 0,05$) verilere non parametrik test yapılması kararlaştırılmıştır. İki'den fazla grup karşılaştırması için Kruskal Wallis testi, ikili gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 2. EROA, EROE ve Çalışan Sayısı ile İşe Alım Öncesi Testleri Uygulayan veya Uygulamayan Firmaların İstatistiksel Analizi

Gruplar	n	Sıra Ort.	sd	Ki-Kare	p	Fark
EROA	1. Test Uygulamayanlar	11	20,45	4	3,108	0,540
	2. Test Uygulayanların Tamamı	21	28,71			
	3. Hem Yetenek Hem De Kişilik Testi Uygulayanlar	12	30,79			
	4. Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar	3	23,83			
	5. Sadece Kişilik Testi Uygulayanlar	6	27,00			
EROE	1. Test Uygulamayanlar	11	20,64	4	3,360	0,499
	2. Test Uygulayanların Tamamı	21	28,67			
	3. Hem Yetenek Hem De Kişilik Testi Uygulayanlar	12	30,71			
	4. Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar	3	20,83			
	5. Sadece Kişilik Testi Uygulayanlar	6	28,50			
Çalışan Sayısı	1. Test Uygulamayanlar	11	17,00	4	14,730	0,005
	2. Test Uygulayanların Tamamı	21	29,76			
	3. Hem Yetenek Hem De Kişilik Testi Uygulayanlar	12	38,17			
	4. Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar	3	16,67			
	5. Sadece Kişilik Testi Uygulayanlar	6	18,50			

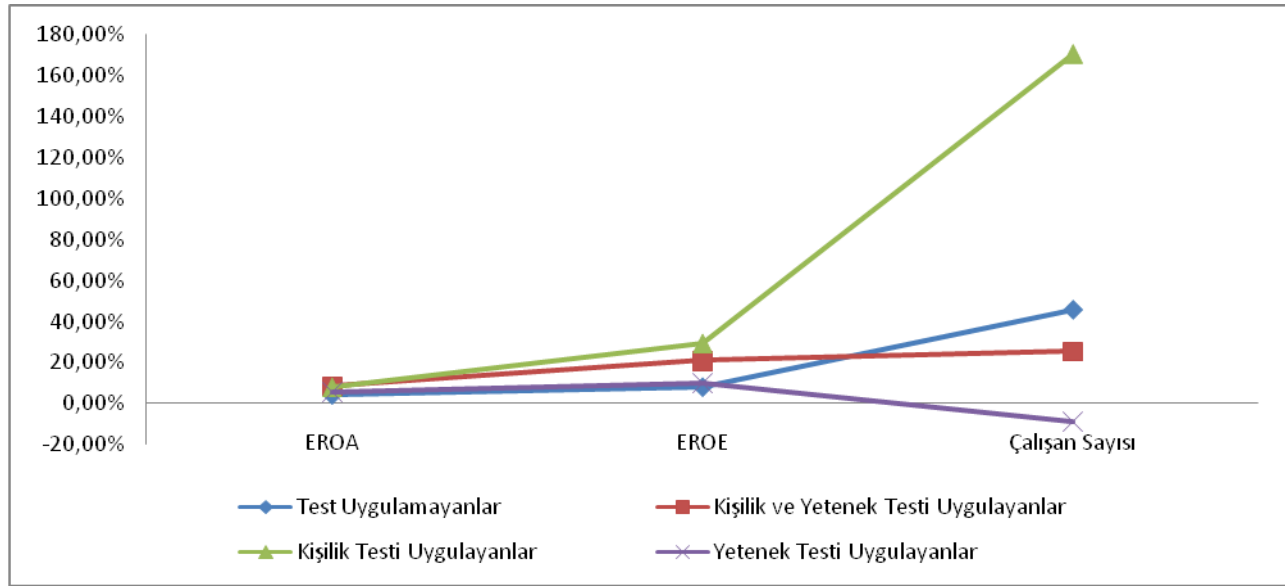
Buna göre Çalışan Sayısı değerinde "Test uygulamayanlar" ile "Hem Yetenek Hem De Kişilik Testi Uygulayanlar" arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,01$). Diğer değişkenlerde gruplar arasında farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

3.2 Ortalama Analizleri

EROA ve EROE için 5 yıllık ortalamalar her bir grup için alınmıştır. Çalışan Sayısı için ise önce 5 yıllık dönemde yaşanan istihdam sayısı artışı yatay analizle bulunmuş sonra bunların 5 yıllık ortalamaları alınarak tüm bu 3 faktörün aynı şekilde (oransal olarak) analizi sağlanmıştır.

