

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PERSONEL YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

İŞÇİ PERSONEL SEÇİMİNDE PSİKOTEKNİK TESTLER  
ÖRNEK UYGULAMA: MERCEDES-BENZ TÜRK A.Ş.  
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. İSMAİL ATAAY

HAZIRLAYAN  
DEVRİM BAHADINLI  
(11942)

İSTANBUL, 1997



**T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PERSONEL YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞÇİ PERSONEL SEÇİMİNDE PSİKOTEKNİK TESTLER  
ÖRNEK UYGULAMA: MERCEDES-BENZ TÜRK A.Ş.  
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. İSMAİL ATAAY**

**HAZIRLAYAN  
DEVRİM BAHADINLI  
(11942)**

**İSTANBUL, 1997**

# **İşçi Personel Seçiminde Psikoteknik Test Uygulamaları**

Örnek Uygulama: Mercedes-Benz Türk A.Ş.

GİRİŞ	1
I - Personel Seçimi ve Önemi	2
A - Personel Seçimi ve Önemi	2
B - Seçilecek Elemanın İşe ve İşyerine Uygunluğu	2
C - Personel Seçim Sisteminin Objektifleştirilmesi	3
II - Personel Seçiminde Psikoteknik Testler	4
A - Psikoteknik Değerlemede Yararlanılan Test Türleri	5
B - Psikoteknik Testlerin ve Test Bataryalarının Özellikleri	6
1. Güvenirlilik	
2. Geçerlilik	
3. Nesnellik (objektiflik)	
4. Homojenlik	
5. Duyarlılık	

### III - Uygulama:

A - Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de İşçi Personel Temininde Psikoteknik Test Uygulamaları	12
1. Mercedes-Benz Türk A.Ş. Genel Yapısı	12
2. Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de İşçi Personel Seçimi	18
3. Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de Kullanılan Psikoteknik Test Türleri	20

### SONUÇ

57

## GİRİŞ

Personel seçimi gün geçtikçe büyük önem kazanmaktadır. Zira şirkete kazandırılacak her yeni işgören şirketin başarıya ulaşmasında bir görev alacaktır. Seçilen işgörenin bu başarıdaki payını ölçmek şirketteki çalışma hayatına başlamadan önce zordur. Yeni işgörene yapılacak yatırımın etkileri daha uzun bir zaman sonra ortaya çıkacaktır. Bu nedenle doğru elemanı doğru işe yerleştirmek önemli ve etkili bir olgudur.

Personel seçim sürecinde etkili yöntemlerden birisi de psikoteknik testlerdir. Mülakatlarla ulaşılamayacak noktalara psikoteknik testlerle varılabilir. Kişi hakkında ne kadar çok bilgiye sahip olunursa seçim o kadar kolay ve doğru olacaktır. Ayrıca psikoteknik testler mülakatlara da bir temel oluşturabilecek niteliktedir. Mülakatlar psikoteknik test sonuçlarına göre ilerleme kaydedebilecektir.

Bu çalışmada psikoteknik testlerin özelliklerine kısaca değinilmiş, özellikle psikoteknik testlerin uygulanmasında bir örneğe yer verilmeye çalışılmıştır.

## **A. Personel Seçimi ve Önemi**

İşgören bulma teknikleri bir işletmenin personel yönetiminin önemli konularından birini oluşturur. Çünkü bir işletmeye yön veren, onu başarıya ya da başarısızlığa götüren en önemli öge insan gücüdür. Öte yandan sözkonusu ögenin işletmenin gerçek ihtiyacını karşılayacak düzeyde ve yetenekte bulunması ve bunlar arasında işletme için en yararlı olanların seçilmesi personel yönetiminde başlı başına önemli bir konu ya da sorun olarak değerlendirilir. Bu noktada örgütün tipi ne olursa olsun, orada yapılan her işe uygun niteliklere sahip personelin getirilmesi işletme ve işgören açısından önem kazanmaktadır. Dolayısıyla personel tedarik işlevinin etkin olabilmesi için işletmede çeşitli işleri yerine getirmek amacıyla ihtiyaç duyulan bireylerin sayısı ve nitelikleri hakkında doğru ve süreklilik içeren bilgilere gereksinim vardır. Bu bilgiler neticesinde gerekli olan kriterler seçim aşamasında adaylarda aranır.

## **B. Seçilecek Personelin İşe ve İşyerine Uygunluğu**

Personel temininde aranması gereken en önemli kriter kişinin işe uygunluğudur. Kapsam dışı personelin alınmasında bir çok kriter etkili olurken kapsam içi personel alımında yardımcı olabilecek çok sayıda kriter yoktur. İmalata yönelik alımlarda kişinin mesleki eğitimi ve

tecrübesi önem kazanmaktadır. Bireyin daha sonraki süreçte göstereceği performansı belirlemek salt mülakatlarla zordur. Ancak bireyin mevcut kapasitesini öğrenmek için Psikoteknik testler bize olumlu sonuçlar verebilir. İleride de göreceğimiz gibi Psikoteknik testler bize seçim aşamasında yardımcı olabilecek büyük bir yöntemdir.

### **C. Personel Seçim Sisteminin Objektifleştirilmesi**

Personel seçimi işletmeler açısından zor alınacak kararlardan biridir. Seçilecek personel şirket açısından çok faydalı olabileceği gibi şirkete büyük zararlar getirebilme olasılığı vardır. Personel seçim aşamasında mümkün olan en kısa zamanda adayı ve potansiyelini tanımak ve değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu süreç içerisinde belkide en zor olanı objektif bir karar almaktır. Seçilenler kadar seçiciler de büyük önem kazanmaktadır. Seçicilerin kişisel yapıları seçim aşamasını etkileyebilecek bir etmendir. Bireysel kişi değerlendirmeleri çoğunlukla objektiflikten uzak kalmaktadır.

Personel seçim sisteminin objektifleştirilmesi için seçim süresinin sonundaki sonuçların seçicilere aynı veya benzer yorumlara ulaşabilmeleri gerekmektedir. Seçim sisteminin içinde psikoteknik testler de kullanılıyorsa test sonuçları aynı veriye ulaşacağından süreç daha objektif bir hale getirilebilir.



## II. Personel Seçiminde Psikoteknik Testler

Personel seçiminde psikoteknik yöntemin kullanılmasının temel amacı bireyleri işe ve işyerine uydurmak, aynı şekilde işgörelere yapabilecekleri işler arasından en iyi yapabilecekleri işi yaptırmaktır. Bu temel amacı yanısıra, seçim işlemini objektif hale getirmek, iş ve işgören dengesini sağlayıcı bir değerlendirme yapmak, işlerin gelecekteki yapısına uyum gösterecek olan işgörelerin bulunmasını gerçekleştirmek de psikoteknik yöntemle yapılan personel seçim sisteminin amaçları arasındadır.

Bu amaçlar esas alındığında işgören adayları arasından uygun olanların bulunması işlemini kişisel farklılıkların bulunması, bireylerde temel iş özelliklerinin saptanması çalışmaları şeklinde gerçekleşecektir. Böylece işlerin gerektirdiği özellikler saptanacak, daha sonra adayların özellikleri değerlendirilecek, kişisel farklılıklar bulunacak, yapılan değerlendirme çalışmalarına göre bir tahmin yapılacaktır ve işgören adayları arasından bazıları işe alınacaktır. Bu çalışmada önemli olan yön değerlemenin objektif olarak yapılması ve ön tahminin tutarlı olmasının sağlanması olacaktır.

## **A. Psikoteknik Değerlemede Yararlanılan Test Turleri**

Psikoteknik testler ozellikleri, hazırlanış biçimleri, cevaplama biçimleri gibi gruplara ayrılabilir.

### **1. Testlerin Yapıldığı Maddeye göre Yapılan Sınıflama**

Bu ayrıma göre testleri kağıt-kalem testleri ve aletli testler şeklinde ayırmak mümkündür.

Kağıt-kalem testleri deneklere yazılı olarak verilir ve cevaplarının da ayrı bir cevap kağıdında işaretlenmesi istenir. Bu testler aslında sözel testler durumundadırlar.

Aletli testler ise bedensel yeteneklerin tespitinde kullanılır. Okuma yazmaya dayalı olmadığı için daha düşük eğitim seviyesinde kullanılabilir.

### **2. Değerlediği Bireysel ozellikler Açısından Testler**

oltüğü bireysel ozelliklere göre de testler ayrılır. Bunlar Zeka Testleri, Yetenek Testleri, Kişilik ile ilgili testler, Bilgi Testleri ve Yorgunluk veya Monotonluk Testleri olarak ayrılırlar.

### **3. Uygulama Biçimine Göre Testler**

İki grupta toplamak mümkündür. Bireysel Testler ve Grup Testleri olarak ayrılırlar. Testlerin bir veya birden çok kişiye uygulanması farkı yaratır.

## **B. Psikoteknik Testlerin Taşınması Gereken Nitelikler**

Bir testin taşınması gereken nitelikler, genelde altı başlık altında toplanabilir:

1. Güvenirlilik
2. Geçerlilik
3. Nesnellik (objektiflik)
4. Homojenlik
5. Duyarlılık
6. Kullanışlılık, Ekonomiklik

### **1. Güvenirlilik**

Belirleyici kararlar alınırken sonuçların kullanılabilmesi için testin veya test bataryasının güvenilir olması gerekir. Aynı testi değişik tarihlerde alan bir kimse, aynı ya da yaklaşık puanlar elde etmiş ise, o testin bir değeri vardır ve o teste güvenilir bir test denilebilir. Tersine, testten alınan sonuçlar arasında bir tutarlılık yok ise, doğru ve gerçeğe yakın bir ölçüm yapıldığı söylenemez. Ancak test sonuçları birbiri ile uyumlu ve tutarlı olduğu ölçüde, ölçüler değer kazanır ve test sonuç vermiş sayılır. Test bataryasının güvenirliliği ölçümün tutarlılığı, ölçümün sonuçlarının kişileri gerçek durumlarını olduğu gibi yansıtması olarak düşünülmelidir. Bu

yönüyle bir test bataryasından birey puan olarak ne aldıysa bireyin yetenek ve özellikleri o puanın anlamı ile yorumlanmalıdır. Bireyin yetenek ve özelliklerinde bir gelişme olmadan test bataryasının uygulanması sonucu elde edeceği puan da değişmeli veya değişmesi anlamı olmalıdır. Eğer kısa bir süre içerisinde bir kişinin belirli bir testten elde ettiği başarı aynı ise ve bireyin genel başarısı da yaklaşık aynı durumda ise bu test aynı ağırlığı işaret etmiş demektir. Bireyin başarısı değişmediği halde belirli zaman dilimleri içinde aynı bataryadan farklı puanlar alıyorsa, özellikle kısa zamanlar içerisinde puanlar aşırı oynamalar gösteriyorsa test bataryası güvenilir değildir, ölçüm tesadüfe bağlıdır. Eğer böyle bir durum sözkonusu ise ya testler hassas değildir veya birey teste uygun olmayan ortamlarda test edilmektedir veya test bataryası hatalı kurulmuştur. Test bataryasının güvenilir olması halinde bireyin batarya puanının yükselmesi ile birlikte, işteki başarısının da yükseleceğini beklemek gerekecektir.

Güvenirlilik kişilerarası farklılıklar açısından da tam olmalıdır. Aynı bataryadan farklı puan alan kişilerin birbirlerinden farklı yönlerinin olması özellikle testin ölçtüğü özellikler yönünden farklılıkların anlamlı şekilde görülebilmesi gerekir. Belirli bir denek grubunun özel olarak hazırlanmış bir test bataryasında aldığı puanların dağılımı normal olmalı, testte çok başarılı olanların yanında az başarılı olanlar da bulunmalıdır.

## 2. Geçerlilik

Geçerlilik, bir testin ölçmek istediği Şeyi, gerçekten lme derecesidir. Bir başka deyiŐle bir test ölçmek iddiasında bulunduğu bir niteliği gerçekten ölüyorsa geçerlidir. Psikoteknik testlerde aranacak ilk önemli özellik testin veya bataryasının geçerli olmasıdır. Geçerlilik, testin neyi, ne lde lme gücüne sahip olduğunu gösteren bir ldr. Tüm lme ve değerlendirme yöntemleri, iÇin veya verilen eğitimin ne kadar uygun ve bağlantılı olduğuna iliŐkin olarak geçerlilik kazanır. Geçerlilik bir testin seçim ve yöneltme açısından geçerliliğinin kendi kendisine test edilmesi halidir.

Bir testin veya test bataryasının geçerliliğini analiz etmeden veya geçerliliğinin kesin olarak saptandığını bilmeden işletme yönetiminde kullanılması söz konusu olamaz.

## 3. Nesnellik (Objektiflik)

Testin nesnelliği, testin değerlendirilmesinde değerleyen kişinin değer ve inançlarının yer almaması demektir. Bunun yanında, her birimin teste tabi olan bireyler tarafından yorumlanması önem kazanır. Testlerde bilindiği gibi, genellikle puanlama işlemi, daha önce hazırlanmış olan anahtara göre

yapılır. Bu belirli anahtarlara göre puanlama işlemi, testleri nesnel bir ölçüm aracı durumuna getirmiştir. Bu ise kişisel tutum, değer ve düşüncelerin yer aldığı öznel olarak nitelenen ölçüm araçlarına oranla bir üstünlük sayılmalıdır.

İyi hazırlanmış test birimleri, teste tabi tutulan herkes tarafından aynı şekilde anlaşılmalıdır. Yani testi hazırlayanın kastettiği anlamı, teste tabi olanlar aynı şekilde anlamalıdır. Dolayısıyla birimler çok açık ve anlaşılır olmalıdır. Kısaca objektiflik değerlemede olduğu gibi birimlerde ve uygulama biçiminde sağlanmalıdır.

#### **4. Homojenlik**

Homojenlik, testteki birimlerin ölçmeyi amaçladığı yetenek ya da beceriyle ilgili olması demektir. Testi oluşturan kısımların aynı yeteneği değerleyecek birimlerden oluşacak şekilde hazırlanması ile homojenlik sağlanabilmektedir. Eğer test farklı yetenekleri değerleyecek nitelikte olursa hem yorumu güçleşir, hem de istenilen etkinlik sağlanamaz. Kısaca testin değerleyeceği niteliği göz önüne alarak testteki birimlerin bu nitelikle ilgili olmasına özen gösterilmelidir. Bir testin homojen olması demek test içindeki bütün dilimlerin aynı bireysel yetenek veya özelliği değerleyecek türden olması demektir. Bir test bataryasının homojenliği ise bataryanın değerlediği özelliğin belirli bir grup özellik olması, belirli bir amacı

gerçekleştirmekle ilgili özellik ve yeteneklerin aynı batarya ile değerlendirilmek istemesi demektir. Bir test bataryasının homojen olmayıp farklı işler veya olaylarla ilgili yetenekleri ve özellikleri değerlendirmesi halinde yorumu güçleşecek, bataryanın anlamlılığı azalacaktır. Bu nedenle hem batarya içinde yer alan testler hem de bataryanın kendisinin homojen olması gereklidir.

## **5. Duyarlılık**

Testler genelde bireyler arasındaki farkları ortaya çıkarmayı amaç edindiğine göre, şayet bireyler arasındaki küçük farklılıkları verebiliyorsa duyarlıdırlar. Bir başka deyimle, bir test değerlediği özellik açısından uygulandığı grupta bireyleri çok iyi, iyi, orta , az ve hiç bilmeyen ya da yeteneği olmayan şeklinde ayırt edebiliyorsa, o testin duyarlılığı var demektir. Tersine söz konusu özelliğe göre bireyleri hep aynı düzeyde kabul eden test, duyarlı bir test değildir. Yani test iyiyi kötüden veya başarılıyı başarısızdan ayırt edebilmelidir. Bunu gerçekleştiriyorsa, o zaman o test duyarlılığa ulaşmış sayılır.

## **6. Ekonomiklik**

İşletmecilikteki birçok çalışmanın temelinde ekonomik olma prensibi vardır. Psikoteknik yöntemle işgörenlerin değerlendirilmesinde de çalışmalar ekonomik olmalıdır. Test etme işlemi özel bir tekniktir. Eğer bir işletme işgörenlerle ilgili çeşitli çalışmalarda psikoteknikten yararlanmak istiyorsa özel bir uygulama programı hazırlayacak, test malzemeleri alacak, uygulayıcı yetiştirecek, bu çalışmalar için de belirli ödemelerde bulunacaktır. Bu durumda testin maliyeti de sözkonusu olacaktır. Bu yüzden testin getirileri de harcanan maliyetten daha fazla olması gereklidir. Aynı sonucu veren iki test arasında daha ekonomik olanı seçmek daha doğru bir yöntem olmalıdır.



### **III. Uygulama: Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de İşçi Personel Temininde Psikoteknik Test Uygulamaları**

#### **1. Mercedes-Benz Türk A.Ş. Genel Yapısı**

Mercedes-Benz Türk, 1967 yılında Daimler-Benz AG (% 36), Mengerler Ticaret T. A. Ş. (% 32) ve Has Otomotiv (% 32) ortaklığı olarak Otomarsan ünvanıyla İstanbul'da kurulmuştur.

0 302 tipi otobüslerin üretimi, 1968 yılında başlamıştır.

Şirket, üretime başladıktan sadece 2 yıl sonra, 1970'te ihracat yapmaya başlamış ve günümüze dek ürettiği 25.000 otobüsün yaklaşık 6.900'inin ihracatını gerçekleştirmiştir.

1984 yılında Mercedes-Benz AG Türkiye Genel Müdürlüğü olan şirket, aynı yıl şirket bünyesine yeni ortaklar katarak, kamyon üretimi için gerekli yeni bir yatırım başlatmıştır.

1986 yılında, Türkiye'nin büyüme potansiyeline paralel olarak Aksaray ilinde kamyon fabrikası üretime geçmiştir.

Kasım 1990'da ticari ünvanı Mercedes-Benz Türk A. Ş. olarak değişen kuruluş, günümüzde yaklaşık 2.900 personel istihdam etmektedir. Yoğunlaşan ihracat faaliyetlerini dikkate alarak Davutpaşa Fabrikasının

yanısına İstanbul Hoşdere’de ikinci otobüs fabrikasının temelini 12 Haziran 1993 tarihinde atan Mercedes-Benz Türk, Hoşdere Otobüs Fabrikası’nda, 1994 Aralık ayında faaliyete geçmiştir.

Esas sermayesi kısa bir süre önce 2.200.000.000.000,- TL’na artırılan Mercedes-Benz Türk’ün ortakları Daimler-Benz AG (%55,65), Overseas Lending Corporation (%15,05), Mengerler Ticaret T. A. Ş. (%14,52), Koluman Holding A. Ş. (%6,83), Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı (%5,00) ve Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu (%2,96)’dır.

Mercedes-Benz Türk, kuruluşundan bu yana yaklaşık 25.000 otobüs, 20.000 kamyon, 1.000 midibüs ve gerçek anlamda otomobil ithalatını başlattığı 1989’dan beri yaklaşık 7.500 otomobil satışı gerçekleştirmiştir. Mercedes-Benz Türk, bugün Hoşdere ve Davutpaşa Fabrikalarında şehirlerarası ve belediye tipi otobüsler, Aksaray Fabrikasında ise küçük, hafif, orta ağır ve ağır sınıf kamyon ve midibüs üretmektedir.

### **Hoşdere Otobüs Fabrikası**

Şirketin 28 yıldır otobüs ürettiği Davutpaşa Fabrikasının yanısıra ikinci bir otobüs fabrikası kurulmasında belirlediği başlıca hedefler, kapasitenin ve verimliliğin artırılması ürün paletinin genişletilmesi ve kalitenin özellikle Batı Avrupa pazarlarına ihracat yapılacak seviyeye çıkarılmasıdır.

İki aşamalı bir proje olarak planlanan Hoşdere Otobüs Fabrikasının ilk aşaması, 65 Milyon DM tutarında bir yatırımla gerçekleştirilmiştir. Bu ilk yatırım aşaması sonunda boyahane, montaj ve finiş birimlerinden oluşan Hoşdere Otobüs Fabrikası, Davutpaşa fabrikası ile bir iş bölümü kapsamında üretim yapmaktadır. Davutpaşa'da üretilen şehirlerarası ve belediye tipi otobüs karoserileri, özel bir transport aracıyla Hoşdere Tesislerine nakledilip, burada boya, montaj ve finiş işlemlerinden sonra müşteriye teslim hazır hale getirilmektedir.

Yıllık üretim kapasitesi ilk aşamada 2000 otobüs olan Hoşdere Otobüs Fabrikasında son aşamada kapasitenin 4000 otobüse çıkarılması planlanmaktadır. Mercedes-Benz Türk bugün Hoşdere ve Davutpaşa Fabrikalarında otobüs üretiminde 1.900 personel istihdam etmektedir.

Halen dünyanın en modern otobüs fabrikası olan Hoşdere Tesisleri toplam 300.000 m<sup>2</sup>'lik bir arazi üzerinde 40.000 m<sup>2</sup> kapalı alana sahiptir. Klasik bant üretiminin yerine akan bant ve sabit çalışma istasyonları (box) kombinasyonunun uygulandığı bu fabrikada aynı anda farklı modellerin üretilmesinde sağlanan esnekliğin yanısıra üretimde bekleme zamanları asgariye indirilebilmektedir.

Mercedes-Benz Türk, dünyada ilk kez otobüs üretiminde hava yastığı teknolojisini Hoşdere Fabrikasında uygulamıştır. Ergonomik açıdan çalışma şartlarını çok olumlu etkileyen hava yastıklarından karoserilerin

montaj istasyonları arasında nakillerinin yanısıra çeşitli montaj işlerinde de yararlanılmaktadır. Optimal malzeme akışı sağlamak amacıyla ambar ve malzeme birimlerinin imalat hollerine entegre edildiği Hoşdere Otobüs Fabrikası, gerek seçilen teknoloji ve sistemler açısından, gerekse alınan özel önlemler ve yatırımı tamamlanan arıtma tesisleri ile çevre koruma açısından da örnek bir tesistir.

### **Davutpaşa Fabrikası**

Mercedes-Benz Türk'ün kuruluşundan 1994 yılı sonuna dek otobüs üretim tesisi olan Davutpaşa Fabrikası, Hoşdere Tesislerinin faaliyete geçmesiyle tamamen yeniden düzenlenerek en güncel karoseri imalat teknolojisinin uygulandığı bir karoseri fabrikası haline getirilmiştir. Hoşdere Fabrikası ile iş bölümü kapsamında çalışan Davutpaşa Tesisleri'nde boya aşamasına kadar hazırlanan şehirlerarası ve belediye tipi otobüs karoserileri, boya, montaj ve finiş işlemleri için Hoşdere'ye gönderilmektedir.

Davutpaşa Fabrikası, 35.400 m<sup>2</sup>'lik bir arazi üzerinde 22.400 m<sup>2</sup> kapalı alana sahiptir.

### **Aksaray Kamyon Fabrikası**

Mercedes-Benz Türk'ün Aksaray ilindeki üretim tesisleri 1986 yılında faaliyete başlamıştır. Halen yaklaşık 700 personeli olan bu fabrikada, orta ağır ve ağır sınıf kargo ve damperli kamyon, çekici ve ihracata yönelik midibüs imalatı yapılmaktadır. Ayrıca Mercedes-Benz Türk, Aksaray Tesislerinde Mercedes-Benz AG'nin Mannheim fabrikasında üretilen belediye tipi otobüslerin alt yapı elemanlarının imalatını da gerçekleştirmektedir.

Yıllık üretim kapasitesi 7.500 araç olan Aksaray Fabrikası 546.000 m<sup>2</sup>'lik bir alan üzerinde 44.700 m<sup>2</sup> kapalı alana sahiptir.

Mercedes-Benz Türk Aksaray Fabrikası, 1994 yılında aldığı ISO 9002 kalite belgesi ile Türk otomotiv ana sanayiinde bu belgeyi alan ilk üretim tesisidir.

Mercedes-Benz Türk, ürettiği ve ithal ettiği araçları, satış öncesinde amaca en uygun araçların seçimi için danışmanlık, satış sonrasında ise servis ve yedek parça hizmetiyle bütünleştirir.

Şirket, yurtdışında sattığı araçların ekonomik ve verimli kullanımını sağlamak için teorik ve pratik eğitim, garanti ve tamir-bakım hizmetleri verir. Bu hizmetler yurtdışı satışları için de geçerlidir. Ana şirket

Mercedes-Benz AG'nin dünya çapında mevcut servisleri, Mercedes-Benz Türk'ün ihraç ettiği tüm araçların hizmetindedir

Kesintisiz yedek parça teminini sağlamak amacıyla Mercedes-Benz Türk, İstanbul/Beylikdüzü'nde Türkiye'nin en büyük otomotiv yedek parça deposunu 1986 yılında hizmete sunmuştur. 51.000 m<sup>2</sup>'lik bir arazi üzerinde kurulu 6.500 m<sup>2</sup> kapalı alanda hizmet veren Beylikdüzü Merkezi Yedek Parça Deposunda yaklaşık 50.000 kalem kayıtlı yedek parça bulunmaktadır. Türkiye çapında hizmet veren acil servis ağıyla Mercedes-Benz Türk, Beylikdüzü stoğunda bulunan orijinal yedek parçaları 24 saat içinde ülkenin her yerine ulaştırmaktadır.

## 2. Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de İşçi Personel Seçimi

Personel Planlama Kısım Müdürlüğü tarafından ilgili diğer bölümlerle birlikte her yıl yenilenen orta vadeli üretim planı çerçevesinde direkt işçi sayısı belirlenir. Belirlenen direkt işçi sayısı ve diğer faktörler gözönüne alınarak endirekt işçi ihtiyacı tespit edilir.

Belirlenen direkt ve endirekt kadrolar Direktörler Kurulu onayma sunulur. İlgili Kısım Müdürü direkt işçi için meslek gruplarını belirler, endirekt işçi için ise "Personel İhtiyaç Belgesi Formu"nu doldurarak form üzerinde belirtilen kısımlara onay için gönderir.

Meslek grupları belirlenen direkt işçi kadroları ve endirekt işçi ihtiyacına ait "Personel İhtiyaç Belgeleri" temin işlemlerinin başlatılması için ilgili Bölüm Müdürü tarafından onaylanarak Personel Bölümü'ne gönderilir.

Personel Planlama Bölümü'nde kapsam içi personel temininden sorumlu kişi talep edilen meslek gruplarına ve istenen elemanın özelliklerine göre şirket içi başvurular, şirkete yapılan daha önceki başvurular ve/veya gazete ilanıyla eleman arar.

Şirkete gelen müracaatçılara "Kapsam İçi Personel İş Talep Formu" doldurtulur.

Başvuru formları, üzerinde yazılı bilgilere göre değerlendirilir, "Psikoteknik Test Sınavı'na ,, alınacak müracaatçılar belirlenir ve teste alınırlar.

Psikoteknik Test Matrisi'nde her bir meslek gruplarına göre belirlenen testler sırası ile Personel Temini Memuru tarafından uygulanır ve test sonuçları değerlendirilir.

Psikoteknik Test sınavından başarılı olan müracaatçılar kapsam içi personel temininden sorumlu memur tarafından pratik sınava davet edilirler.

Kapsam içi personel temininden sorumlu memur pratik sınava girecek her müracaatçı için “Mesleki Yeterlilik Değerlendirme Belgesi”nin „ ilgili bölümlerini doldurur ve formu imzalayarak müracaatçı ile birlikte pratik sınavın yapılacağı bölüme gönderir.

Pratik sınavı yapan ilgili bölüm Grup Şefi ve/veya Postabaşı ilgili adayın bilgi ve beceri düzeyi ile sınav sonucunu “Mesleki Yeterlilik Değerlendirme Belgesi’ne“ yazar ve imzalar, ilgili Kısım Müdürünün onayını da alarak formu Personel Müdürlüğüne gönderir.

Pratik sınavda da başarılı olan müracaatçılar sağlık kontrolünden geçerler. Sağlık muayenesi sonucunda, o işte çalışması sakıncalı görülmeyen müracaatçılara işe giriş hazırlıkları yaptırılır ve işbaşı tarihi verilir. Son aşamada işbaşı yaptırılacak kişinin daha önce çalıştığı işyerlerinden ve/veya referans olarak gösterdiği kişilerden referans kontrolü yapılır.



