



Similar-To-Me Effect in the Recruitment Process: The Role of Personality Similarity between the Candidate and the Interviewer on the Evaluation and Selection

Gülbeniz Akduman*

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:11.05.2020

Accepted:17.05.2020

Key Words: Recruitment, Mistakes In Recruitment, Similarity Effect

ORCID: 0000-0002-3256-982X

Type of Article: Research

ABSTRACT

Objectives: The aim is to analyze the effect of personality similarity of the candidate and interviewer on the recruitment process.

Methods: Two women, two male interviewers and 73 candidates experienced a real recruitment process in the research. The "Five Factor Personality Traits" inventory was applied online to both interviewers and candidates before the recruitment process but the results were not shared with them. The interviewers were asked to watch the candidates who prepared 2-minute videos to introduce themselves, and they were asked to evaluate the candidates positively or negatively as a first step in the recruitment process and in the second phase, the interviewers were asked to make positive or negative evaluations by making one-to-one interviews with the candidates. The data were analyzed using the SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 program. Cross-table and Chi-square and ANOVA tests were used to determine whether the evaluators preferred candidates similar to their personality traits.

Results: According to the results of the research, it was determined that there was no significant relationship between the personality characteristics of interviewers and candidates.

Originality: Interviewers do not tend to choose candidates that are similar to their personality traits.

İşe Alım Sürecinde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü

Gülbeniz Akduman

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 04.04.2020

Revizyon: 11.05.2020

Kabul: 17.05.2020

Anahtar Kelimeler: İşe Alım, İşe Alımda Yapılan Hatalar, Benzerlik Etkisi

ORCID: 0000-0002-3256-982X

Makale Türü: Araştırma

ÖZ

Amaç: İşe alım sürecinde görüşmeci ile adayın kişilik benzerliğinin işe alım sürecine olan etkisini analiz etmektir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada iki kadın, iki erkek görüşmeci ve 73 aday gerçek bir işe alım süreci yaşamışlardır. İşe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı çektikleri 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Değerlendiricilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine benzer adayları tercih edip etmediklerini belirlemek amacıyla çapraz tablo ve Ki-kare, ANOVA testlerinden yararlanılmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonuçlarına göre görüşmecinin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Özgün Değer: Görüşmeciler kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçme eğilimi göstermemektedirler.

* Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi. Cite As/ Alıntı: Akduman, G. (2020). İşe Alım Sürecinde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 26-37. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.714746>.

1. GİRİŞ

Kaynak temelli yaklaşıma göre bir kurumun stratejik yeteneği çalışanlarına bağlı olduğu için işe alım sürecindeki başarı kritik öneme sahiptir (Armstrong, 2017: 171). Kurumlara rekabet avantajı sağlayacak en önemli kriter sahip oldukları çalışanlar olduğuna göre en fazla katkı sağlayacak çalışanların bulunarak işe alınması kurum performansını da olumlu etkileyecektir (Turan, 2015: 27). İşe alım sürecinin ana amacı işe en uygun adayın seçilmesi, iş ilgiliği kavramıyla ifade edilen iş ve kişi arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Çetin, Dinç Özcan, 2013: 57).

İşgören seçimi, ihtiyaç duyulan pozisyona en uygun adaylar arasından değerlendirme yapılmasıdır. İşe alım sürecindeki aşamalar ve uygulama sıraları kurumdan kuruma farklılaşmakla birlikte temel olarak aşağıda sıralanan süreçlerden oluşmaktadır (Bingöl, 2016: 233, 239);

- İş ilanı yayınlanması
- Başvuruların toplanması
- Ön görüşmeye gelen adaylara başvuru formu doldurtulması
- Adaylarla ön görüşme yapılması
- Ön görüşme sonrası eleme yapılması
- Eleme sonrası kalan adaylara test uygulanması ve değerlendirilmesi
- Test uygulamasını geçen adaylarla görüşme yapılması
- Sosyal medya platformlarından adayların araştırılması
- Olumlu adaylardan kısa liste oluşturulması
- İlgili pozisyon yöneticisiyle adayın görüştürülmesi
- Adaylardan işe en uygun olan adayın seçilmesi
- Sağlık muayenesi ve referans kontrolleri
- İşe alım kararı verilmesi
- İş teklifi yapılması ve işe yerleştirme

İşe alım süreci kuruma nitelikli adayı kazandırmak üzerine yapılandırılmıştır (Riggio, 2016: 81). Birebir görüşme (mülakat) işe alımda en çok kullanılan yöntemdir. Mülakatta adayın pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyime sahip olup olmadığı analiz edilmeye çalışılır (DeCenzo vd., 2017: 156). Mülakatın kolay kısmı adaylara soru sormak, zor olan kısmı ise doğru kişiyi belirleyip işe almaktır (Baltaş, 2009: 137).

İş hayatında karar alırken duyguları kontrol etmek, zekâ ve mantık çerçevesinde karar vererek mantığı duyguların üzerinde tutmak gerekli iken (Caruso, Salovey, 2010: 32) kişilerin herhangi bir konuda karar verirken duygularından tam olarak soyutlanması da mümkün olmamaktadır (Jackson, Schuler, 2003: 301). İşe alım görüşmecileri adaylar arasında değerlendirme yaparken ön yargılarını ve karakteristik özelliklerini mümkün olduğunda göz ardı etmeye çalışmalı, işe uygun adayı seçmeye odaklanmalıdırlar (Bingöl, 2016: 257). İşe en uygun olan adayı seçmek için objektif olmak yerine sübjektif davranan görüşmeciler işe alımın hatalı sonuçlanmasına sebep olmaktadır (Ertürk, 2011: 104). İşe alım sürecinde işe ve kuruma uygun olmayan kişinin işe alınması kurumun zarar hanesine yazılan bir hatadır (Keenan, 1996:60). Seçenin sübjektifliği, ön yargıları veya yanlış değerlendirmesi sonucunda yanlış işe alınan bir kişi emek ve zaman kaybının yanı sıra kuruma maddi zararlar da vermektedir (Tevrüz, 1997: 127).

İşe alım sürecinde ihtiyaç duyulan aday sayısının yanlış belirlenmesi, temin kaynağının doğru belirlenmemesi, sürecin zamanlamasının doğru planlanmaması, adayları değerlendirme yöntemlerinin uygun olmaması gibi birçok nedenin yanında işe alım sürecinde yapılan en önemli hatalardan biri işe alım görüşmesini yapan kişinin kendine benzeyen adayı seçme eğilimi göstermesidir (Mondy, 2008: 182-184; DeCenzo vd., 2017: 157-159). 2000'li yılların başından itibaren Endüstriyel/ Organizasyonel psikologlar, personel seçiminde kişilik değerlendirmesinin rolünü keşfederek işyerinde çeşitli kişilik değerlendirme yöntemlerini uygulama konusuna daha fazla ilgi göstermeye başlamışlardır. Artan bu ilginin nedeni beş faktörlü taksonominin (beş faktör kişilik özellikleri) ortaya çıkışı ve daha sonra çalışan performansına olumlu etkisinin doğrulanmasıdır (Sears, Greg, 2003: 13). Bu bağlamda araştırmanın amacı işe alım sürecinde görüşmeci ile adayın kişilik benzerliğinin beş faktör kişilik özellikleri çerçevesinde değerlendirilerek işe alım sürecine olan etkisini analiz etmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İŞE ALIM SÜRECİNDE YAPILAN HATALAR

Bir kurumun başarısı veya başarısızlığında rol oynayan en önemli faktör insan kaynağı bir diğer adıyla entelektüel sermayedir. Bu sermayenin en doğru kaynaklardan rasyonel biçimde araştırılıp seçilmesi kurumların seçme ve yerleştirme bölümlerinin en önemli görevi olarak belirlenmiştir. Bu amaca yönelik olarak insan kaynakları işe alım sürecinin tüm aşamalarında benimsenmesi gereken temel felsefe "*Doğru işe doğru eleman seçimi*" olmalıdır.

İşe alım süreci kurumlarda maddi ve manevi kaynak ayrılan zorlu bir süreçtir. İşe alım sürecinde başvuran adaylar arasından deneyimi, eğitimi, kişiliği ve sahip olduğu yetenekleriyle ihtiyaç duyulan pozisyona en uygun olan adayın belirlenmesi amaçlanmaktadır (Ertürk, 2011: 127).

Kurumlarda işe alım süreci her ne kadar standart prosedürler ve uygulamalarla yürütülse de görüşme kısmı "insanla" yapıldığı için değerlendirmede farklılıklar görülmektedir. Soruyu soran insana göre hem adayın algılaması hem de soran görüşmecinin cevabı değerlendirmesi farklılaşmaktadır. İşe alım görüşmesini yapan kişinin kişiliği, ön yargıları, gelen cevapları yorumlaması hatta cinsiyeti bile görüşmede vereceği kararı etkileyebilmektedir (Gomez-Mejia vd., 2007: 174-175).

İş görüşmelerinde seçenin sahip olduğu önyargılar, karakteristik özellikleri, görevi ve tanımını iyi bilmemesi, sadece özgeçmiş bakarak adayı değerlendirmesi, adayın verdiği olumsuz bilgilerden veya olumlu ya da olumsuz bir özelliğinden (Hale etkisi) daha fazla etkilenmesi ve pozisyonu doldurmanın verdiği zaman baskısı gibi nedenlerle görüşme sürecinde yaptığı hatalar mevcuttur (Çetin, Özcan, 2013: 72). Örneğin, çok sık giyinmiş bir adayın özenli, titiz, güven veren ve çalışkan olduğunu düşünmek adayın bir özelliğinden yola çıkarak (Hale etkisi) ulaşılan olumlu bir yargıya, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında erkeklere oranlara daha az başarılı oldukları düşüncesi ise seçin sahip olduğu önyargılarla değerlendirmesidir (Özcelik vd., 2018: 150). Bu hatalardan en çok yapılanı ise seçenin adayı algılaması ile ilgili olanlar olmakla birlikte işe alım süreci ve görüşmesinde sıklıkla yapılan hatalar ilgili alan yazından hareketle açıklanacaktır.

Çalışan İhtiyacının Belirlenmesi

İnsan kaynakları yönetiminde çalışan ihtiyacının belirlenmesi olarak ifade edilen planlama sistemin ilk girdisidir. Kurumun büyümesi, çalışan başına düşen iş yükünün artması, çalışanların görev yerlerinin değişmesi, işten ayrılma nedeniyle boşalan pozisyonlar ve yeni görev yerlerinin oluşması nedeniyle işe alım için aday araştırmalarına başlanmaktadır. Araştırma ve özgeçmiş toplama aşamalarından önce hangi iş için, hangi nitelikte eleman alınacağını belirlemek gereklidir. Kurumlarda çalışan ihtiyacını belirlemek için gerekli analizler yapılmadan, iş yükünün artması sonucunda yeni çalışan ihtiyacı olacağı düşüncesi ile yola çıkılırsa hem işe alım sürecinin hem de yeni çalışanın yaratacağı maddi ve manevi bedeller ortaya çıkacaktır (Tüzüner, 2011: 163). Bu nedenle çalışan ihtiyacı doğru analiz edilmeden işe alım süreci başlatılmamalıdır.

Kurumlarda yıllık olarak işe alınacak çalışanların planlaması her senenin sonunda bir sonraki yıl için yapılan personel bütçesi ile belirlenmektedir. İnsan Kaynakları planlaması, kurumun verimliliğini ve karlılığını doğrudan etkileyen bir etkinliktir. Bu etkinlik, sadece çalışan sayısından tasarruf edilmesiyle gider azaltıcı bir rol oynamaz, aynı zamanda işin özelliğine uygun çalışan seçimini ve bunların göreve yerleştirilmesini sağlayarak üretim sürecinin etkinliğini de gerçekleştirir. İnsan kaynakları planlaması, uygun sayıda, uygun özellikte çalışanı, uygun yerde ve zamanda bulundurma biçiminde değerlendirmelidir (Gomez-Mejia vd., 2007: 152).

Yıllık personel bütçesi hazırlanırken kullanılan ve en çok hata yapılan tekniklerden biri olan "Klasik Öngörümleme" tamamen insan kaynakları yöneticisi ve ilgili departman yöneticisinin birikimine dayanmaktadır. Yönetici, geçmişteki deneyimlerine dayanarak gelecekte insan gücü talebinin ne olacağı konusunda sezgisel olarak karar verir (Ş, Winters, 1993: 40-41). İnsan kaynakları planlama çalışmaları kurumun stratejik planı, yakın ve uzak gelecekteki stratejileri dikkate alınarak, subjektif ve sezgisel değil verilere dayalı olarak yapılmalıdır (Dessler, 2017: 166-170).

Temin Kaynağı

Kurumların işe alım sürecinde aday toplamak için yararlandığı kaynaklar iki ana başlık altında toplanmaktadır (Çetin, Dinç Özcan, 2011: 58).

- Kurum içi kaynaklar: Terfiler, transferler, çalışan önerileri, iş genişletme gibi iş tasarımı yöntemleri
- Kurum dışı kaynaklar: İnsan kaynakları danışman kuruluşları, üniversiteler, meslek liseleri, internet (kariyer web siteleri), sosyal paylaşım siteleri, (Facebook, LinkedIn vb.), beyin avcıları, gazeteler

İşe alım sürecinde kurum içi kaynaklardan yararlanma imkânı varken, dış kaynak kullanılması durumu hem zaman kaybı hem de gereksiz bir harcama yapılmasına neden olmaktadır (Armstrong, 2017: 178). Yeni çalışan ihtiyacını iç kaynaklardan yararlanarak karşılamak isteyen kurumların çalışanlarının güncel bilgilerine (eğitim, deneyim, sertifika vb.) sahip olmak için gerekli bilgi yönetim alt yapısını kurmaları ve sürekli güncellemeleri önerilmektedir.

Temin Süresi

Yeni çalışan temin süresinin yanlış belirlenmesi de işe alım sürecinde yapılan hatalardan birisidir. Yeni çalışana olan acil ihtiyaç işe alım yapan kişileri etkilemekte ve bir an evvel çalışana bulup işe alma baskısıyla doğru ve uygun adayı seçmek yerine başvuran adaylardan en uygun olanı seçmelerine neden olmaktadır. Bunun tersine, işe alım sürecinin uzaması durumunda ise, uzun süre

beklemek istemeyen nitelikli adaylar başka bir kuruma yönelmekte veya kurumdan ümitlerini kesmektedirler (Özçelik vd., 2018: 154-155).

Ölçme ve Değerlendirme Araçları

İşe alım sürecindeki her aşamada kullanılacak ölçme ve değerlendirme aracı standart, güvenilir, geçerli ve tutarlı olmalıdır. İşe alım sürecindeki seçim kriterlerini oluşturup ölçme ve değerlendirme aracını seçerken standardizasyon, güvenilirlik, geçerlilik, kullanılabilirlik ve ekonomiklik konularına özen gösterilmelidir (Şendoğdu, 2014: 17-22; Budak, 2016: 261-262).

- Standardizasyon: Sınav ve testlerin tüm adaylar için aynı ortam ve şartlar altında yapılmasını ifade etmektedir.
- Güvenirlik: Bir seçim aracının ölçüm açısından tutarlılığını ifade etmektedir. Adaya uygulanan testin farklı zamanlarda uygulanmasında aynı sonuçları vermesidir.
- Geçerlilik: Bir seçim aracının ilişkili bir kriterle olan kanıtlanmış ilişkisidir. Sınav veya testin ölçmek istediği değeri tam ve doğru biçimde ölçmesini ifade etmektedir.
- Kullanılabilirlik: Hem işe alım uzmanları hem de adayların kolaylıkla anlayıp uygulayarak değerlendirebilecekleri ölçme ve değerlendirme araçları seçilmelidir.
- Ekonomiklik: Kurumdaki her faaliyet gibi işe alım sürecinde kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarının da işletme bütçesini zorlamayacak şekilde ekonomik olanlar arasından seçilmesine özen gösterilmesidir.

Seçicilerin Cinsiyetleri

İnsanların davranış kalıplarını açıklayan en önemli değişkenlerden biri cinsiyettir (Burger, 2006: 652). İnsan yaşamının her alanında cinsiyetle bağlantılı olduğu düşünülen farklı duygu, tutum ve davranışlar gözlemlenmektedir (Furnham, 2014: 80). Cinsiyet kişilerin karar vermelerini etkileyen bir kriterdir. Karar alırken daha uzun süreye ihtiyaç duyulması şeklinde tanımlanan "derin düşünceyi" kadınların daha çok tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Derin düşünce konuları ve problemleri daha çok irdelemeyi sağlarken, detayda boğulmaya, gereğinden fazla derinleşip çözümsüzlüğe doğru yönelmeye de sebebiyet verebilmektedir (Robbins, Judge: 2012: 184).

Çalışma hayatı açısından bakıldığında ise kullanılan yetenekler ve davranışlar açısından kadın ve erkek arasında bir farklılık bulunmamaktadır (Özkalp, Kirel, 2011:132). Bu görüşten hareketle kadın ve erkek olmanın işe alım görüşmesinde kararı etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilmekle birlikte "İş Yeri Çeşitlilik Raporu 2018" hem erkek hem de kadınların kendi cinsiyetlerin olan kişileri daha çok beğenme eğiliminde olduklarını savunmaktadır (<https://library.namely.com/workplace-diversity-report-2018>; Erişim Tarihi: 13.05.2020).

Hale Etkisi

İşe alım sürecinde görüşme aşamasında yaşanan hale etkisi, bir kişinin tek bir özelliğinden etkilenecek genel bir yargıya varma durumudur. Örneğin; bir kişinin "zeki, yetenekli, pratik, kararlı ve sıcakkanlı" özellikleri verilip bu kişinin nasıl bir karaktere sahip olduğu sorulduğunda değerlendiriciler bu kişiyi "bilge, esprili, popüler ve hayal gücü yüksek" olarak tanımlarken, özelliklerden sadece sıcakkanlılık soğukkanlılık ile yer değiştirildiğinde değerlendiricilerin yaptıkları tanımlama değişmektedir (Robbins, Judge: 2012: 173).

Hale etkisini ilk kez 1907 yılında Amerikalı psikolog Edward Lee Thorndike literatüre kazandırdıktan sonra 1920'li yıllara kadar bu etkinin neden olduğu olaylar çok fazla gözlemlenirse de zaman ilerledikçe eğitimden, pazarlamaya, kişilik testlerinden işe alıma kadar birçok farklı alanda iş dünyasında etki ve örneklerini göstermiştir (Levy, 2015: 84).

Önyargılar ve Kalıplaştırma

İnsanlar kendi görüşlerini destekleyen yazıları, gazeteleri okur ve o kanalları izlemeyi tercih ederler. İnsanların var olan inançlarını destekleyen kanıtları arama eğilimleri "onaylama önyargısı" kavramıyla açıklanmaktadır (Jarrett, 2013:60). Her insanın sahip olduğu önyargılar işe alım sürecini de etkilemektedir. İşe alım sürecinde ön yargılardan en az seviyede etkilenmek isteyen işe alım uzmanlarının öncelikle kendi değer ve ön yargılarını bilerek, onların etkisini azaltmak için saba sarf etmeleri gerekmektedir (Dağdeviren, 2017:104). İşe alım sürecinde görüşme aşamasında görüşme yapan kişinin adayın özgeçmişini inceleyip görüşme öncesi olumlu ya da olumsuz karar vererek önyargılarla görüşmeyi gerçekleştirmesi, iş görüşmesinin başında karar verip görüşmenin devamında sadece kendi ön yargısı doğrultusunda hareket etmesi gibi tutum ve davranışlar ön yargı hataları kapsamında değerlendirilebilir.

Görüşmecilerin adaylarla ilgili yargıya varırken yaptıkları diğer hata kişileri ait oldukları gruba göre algılamaları olarak ifade edilen kalıplaştırmadır (Turan, 2015: 88). İşe alım görüşmesi yapan kişinin "*Falanca şehirden adam çıkmaz, falanca şehirdekiler hep tembel zaten*" gibi olumsuz veya tam tersi "*Benimle aynı okuldan mezun, hemşerim*" gibi olumlu değerlendirmelerle kendi

sahip olduğu deneyimler ve önyargılara bağlı kalarak oluşturduğu kalıplarla tarafsızlığını koruyamaması da işe alım sürecinde yapılan önemli hatalardan birisidir (Barber, 1998: 62).

Algı

İnsanlar, “bio-psiko-sosyal” canlılardır; sahip oldukları biyolojik yapılarının dışında psikolojilerinden ve sosyal çevrelerinde olup bitenlerden de etkilenirler (Altınköprü, 2015:12). Tüm canlılar gibi insanlar da hem kendi iç dünyalarına hem de dış çevrelerine duyarlı oldukları için çevrelerinde olup bitenleri fark edip, ayırt etme ve anlama kapasitesine sahiptirler (Berk, Özkul, 2014: 1). Kişinin kendi varlığının hem de çevresinde olanların duygu ve düşüncelerinin farkında olarak hareket etmesi bilinçli farkındalık kavramıyla açıklanmaktadır (Girişken, 2017: 48).

İnsanlar herhangi bir olayı, nesneyi veya ilişkiyi görerek, duyarak, tadararak, koklayarak, dokunarak ve hissederek algırlar. Algılamada en etkili olan etken ise görmektir (Turan, 2015: 39). İnsanlar algılamada içgüdüleriyle edindikleri sezgilerinden de etkilenirler (Jarrett, 2013: 48). Algılama sürecinde algılayan kişinin özellikleri, algılanan nesne ya da kişinin özellikleri ve algılama ortamı algılayan kişinin düşünce ve davranışını etkilemektedir (Eren, 2017:70).

İşe alım sürecinde seçen görevinde olan kişinin görüştüğü adayla ilgili algısını etkileyen farklı faktörler vardır (Baltaş, 2009: 137-138);

- Görünüm: Adayın giyimi, saç, sakal ve makyajı, parfümü gibi fiziksel görünüşle ilgili faktörlerdir.
- Sözlü İletişim Kriterleri: Adayın ses tonu, ses volümü, kullandığı kelimeler, kibarlığı gibi adayın eğitimi ve kültürü hakkında bilgi veren kriterlerdir.
- Sözsüz İletişim Kriterleri: Adayın beden dili, mimik ve jestleri gibi davranış şekline ait kriterler adayın kendine güveni ve kibarlığı hakkında bilgiler verirler.

İşe alım sürecinde birden fazla görüşmeciyi olduğunda, görüşmecilerden bir tanesi pozisyon için iletişim yeteneğinin önemli olduğunu savunurken diğeri strese dayanıklılığın önemli olduğunu düşünebilir. Görüşmecilerin pozisyonun gerekleri ve aday hakkındaki farklı yorumları algılamalarından kaynaklı olup karar sürecinin uzamasına veya yanlış seçim yapılmasına sebep olabilmektedir.

Benzerlik Etkisi

Benzerlik, günlük hayatta sıklıkla kullanılan “*tencere yuvarlanmış, kapağını bulmuş*” deyiimiyle belirtildiği gibi kişilik, değerler, inanç ve tutumlar arasındaki benzerliği ifade etmektedir. Benzer insanların iyi anlaşması kendi düşüncelerinin ve duygularının aynısını yaşayan birisini görerek bir anlamda kendilerini tasdik etmeleridir (Gerrig, Zimbardo, 2015:532). Kişiler dünya hakkında aynı tutumları paylaşan insanlarla tanıştıklarında, o kişiyle ortak bir yana sahip oldukları için birbirlerine benzediklerini varsayarak kendilerini daha güvende hissetmektedirler (Hampton vd., 2019: 2221).

İnsanlar dünyayı kendi perspektiflerinden görerek diğerlerini üye oldukları gruplara göre yargılama eğilimi olan “Sosyal kimlik (benlik) kuramına” göre değerlendirirler. Yer aldıkları gruplarda olan veya kendilerine benzer olan kişilere yakınlık gösterirler (McGraw-Hill, 2016: 348). Bu fikri destekler şekilde Montoya vd. (2008) gerçek ve algılanan benzerliğin kişilerarası çekim üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla 313 laboratuvar ve saha incelemesinden 460 etki büyüklüğünde yaptıkları meta-analiz sonucunda kişilerarası çekim ile hem gerçek benzerlik hem de algılanan benzerlik arasındaki ilişkilerin anlamlı ve büyük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Sosyal benlik kuramı kişinin kendini ve dünyayı algılama biçimini etkiler. Kişinin bireysel kimliğini oluşturan; kendi bireysel ve fiziksel özellikleri, kişilik özellikleri, ilgi alanları ve sosyal benliğini oluşturan; üye olduğu gruplar, çalıştığı yer, mezun olduğu okul ve uyruk gibi özellikleri ile diğer birey ve gruplar karşılaştırılır (Özkalp, Kirel, 2011: 595). Halk arasında kabul görmüş “zıt kutupların birbirini çektiği” düşüncesi yapılan araştırmalarla çürütülmektedir. Uzun süre evli veya arkadaş olan kişilerin %95’inin aynı ırk ve dine mensup olmanın yanı sıra kişilik özellikleri, ilgileri, değerleri, zekâları ve psikolojik özellikleri benzerlik göstermektedir (Smith vd., 2016: 666-667).

Benzerlik etkisi işe alımda kişilerin diğer insanları yargımlarken yaptıkları bir nevi önyargıdır (Greenberg, 2010). Bir kişinin kendi kişilik özellikleri ile aynı ya da benzer kişileri diğerlerinden yüksek ya da düşük değerlendirmesi olarak ifade edilen algıda zıtlık etkileri kişinin seçimini etkilemektedir (Eren, 2017: 78). Örneğin; kişinin bir toplantıda kendine ya da tanıdığı bir kişiye benzeyen bir kişiyle iletişim kurması ve anlaşması daha kolaydır (Erdoğan, 2007:131).

Kişilik

Kişilik, bir kişinin eşsiz doğasını karakterize eden genel profil veya özellik kombinasyonudur (French vd., 2015: 44). Kişilik insanları birbirlerinden ayırt eden ve farklılaştıran bir faktördür (Özkalp, Kirel, 2011: 97). İnsanların kişilik özelliklerini belirlemek

için sözlükte bulunan 18.000'den fazla özellik belirten sözcük listelenip elendikten sonra faktör analiziyle birbirleriyle bağlantılı olanlar aynı gruplar altında toplanarak kişiliği belirten özellikler belirlenmiştir (Smith vd., 2016:458). Beş büyük kişilik özellikleri uzun yıllardır kabul gören kişiliği aşağıda sıralanan beş faktör altında açıklanan özelliklerle ve boyutların uç noktalarındaki olumlu-olumsuz davranış göstergeleriyle tanımlayan bir yaklaşımdır (McGraw-Hill, 2016:265);

- Deneyimlere Açıklık: Bağımsız-uyumlu, yaratıcı-pratik, değişikliği tercih eden-rutini tercih eden
- Sorumluluk: Özenli-özensiz, kontrollü-dürtüsel, planlı-plansız.
- Dışa dönük: Konuşkan-sessiz, eğlenceye düşkün-ağırbaşlı, girişken-çekingen
- Uyumluluk: Sempatik-hata arayan, kibar (nazik)-kaba, değer bilen-düşmanca
- Nevrotiklik (Duygusal Denge): Dengeli-gergin, sakin-kaygılı, güvenli-güvensiz

Yukarıda açıklanan beş ana kişilik boyutu "beş faktör modeli" ya da sık kullanan adıyla "büyük beşli" modelinde her boyutun iki zıt kutbu kişiliği temsil etmektedir (Gerrig, Zimbardo, 2015: 410).

Kişilik testleri (envanterleri) işe alımda kişilerin bireysel özelliklerini ortaya çıkarmak ve işteki olası davranışlarını tahmin etmek amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır (Anderson vd., 2009: 210). İşe alım sürecinde sıklıkla kullanılan kişilik envanterleri kişilerin durumlar karşısındaki duygu, düşünce ve davranışlarını analiz etmeye çalışan araçlardır (Smith vd., 2016: 458). Kullandıkları yöntemlere göre farklı farklı kişilik ölçüm yöntemleri bulunmaktadır (Eren, 2017:335-336);

- Tecrübe Yöntemi: Kişilik testi için hazırlanan durumlara kişilerin verdikleri tepkiler analiz edilerek kişilik özellikleri analiz edilmektedir.
- Değerleme Yöntemi: Hazırlanan kişilik özellikleri listesinden bir kişinin diğeri hakkında değerlendirme yapmasıdır.
- Soru Dizini Hazırlama Yöntemi: Birçok kişilik özelliğini analiz etmek için hazırlanan soruların kişiler tarafından yanıtlanarak kişiliğinin analiz edilmesidir.
- İlgi Testleri: Kişinin iş dışındaki ilgi alanları analiz edilerek işle bağlantısı kurularak analiz yapılmaya çalışılmasıdır.

Kişilik testleri aşağıda sıralanan üç konuda eleştirilmektedir (Kolasa, 1969; 136, 153). Çok eski zamanlarda yapılan bu eleştiri günümüzde de geçerliliğini korumaktadır;

- Yaşam boyunca yaşanan ve edinilen deneyimlerle kişiliğin hem tutarlılık hem de değişkenlik göstermesi,
- Testlerin yapıldığı ortamın ve kişinin testi yaparken ki ruh halinin değerlendirmeye etkisi,
- Kişilerin beğenilmeme korkusuyla kendilerini doğru değerlendirmemeleri.

Yukarıda sıralanan eleştiriler dışında sessiz ve içe kapanık kişilikte olan adayların işe alım sürecinde olumsuz değerlendirilmesi de işe alım sürecinde eleştirilen ve tartışılan bir konudur. Kişilik özelliği olarak kimi adaylar daha sessiz ve sakin yapıda olabilir. Ama bu adayın motivasyonunun düşük olduğunu ve isteksiz olduğunu göstermez. Adayda aranan ve pozisyonun gerektirdiği kriterlerden biri dışa dönük olmak değilse adayın sessiz olması olumsuz bir kriter olarak değerlendirilmemelidir.

Kurumların başarısında önemli faktör olan çalışanların işe alım sürecinin yanlış tasarlanması ya da görüşmecilerin bilerek ya da bilmeyerek yaptıkları hatalar kuruma ya da işe uygun olmayan kişilerin işe alınmasına sebep olmaktadır (Tonus, 2014: 96). İşe alım süreci çok iyi tasarlanmış olsa dahi işe alım sürecini yürüten kişinin insan olmasından kaynaklanan bazı hatalar yapılmaktadır. Bu bağlamda "işe alım sürecinde benzerlik etkisi" olarak ifade edilen aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolünü analiz ederek ulaşılabilecek çıkarımlar işe alım sürecinin başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

3. YÖNTEM

Araştırma kapsamında 2 kadın, 2 erkek görüşmeci olmak üzere toplam 4 görüşmesi ve 73 aday gerçek bir işe alım süreci yaşamışlardır. Araştırma yapay bir işe alım süreci üzerine değil profesyonel anlamda işe alım uzmanı olarak görev alan seçiciler ve gerçek iş başvurusu yapmış adaylarla gerçekleştirilmiştir. İşe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı çektikleri 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Veriler, SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Değerlendirici ve adayların baskın kişilik özelliklerinin belirlenmesi için en yüksek puan aldıkları kişilik özelliği dikkate alınmıştır. Ayrıca kişilik özelliğine göre kategorize edilirken en yüksek puana sahip kişilik özelliğindeki puanın 3,41'den yüksek olmasına da dikkat edilmiştir (En yüksek puan 5, en düşük puan 1; puan farkı 4 olduğundan 1-1,80; 1,81-2,60; 2,61-3,40; 3,41-4,20; 4,21-5,00 şeklinde puan düzeyleri elde edilmiştir. Dolayısıyla 3,41'den yüksek puanlar o kişilik özelliğinin yüksek olduğunu göstermektedir). Bu değerlendirme şekline göre değerlendiriciler ve adayların kişilik özelliklerine göre dağılımları tablo 2 ve tablo 3'te gösterilmiştir.

Değerlendiricilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine benzer adayları tercih edip etmediklerini belirlemek amacıyla çapraz tablo ve Ki-kare, ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Çapraz tablo ve ki-kare analizinde kişilik özelliklerine göre kategorize edilen değerlendirici ve adaylar çapraz tabloda dağılım olarak gösterilmiş ve ki-kare istatistiği ile aralarındaki ilişki incelenmiştir. ANOVA tablosunda adayların kişilik özelliği puanları, onları tercih eden değerlendiricilerin kişilik özelliklerine göre karşılaştırılmıştır. Değerlendirici sayısı 4 olmakla birlikte her değerlendiricinin tercih ettiği aday sayısı birden fazla olduğundan (veya her adayı tercih eden değerlendirici sayısı birden fazla olduğundan) analizlerde kullanılan ve tablolarda görülen aday sayısı 292; değerlendirici sayısı 168 olarak gerçekleşmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1’de araştırmaya katılan 33 kadın (%42,9) ve 44 erkek (%57,1) adaydan elde edilen ölçek ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma puanlarından oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Adayların Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik Özelliği	n	Min.	Maks.	\bar{X}	SS
Dışa Dönüklük	77	2,63	4,88	3,89	0,52
Duygusal Dengesizlik	77	1,00	3,75	2,26	0,58
Uyumluluk	77	3,11	5,00	4,21	0,43
Sorumluluk	77	2,89	5,00	4,17	0,50
Değişime Açıklık	77	3,00	5,00	4,15	0,52

Adayların kişilik özellikleri puanları incelendiğinde en yüksek düzeyde görülen kişilik özelliklerinin sırasıyla uyumluluk (4,21±0,43), sorumluluk (4,17±0,50) ve değişime açıklık (4,15±0,52) olduğu tespit edilmiştir. En düşük düzeyde görülen kişilik özelliği ise duygusal dengesizlik (nevrotiklik) (2,26±0,58) olarak tespit edilmiştir (En yüksek puan 5 – en düşük puan 1 = 4/5=0,80: 1,00-1,80: çok düşük; 1,81-2,60: düşük; 2,61-3,40: orta; 3,41-4,20: yüksek; 4,21-5,00: çok yüksek).

Adayların ve değerlendiricilerin kişilik özellikleri belirlenirken en yüksek puanı aldıkları kişilik özelliği belirleyici olmuştur. Tablo 2’de adayların kişilik özelliklerine göre dağılımlarına ait frekans ve yüzde bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2. Adayların Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik	n	%
Dışa Dönüklük	8	11,0
Duygusal Dengesizlik	-	-
Uyumluluk	25	34,2
Sorumluluk	15	20,5
Değişime Açıklık	25	34,2

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan 73 adayın %11’inin dışa dönük, %32,2’si uyumlu, %20,5’i sorumlu, %34,2’i değişime açık kişilik özelliği en yüksek puana sahip kişilik özelliği olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3’te araştırmaya katılan 2 kadın ve 2 erkek değerlendiriciye ait kişilik özelliği puanlarına ait ortalama puanlarından oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Değerlendiricilerin Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik Özelliği	Değerlendirici No			
	1	2	3	4
Dışa Dönüklük	4,50	3,75	4,38	1,75
Duygusal Dengesizlik	1,13	3,00	2,38	3,63
Uyumluluk	4,78	4,56	5,00	2,44
Sorumluluk	5,00	3,22	4,22	3,11
Değişime Açıklık	4,70	4,10	3,50	1,40

Tablo 3’teki puanlara göre 1 değerlendirici “sorumlu” (1 numaralı değerlendirici), 2 değerlendirici (2 ve 3 numaralı değerlendiriciler) “uyumlu”, 1 değerlendirici (4 numaralı değerlendirici) “duygusal olarak dengesiz (nevrotik)” kişilik özelliğine sahiptir.

Tablo 4’te adayların kişilik özelliklerinin değerlendiricilerin tercihlerine göre karşılaştırılmasına ait Ki-kare testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Adayların Kişilik Özelliklerinin Değerlendiricilerin Tercihlerine Göre Karşılaştırılması (N=168)

Aday	Sorumlu Değerlendirici		Uyumlu Değerlendirici		Nevrotik Değerlendirici		X ²	p
	n	%	n	%	n	%		
A-Dışa dönük	5	15,2	9	10,0	3	6,7	4,37	0,627
B- Uyumlu	10	30,3	34	37,8	12	26,7		
C-Sorumlu	6	18,2	17	18,9	13	28,9		
D- Değişime açık	12	36,4	30	33,3	17	37,8		

Araştırmaya 73 aday katılmış olup değerlendiriciler birden fazla adayı tercih ettiği için (örneğin 1. adayı 3 numaralı (uyumlu) ve 4 numaralı (nevrotik) değerlendiriciler tercih etmiştir) tablo 4'teki sonuçlarda toplam örneklem (n=168) yüksek görünmektedir.

Tablo 4'e göre sorumlu kişiliğe sahip değerlendiricinin en çok (%36,4) "değişime açık", ardından "uyumlu" (%30,3) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtiği görülmektedir.

Tablo 4'e göre uyumlu kişiliğe sahip değerlendiricilerin en çok (%37,8) "uyumlu", ardından "değişime açık" (%33,3) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtikleri görülmektedir.

Tablo 4'e göre nevrotik kişiliğe sahip değerlendiricinin en çok (%37,8) "değişime açık", ardından "sorumlu" (%28,9) ve "uyumlu" (%26,7) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtiği görülmektedir.

Tablo 4'teki sonuçlara göre değerlendiricilerin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçtikleri söylenemez.

Tablo 5'te kişilik özelliği puanlarının değerlendiricilerin kişiliğine göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Değerlendiricilerin Kişiliğine Göre Karşılaştırılması

Kişilik Özelliği	Değerlendirici	n	\bar{X}	SS	F	p
Dışa Dönük	A- Sorumlu	33	4,02	0,50	1,10	0,335
	B-Uyumlu	90	3,91	0,49		
	C- Nevrotik	45	3,85	0,53		
Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)	A- Sorumlu	33	2,16	0,58	0,45	0,640
	B-Uyumlu	90	2,27	0,58		
	C- Nevrotik	45	2,25	0,59		
Uyumlu	A- Sorumlu	33	4,29	0,43	0,25	0,782
	B-Uyumlu	90	4,25	0,40		
	C- Nevrotik	45	4,23	0,41		
Sorumlu	A- Sorumlu	33	4,29	0,48	0,28	0,757
	B-Uyumlu	90	4,23	0,48		
	C- Nevrotik	45	4,21	0,49		
Değişime Açıklık	A- Sorumlu	33	4,23	0,50	0,21	0,812
	B-Uyumlu	90	4,17	0,53		
	C- Nevrotik	45	4,16	0,52		

Dışadönük kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=1,10; p>0,05) tespit edilmiştir.

Duygusal olarak dengesizlik (nevrotik) kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,45; p>0,05) tespit edilmiştir.

Uyumlu kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,25; p>0,05) tespit edilmiştir.

Sorumlu kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,28; p>0,05) tespit edilmiştir.

Değişime açıklık kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,21; p>0,05) tespit edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışanlar kurumların vazgeçilmez değerleridir (Tevrüz, 1998: 77). Kurumlar yetenekli ve yüksek potansiyele sahip çalışanları işe alarak sürdürülebilirlik ve performanslarını arttırmayı hedeflerler (Akdemir, 2017: 16). İşe alım sürecinde hangi adayın doğru kişi olduğuna karar vermek kurumun ilerleyen dönemlerdeki performansına doğrudan etki eden bir faktör olarak

görülmektedir. Aday için ise, hayat boyu veya belirli bir süre için mutlu olarak yapacağı işi seçmek ve ona göre kariyerini planlamak çok sıkıntılı bir süreçtir (Izgar, 2012: 141).

İnsan kaynaklarında işe alım süreci ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, eğitim ve deneyime sahip doğru kişiyi işe almak üzere yapılandırılmış olup birçok kararı bünyesinde barındırmaktadır (Armstrong, 2017: 171). İşe alım süreci ilerlerken herbir aşamada alınan yanlış kararlar sonucunda yanlış kişi işe alınarak hem kuruma hem de kişiye zaman kaybının yanı sıra maddi zararlar da vermektedir (Tevrüz, 1997: 127).

Uzun ve emek isteyen işe alım sürecinde ne kadar tarafsız ve adaletli seçim yapılmaya çalışılsa da çoğunlukla işe alımcıların öznel yaklaşımıyla sonuçlanmaktadır (Riggio, 2016: 87). İşe alım sürecinin özneliği en çok barındıran kısmı ise görüşmedir (Gürer Çetin, 1990: 126). İşe alım sürecinin her bir aşaması hataya çok açıktır. Kurum yönetiminin etkin bir işe alım politikası oluşturularak bu konuda yapılabilecek hataları en aza indirmesi gerekmektedir.

İşe alım sürecinde ihtiyaç duyulan aday sayısının yanlış belirlenmesi, temin kaynağının doğru belirlenmemesi, sürecin zamanlamasının doğru planlanmaması, adayları değerlendirme yöntemlerinin uygun olmaması gibi birçok nedenin yanında işe alım sürecinde yapılan en önemli hatalardan biri işe alım görüşmesini yapan kişinin kendine benzeyen aday seçme eğilimi göstermesidir. Benzerliği temel alarak verilen kararlarda sezgilerin her zaman doğru karar vermediği unutulmamalıdır (Smith vd., 2016: 336).

Bu bağlamda işe alım sürecinde aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolünü analiz etmek amacıyla yapılan araştırmada işe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı çıktıkları 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Videoları izledikten sonra olumlu değerlendirilen adaylar, görüşme sonrasında da olumlu olarak değerlendirilmiş ve değerlendiricilerin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçtikleri söylenemez. Araştırma sonuçları ilgili alan yazınla karşılaştırıldığında değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylara olumlu yaklaşım beğenerek seçme eğilimi gösterdiklerini savunan araştırmaların (Byrne, 1962; Russel, 1976; Orpen, 1984; Dalessio, Imada, 1984; Paunonen et al, 1987; Graves, Powell, 1988; Foster, 1990; Sears, Rowe, 2003; Türetgen vd., 2009; Rivera, 2012) yanı sıra araştırma sonucunu destekler şekilde değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylarla diğer adaylara yaklaşımlarında bir farklılık olmadığını, değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçmediğini savunan araştırmalar kısıtlı olsa da (Frank, Hackman, 1975; Arnold vd., 1979) mevcuttur. İşe alım sürecinde aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolü konusunda yapılan araştırmalarda bir fikir birliğine varılamasa da değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylara olumlu yaklaşım beğenerek seçme eğilimi gösterdiklerini savunan araştırmalar çoğunluktadır.

Araştırma sonucu kişilerin kendi kişilik özelliklerine benzer olan kişilere daha olumlu yaklaşım beğenme eğilimi gösterdiklerini savunan "Sosyal Benlik Kuramını" da destekler nitelikte de değildir (Smith vd., 2016: 666-667). İşe alım sürecinde benzerlik etkisini önlemek için işe alım uzmanlarının öncelikle kişilerin kendilerine benzeyen adayları işe alma eğilimleri olabileceğine dair farkındalıkları olmalı, işe alım yapılacak pozisyon için beklenti ve ihtiyaçlar iyi analiz edilmeli, işe alım uzmanından farklı karakterde kişilerin de kuruma katkı sağlayabileceği göz önünde bulundurularak adil ve tutarlı şekilde işe alım süreçleri yürütülmelidir.

İşe alım süreçlerinin iyi tasarlanarak, sübjektiflikten uzak yürütülmesi amacıyla birden fazla kişinin değerlendirici olarak görev alması işe alım sürecinde birçok problemin çözümünde kilit rol oynayacaktır. İyi tasarlanarak uygulanan süreçler sayesinde, adayın hayatı için doğru kararları vermek konusunda önemli bilgiler elde etmesi ve kariyerine nasıl yön vereceği konusunda kafasında oluşan soru işaretlerinin ortadan kaldırılması konusunda da iyileşmeler sağlanabilir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın 4 görüşmeci ve 73 adayla sınırlı olması sonuçların genellenebilir olmasını engellemekle birlikte ilgili alan yazında işe alım sürecinde benzerliğin etkisini analiz etmek amacıyla Türkiye'de sadece bir araştırma olması, diğer ülkelerde yapılan araştırmaların da çok kısıtlı sayıda olduğu göz önüne alındığında gelecek araştırmalar için bir kaynak oluşturma ve işe alımda benzerliğin etkili olduğuna dair adaylar ve insan kaynakları çalışanları tarafından kabul görmüş kalıplaşan değerlendirmeye karşı farklı bir yaklaşım sağlayacaktır.

Araştırma kapsamında kullanılan beş faktör kişilik özellikleri modeli ilgili alan yazında büyük ölçüde kabul görse de modelde yer alan kişilik özelliklerinin tanımları ve kapsamlarının ne anlama geldiği, sayıca yeterli olup olmadığı ve kuramsal olmaması sebebiyle de eleştirilmektedir. (Burger, 2006: 257-258). Bu eleştiriler de araştırmanın kısıtları kapsamında değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Akdemir, B. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Altinköprü, T. (2015). Şahsiyet ve Karakter Analizi. Hayat Yayınları: İstanbul.
- Anderson, N., Öneş, D. S., Sinangil, H. K., Viswesvaran, C. (2009). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 1. Cilt. Literatür Yayınları: İstanbul.
- Armstrong, M. (2017). Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı. 6. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Arnold, L., Calkins, V., Brumwell, M. (1979). Influence of Decision Makers' Characteristics on Outcome of a Selection Process in Medical School. Psychological Reports, 44: 535-544.
- Byrne, D. (1962). Response to Attitude Similarity-Dissimilarity as a Function of Affiliation Need. Journal of Personality, 30: 164-177.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri. Twelfth Edition. Çeviri Editörleri: Prof. Dr. Canan Çetin, Doç Dr. M. Lütfi Arslan. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Baltaş, A. (2009). İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Barber, A. E. (1998). Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives. SAGE Publications: United States of America.
- Berk, Ö. S., Özkul, H. (2014). Duyum ve Algı Psikolojisi. Nobel Tıp Kitabevleri: İstanbul.
- Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Güncellenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi: İstanbul.
- Budak, G. (2016). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. 3. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. 1. Basım. Türkçesi: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. Kaknüs Yayınları: İstanbul.
- Caruso, D. R., Salovey, P. (2010). Yönetimde Duygusal Zeka. Türkçesi: Süheyla Kaymak. Crea Yayıncılık: İstanbul.
- Çetin, C., Özcan, E.D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Dağdeviren, O. (2017). Yetenek Kaşifi, Doğru İnsanı İşe Al. Elma Yayınevi: Ankara.
- Dalessio, A., Imada, A. S. (1984). Relationships Between Interview Selection Decisions and Perceptions of Applicant Similarity to an Ideal Employee and Self: A Field Study. Human Relations 37(1): 67-80.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri. On ikinci Basımdan Çeviri. Çeviri Editörleri: Prof. Dr. Canan Çetin, Doç. Dr. Lütfi Arslan, Nobel Kitabevi: İstanbul.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Fifteenth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde Davranış. MİAD Yönetim Yayınları Dizisi: İstanbul.
- Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 16. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Ertürk, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Foster, M. R. (1990). A Closer Look at The Relationship Between Interviewer-Interviewee Similarity and Ratings in a Selection Interview. Applied HRM Research, 1(1): 23-26.
- Frank, L. L., Hackman, J. R. (1975). Effects of Interviewer-Interviewee Similarity on Interviewer Objectivity in College Admissions Interviews. Journal of Applied Psychology 60(3): 356-360.
- French, R., Rayner, C., Rees, G., Rumbles, S. (2015). Organizational Behaviour. 3rd Edition. Wiley: United Kingdom.

- Furnham, A. (2014). Gerçekten Bilmeniz Gereken 50 Psikoloji Fikri. Çeviri: Sumru Ağryürüyen. Domingo Yayınevi: İstanbul.
- Gerrig, R. J., Zimbardo, p. G. (2015). Psikoloji ve Yaşam. 19. Basımdan Çeviri. 19. Basımdan Çeviri. Çeviren: Yrd. Doç. Dr. Gamze Sart. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Girişken, Y. (2017). Gerçeği Algıla. 3. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L. (2007). Managing Human Resources. Fifth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Greenberg, J. (2010). Perception and Learning: Understanding and Adapting to the Work Environment. In Behavior in organizations: Student Value Edition. Prentice Hall: New Jersey.
- Graves, L. M., Powell, G. N. (1988). An Investigation of Sex Discrimination in Recruiters' Evaluations of Actual Applicants. Journal of Applied Psychology, 73(19): 20-29.
- Gürer Çetin, C. (1990). Personel Seçiminde Görüşme İlke ve Teknikleri. Çağlayan Kitabevi: İstanbul.
- Hampton, A. J., Fisher Boyd, A. N., Sprecher, S. (2019). You're Like me and I Like You: Mediators of The Similarity-Liking Link Assessed Before and After a Getting-Acquainted Social Interaction. Journal of Social and Personal Relationships, 36(7): 2221-2244.
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 3. Baskı. Eğitim Yayınevi: Konya.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S. (2003). Managing Human Resources. Eighth Edition. Thomson: Canada.
- Jarrett, C. (2013). 30 Saniyede Psikoloji. 2. Baskı. Çeviri: Zeliha Babayigit. Caretta: İstanbul.
- Keenan, K. (1996). İnsan Seçme. Çeviren: Ergin Koparan, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Kolasa, B. J. (1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviren: Prof. Dr. Kemal Tosun. Fatih Yayınevi: İstanbul.
- Levy, J. (2015) Psikolojiniz Bozulmasın. 2. Baskı. Çeviri: Duygu Akın. NTV Yayınları: İstanbul.
- McGraw-Hill, (2016). Aklımın Aklı: Psikoloji. 2. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörleri: Doç. Dr. Mithat Durak, Doç. Dr. Emre Şenol-Durak, Ar. Gör. Ufuk Kocatepe. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Mondy, R. W. (2008). Human Resource Management. Tnth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Montoya, R. M., Horton, R. S., Kirchner, J. (2008). Is Actual Similarity Necessary for Attraction? A Meta-Analysis of Actual and Perceived Similarity. Journal of Social and Personal Relationships, 25(6): 889-922.
- Orpen, C. (1984). Attitude Similarity, Attraction, and Decision-Making in the Employment Interview. The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied 117(1):111-120.
- Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., DüNDAR, G. İ., Ataay, İ. D., Adal, Z., Tüzüner, V. L. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. Yenilenmiş 8. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. 5. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.
- Palmer, M., Winters, K. T. (1993). İnsan Kaynakları. Çeviren: Doğan Şahiner. Rota Yayınları: İstanbul.
- Paunonen, S. V., Jackson, D. N., Oberman, S. M. (1987). Personnel Selection Decisions: Effects of Applicant Personality and the Letter of Reference. Organizational Behavior and Human Decision Processes 40(1): 96-114.
- Riggio, R. E. (2016). Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş. Altıncı Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. Belkıs Özkara. Nobel Kitabevi: İstanbul.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. American Sociological Review 77(6): 999-1022.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış 14. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem. Nobel Yayın: İstanbul.
- Russel, L. (1976). Cognitive Complexity and The Similarity-Attraction Paradigm. Journal of Research in Personality, 10(1): 83-88.
- Sears, G. J., Rowe, P. (2003). A Personality-Based Similar-To-Me Effect in the Employment Interview: Conscientiousness, Affect-Versus Competence-Mediated Interpretations, and the Role of Job Relevance. Canadian Journal of Behavioural Science 35(1): 13-24.

Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., Bem, D. J., Maren, S. (2016). Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş. 14. Edisyon. Çeviri: Öznur Öncül, Deniz Ferhatoğlu. Arkadaş Yayınevi: Ankara.

Şendoğdu, A. A. (2014). Bankalarda İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

Tevrüz, S. (1997). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 2. Baskı. Türk Psikologlar Derneđi: Ankara.

Tevrüz, S. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-II. Türk Psikologlar Derneđi: Ankara.

Tonus, H. Z. (2014). Yetkinlikler ve Yetenekler Bağlamında İşe Alma. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.

Turan, N. (2015). İnsan Kaynağı Seçiminde Yetenek Belirleme. Sentez Yayıncılık: Bursa.

Türetgen, İ. Ö., Dinler, A., Ünsal, P. (2009). Personel Seçiminde Benzerlik Etkisi:Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin ve Değerlendirici Tarafından Algılanan Benzerliğin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü. Türk Psikoloji Dergisi, Aralık 2009, 24 (64), 47-57.

<https://library.namely.com/workplace-diversity-report-2018>; Erişim Tarihi: 13.05.2020.