Tablo 3. EROA, EROE ve Çalışan Sayısı ile İşe Alım Öncesi Testleri Uygulayan veya Uygulamayan Firmaların Ortalama Analizi

Ortalamlar	EROA	EROE	Çalışan Sayısı
Test Uygulamayanlar	4,39%	8,18%	45,82%
Kişilik ve Yetenek Testi Uygulayanlar	8,32%	20,60%	25,26%
Kişilik Testi Uygulayanlar	7,69%	29,05%	170,53%
Yetenek Testi Uygulayanlar	5,56%	10,02%	-9,04%

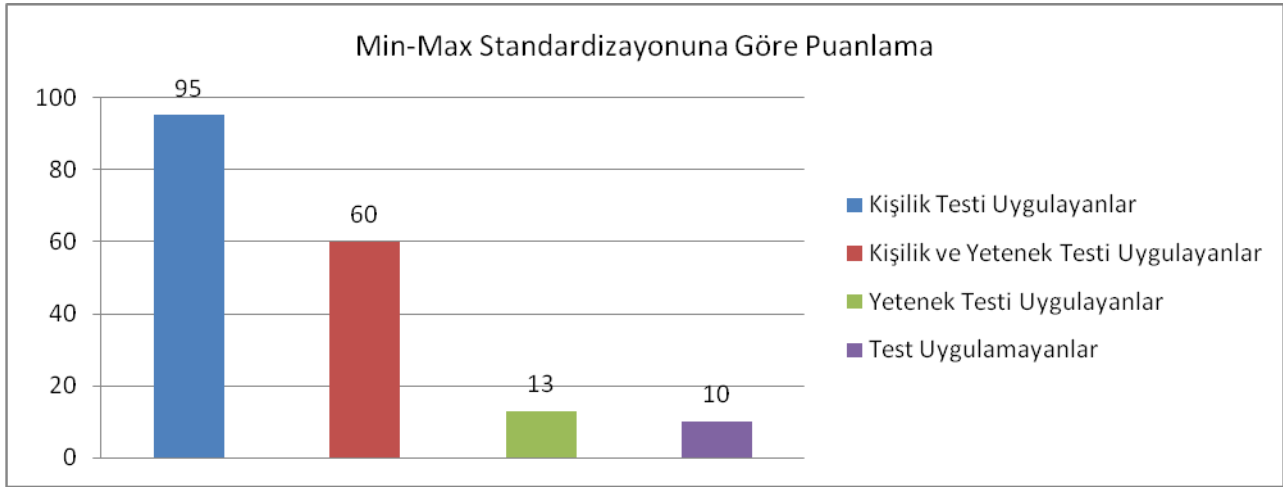


Şekil1. EROA, EROE ve Çalışan Sayısı ile İşe Alım Öncesi Testleri Uygulayan veya Uygulamayan Firmaların Ortalama Grafliği

Tablo 3 ve Şekil 1 dikkate alındığında Kişilik Testi uygulayan firmaların Çalışan Sayısı ve EROE bağlamında en iyi performansa sahip olduğu ve EROA kapsamında ise ikinci en iyi olduğu görülmektedir. Yetenek Testi Uygulayan firmalar ile hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayan firmalar EROA ve EROE bakımından Test Uygulamayan firmalardan daha iyi performans gösterirken Çalışan Sayısı bakımından daha düşük performans göstermektedir.

Tablo 4. EROA, EROE ve Çalışan Sayısı ile İşe Alım Öncesi Testleri Uygulayan veya Uygulamayan Firmaların Standardizasyon Sonuçları

Min-Max Standardizasyon (3 Faktör - Eşit Ağırlık)	Puanlama
Kişilik Testi Uygulayanlar	95
Kişilik ve Yetenek Testi Uygulayanlar	60
Yetenek Testi Uygulayanlar	13
Test Uygulamayanlar	10



Şekil.2 EROA, EROE ve Çalışan Sayısı ile İşe Alım Öncesi Testleri Uygulayan veya Uygulamayan Firmaların Standardizasyon Sonuçları

Tablo 4 ve Şekil 2 çerçevesinde duruma bakıldığında sadece Kişilik Testi Uygulayanların büyük bir puanla (100 üzerinden 95) birinci olduğu, bunu hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayanların takip ettiği görülmüştür. Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar 3. Sırada ve Test Uygulamayanlar son sırada yer almıştır.

