

PAPER DETAILS

TITLE: Kisilik Testleri ve Kullanım Alanlari: Konuya Iliskin Teknik ve Etik Sorunlar

AUTHORS: Tülay BOZKURT SIMSEK

PAGES: 271-283

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1963>

KİŞİLİK TESTLERİ VE KULLANIM ALANLARI: KONUYA İLİŞKİN TEKNİK VE ETİK SORUNLAR

Yard.Doç.Dr. Tülay Bozkurt Şimşek*

Bu makale kişilik testlerine betimsel bir yaklaşımı amaçlamaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, testlerin tarihsel gelişimleri toplumsal ihtiyaçlarla ilişkileri açısından ele alınmıştır. İkinci bölümde kişilik testlerinin genel özellikleri ve günümüz sanayi toplumlarındaki kullanım alanları incelenmiştir. Son bölümde ise konuya ilişkin teknik ve etik sorunların tartışmasına yer verilmiştir.

İnsanın insanla ve doğayla olan ilişkileri, onu ilkçağlardan beri pekçok sorunla savaşıma yolları ve çözümler aramaya yönelten temel çelişki kaynaklarıdır. Bilindiği gibi bu arayış sürecinde insanoğlunun ortaya çıkardığı en büyük ürün teknoloji olmuştur.

Genel anlamda teknoloji "mal ve hizmet üretiminde keşfedilmiş bilginin uygulamasıdır" (1). Bu tanım araç, gereç ve makinaları olduğu kadar zihinsel ve matematiksel bilgileri de içeren her türlü birikimi kapsar. Bu birikimin oluşması toplumsal ve fiziksel değişkenler hakkında bilgi edinmeyi gerektirir ki bu sürecin gerçekleşmesini sağlayan ölçme işlemleridir. Bu açıdan da ölçme tekniklerinin insan bilgisinin sistematik ve bilimsel bir nitelik kazanmasında çok önemli işlevleri vardır.

Ölçme tekniklerinin toplumsal bilimlere uygulanması yirminci yüzyıl başları gibi oldukça yakın bir tarihte gerçekleşebilmiştir. Başka bir deyişle insanın kendine ve diğerlerine yönelik ilgi ve öğrenme güdüsünün sistematik bir nitelik kazanarak toplumsal ihtiyaçların karşılanmasında kullanılması, bu dönemde ortaya çıkan test akımıyla hızlanmıştır. Bu akımın başlangıcında, o zamanlar, kişilik testleri yerine de kullanılan zeka testleri yer alır.

Bu çalışmanın konusu olan kişilik testlerinin gelişimi ise klinik psikolojideki gelişmelerle birlikte yürümüştür. Dolayısıyla test akımının gelişmesi, zeka testlerinden kişilik testlerine doğru giden bir süreç izlemiştir.

* Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi.

(1) Ekonomi Ansiklopedisi, İstanbul: Paymaş yayınları, 1984, s.1247.

Toplumsal Olaylarla İlişkileri Bağlamında Testlerin Tarihsel Gelişim

İnsan ve insan davranışı üzerinde odaklaşan kuramcılar davranış ölçerlerinin henüz gelişmediği dönemlerde, bugün de terapatik ortamların temel ilkeleri kabul edilen, gözlem, görüşme, serbest çağrışım, hipnoz ve benzeri teknikler kullanmaktaydılar. Daha sonraları gelişen psi kolojik ölçme tekniklerinin tarihsel süreçte iki temel arayıştan kaynaklandığı görülmektedir: Bunlardan birincisi bireysel ilgi, diğeri ise toplumsal ihtiyaçlar düzeyinde ele alınabilir:

Test akımına yönelik bireysel katkıların ilki, 19. yüzyıl başlarında, deneysel psikologların ilgi alanını oluşturan benzer insan davranışlarının araştırılması yönündeki laboratuvar deneylerinin yoğunlaşmasıyla başlamıştır. Bu süreç psikolojik araştırmalardaki kontrol ilkesinin yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. Başka bir deyişle psikolojik testlerin uygulama şartlarının kontrolü bu dönemde önem kazanmıştır. Bu dönemin öncülerinden sayılan Wundt, Leipzig'deki laboratuvarında özellikle, görsel, işitsel ve duyuumsal uyarıcılara verilen tepki sürelerinin saptanmasına ilişkin çalışmalarıyla klasik kabul edilir (2).

19. yüzyıl sonlarına doğru, Darwin ve Galton'la birlikte "benzer insan davranışları" araştırmaları, yerini "bireysel ayrılıklara" bırakmıştır. Darwin'in nesli tükenmiş ya da yaşayan canlı varlıklar arasındaki farkları açıklamak amacıyla geliştirdiği evrim kuramı ile Galton'un kalıtım araştırmalarının antropometrik raporları bireysel ayrılıklar üzerindeki çalışmaların ilk örneklerini oluştururlar. (3).

Psikolojik testlerin gelişmesindeki diğer itici güç, toplumsal değişimle ortaya çıkan bir takım sorunlara çözüm bulmaya yönelik seçme, sınıflama ve değerlendirme ihtiyaçlarının artması olmuştur.

Bu amaçla geliştirilen örneklerden ilki, Fransa'daki bir grup zengin normallerden farklılık gösterenlere yardım etmek konusundaki isteklerini karşılamak için görevlendirilen Binet ve Simon'un geliştirdiği zeka testidir. Bunun yanı sıra I. Dünya savaşı sırasında Amerikan ordusuna asker seçme ve yerleştirme işlemlerinde etkili olmak amacıyla geliştirilen Alfa-Beta zeka testleri de, test akımının başlamasında önemli rol oynamıştır (4).

(2) Anastasi, Psychological testing, (3ed), New York: McMillian 1982,

(3) y.a.g.e. s.7-9

(4) Bass, M.B. ve Berg, I.A. Objective Approaches to Personality Assessment, New Jersey, New York: Nosttrand Comp. Inc., 1966.

Görüldüğü gibi psikolojik testlerin gelişmesindeki itici güçler sadece bireysel ilgilerden kaynaklanmamıştır. Toplumsal ilişkilerde sürekli karar vermek durumunda olan insanoğlu, bu süreçte objektifliği sağlamak amacıyla ölçme konusuna eğilmek zorunda kalmış ve geliştirdiği tekniklerle seçme ve değerlendirme konusundaki "rastlantısallığı" azaltılmıştır.

Kişilik Testlerine Betimsel Bir Yaklaşım

A. Kullanım amaçları açısından testler:

Testlerin uygun amaçlar doğrultusunda seçimi ve kullanımı oldukça teknik bilgi ve beceri gerektiren bir konudur. Amaca uygun olmayan bir test, karar verme ve değerlendirme gibi önemli süreçlerde "yanlı etkilere" yol açabilmektedir.

Genel anlamda testler "birey ya da bireyler hakkında daha önce bilinmeyen yeni bilgiler sağlaması yada bireylere ilişkin bilgilerin doğruluğunun denetlenmesi ve geçerliliğinin kontrol edilmesi amacıyla hizmet ederler" (5). Testlerin uygulama alanları olan çeşitli hizmet kuruluşları bu genel amacı kendi işlevleri çerçevesinde öznelletirirler. Test kullanımının yaygın olduğu bu kuruluş ve mesleki ortamlar kabaca şöyle özetlenebilir: (6)

1. Klinik ortamlar; hastaneler, ruh sağlığı, rehberlik merkezleri, özel klinikler, danışma büroları ve benzeri kuruluşlarda, zihinsel, duygusal ve patolojik sorunlarla ilgili bilgi edinme teşhis ve tedavi sürecinin önemli araçları olarak testler kullanılır.

2. Yasal karar vermeyi gerektiren ortamlar; mahkemeler ve ıslah evleri gibi ortamlarda kullanılan testler genellikle cezai ehliyetin saptanması ve "ıslah" amaçlarına hizmet ederler.

3. Eğitim ve meslek seçimiyle ilgili danışmanlık ve rehberlik merkezleri; bu kurumlara başvuranlara uygulanan testler ne tür meslek ve eğitim dallarında başarılı olabileceklerine ilişkin değerlendirmelerin yapılması işlevini görürler.