### 3. Mercedes- Benz Türk A.Ş.'de kullanılan Psikoteknik Testler

1992 yılında İstanbul Üniversitesi'nden Sn. Dr. Nursel Telman ile yapılan çalışmalar sonucunda Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de psikometrik test uygulamalarına geçildi. Çalışmaların başlangıcında öncelikle imalat müdürlüğü bünyesinde işçi personel - mavi yakalı - seçiminde kullanılması hedeflenmişti. Bu bağlamda ilk etapta imalat bölümünde çalışan işçiler üzerinde basit anlamda bir iş analizi yapıldı. Çıkartılan iş profilleri ile yapılan çalışmalar sonucunda her meslek grubuna mutlaka kağıt kalem testleri ve o meslekle ilgili el becerilerini ölçmeye yarayan testlerin yapılması uygun görüldü. Kağıt kalem testleri müracaatçıların dikkatini, kavrama yeteneklerini ve bazı meslek grupları için de mesleki bilgiyi ölçmeyi hedefliyordu. El becerilerini ölçmeye yarayan testler ise her meslek grubuna göre farklılıklar gösteriyor. Örneğin kaportacı olarak uygun görülen kişi imalat sınavı öncesinde girdiği psikometrik ölçümde değişken konsantrasyonunun ölçülebilmesi için FKT testine giriyor. Kavrama yeteneğinin ölçülebilmesi için RAVEN testine giren müracaatçı en son olarak kaporta hataları ile ilgili olarak geliştirilen mesleki ölçüme giriyor. Kendisine verilen ve ön yüzlerinde otobüsün sac ile kaplanması sırasında en çok rastlanılan hatalardan biri bulunan A4 ebadında bir sac levha kendisine verilmekte. Müracaatçı levhanın hatalı yüzünü kontrol ettikten sonra cevap kağıdında ilk etapta seçenekler arasından ilgili hatayı tespit ediyor, sonrada yan tarafta bulunan ve o hatayı giderme şekillerinden biri olan seçeneği işaretliyor. Testler uygulandıktan sonra en kısa sürede dikkatlice ve süratle değerlendiriliyor çıkan sonuçlar titizlikle

incelendikten sonra eğer sonuçlar uygunsa müracaatçı imalat bölümünde mesleki sınava çağrılıyor.

Uygulanan testler ve ne amaçla kullanıldığı aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır;

### **FKT**

Kişinin değişken konsantrasyonu ölçmeye yarayan bir dikkat testidir. 4 bloktan oluşur ve her blok için 2 dakikalık süre verilir. Aranması gereken şekiller yan taraftaki satır veya satırlar içinde üzerileri çizilerek işaretlenir. Şablona göre değerlendirime yapılır. Çıkan değerler kişinin hızını ve değişken konsantrasyonu belirler.

Hız değerinin yüksek, konsantrasyon değerinin düşük olması gerekir.

Uygulandığı meslek grupları : motor, montaj oto elektirik, elektirik bakım, trumpf tezgahları, sac parça imali kaportacı, sac bükme, makina bakım, testereci, marangoz, matkapçı

AD ve SOYAD :

YAŞI :

FKT

ÖRNEK :

←+V      8877+0+9V+0+7V↓8/8V00+⇒00V0-9+

## D 2

Kişinin sabit konsantrasyonunu ölçmeye yarayan bir dikkat testidir. Verilen satırlar içinde işaretlenmesi gereken d' ler 20 sn' lik süre içinde üzerileri çizilerek işaretlenir. Şablona göre yapılan değerlendirmede işaretlenmesi unutulmuş ve yanlış işaretlenmiş d' ler hata olarak değerlendirilir. Çıkan değerler kişinin hızını ve sabit konsantrasyonunu belirler.

Hız değerinin yüksek, konsantrasyon değerinin düşük olması gerekir.

Uygulandığı meslek grupları : kapı hazırlama, iskelet doğrultma, otoboya, döşemeci, makinacı, kayanakçı, makasçı, presçi, polisajcı, çapakçı





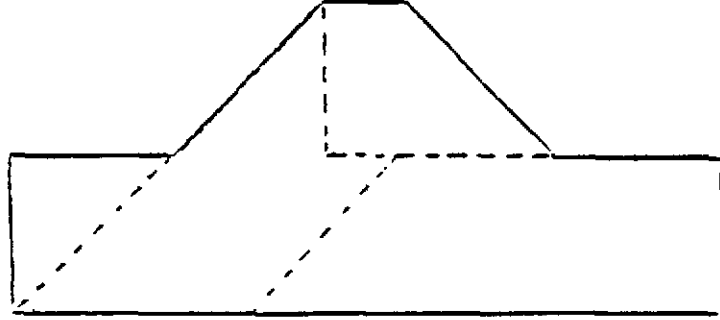
## **FLT**

Kişinin kavrama ve ilişki kurma yeteneğini ölçmeye yarayan bir testtir. Amaç verilen 20 dakikalık süre içinde Şekil sırasını takip ederek mümkün olduğu kadar çok Şekli doğru olarak yapabilmektedir.

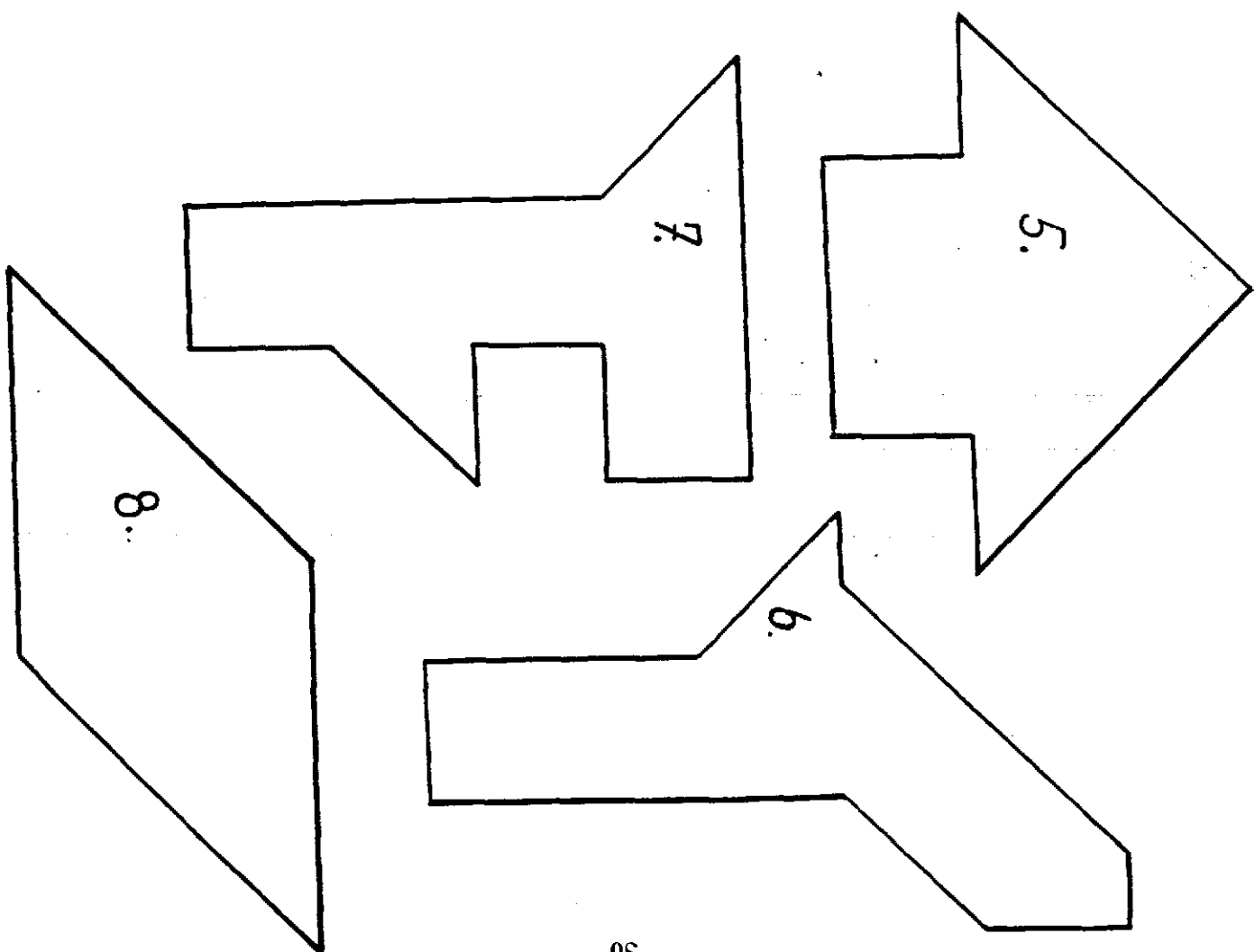
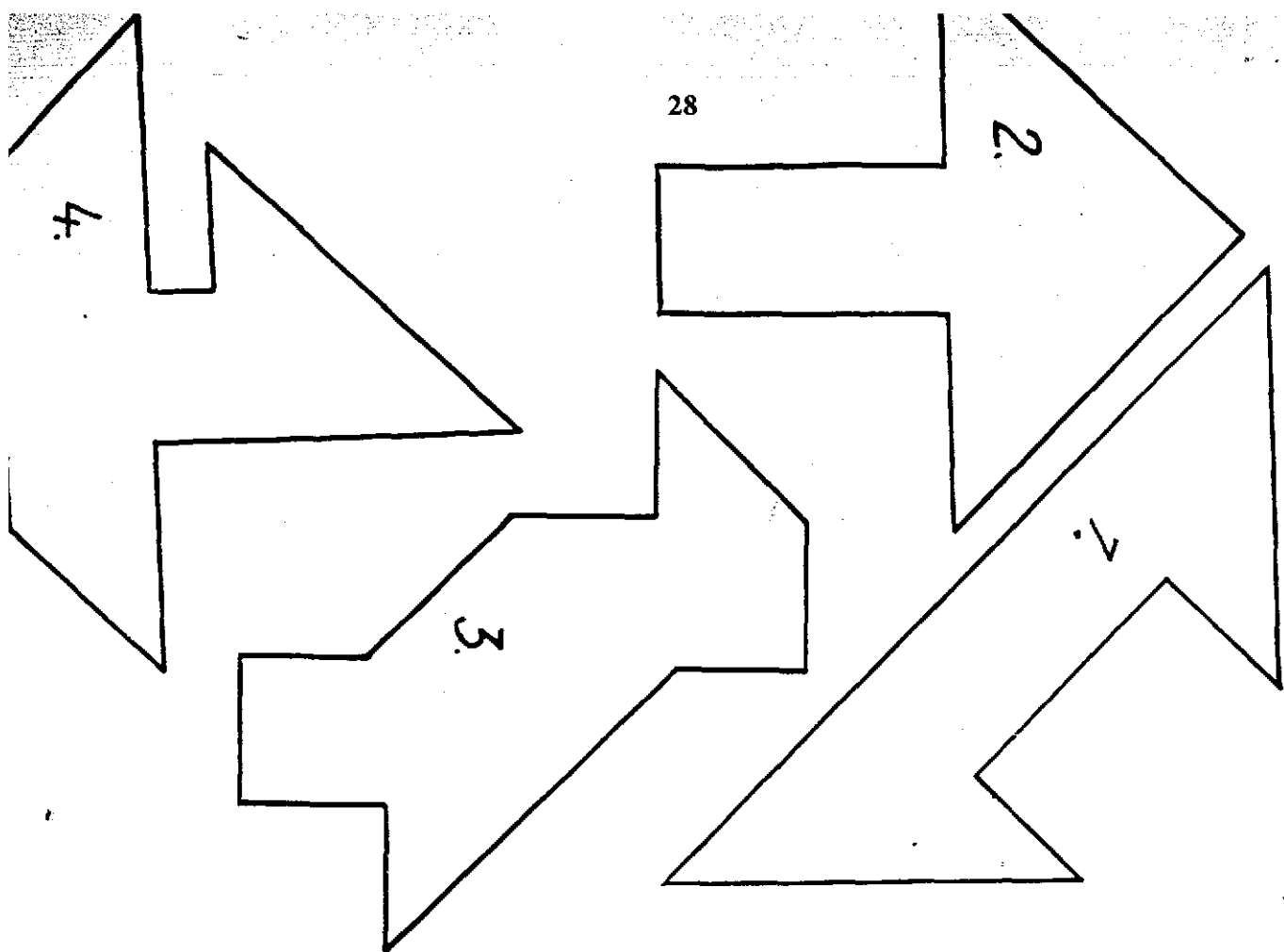
Uygulandığı meslek grupları : muşambacı, alüminyum profil hazırlama, camcı, oto elektrik, elektirik bakım, trumpf tezgahları, döşemeci, makinacı, sac parça imali, kaynakçı, boru bükme, makasçı, sac bükme, testereci, marangoz, matkapçı

FLT ( Form leze test )

Aşağıdaki şekilde bulunan noktalı yerleri gösterecek şekilde elinizdeki parşaları şekil üzerine yerleştirin. Bundan sonraki kağıtlarda değişik şekiller bulacaksınız. Bu şekiller üzerine burada yaptığımız gibi elinizdeki şekilleri yerleştirin ve de kenarlarını noktalayın.



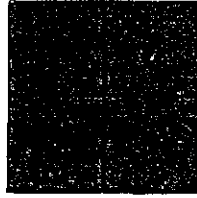


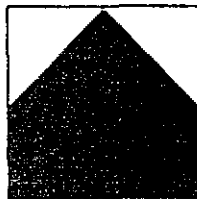
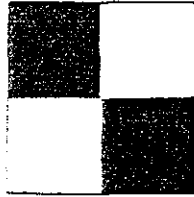


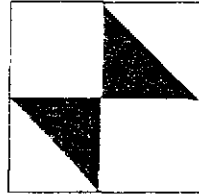
## **Kochs Küpleri**

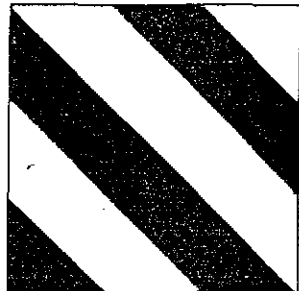
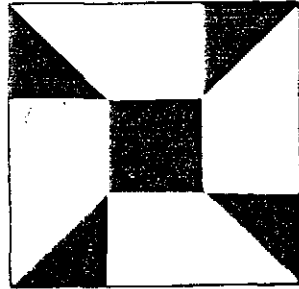
Kişinin kavrama ve ilişki kurma yeteneğini ölçmeye yarayan bir testtir. Amaç verilen 10 dakikalık süre içinde şekil sırasının takip ederek mümkün olduğu kadar çok şekli doğru olarak yapabilmektir.

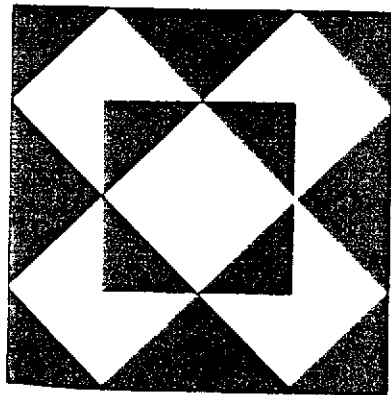
Uygulandığı meslek grupları : oto boya, presci











10/11/19

## **Raven**

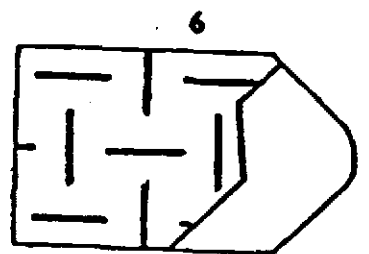
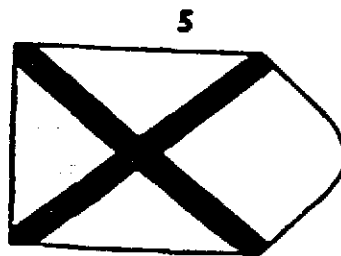
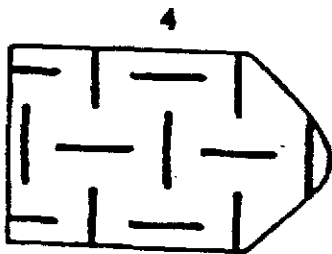
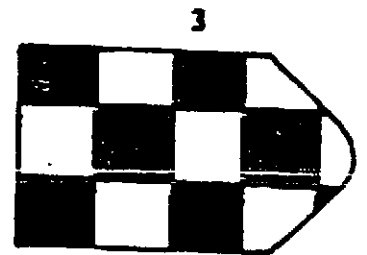
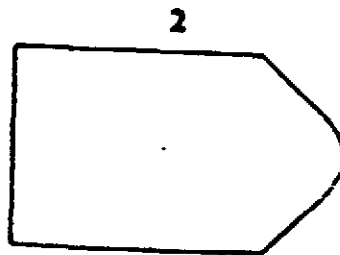
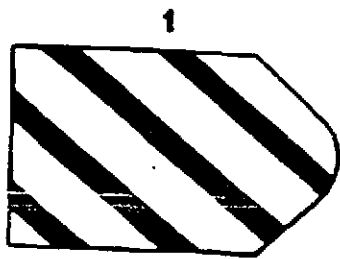
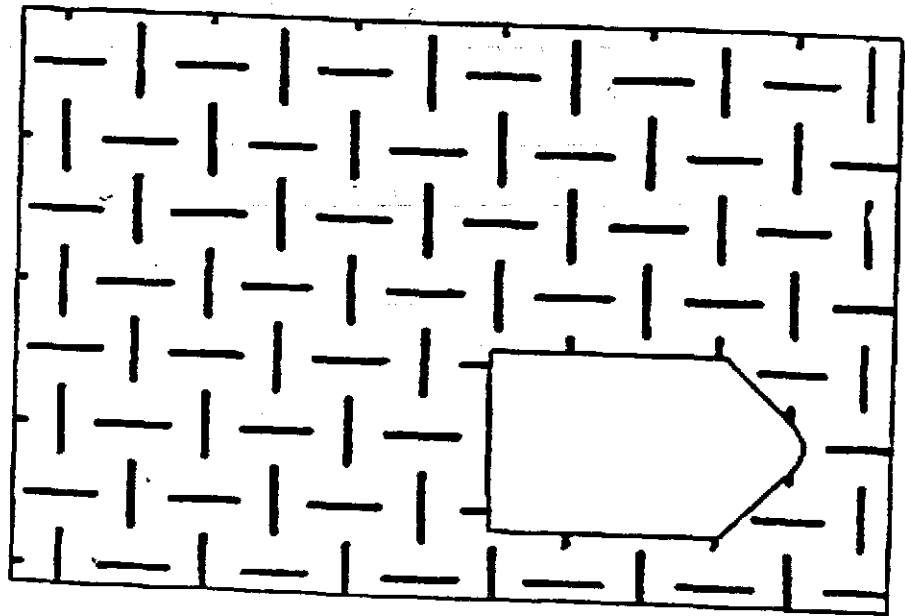
Kişinin kavrama ve ilişki kurma yeteneğini ölçmeye yarayan bir genel yetenek testtidir. Amaç verilen 30 dakikalık süre içinde mümkün olduğu kadar çok soruyu doğru olarak cevaplayabilmektir.

Uygulandığı meslek grupları : motor, montaj, kapı hazırlama, boru bükme, makina bakım,

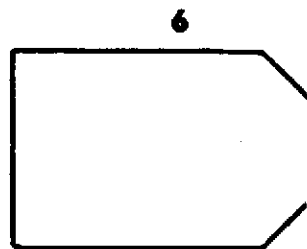
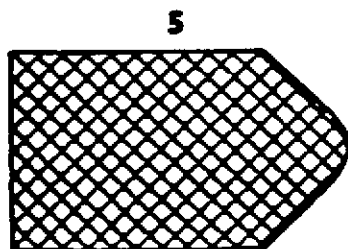
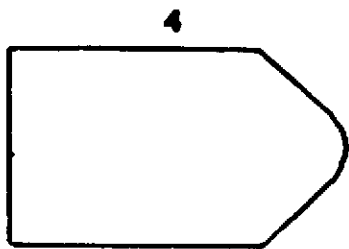
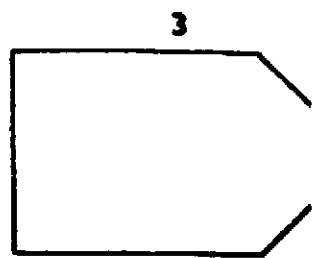
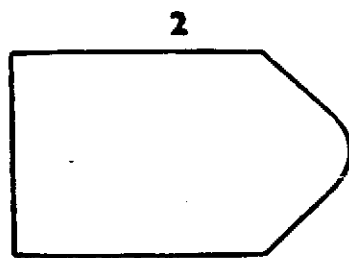
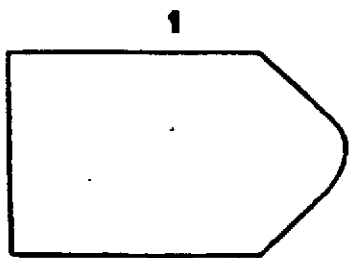
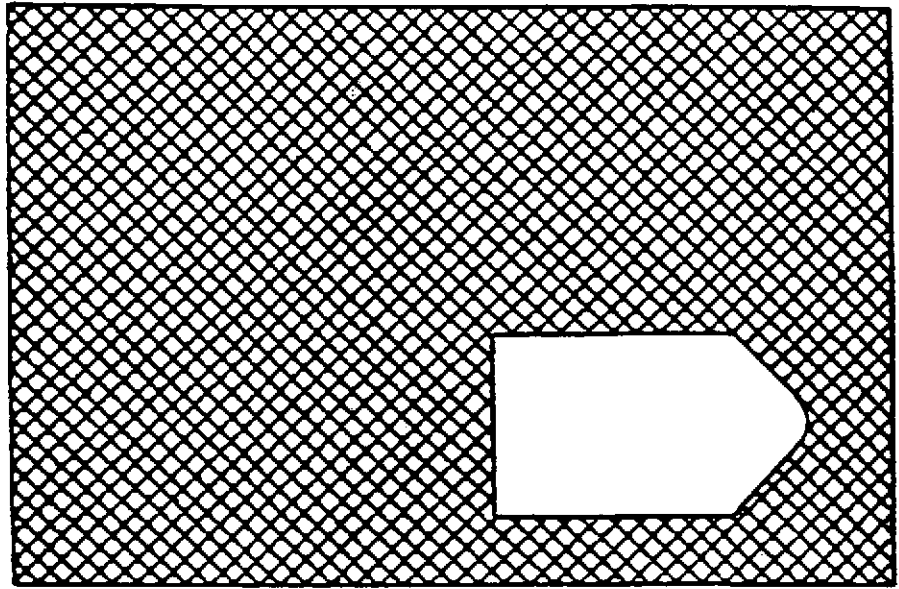


# SET A

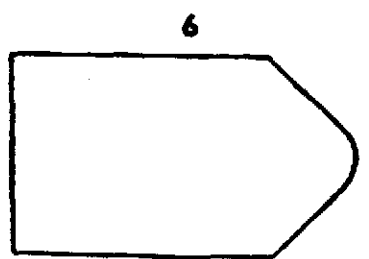
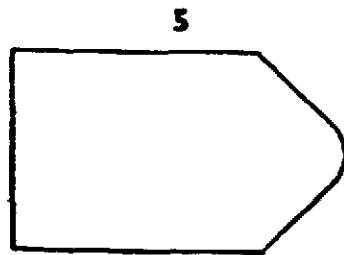
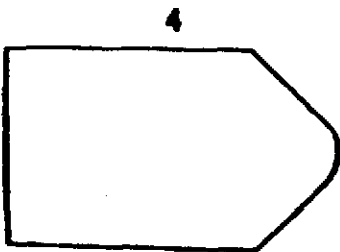
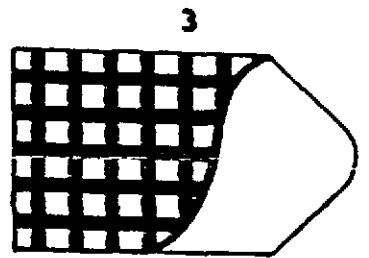
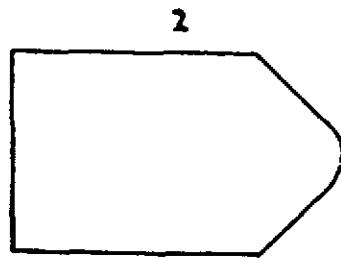
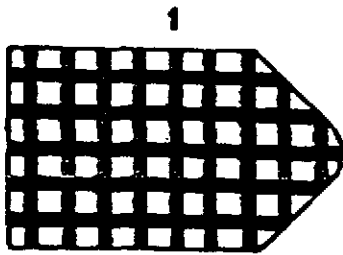
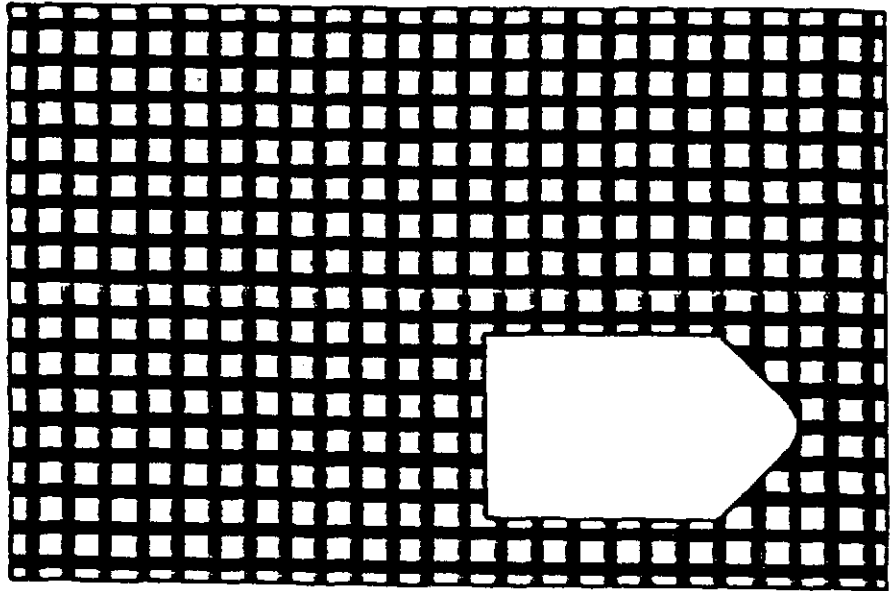
A I



A 2



A3

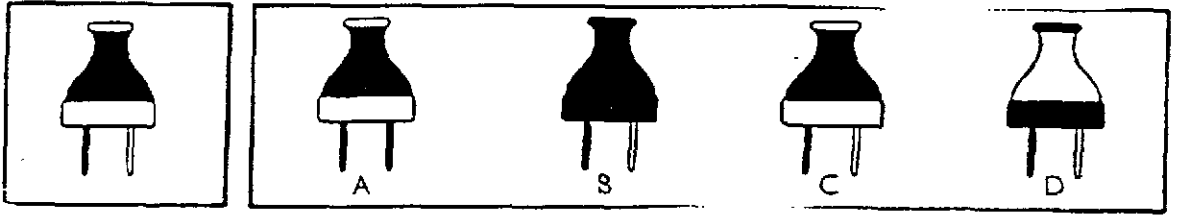
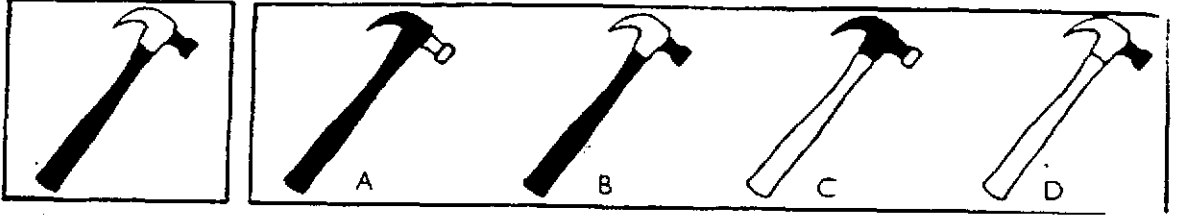


## **El Aletleri Tanımlama Testi**

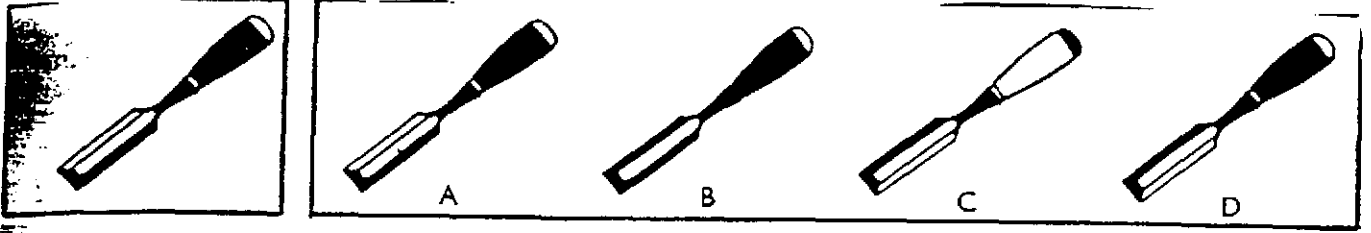
İki aşamalı bir testtir. Verilen 30 dakikalık süre içinde kişi ilk aşamada soru formunda yer alan el aletlerinin ismini cevap kağıdına yazar. İkinci aşamada ise kişi sorulan el aletinin benzerleri içinden doğru seçeneği cevap kağıdında işaretler.

Uygulandığı meslek grupları: kapı hazırlama, alüminyum profil hazırlama, sac parça imali, kaynakçı, makasçı, presçi, polisajcı, makina bakımcı, marangoz, matkapçı, çapakçı

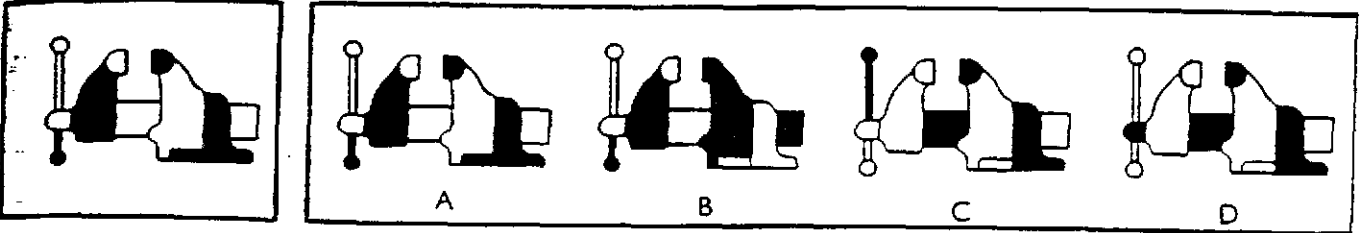
Cevap kagıtına, aşağıda grdüğünüz aletlere ait resimlerin nce ismini yazınız, sonra, soldaki şeklin sağdakiler iinde aynısı olanın hangisi olduğunu, ilgili harfin yanındaki kutuya arpı ko-yarak işaretleyiniz.



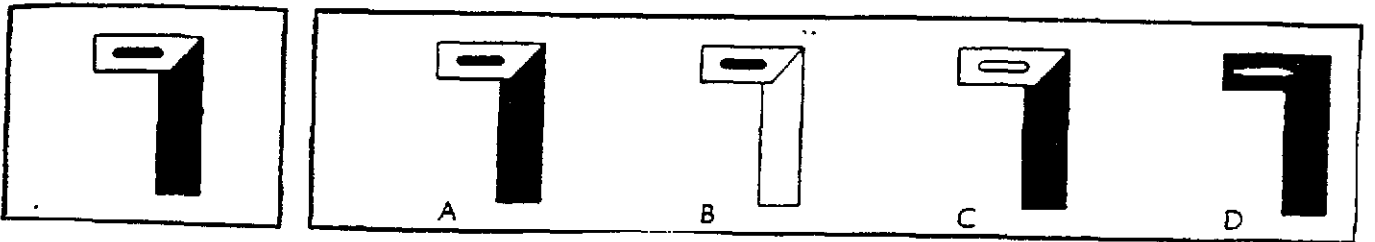
I.



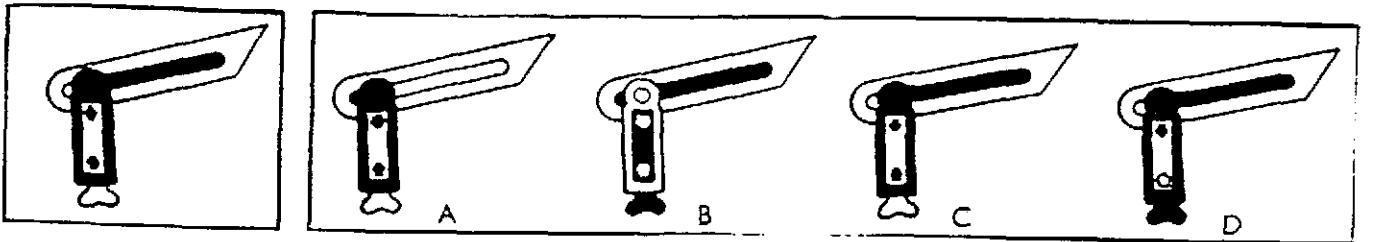
2.



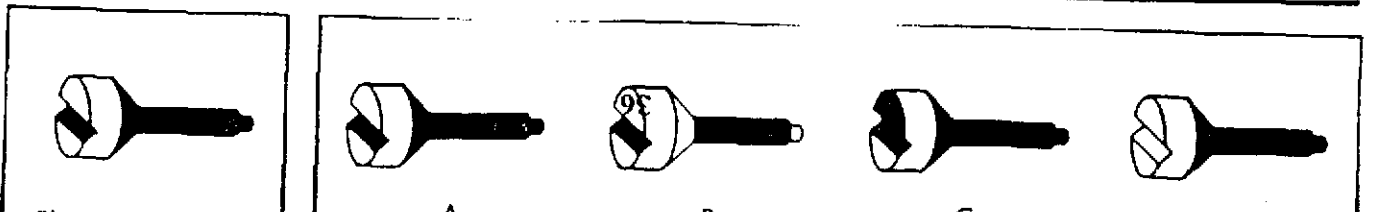
3.



4.



5.



AD ve SOYAD :

Tarih :

YAŞI :

## EL ALETLERİ TANIMLAMA TESTİ ( E A T T )

Örnekleme :

İsim	A	B	C	D
Çekiç	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fiş	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İsim	A	B	C	D
1 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

İsim	A	B	C	D
20 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36 -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

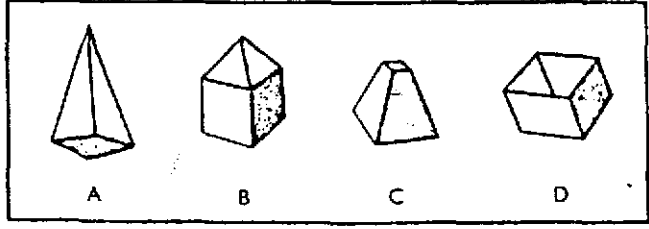
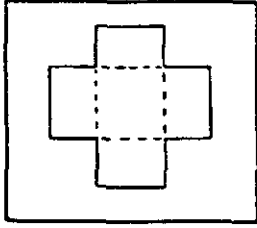
## **Geometrik Şekiller Testi**

Kişinin teknik resim bilgisini ölçmeye yarayan bir testtir. Amaç verilen 30 dakikalık süre içinde mümkün olduğu kadar çok soruyu doğru olarak cevaplayabilmektir.

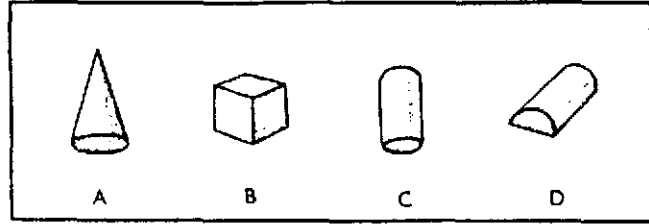
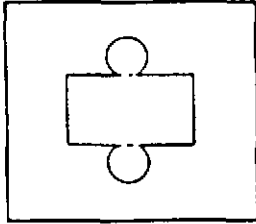
Uygulandığı meslek grupları : trumpf tezgahları, testereci

Aşağıda solda görülen cismin açık şekli, sağdaki cisimlerden birine aittir. Bunun A B C D den hangisi olduğunu cevap kağıdında işaretleğiniz

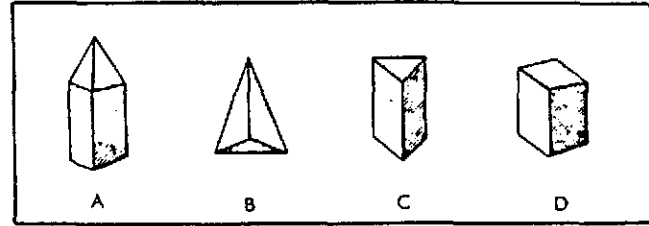
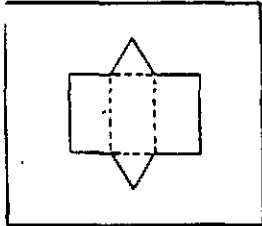
1



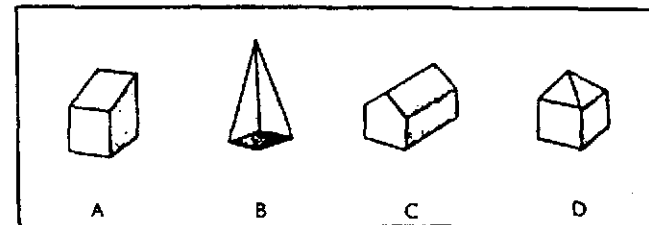
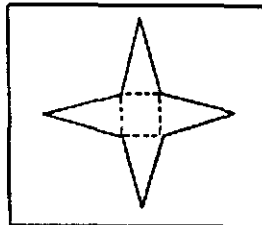
2



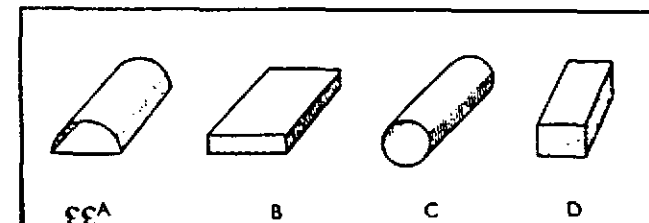
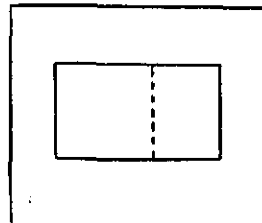
3



4



5





AD ve SOYAD :

Tarih :

YAŞI :

## GEOMETRİK ŞEKİLLER TESTİ ( G Ş T )

	A	B	C	D
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	A	B	C	D
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	A	B	C	D
41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **Kaporta Levhaları Hata Testi**

Kişinin mesleki bilgisini ölçmeye yarayan iki aşamalı bir testtir. İlk aşamada kişi kendine verilen kaporta levhaları üzerinde ki hatayı tespit eder. İkinci aşamada ise bu hatayı en uygun giderme şeklini bulur.

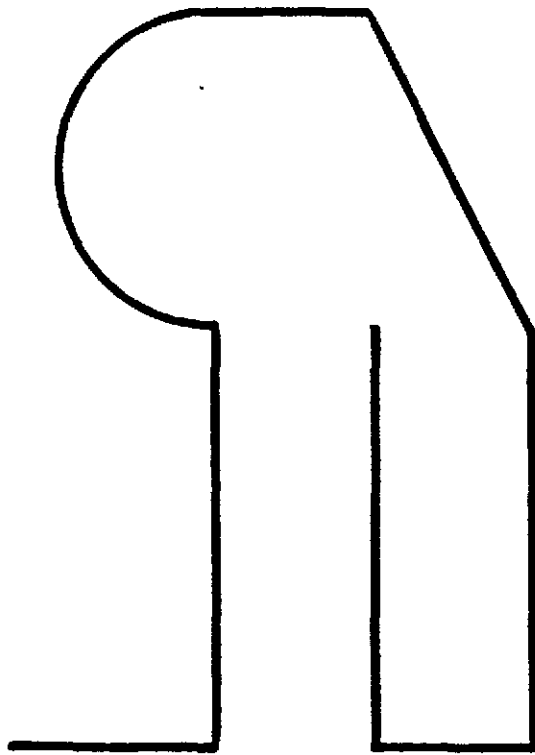
Uygulandığı meslek grupları : kaportacı



## **Tel Bükme Testi**

Verilen soru formu üzerindeki şeklin uzunluğunun yarısı kadar bir tel malzeme ile, kişiden bu malzemeyi kullanarak şeklin aynısını yapması istenir. Değerlendirme yapılırken paralelliğe, köşelerdeki açılara, eğime ve kavise dikkat edilir.

Uygulandığı meslek grupları : oto elektrik, elektirik bakım, sac parça imali, boru bükme



## **Labirent Testi**

Kişi verilen soru formu üzerindeki şeklin başlangıcından kalemle düz bir çizgi ile ok yönünde hareket edip, labirentin içindeki yolu takip ederek şekli tamamlar. Kişi labirent boyunca ilerlerken kağıdı ve kalemi kesinlikle oynatmaması istenir. Amaç kişinin el melekesini ölçebilmektir.

Uygulandığı meslek grupları : alüminyum profil hazırlama, döşemeci, kaynakçı, çapakçı



## **Müller Lyer Testi**

Amaç bir takım ölçümleri göz kararı yapması gereken kişileri değerlendirebilmektir. Verilen 10 dakikalık süre içinde kişi mümkün olduğunca çok şekli doğru olarak cevaplamaya çalışır.

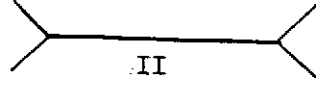
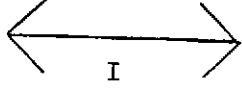
Uygulandığı meslek grupları : iskelet doğrultma,



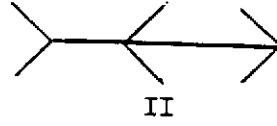
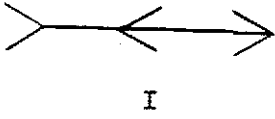
## MÜLLER LYER

Aşağıdaki şekillerde yatay çizgiler için hangi yargı doğrudur.

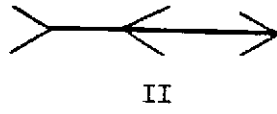
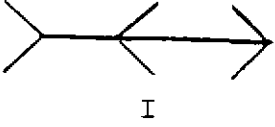
1)



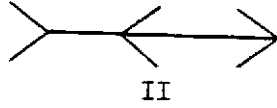
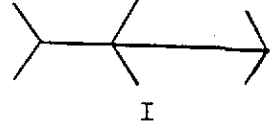
2)



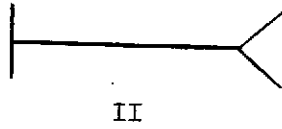
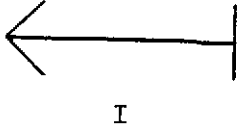
3)



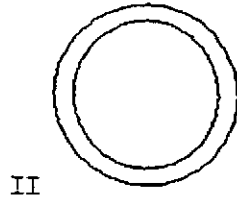
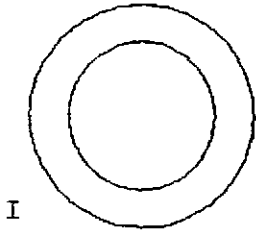
4)



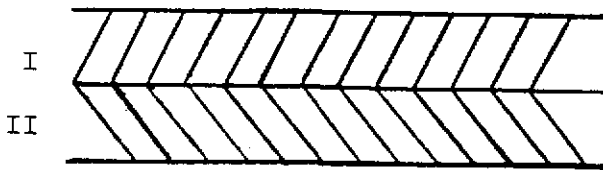
5)



6) İçteki daireleri karşılaştırm



7) Çizgiler arası taraflı alanları karşılaştırm.



AD ve SOYAD :

YASI :

MÜLLER LYER

	A	B	C
1	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir
2	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir
3	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir
4	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir
5	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir
6	<input type="checkbox"/> I Büyüktür	<input type="checkbox"/> II Büyüktür	<input type="checkbox"/> Eşittir
7	<input type="checkbox"/> I Geniştir	<input type="checkbox"/> II Geniştir	<input type="checkbox"/> Eşittir
8	<input type="checkbox"/> I Uzundur	<input type="checkbox"/> II Uzundur	<input type="checkbox"/> Eşittir

- 9
- A) \_\_\_\_\_
- B) \_\_\_\_\_
- C) \_\_\_\_\_
- D) \_\_\_\_\_
- E) \_\_\_\_\_

## **EPQ Testi**

Amaç kişinin ağır işyeri şartları altında çalışıp çalışamayacağını saptamaktır. Verilen cevaplar yaş, cinsiyet vb etkenler göz önünde tutularak değerlendirilir

Uygulandığı meslek grupları : iskelet doğrultma,

İş..... Yaş..... Cinsiyet.....

Lütfen her soruyu hizasında görülen "EVET" veya "HAYIR" sözcüklerinden birini yuvarlak içine alarak cevaplayınız. Cevapların doğrusu veya yanlışı olmadığı gibi, aldatmaca cevaplar da yoktur. Cevaplarınızı çabuk işaret edin ve soruların kesin anlamı üzerinde fazla düşünmeyin.

LÜTFEN HER SORUYU CEVAPLANDIRMAYI UNUTMAYIN

1. Çok değişik merakınız var mıdır? .....EVET HAYIR
2. Herhangi bir şeyi yapmadan önce durup bir kere enine boyuna düşünür müsünüz?.....EVET HAYIR
3. Ruh haliniz sık sık inişler çıkışlar gösterir mi?..EVET HAYIR
4. Başkasının yaptığını bildiğiniz halde hayatınızda hiçbirsey için övgü kabullendiğiniz oldu mu?.....EVET HAYIR
5. Konuşkan bir insan mısınız?.....EVET HAYIR
6. Borç içinde olmak sizi endişelendirir mi?.....EVET HAYIR
7. Nedeni olmadığı halde kendinizi "son derece mutsuz" hissettiğiniz olur mu?.....EVET HAYIR
8. Kendi payınızdan fazlasını almak için hiç aç gözlülük ettiğiniz oldu mu?.....EVET HAYIR
9. Geceleri evinizin kapısını penceresini dikkatli bir şekilde kitlermisiniz?.....EVET HAYIR
10. Oldukça canlı bir kimse misiniz?.....EVET HAYIR
11. Bir çocuğu veya bir hayvanı acı çekerken görmek sizi altüst adar mi?.....EVET HAYIR
12. Yapmamanız veya söylememeniz gereken şeyler oldu - ğunda sık sık endişe duyar mısınız?.....EVET HAYIR
13. Bir şey yapacağınızı söylediğiniz zaman koşullar ne kadar elverişsiz olsa bile verdiğiniz sözü tutar- mısınız?.....EVET HAYIR
14. Paraşütle atlamaktan hoşlanır mısınız?.....EVET HAYIR
15. Canlı bir toplantının havasına genellikle kendinizi kaptırır mısınız?.....EVET HAYIR
16. Tedirgin bir kimse misiniz .....EVET HAYIR
17. Kendi suçunuz olduğunu bildiğiniz halde bunu yapmaktan ötürü hiç başka kişiyi suçladığınız oldu mu?...EVET HAYIR
18. Yeni kimselerle tanışmaktan hoşlanır mısınız?.....EVET HAYIR
19. Sigorta poliçelerinin iyi bir fikir olduğuna inanır mısınız?.....EVET HAYIR
20. Hisleriniz kolayca incinir mi?.....EVET HAYIR
21. Bütün alışkanlıklarınız iyi ve arzu edilir cinsten- midir?.....EVET HAYIR

AD ve SOYAD :

Tarih :

YASI :

E P Q

EVET HAYIR		EVET HAYIR		EVET HAYIR		EVET HAYIR		EVET HAYIR						
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	61	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	81	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	82	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	83	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	64	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	84	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	65	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	85	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	86	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	87	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	88	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	89	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	90	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	91	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	92	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	93	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	94	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	75	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	95	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	76	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	96	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	57	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	77	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	97	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	58	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	78	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	98	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	79	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	99	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	80	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
												101	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## SONUÇ

Çalışmamda personel seçiminde uygulanan psikoteknik testler üzerinde durdum. Mercedes-Benz Türk A.Ş.'de yapılan uygulamada gösterdiği psikoteknik testler personel alımında teminden sorumlu kişilere faydalı bilgiler vermektedir. Seçim sürecini kısaltmış ve doğru seçim yapmakta kolaylıklar sağlamıştır. Özellikle işçilerde uygulanan bu test çalışmaları hemen sonucunu göstermekte ve istenen performans da sağlanmaktadır. Mercedes-Benz gibi yüksek miktarda başvuru oranı olan bir şirket için eleme sistemini kolaylaştırmıştır. Şu an psikoteknik testler aynı anda memurlara da uygulanma aşamasına gelmiştir. Sanırım memur alımlarında da aynı başarı oranı gözlenebilecektir.

