

İNSAN KAYNAĞI TEMİNİ VE SEÇİMİ YÖNTEMLERİNİN DOĞRU İŞE DOĞRU ÇALIŞAN BELİRLENMESİNE ETKİSİ



Doç. Dr. Ali Şükrü ÇETİNKAYA

Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uluslararası Ticaret Bölümü

Codjori Edwige IKO AFE

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme ABD, Yönetim ve
Organizasyon BD

İÇERİK

- Amaç
- Kavramsal Çerçeve
- Teorik Model ve Hipotezler
- Araştırma Yöntemi
- Bulgular ve Tartışma
- Sonuç ve Öneriler

AMAÇ

- İnsan kaynağı: Örgütsel amaçları gerçekleştirmede en önemli unsur
- Rekabet üstünlüğü belirleyicisi:
 - Yapılan işlerle işi yapacak olan personel arasındaki uyum ya da uyumsuzluk
- Bu araştırmada, insan kaynağı ihtiyacının temininde ve seçiminde uygulanan yöntemlerin, işletmenin iş tanımına uygun doğru kişileri belirlemede ne düzeyde etkili olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

- ✓ İnsan kaynakları genel fonksiyonlarının sınıflandırılmasında, seçim fonksiyonuna önem vermektedir (Yelboğa, 2008).
- ✓ İşletmelerin çalışan eksikliklerini tamamlamak için iç ve dış kaynaklar kullanılmaktadır (Çavdar, H. ve Çavdar, M., 2010).
- ✓ İşe alımlarda testler, mülakatlar, referans incelenmesi, sağlık muayenesi gibi yöntemler sıklıkla kullanılmaktadır (Şimşek ve Öge, 2007; Wright ve Collins, 2011).
- ✓ Doğru işe doğru çalışan seçmek için birden fazla seçim tekniğini aynı anda uygulanmaktadır.
- ✓ Son karar vermek için mülakat en önemli ve evrensel bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Keenan, 1995; Campion, M., Campion, J. ve Hudson, 1994).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

- İşe uygun olmayan elemanlarla kalitenin yakalanması mümkün olamaz (Şimşek & Öge, 2007: 116).
- Çalışan işinde zorlandıkça (Gürbüz, 2002);
 - Olumsuzluklar üretir, zamanla etrafında negatif bir çevre oluşturur.
 - İstenilen hıza ulaşamaz, hedefi yakalayamaz.
 - Toplam kalite çalışmalarına ayak uyduramaz.
 - Eğitim süresi uzar, istenen düzeye ulaşması çoğu zaman mümkün olmaz.
 - Tüm enerjisini olumsuzluklarla mücadelede yitirdiğinden kendisini geliştirmek için enerjisi kalmaz.
 - Belirli bir düzeye gelmek için daha uzun zaman ve deneyime ihtiyaç duyar.
 - Her şeyi eleştirir.
 - İş yaparken zorlanır, bu durum işten soğuma, iş tatminsizliği ve yabancılaşmaya neden olur.
 - İnsanın içinde yaşadığı topluma katılımını ve sadakatini engeller.
 - Tebessüm etmekte zorlanan bir görüntü sergiler.
 - Çok stres yaşar, dolayısıyla psikosomatik hastalıklara yakalanma riski daha çoktur.
 - Kendisini güçsüz, kayıtsız, anlamsız ve yalnız hisseder.
 - Yaratıcı olamaz. Böylece kendisinin ve şirketin gelişmesine katkıda bulunamaz.
 - Yaptığı işi ya gözünde büyütür ya da küçümser.
 - Daha çok iş kazasına neden olur.
 - Şirket kültürünü benimseyemez.
 - Ekstra bir işi angarya olarak görür.
 - Motivasyonu düşüktür ve bir de dışarıdan motive edilmeyi bekler

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

- İşletmelerin çalışan eksikliklerini tamamlamak için genelde kullandığı iki yöntem vardır:
 - iç kaynaklardan yararlanma
 - dış kaynaklara başvurma
- **İç kaynaklar:** işletmede halen çalışan personeli ifade etmektedir.
 - terfi, iç transferler, gayri resmi araştırma, beceri envanteri, açık işler bildirimini
- Bu yöntemin yararları:
 - Örgüt içinde hareketlilik sağlar.
 - Terfi ve yükselme beklentisi olan çalışanların bu beklentilerini karşılar.
 - Örgütten dışarıya dönük olarak gerçekleşecek beyin göçüne engel olur.
 - Yeni yeteneklerin keşfine ve onlara yeni fırsatlar yaratır.
 - Dış kaynaklardan tedarikin maliyetine engel olur.