4. Seçme, eleme ve yerleştirmeyi gerektiren ortamlar; bu tür ortamlarda uygulanan testler, eleman seçme, eleme ve yerleştirme işlemlerinde objektif değerlendirme kriterleridir.

(5) Cronbach, L. Essentials of Psychological Testing, (3.ed) New York: Harper and Row, 1964.

(6) y.a.g.e s 14-17.

5. Araştırmaya yönelik ortamlar; yeni araştırmalar için bilgi toplama ve toplanan bilgilerin denetlenmesi yine testler aracılığıyla gerçekleştirilen bir süreçtir.

Testlerin kullanımı ile ilgili diğer bir sınıflama da Amerikan Psikoloji Derneği tarafından yapılmıştır. Bu sınıflamada testi kullananların dahil oldukları meslek grupları esas alınmıştır. A.P.A'ye (The American Psychological Association) göre testler A, B ve C olmak üzere üç grupta toparlanabilir: (7)

-A derecesi: Uygulama, puanlama ve yorumlaması ilgili el kitabına bakılarak yapılan testler bu gruba girerler. Bu gibi testler okul müdürü ve yöneticiler gibi psikolog olmayan kimseler tarafından kullanılabilirler. Genel ve mesleki başarı testleri bu gruba örnektir.

-B derecesi: Hazırlanışları ve kullanışlarına ait teknik bilgilerle ilgili olduğu alanlarda kuramsal bilgi gerektiren testlerdir. Dolayısıyla konuyla ilgili bilgi ve deneyimleri olan teknik elemanlarca kullanılır. Genel zeka testleri, özel yetenek testleri, ilgi envanterleri, kişilik envanterleri bu gruba girerler.

-C derecesi: Psikometri ve testler konusunda özel eğitim görmüş psikoloji temelli elemanların kullanabileceği testlerdir. Klinik zeka testleri ile yorumlaması büyük ölçüde kullananın bilgi ve deneyimine dayanan subjektif kişilik testleri bu grubun örneklerindendir.

Görüldüğü gibi, kullanımları farklı düzeylerde bilgi ve beceri gerektiren testler, değişik kurumlarda farklı amaçlara hizmet edebilmektedirler. Bir testin amaca uygunluğu ise testin içeriğiyle birlikte uygulayıcının teknik bilgi ve deneyimlerine de dayanmaktadır.

Testlerin Genel Özellikleri

Herhangi bir amaç için test seçerken, testin etkinliği açısından gözönünde bulundurulması gereken ölçütler kısaca şöyle özetlenebilir:

1. Testin Güvenilirliği (Reliability): Bir testin güvenilirliği gerçeği ne derece tutarlılıkla ölçtüğünü gösterir. Ölçme aracının, aynı bireyler üzerinde, değişik zamanlarda yapılan uygulamalardan alınan puanlar arasındaki korelasyon o testin güvenilirlik katsayısını verir. Anastasi (8) güvenilirlik katsayısını veya testin güvenilirliğini düşüren hata kaynaklarını şöyle sıralar:

(7) y.a.g.e.s.11-15

(8) Anastasi, a.g.e. s.126

- Testin açıklamasının standart olarak yapılmayışı,
- Puanlama sürecinde yapılan hatalar,
- Testin uygulandığı çevresel koşulların değişik uygulamalar sırasında aynı tutulmaması,
- Seçilen örneklemin evrenin temsilcisi olmayışı,
- Bireyin o günkü 'ruh hali', hastalıkları gibi geçici özelliklerinin yol açtığı hatalar,
- İki uygulama arasında testi alanlardaki, öğrenme, büyüme, gelişme gibi değişme olasılıkları nedeniyle ölçülen özelliğin durağan kalmayışı,
- Testi alanların 'rastgele' işaretlenmelerinden doğan şans hatalarıdır.

Güvenilirlik hesaplamasında başvurulan metodlar kabaca üç grupta ele alınır (9).

Testin tekrarı (test-retest) metodu, bir testin aynı örneklem grubuna ortalama iki haftayı geçmeyen bir sürede tekrar uygulanması ve bu iki uygulamadaki puan dağılımları arasındaki korelasyonun hesaplanması işlemlerini kapsar. Elde edilen değere devamlılık katsayısı (coefficient of stability) adı verilir.

İki yarım (split-half) metodu, testin, birinci yarısı ile ikinci yarısı ya da tek çift numaralı sorular şeklinde iki eşit parçaya bölünerek her parçadan alınan puanlar arasındaki korelasyon hesaplarıyla ilgilidir. Bu yolla elde edilen iç tutarlılık katsayısı (coefficient of Internal Consistency) testin yarısı ile ilgili olup bulunan katsayının tüm teste genellenebilmesi, Spearman-Brown eşitliği ile "düzeltme" işlemleri gerektirir.

Eşdeğer biçimler (equivalent forms) metodu ise gözlem aracının iki ayrı biçiminin ya da birbirinin yerine geçebileceği varsayılan benzeri bir ölçeğin oluşturulmak, aynı örnekleme ayrı ayrı verilmesi ile elde edilen verilerin "bağıntıya" geçirilmesi işlemlerini kapsar. Elde edilen bu değer eşdeğerlilik katsayısını verir (coefficient of equivalence).

2. Testin Geçerliliği: Geçerlilik bir testin amacına hizmet derecesine, ya da ilgilenilen değişkenler hakkında bilgi toplama gücüne işaret eder. Literatürde, geçerliliğin saptanmasında kullanılan yöntemlere göre yapılan sınıflandırmalar genel olarak mantıkî (logical) ve deneysel (empirical) geçerlilik başlıkları altında incelenirler (10). Bunlardan mantıkî geçerlilik kapsamında ele alınan yüzeysel geçerlilik (face validity) ölçme aracının neyi ölçer görüldüğüne ilişkin, uzmanların görüşlerine dayanan bir izlenimdir. Kapsam geçerliliği (content validity) ise testin içerdiği uyarıcılar yönünden ölçmeyi amaçladığı konu ve değişkenleri örnekleyebilme derecesi ile ilgilidir. Her iki metodun da ortak noktası, uzmanlarca yapılan incelemenin, ölçme aracının ilgili değişkenleri temsil etme derecesi hakkında bilgi verici olmasıdır. Bu ortak noktanın yanı sıra, kapsam geçerliliği ölçme aracını geliştirmek için toplanan bilgilerin sistematik çözümlmelerinin sonuçlarına dayanır.

Geçerlilik saptamasında deneysel yaklaşım ise biri "kriter" olarak kullanılan iki devamlı değişken arasındaki ilişkilere dayanır. Böylece ölçme aracının ölçmek istediği değişkenleri yansıtabilme ve ileriye ait tahminlerde bulunabilme imkanına ne derece sahip olduğuna ilişkin bilgi verir. Bu genel grup altında incelenen yöntemlerden yapı geçerliliği (construct validity) testin dayandığı kuramsal temele uygunluğu, yapısı ve ortaya koyduğu kavramların açıklanmasıyla ilgili işlemleri kapsar. Yapı geçerliliği araştırmalarının esası, o teste ilişkin hipotezlerin sınanmasına dayanır. Dolayısıyla bu süreç çok yönlü araştırmaları gerektirir.

Benzer testler geçerliliği (concurrent validity) yeni hazırlanan bir testin daha önce geliştirilen ve geçerliliği bilinen benzeri testlerle kıyaslanması yoluyla yapılır. Yeni ve eski testlere ilişkin puanlar arasındaki korelasyona benzer test geçerlilik katsayısını verir.

Yordama geçerliliği ise (predictive validity) bireyin belli bir testten aldığı puanların, belli bir zaman aralığı sonunda, aynı ölçü çerçevesi içindeki davranışları ile ne derece eş değerde olabileceğini gösteren korelasyonel işlemleri kapsar.

3. Testlerin Standardizasyonu: Bir testin standardizasyonu uygulama ve değerlendirme koşullarının belirli kurallar çerçevesinde önceden saptanmasıdır. Bu anlamda da standardizasyon, testin uygulama, puanlama ve yorumlamasıyla ilgili bir yönerge'dir.

(10) Cronbach, L., a.g.e.

Testleri standartlaştırma sürecindeki ilk adım puanlama sistemlerine ilişkin normların oluşturulmasıdır. "Norm, uygulama yapılan standartizasyon ya da norm grubunun ilgili konudaki performansını gösteren bir puandır" (11). Bir deneğin herhangi bir testten aldığı ham puanlar, o bireye benzer bireylerden oluşan grubun normlarıyla kıyaslanarak değerlendirilir.

4. Testlerin Objektifliği: Genel olarak testlerin objektifliğine ilişkin açıklamalar değişik uygulayıcıların aynı uygulamalardan benzeri sonuçlar alabilmelerine işaret ederler (12). Dolayısıyla bir testin objektifliği uygulama ve değerlendirme işlemlerini standard normlarla saptanmasına bağlıdır. Çoktan seçmeli ya da doğru yanlış seçenekli testler puanlama sistemlerinin standard oluşu nedeniyle daha objektiftirler.

Testlerin yukarıda özetlenen özellikleri birbirleriyle doğru orantılı bir bağlantı içerisindedirler. Dolayısıyla bu özelliklerinden birinin yetersizliği testin istenilen amaca hizmetteki etkinliğini azaltacaktır.

Kişilik testlerinin genel sınıflamaları:

Bu çalışmaların inceleme alanını oluşturan kişilik testleri, objektif ve subjektif test sınıflamaları çerçevesinde ele alınarak, incelenmiştir.

1. Objektif Testler: Bu sınıflamaya giren kişilik testleri, insan davranışının duygusal, güdüsel ve toplumsal yönlerini psikometrik kurallara bağlı kalarak ölçmeyi amaçlayan uyarıcılardan oluşurlar. Dolayısıyla bu testlerin en önemli özelliği psikometrik yaklaşımlı oluşlarıdır. Başka bir deyişle objektif testlerin temel mantığı, karar verme sürecinde standart ve normlara dayalı matematik işlemlerin önemini vurgulayan ve uygulama ve değerlendirmede önceden saptanmış koşullara aynen uyulması gerektiğini savunan psikometrik görüşlere dayanır. Dolayısıyla objektif testlerin puanlama işlemleri standarddır, yani test maddelerine verilen tepki türlerinin herbiri için standard puanlar oluşturulmuştur.

Objektif testlerin psikometrik yaklaşımlı oluşlarının diğer bir sonucu da standard normlara sahip olmalarıdır. Başka bir deyişle bir objektif test puanının doğru olarak yorumlanması, o testin normlarının testin uygulandığı birey ya da bireylere benzer bir grup üzerinde saptanması ile olanaklıdır (13).

(11) y.a.g.e. s.23

(12) Cronbach, L. a.g.e.

(13) Kleinmuntz b. Personolity Measurement, an Introduction. Homewood: Ill. Dorsey press, 1967

Yukarıda açıklanan uygulama ve değerlendirme işlemlerine bağlı olarak geçerlilik ve güvenilirlikleri projektif testlere kıyasla daha yüksek olan bu testlere özellikle "dar kapsamlı" davranış örneklerine ilişkin bilgi sağlamak amacıyla başvurulur.

Objektif testler testi alanlardan beklenen tepki biçimlerine göre iki ana grupta incelenebilir: (14).

Bunlardan ilki kişilik envanterleri olup, belirli kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen, uygulama puanlama ve yorumlama işlemleri standartlaştırılmış psikolojik testleri kapsarlar. Bu testleri diğer objektif testlerden ayıran en belirgin özellikleri, deneğin cevap olasılıklarının "evet, hayır, bazen, bilmiyorum" gibi seçeneklere önceden sınırlandırılmış olmasıdır. Böylelikle bireyin tepki verme özgürlüğünün seçeneklerle kısıtlandığı oranda, puanlama ve yorumlamadaki objektifliğin artması sağlanır.

İkinci grubu oluşturan dereceleme tekniklerinde ise bireyin cevap seçenekleri, ilgi, tutum ve eğilimlerini sıralamasını sağlayacak şekilde geniş tutulur. Tutum ölçekleri bu grubun tipik örnekleridir. Dereceleme teknikleri de kendi içinde puanlama ve sıralama ölçekleri olmak üzere iki grupta incelenebilirler. Bunlardan puanlama ölçekleri deneğin verilen ifadelere bir ve üstü puanlarla gösterilen farklı değerler yüklemesinin beklendiği uyarıcı gruplarıdır. Bu tür testleri oluşturan uyarıcılar ya da test maddeleri, iki ucunda zıt anlamlı sıfatların bulunduğu bir doğru çizgi üzerinde bir ve üstü eşit aralıklı puanlar şeklinde gösterilebildiği gibi, deneğin ilgili tutum cümlesine tepkisini gösteren "herzaman, bazen, hiçbir zaman" gibi ifadelerden de oluşabilir.

Sıralama ölçeklerinde ise denekten, testin içerdiği uyarıcı gruplarını ya da test maddelerini, verilen ölçüt bazında, kendisi için en uygun şekilde sıralama istenir.

Objektif testler kişilik değerlendirmesine nesnel bir yaklaşım getirmekle beraber ölçme güçleri testin maddeleriyle sınırlı olduğundan o tepki ya da cevabın altında yatan nedene giremez, dolayısıyla kişilik özellikleri hakkında yüzeysel bilgi verirler.

Ayrıca pekçok araştırmacı (15) objektif testlerin "aynı belirtilere sahip olanların benzer kişilikli oldukları gibi" mekanik bir anlayış yansıttıkları konusunda hemfikirdirler.

2. Projektif Testler: Objektif testlerin kişiliğe çok boyutlu yaklaşım konusunda dolduramadıkları boşluğu projektif testler kişilik değerlendirmesine kazandırdıkları derinlik boyutuyla tamamlamaya çalışmışlardır. Projektif teknikler "insan eğilimleri ve kişiliğin derinliğine inerek geniş bilgi sağlamak amacıyla geliştirilmiş ve farklı kişilerce değişik şekillerde yorumlanabilecek belirsiz uyarıcıları içeren ölçme araçlarıdır (16). Görüldüğü gibi bu tanımda projektif teknikleri objektif tekniklerden ayıran iki temel özellik açığa çıkmaktadır: Bu teknikler diğerlerine kıyasla kişiliğe ilişkin çok yönlü bilgi sağlarlar. Bunun yanı sıra projektif tekniklerin kapsamındaki uyarıcılar herkes farklı algılanan yapılaşmamış özelliklerinden dolayı birden fazla anlam ifade edebilirler.

Konuya ilişkin literatür tarama projektif tekniklerin genellikle beş grupta incelendiğini göstermektedir.

A. Çağrışım teknikleri: (Associative techniques)-Denek test materyeline kendisinde uyandırdığı kelime, görüntü veya düşünce biçimini söyleyerek tepki verdiği test türleridir. Kelime çağrışım teknikleri ve Rorschach testi bu grubun örnekleridir.

B. Yapılandırma teknikleri: (Constructive techniques) -Denek ya da deneklerin bir seri uyarıcı grubuna ilişkin olarak ürettikleri hikaye ya da bilgilerin belirli kurallar çerçevesinde çözümlemesine dayanan tekniklerdir. T.A.T. (Thematic Apperception Test), Blacky resimleri, Resim öyküleştirme tekniği, Rosenzweig Engelleme tekniği, bu grubun örnekleri arasındadır.

C. Tamamlama teknikleri: (Completion techniques) -Yarı yapılanmış bir olay cümle ya da resmin denek tarafından tamamlanması esasına dayanır. Cümle ve tartışma tamamlama ölçekleri bu tür tekniklere örnektir.

D. Seçme ve sıraya koyma teknikleri: (Choice or ordering devices) - Bu tür teknikler test materyali ya da uyarıcıların seçilme ve sıraya sokulma şekillerinin belirli kurallar çerçevesinde değerlendirmesine dayanırlar. