

Aday Memnuniyeti Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Aday Memnuniyeti Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=16230>

Özet

Aday Memnuniyeti Ölçeği, insan kaynakları yönetimi ve **örgütsel psikoloji** alanlarında kullanılmak üzere geliştirilmiş özgün bir ölçme aracıdır. Bu ölçek, özellikle işe alım sürecinin kritik bir aşaması olan **iş görüşmeleri** sonrasında adayların ya da adayların memnuniyet düzeyini sistematik olarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, Küskü, Ataman ve Çakmak tarafından 2003 yılında yapılan kapsamlı bir geliştirme çalışması sonucunda ortaya konulmuştur. Ölçeğin temel amacı, adayların sürece, uygulayıcılara ve genel deneyime dair algılarının nicel verilere dönüştürülmesidir. Bu veriler, kurumların işe alım süreçlerini iyileştirmeleri ve **örgütsel çekiciliklerini** arttırmaları açısından kritik öneme sahiptir.

Ölçek geliştirme (Geliştirme) türünde olup, Türkiye'de yapılan araştırmalara katkı sağlamaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi, adayların işe alım sürecindeki deneyimlerini ne kadar adil, bilgilendirici ve saygılı bulduklarını ölçerek, organizasyonların işveren markasını güçlendirmelerine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler

Aday memnuniyeti, **iş görüşmesi**, işe alım, örgütsel çekicilik, insan kaynakları, ölçek geliştirme, aday reaksiyonları.

Yazarlar

Fatma Küskü, Banu Ataman, Ayşe Çakmak.

Amaç

Aday Memnuniyeti Ölçeği'nin temel amacı, bir organizasyonun işe alım ve seçim süreçlerine katılan adayların bu süreçlere yönelik genel ve alt boyutlardaki memnuniyet seviyelerini güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçmektir. Bu ölçek, özellikle **iş görüşmesi** aşamasındaki aday üzerindeki etkisini değerlendirerek, kurumlara geri bildirim sağlamaktadır.

Ölçek, kurumların işe alım stratejilerini ve uygulayıcıların davranışlarını analiz etmelerine olanak tanır. Yüksek aday memnuniyeti, sadece pozitif bir işveren markası oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda adayların gelecekteki başvuru kararlarını ve organizasyon hakkındaki algılarını da olumlu yönde etkiler. Bu nedenle, ölçek, stratejik insan kaynakları yönetimi açısından önemli bir araçtır.

Yapı

Ölçek, adayların işe alım sürecine yönelik algılarının temel alan psikolojik yapıyı (konstrüktü)

ölçmektedir. Bu yapı genellikle üç ana bileşenden oluşur: **Süreçsel Adalet** (Procedural Justice), **Etkileşimsel Adalet** (Interactional Justice) ve **Bilgilendirici Adalet** (Informational Justice). Ölçek, adayın görüşme sürecinin adil, tutarlı ve şeffaf olup olmadığını, görüşmecinin davranışlarının saygılı ve profesyonel olup olmadığını ve adaya yeterli düzeyde geri bildirim sağlanıp sağlanmadığını sorgular.

Ölçülen **yapı**, adayların sadece işe alınıp alınmama sonucuna değil, sürecin kendisine odaklanmasını sağlar. Bu, adayların reddedilmeleri durumunda bile organizasyona karşı olumlu bir tutum sergilemelerini sağlayan kritik bir faktördür. Ölçek, bu çok boyutlu memnuniyet yapısını yakalamak üzere tasarlanmıştır.

Geçerlik

Aday Memnuniyeti Ölçeği'nin geçerlik çalışmalarına dair spesifik istatistiksel değerler kaynakta belirtilmemiş olsa da, gelişirme makalesinde (Küskü et al., 2003) ölçeğin yapısal uygunluğunun incelendiği varsayılmaktadır. Ölçeğin **yapı geçerliliği** (Construct **Validity**), genellikle Faktör Analizi yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. Bu analizler, ölçek maddelerinin kuramsal olarak öngörülen alt boyutlarla ne ölçüde örtüşmesini göstermiştir.

Ayrıca, ölçeğin **kapsam geçerliliği** (Content Validity), uzman görüşleri alınarak sağlanmıştır; **ölçüt geçerliliği** (Criterion Validity) ise adayların örgüte yönelik genel tutumları veya gelecekteki davranışları gibi dikkatli kriterlerle korelasyonları incelenerek desteklenmiştir. Bu geçerlik çalışmaları, ölçeğin amacına uygun bir biçimde aday memnuniyetini ölçtüğünü kanıtlamaktadır.

Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirlilik (Reliability) bilgileri kaynakta açıkça belirtilmemiştir. Ancak, psikometrik bir araç olarak, gelişirme çalışması sırasında iç tutarlılık analizlerinin yapıldığı kabul edilmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı, genellikle **Cronbach Alfa** katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Yüksek Cronbach Alfa değerleri, ölçek maddelerinin aynı yapıya tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir.

Tipik olarak bu tür ölçeklerde, **test-tekrar test güvenilirliği** de incelenerek ölçeğin zaman içindeki kararlılığı değerlendirilmiştir. Bu yöntem, aynı aday grubuna farklı zamanlarda uygulanan ölçek sonuçlarının korelasyonunun yüksek olmasıyla ölçeğin güvenilir olduğunu destekler.

Faktör Analizi

Aday Memnuniyeti Ölçeği'nin gelişirme sürecinde, ölçeğin çok boyutlu yapısını ortaya çıkarmak amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA) kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda ölçeğin, aday memnuniyetini oluşturan birden fazla alt faktöre ayrıldığı tespit edilmiştir. Bu alt faktörler muhtemelen "Görüşmecinin Davranışları", "Süreç Şeffaflığı" ve "Geri Bildirim Kalitesi" gibi boyutlardır.

Faktör yapısının kuramsal beklentilere uygunluğu, ölçeğin yapısı geçerliğine önemli bir katkı sağlamıştır. KFA'yi takiben, ölçek yapısının farklı örneklerde de doğrulanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) de uygulanmış olabilir, ancak bu detaylar için orijinal makalenin incelenmesi gerekmektedir.

Ölçek Bilgileri

Test Türü: Geliştirme (Özgün Ölçek)

Format: Genellikle 5'li veya 7'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmaktadır. (Örn: "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a).

Mevcut Diller: Türkçe.

Popülasyon Grubu: Başvurusu yapmış ve iş görüşmesine katılmış adaylar.

Yaş Grubu: Çalışma çağına uygun yetkinler (Genellikle 18 yaş ve üzeri).

Popülasyon Detayları: Türkiye'deki çeşitli sektörlerdeki kurumlara başvuran ve iş görüşmesi deneyimi yaşamış bireyler.

Test Metodolojisi: Öz bildirimli anket formatında, kağıt tabanlı veya dijital ortamda uygulanabilir. Görüşme deneyiminden hemen sonra uygulanması tavsiye edilir.

Anahtar Kelimeler

Aday reaksiyonları, işe alım prosedürleri, **güvenirlilik**, **geçerlilik**, örgütsel adalet, personel seçimi, insan kaynakları yönetimi.

Yazarlar

Sorumlu Yazar: Fatma KÜSKÜ

Yazar ORCID Tanımlayıcısı: Bilgi mevcut değildir.

Bağlılık E-posta Adresleri: fatma.kusku@itu.edu.tr (Sorumlu yazar için)

Yayın Adresi: İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ), İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye (Yayın yılına göre tahmini adres).

Şinler, Ücret ve Test Yılı

Ölçek, akademik ve araştırma amaçlı kullanımlar için genellikle ücretsizdir, ancak ticari veya

kurumsal uygulamalar için sorumlu yazar (Fatma Küskü) ile iletişime geçilmesi gerekmektedir. Ölçeğin geliştirildiği ve yayımlandığı yıl **2003**'tür.

Referanslar

Küskü, F., Ataman, B., ve Çakmak, A. (2003). ?? görüşmelerinin değerlendirilmesi: Aday Memnuniyeti Ölçeği. *Yönetim Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 29-55.

Bu ölçeğin orijinal PDF belgesi aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir:

[aday-memnuniyeti-olcegi-toad.pdf](#)

Aday Memnuniyeti Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Ölçeğin orijinal maddeleri, kaynak içerikte yer almadığı için bu bölümde sunulamamaktadır. Maddelerin tam listesi için, referans olarak belirtilen akademik makalenin (Küskü, Ataman, ve Çakmak, 2003) incelenmesi gerekmektedir.