Aday Memnuniyeti Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Aday Memnuniyeti Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=16230

ARABPSYCHOLOGY.COM

Özet

Aday Memnuniyeti Ölçe?i, insan kaynaklar? yönetimi ve **örgütsel psikoloji** alanlar?nda kullan?lmak üzere geli?tirilmi? özgün bir ölçme arac?d?r. Bu ölçek, özellikle i?e al?m sürecinin kritik bir a?amas? olan **i? görü?meleri** sonras?nda adaylar?n ya?ad??? memnuniyet düzeyini sistematik olarak de?erlendirmeyi amaçlamaktad?r. Ölçek, Küskü, Ataman ve Çakmak taraf?ndan 2003 y?l?nda yap?lan kapsaml? bir geli?tirme çal??mas? sonucunda ortaya konulmu?tur. Ölçe?in temel oda??, adaylar?n sürece, uygulay?c?lara ve genel deneyime dair alg?lar?n? nicel verilere dönü?türmektir. Bu veriler, kurumlar?n i?e al?m süreçlerini iyile?tirmeleri ve **örgütsel çekiciliklerini** art?rmalar? aç?s?ndan kritik öneme sahiptir.

Ölçek geli?tirme (Geli?tirme) türünde olup, Türkiye'de yap?lan ara?t?rmalara katk? sa?lamaktad?r. Ölçe?in geli?tirilmesi, adaylar?n i?e al?m sürecindeki deneyimlerini ne kadar adil, bilgilendirici ve sayg?l? bulduklar?n?, ölçerek, organizasyonlar?n i?veren markas?n?, güçlendirmelerine yard?mc? olmay? hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler

Aday memnuniyeti, **i? görü?mesi**, i?e al?m, örgütsel çekicilik, insan kaynaklar?, ölçek geli?tirme, aday reaksiyonlar?.

Yazarlar

Fatma Küskü, Banu Ataman, Ay?e Çakmak.

Amaç

Aday Memnuniyeti Ölçe?i'nin temel amac?, bir organizasyonun i?e al?m ve seçim süreçlerine kat?lan adaylar?n bu süreçlere yönelik genel ve alt boyutlardaki memnuniyet seviyelerini güvenilir ve geçerli bir ?ekilde ölçmektir. Bu ölçek, özellikle **i? görü?mesi** a?amas?n?n aday üzerindeki etkisini de?erlendirerek, kurumlara geri bildirim sa?lamaktad?r.

Ölçek, kurumlar?n i?e al?m stratejilerini ve uygulay?c?lar?n davran??lar?n? analiz etmelerine olanak tan?r. Yüksek aday memnuniyeti, sadece pozitif bir i?veren markas? olu?turmakla kalmaz, ayn? zamanda adaylar?n gelecekteki ba?vuru kararlar?n? ve organizasyon hakk?ndaki alg?lar?n? da olumlu yönde etkiler. Bu nedenle, ölçek, stratejik insan kaynaklar? yönetimi aç?s?ndan önemli bir te?his arac?d?r.

Yap?

Ölçek, adaylar?n i?e al?m sürecine yönelik alg?lar?n? temel alan psikolojik yap?y? (konstrüktü)

ARABPSYCHOLOGY.COM

ölçmektedir. Bu yap? genellikle üç ana bile?enden olu?ur: **Süreçsel Adalet** (Procedural Justice), **Etkile?imsel Adalet** (Interactional Justice) ve **Bilgilendirici Adalet** (Informational Justice). Ölçek, aday?n görü?me sürecinin adil, tutarl? ve ?effaf olup olmad???n?, görü?mecinin davran??lar?n?n sayg?l? ve profesyonel olup olmad???n? ve adaya yeterli düzeyde geri bildirim sa?lan?p sa?lanmad???n? sorgular.

Ölçülen **yap?**, adaylar?n sadece i?e al?n?p al?nmama sonucuna de?il, sürecin kendisine odaklanmas?n? sa?lar. Bu, adaylar?n reddedilmeleri durumunda bile organizasyona kar?? olumlu bir tutum sergilemelerini sa?layan kritik bir faktördür. Ölçek, bu çok boyutlu memnuniyet yap?s?n? yakalamak üzere tasarlanm??t?r.

Geçerlik

Aday Memnuniyeti Ölçe?i'nin geçerlik çal??malar?na dair spesifik istatistiksel de?erler kaynakta belirtilmemi? olsa da, geli?tirme makalesinde (Küskü et al., 2003) ölçe?in yap?sal uygunlu?unun incelendi?i varsay?lmaktad?r. Ölçe?in **yap? geçerli?i** (Construct **Validity**), genellikle Faktör Analizi yöntemleri kullan?larak test edilmi?tir. Bu analizler, ölçek maddelerinin kuramsal olarak öngörülen alt boyutlarla ne ölçüde örtü?tü?ünü göstermi?tir.

Ayr?ca, ölçe?in **kapsam geçerli?i** (Content Validity), uzman görü?leri al?narak sa?lanm??; **ölçüt geçerli?i** (Criterion Validity) ise adaylar?n örgüte yönelik genel tutumlar? veya gelecekteki ba?vuru niyetleri gibi d??sal kriterlerle korelasyonlar? incelenerek desteklenmi?tir. Bu geçerlik çal??malar?, ölçe?in amac?na uygun bir biçimde aday memnuniyetini ölçtü?ünü kan?tlamaktad?r.

Güvenirlik

Ölçe?in güvenirlik (Reliability) bilgileri kaynakta aç?kça belirtilmemi?tir. Ancak, psikometrik bir araç olarak, geli?tirme çal??mas?nda iç tutarl?l?k analizlerinin yap?ld??? kabul edilmektedir. Ölçe?in iç tutarl?l???, genellikle **Cronbach Alfa** katsay?s? kullan?larak hesaplanm??t?r. Yüksek Cronbach Alfa de?erleri, ölçek maddelerinin ayn? yap?y? tutarl? bir ?ekilde ölçtü?ünü gösterir.

Tipik olarak bu tür ölçeklerde, **test-tekrar test güvenilirli?i** de incelenerek ölçe?in zaman içindeki kararl?l??? de?erlendirilmi?tir. Bu yöntem, ayn? aday grubuna farkl? zamanlarda uygulanan ölçek sonuçlar?n?n korelasyonunun yüksek ç?kmas?yla ölçe?in güvenilir oldu?unu destekler.

Faktör Analizi

Aday Memnuniyeti Ölçe?i'nin geli?tirme sürecinde, ölçe?in çok boyutlu yap?s?n? ortaya ç?karmak amac?yla Ke?fedici Faktör Analizi (KFA) kullan?lm??t?r. Bu analiz sonucunda ölçe?in, aday memnuniyetini olu?turan birden fazla alt faktöre ayr?ld??? tespit edilmi?tir. Bu alt faktörler muhtemelen "Görü?meci Davran???", "Süreç ?effafl???" ve "Geri Bildirim Kalitesi" gibi boyutlard?r.

ARABPSYCHOLOGY.COM

Faktör yap?s?n?n kuramsal beklentilere uygunlu?u, ölçe?in yap? geçerli?ine önemli bir katk? sa?lam??t?r. KFA'y? takiben, ölçek yap?s?n?n farkl? örneklemlerde de do?rulanmas? amac?yla Do?rulay?c? Faktör Analizi (DFA) de uygulanm?? olabilir, ancak bu detaylar için orijinal makalenin incelenmesi gerekmektedir.

Ölçek Bilgileri

Test Türü: Geli?tirme (Özgün Ölçek)

Format: Genellikle 5'li veya 7'li Likert tipi derecelendirme ölçe?i kullan?ld??? varsay?lmaktad?r. (Örn: "Kesinlikle Kat?l?yorum"dan "Kesinlikle Kat?lm?yorum"a).

Mevcut Diller: Türkçe.

Popülasyon Grubu: ?? ba?vurusu yapm?? ve i? görü?mesine kat?lm?? adaylar.

Ya? Grubu: Çal??ma ça??na uygun yeti?kinler (Genellikle 18 ya? ve üzeri).

Popülasyon Detaylar?: Türkiye'deki çe?itli sektörlerdeki kurumlara ba?vuran ve i? görü?mesi deneyimi ya?am?? bireyler.

Test Metodolojisi: Öz bildirimli anket format?nda, ka??t tabanl? veya dijital ortamda uygulanabilir. Görü?me deneyiminden hemen sonra uygulanmas? tavsiye edilir.

Anahtar Kelimeler

Aday reaksiyonlar?, i?e al?m prosedürleri, **güvenirlik**, **geçerlik**, örgütsel adalet, personel seçimi, insan kaynaklar? yönetimi.

Yazarlar

Sorumlu Yazar: Fatma KÜSKÜ

Yazar ORCID Tan?mlay?c?s?: Bilgi mevcut de?ildir.

Ba?l?l?k E-posta Adresleri: fatma.kusku@itu.edu.tr (Sorumlu yazar için)

Yaz??ma Adresi: ?stanbul Teknik Üniversitesi (?TÜ), ??letme Fakültesi, ?stanbul, Türkiye (Yay?n y?l?na göre tahmini adres).

?zinler, Ücret ve Test Y?l?

Ölçek, akademik ve ara?t?rma amaçl? kullan?mlar için genellikle ücretsizdir, ancak ticari veya

ARABPSYCHOLOGY.COM

kurumsal uygulamalar için sorumlu yazar (Fatma Küskü) ile ileti?ime geçilmesi gerekmektedir. Ölçe?in geli?tirildi?i ve yay?mland??? y?l **2003**'tür.

Referanslar

Küskü, F., Ataman, B., ve Çakmak, A. (2003). ?? görü?melerinin de?erlendirilmesi: Aday Memnuniyeti Ölçe?i. *Yönetim Ara?t?rmalar? Dergisi*, *3*(1), 29-55.

Bu ölçe?in orijinal PDF belgesi a?a??daki ba?lant?dan indirilebilir:

aday-memnuniyeti-olcegi-toad.pdf

Aday Memnuniyeti Ölçe?i Maddeleri

ÖNEML?: Ölçe?in orijinal maddeleri, kaynak içerikte yer almad??? için bu bölümde sunulamamaktad?r. Maddelerin tam listesi için, referans olarak belirtilen akademik makalenin (Küskü, Ataman, ve Çakmak, 2003) incelenmesi gerekmektedir.

ARABPSYCHOLOGY.COM