4. TARTIŞMA

Ekonomik hayatta yaşanan hızlı değişim süreçleri firmaların başarılı bir performans için gereklilikleri konusunda algılarını değiştirmektedir. Çok yakın bir zamana kadar sadece üretim aracı ve maliyet unsuru olarak görülen çalışanlar artık elde edilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak görülmeye başlanmıştır.

Üretim teknikleri noktasında neredeyse sır olarak kalan bir şeyin olmadığı günümüzde finansal güce sahip kişiler/yatırımcılar rakiplerin Maddi Duran Varlık yatırımlarını kopyalayarak neredeyse istedikleri sektörde istedikleri firmaya rakip olabilme potansiyeline sahiptir. Finansal güç ile sahip olunması en zor şey ise rakip firmaların kültürü ve insan kaynağı sermayesidir.

Bunun önemini anlamaya başlayan birçok firma daha yüksek ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı için insan kaynağının en kalitelisini, en iyi ve kısa sürede adapte olabilenini, problem çözme ve yeni bilgileri öğrenip uygulamaya dökme becerilerine sahip olanlarını bünyelerine katmaya çalışmaktadır.

İşe alım süreci insan kaynakları zincirinin başlangıcıdır ve uygun personelin seçilebilmesi için gerekli tüm seçme yöntemlerinin uygulanması gereklidir (Pickle ve Abrahamson, 1986). Terpsta ve Rozell (1993) yaptıkları çalışmada, işe alım süreciyle firma kârlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Erdil vd., de (2004), firmaların performansına etki eden faktörler dikkate alındığında, işe alım süreci uygulamalarının performans üzerinde olumlu etkiler yaptığını ifade etmişlerdir.

Kısaca daha yüksek performanslı ve rekabet avantajına sahip firmalar için işe alım süreci kritik önemdedir. Firmalar bu konuda özgeçmiş incelemelerden, mülakatlara vb. diğer uygulamalara kadar birçok alternatif uygulamaları denemektedirler. Fakat özgeçmiş ve mülakat gibi eleme sistemleri belli eksiklikler barındırmaktadır. Genel kabul gören görüşe göre adaylar özgeçmişlerinde niteliklerini biraz abartılı şekilde ifade etmektedir ve mülakatlar da firmaların aradığı en önemli iki özellik olan problem çözme (% 65) ve yeni kavramlar öğrenme becerilerini (% 64) (Angeles, 2014) ölçmede yeterli değildir.

Bu sebeple firmalar hem kendi ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak hem de işe başvuranların doğru iş ve pozisyon ile buluşmalarını sağlayarak genel tatmin derecelerini yükseltecek

uygulamalara yönelmişlerdir. Günümüzde artan bir şekilde popülerleşen İşe Alım Öncesi Testleri bu ihtiyacı karşılamak için geliştirilmiş ve genel inanış bu testler sayesinde firmaların doğru pozisyon ile doğru kişiyi eşleştirebildikleri ve bu nedenle de firma performansını artırabildikleri yönündendir.

İşe Alım Öncesi Testleri içinde en yaygın olanları Kişilik ve Yetenek Testleri'dir. Kişilik Testleri "Aday pozisyon eşleşmesi sağlanmakta mıdır? Ve aday, bu pozisyonun gerektirdiği davranışsal niteliklere sahip midir?" sorularına cevap ararken, Yetenek Testleri eleştirel düşünme, problem çözme, detaylara dikkat ve yeni bilgileri öğrenme, özümseme ve uygulama becerisini ölçmektedirler (Criteria2, 2017). Talay'a (1997) göre de genel yetenek ve kişilik testleri, herhangi bir işin gerektirdiği yeteneklere, yeterli düzeyde zihinsel kapasiteye ve uygun kişilik özelliklerine sahip bireylerin seçiminde, objektif ve bilimsel belirleme olanağı sağlamaktadır.

Bu çalışma Türkiye'de Kişilik ve Yetenek Testlerinin her ikisini de veya herhangi birini uygulayan firmalar ile hiçbir İşe Alım Öncesi Test uygulamayan firmaları analiz ederek bu testlerin firmaların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını firmaların finansal ve istihdam performansları bakımından incelemektedir. Test Uygulamayanlar, Sadece Kişilik Testi Uygulayanlar, Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar ve hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayanlar olarak firmalar 4 grupta incelenmiştir.

Firmaların performans belirlenmesinde kullanılan ve 5 yıllık verilere dayalı istatistikî analize göre (Tablo 2) Test Uygulayan veya Uygulamayanlar arasında Çalışan Sayısı (istihdam performansı) haricinde bir farklılık bulunmamıştır. Çalışan Sayısı ile ilgili fark Test Uygulamayanlar ile hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayanlar arasında pozitif güçlü bir fark olarak bulunmuştur. Zaten Thomas ve Scroggins (2006) de testlerin geçerliliği ve yararının artırılması için işe alım sürecinde kişilik ve yetenek testlerinin birlikte uygulanmasını önermektedirler. Bu bulguları destekler nitelikte yapılan diğer bir çalışmada bir ilaç firmasında herhangi bir test uygulanmadan daha önceden işe alınan satış temsilcilerinin satış verileriyle, yetenek ve kişilik testi kullanılarak yeni işe alınmış satış temsilcilerinin satış verileri karşılaştırılmıştır ve yetenek ve kişilik testi kullanılarak yeni işe alınmış satış temsilcilerinin diğerlerinden performans olarak geri kalmadıkları görülmüştür (Kurtuluş, 2006). Bu sonuç hem Kişilik hem de Yetenek Testleri uygulayan firmaların işe alım süreçlerinde isabetli olduklarını da göstermektedir. Yine işe alım sürecinde adayların kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin belirlenmesinin bu kişilerin performansları ve bunun iş yerinin genel performansı üzerindeki etkisi hakkında ipucu verdiği sonucuna da varılmıştır (Talay, 1997).

Firmaların 5 yıllık ortalama EROA, EROE ve Çalışan Sayısı değerleri dikkate alındığında ise (Tablo 3 ve Şekil 1) Kişilik Testi Uygulayan firmaların Çalışan Sayısı ve EROE bağlamında en iyi performansa sahip olduğu ve EROA kapsamında ise ikinci en iyi olduğu görülmektedir. Yetenek Testi Uygulayan firmalar ile hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayan firmalar EROA ve EROE bakımından Test Uygulamayan firmalardan daha iyi performans gösterirken Çalışan Sayısı bakımından daha düşük performans göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre finansal ve istihdam performansı bakımından Kişilik Testleri Uygulayan firmaların diğerlerine göre daha başarılı olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Yelboğa da (2006) Kişilik Testinin uygulanması sonucu doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesiyle iş performansının arttığını analizler sonucu bulmuştur.

Son olarak firmaların 5 yıllık ortalama değerleri Min-Max yöntemi ile standardize edilerek EROA, EROE ve Çalışan Sayısı eşit ağırlıkla ağırlıklandırılmıştır. Bu analize göre (Tablo 4 ve Şekil 2) Sadece Kişilik Testi Uygulayanların büyük bir puanla (100 üzerinden 95) birinci olduğu, bunu hem Kişilik hem de Yetenek Testi Uygulayanların takip ettiği görülmüştür.

Sadece Yetenek Testi Uygulayanlar 3. sırada ve Test Uygulamayanlar son sırada yer almıştır. Yine burada her iki testin birlikte uygulanmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Hem istatistiki analiz hem 5 yıllık değer ortalamaları analizi ve hem de standardizasyon yönteminin sonuçları birlikte dikkate alındığında Kişilik ve Yetenek Testleri'nden herhangi birini veya her ikisini birden uygulayan firmaların finansal performans (EROA, EROE) ve istihdam performansı (Çalışan Sayısı) bakımından Test Uygulamayan firmalara göre daha yüksek performans gösterdikleri görülmüştür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Değişen duruma ayak uydurmak zorunda kalan firmalar, performanslarını artırabilmek ve sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olabilmek için her zamankinden daha çok insan kaynağına önem vermeye başlamışlardır. Bir üretim aracı ve maliyet unsuru olarak görülen insan kaynağı artık elde edilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak algılanmaya başlamıştır.

Doğru kişinin elde edilmesi doğru iş/pozisyona doğru kişinin yerleştirilmesi ile mümkün olacaktır. Buna yapmak bunu söylemekten daha zordur. Çünkü hem insan duygu ve davranışlarıyla değişkenlik gösteren sosyal bir canlıdır hem de firmalardaki işler yaşanan değişimlerle değişkenlik arz etmektedir.

Bu sorunun çözümü için firmalar bu güne kadar birçok alternatif işe alım süreci uygulaması geliştirmiştir. Bunlardan son zamanlarda en popüler olanı İşe Alım Öncesi Testleri'dir. Bu testler aday hakkında bilgi toplamanın nesnel ve standart bir yoludur ve günümüzde teknolojinin getirdiği imkânlar çerçevesinde açık bir iş pozisyonuna yapılan yüzlerce başvuruyu filtrelemekte de oldukça başarılıdırlar.

En yaygın kullanılan İşe Alım Öncesi Testleri, Kişilik ve Yetenek Testleridir. Kişilik Testleri "Aday pozisyon eşleşmesi sağlanmakta mıdır? Ve aday, bu pozisyonun gerektirdiği davranışsal niteliklere sahip midir?" sorularına cevap ararken Yetenek Testleri eleştirel düşünme, problem çözme, detaylara dikkat ve yeni bilgileri öğrenme, özümseme ve uygulama becerisini ölçmektedirler.

Bu çalışma Türkiye'de Kişilik ve Yetenek Testlerinin her ikisini de veya herhangi birini uygulayan firmalar ile hiçbir İşe Alım Öncesi Test uygulamayan firmalar analiz edilerek bu testlerin firmaların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı firmaların finansal ve istihdam performansları bakımından incelemiştir.

Hem istatistiki analiz hem 5 yıllık değer ortalamaları analizi ve hem de standardizasyon yöntemi birlikte dikkate alındığında Kişilik ve Yetenek Testleri'nden den herhangi birini veya her ikisini birden uygulayan firmaların finansal performans (EROA, EROE) ve istihdam performansı (Çalışan Sayısı) bakımından Test Uygulamayan firmalara göre daha yüksek performans gösterdikleri görülmüştür.

Bu sonuçlara göre Kişilik ve Yetenek Testlerinin ayrı ayrı veya birlikte yapılmasının firmalar için faydalı sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Burada dikkat edilmesi gereken husus bu testlerin firmaların ihtiyaçlarına göre profesyonelce hazırlanması ve uygulanması gerekliliğidir.

KAYNAKÇA

Angeles, S. (2014). LinkedIn Study Reveals the Skills Employers (Really) Want. (<http://www.businessnewsdaily.com/7333-job-skills-get-hired.html>).

Bigpara, (<http://bigpara.hurriyet.com.tr>)

- Brown, R.D. & Harvey, R.J. (1996). "Job-component Validation Using the MyersBriggs Type Indicator (MBTI) and the Common-Metric Questionnaire". Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Criteria1, Criteria Corp. (2017). "The Benefits of Using Pre-Employment Tests". (https://www.criteriacorp.com/resources/definitive_guide_benefits_of_preemployment_tests.php).
- Criteria2, Criteria Corp. (2017). "What are Pre-Employment Tests?". (https://www.criteriacorp.com/resources/definitive_guide_what_are_preemployment_tests.php)
- Economy, P. (2015). "11 Interesting Hiring Statistics You Should Know". (<https://www.inc.com/peter-economy/19-interesting-hiring-statistics-you-should-know.html>).
- Erdil, O.; Alpkan, L. & Biber, L. (2004). İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme. Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 2:101-122.
- Greenberg, E. (1996). One-Third of Applicant Lack Job Skills. HR Focus, 73(10), 24.
- Kurtuluş, E. (2006). "İşe Alım Süreçlerinde Yetenek ve Kişilik Testlerinin Önemi: Bir İlaç Firmasında Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Longenecker, Clinton O. ve Simonetti, J. L. (2001). Getting Results. John Wiley & Sons, Inc.
- Pickle, H.B., & Abrahamson, R. L. (1986). Introduction to Business. Scott Foresman & Co.
- Price, A. (2011). Human Resource Management. 4. Basım. South Western Cengage Learning
- Sabuncuoğlu , Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Talay, B.C. (1997), "Personel Seçiminde Uzman Sistemlerin Kullanılabilirliği ve Bir Uzman Sistem Modeli". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Telman , N. & Türetgen, İ.Ö. (2004). Eleman Seçimi. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Terpstra, D. & Rozell E. (1994). The Relationship of Staffing Practices to Organizational Level Measures of Performance. Personnel Psychology Vol.46.
- Tett, R. P. & Christiansen, N.D. (2007). Personality Tests at The Crossroads: A Response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt. Personnel Psychology. 60, 967-993
- Thomas, S. L. & Scroggins, W.L. (2006). Psychological Testing in Personnel Selection: Contemporary Issues in Cognitive Ability and Personality Testing. Journal of Business Inquiry, 28-38.
- Uzmanpara, <http://uzmanpara.milliyet.com.tr>
- Weber, L. (2015). Today's Personality Tests Raise the Bar for Job Seekers. (<https://www.wsj.com/articles/a-personality-test-could-stand-in-the-way-of-your-next-job-1429065001>)
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2:197-211.