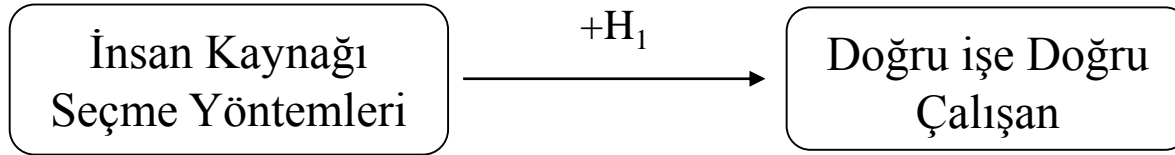
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

- İnsan Kaynağı Seçiminde Uygulan Yöntemler:
 - Testler
 - Zekâ testleri, yetenek testleri,
 - bilgi testleri, kişilik testleri,
 - ilgi testleri, dikkat testleri
 - yorgunluk ve monotonluk testleri,
 - Mülakatlar
 - Yapılandırılmış mülakat yapılandırılmamış mülakat
 - Durumsal mülakat, davranışsal mülakat
 - Stres mülakatı Grup mülakatı
 - Referans incelemesi
 - Sağlık muayenesi

TEORİK MODEL

Temel araştırma sorusu:

"İş gören temininde ve seçiminde uygulanan yöntemler doğru işe doğru çalışan belirlemede ne düzeyde etkilidir?"



Şekil 1: Teorik Model

Araştırma hipotezi:

H₁: İnsan kaynağı seçme yöntemleri ile doğru işe doğru çalışan arasında pozitif ilişki vardır.

YÖNTEM

Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

- Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir.
- Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.
- Yazına dayalı olarak ölçekler (Erdoğan, 2013; Kızıloğlu, 2012; Örucü, 2002; Keleş ve arkadaşları, 2012; Şen, 2008) geliştirilmiştir.
- 5'li Likert ölçeği (1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum)

Evren ve Örneklem

- Konya'da faaliyet gösteren işletmeler
- Basit rastgele örnekleme
- 372 geçerli geri dönüş

Pilot Uygulama

- 20 insan kaynakları yönetici

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Konya il merkezi ile sınırlı

Veri Analizi Yöntemi

- Tanımlayıcı İstatistikler
- Açıklayıcı Faktör Analizi
- Doğrusal regresyon analizi

GÜVENİLİRLİK

	Değişkenler	Öge sayısı	Cronbach's Alpha
Bağımsız değişkenler:	Test	19	.90
	Mülakat	9	.71
	Referans incelenmesi	3	.77
	Sağlık durumu	3	.84
Bağımlı değişken:	Doğru işe doğru çalışan	3	.74

N = 372; Tüm öğelerin Cronbach Alfa =.838

DEMOGRAFİK BULGULAR

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	225	60,50
	Kadın	143	38,40
	Cevapsız	4	1,10
	Toplam	372	100,00
Medeni durum	Evli	206	55,38
	Bekar	115	30,91
	Boşanmış	30	8,06
	Eşi vefat etmiş (Dul)	14	3,76
	Cevapsız	7	1,88
	Toplam	372	100,00
Yaş	18-24 arası	52	13,98
	25-30 arası	95	25,54
	31-36 arası	88	23,66
	37-43 arası	72	19,35
	44-50 arası	40	10,75
	51-57 arası	17	4,57
	58-64 arası	3	0,81
	Cevapsız	5	1,34
	Toplam	372	100,00

DEMOGRAFİK BULGULAR

		Frekans	Oran (%)
Eğitim durumu	İlkokul	13	3,49
	Ortaokul	6	1,61
	İlköđretim	4	1,08
	Lise	55	14,78
	Önlisans	53	14,25
	Lisans	180	48,39
	Yüksek Lisans	43	11,56
	Doktora	11	2,96
	Cevapsız	7	1,88
	Toplam	372	100,00
Çalışma süresi	1 yıldan az	45	12,10
	1-3 yıl	87	23,39
	4-6 yıl	65	17,47
	7-9 yıl	50	13,44
	10 yıl ve üzeri	117	31,45
	Cevapsız	8	2,15
	Toplam	372	100,00

DEMOGRAFİK BULGULAR

		Frekans	Oran (%)
İşletme içindeki konumu	Firma Sahibi / Ortağı	58	15,59
	Genel Müdür / Yrd	34	9,14
	Şef/Supervisor/ Ustabaşı	53	14,25
	Bölüm Müdürü / Yrd	59	15,86
	İşgören / Çalışan	138	37,10
	Diğer	26	6,99
	Cevapsız	4	1,08
	Toplam	372	100,00
Çalışan sayısı	10'dan az	78	20,97
	10 - 49	86	23,12
	50 - 99	80	21,51
	100 - 249	65	17,47
	250 - 499	37	9,95
	500 - 999	13	3,49
	1000 - 1999	4	1,08
	2000 ve üstü	4	1,08
	Cevapsız	5	1,34
	Toplam	372	100,00

DEMOGRAFİK BULGULAR

		Frekans	Oran (%)
İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Sektör	Ambalaj-Plastik	13	3,49
	Boya	9	2,42
	Cam Ürünler	10	2,69
	Eczacılık	30	8,06
	Matbaa	4	1,08
	Ev Gereçleri	4	1,08
	Gıda	21	5,65
	İnşaat Yapı Malzemeleri	10	2,69
	Kağıt	4	1,08
	Kimya	5	1,34
	Maden	80	21,51
	Makine	9	2,42
	Elektrik Elektronik	20	5,38
	Metal Ürünler	13	3,49
	Mobilya	14	3,76
	Orman Ürünleri	4	1,08
	Plastik	11	2,96
	Otomotiv Yan Sanayii	9	2,42
	Römork İmalatı	49	13,17
	Tekstil	13	3,49
Diğer	38	10,22	
Cevapsız	2	0,54	
Toplam	372	100,00	
İşletmede İnsan Kaynakları Bölümü	Var	196	52,69
	Yok	144	38,71
	Bilgim yok	29	7,80
	Cevapsız	3	0,81
	Toplam	372	100,00

FAKTÖR ANALİZİ

DEĞİŞKENLER	FAKTÖRLER
Test	F1: Objektiflik
	F2: İşe devam etme
	F3: Mutlu çalışan
Mülakat	F4: Dış görünüm
	F5: Yazılı metinler
	F6: Mülakatta referanslar
Referans inceleme	F7: Referans incelemesi
Sağlık durumu	F8: Sağlık durumu
Doğru işe doğru çalışan	F9: Doğru işe doğru çalışan

Doğrusal Regresyon Analizi

Faktör	Faktör Bileşenleri	Bağımlı Değişken: Doğru işe doğru çalışan	Model Uyguluğu	
Test	Sabit	1,538	R Square	,152
		(0,219)***	F	21,357
	Objektiflik	0,355	df - Regression	3
		(0,072)***	df - Residual	358
	İşe devam etme	0,004	Sig.	,000
		(0,068)		
Mutlu çalışan	0,117			
	(0,077)			
Mülakat	Sabit	1,966	R Square	,090
		(0,274)***	F	11,750
	Dış görünüm	,100	df - Regression	3
		(0,054)*	df - Residual	357
	Yazılı metinler	,286	Sig.	,000
		(0,066)***		
Mülakatta referanslar	-,062			
	(0,049)			

Doğrusal Regresyon Analizi

Faktör	Faktör Bileşenleri	Bağımlı Değişken: Doğru işe doğru çalışan	Model Uyguluğu	
Referans	Sabit	4,035	R Square	,012
		(0,221)***	F	1,488
	Referans incelemesi	-,087	df - Regression	1
		(0,072)	df - Residual	118
		Sig.	,225	
Sağlık	Sabit	3,903	R Square	,002
		(0,289)***	F	,219
	Sağlık durumu	-,034	df - Regression	1
		(0,074)	df - Residual	117
		Sig.	,641	

Hipotez Testi

Araştırma hipotezi:

H_1 : İnsan kaynağı seçme yöntemleri ile doğru işe doğru çalışan arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez (H_1) kısmen desteklenmiştir.

TARTIŞMA

- Campion, M., Campion, J. (2010) ve Hudson (1994) çalışmasında doğru işe doğru çalışan seçmesi sürecinde test ve mülakat çok önemli olduğu belirlenmiştir.
- Veri analizi sonuçları, test ve mülakat bağımsız değişkenlerinin bazı bileşenleri ile doğru işe doğru çalışan belirlenmesi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

- Araştırma sonucunda, mevcut veriye bağlı olarak;
 - test faktörü bileşenlerinden objektiflik
 - mülakat faktörü bileşenlerinden dış görünüm ve yazılı metinler doğru işe doğru çalışan belirlenmesinin belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.
- İşletmelerde işgören belirleme sürecinde test ve mülakat yöntemleri en yaygın başvurulan yöntemlerdir.
- Testler seçim aşamasında değerlendiricilerin aday hakkında daha objektif kararlar almasını sağlamaktadır.
- Testlerin, doğru işe doğru çalışan belirlenmesinde yöneticiler tarafından sıklıkla kullanılması gereken bir yöntem olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

- Mülakatlarda adayın dış görünüşü (giyim, kuşam, jest, mimik, vb.) alınacak işle adayın ne denli örtüşeceği hakkında ipuçları verebilmektedir.
- Yazılı metinler (iş başvuru formu, özgeçmiş, vb.) aracılığı ile verilen bilgilerin hem içerik olarak (verilen bilgiler bakımından) hem de yazım ve tasarım stili olarak adayın doğru işe doğru çalışan olup olmadığının belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

- İlerde yapılacak çalışmalarda veri toplama aracı olarak mülakat yöntemi tercih edilebilir
 - Daha detaylı ve çok yönlü veri elde edilebilir.
- İlerde yapılacak araştırmalarda güncel insan kaynağı seçimi yöntemleri de dikkate alınabilir.

Teşekkür Ederiz ...



İNSAN KAYNAĞI TEMİNİ VE SEÇİMİ YÖNTEMLERİNİN DOĞRU İŞE DOĞRU ÇALIŞAN BELİRLENMESİNE ETKİSİ

Doç. Dr. Ali Şükrü ÇETİNKAYA

Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uluslararası Ticaret Bölümü

Codjori Edwige IKO AFE

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon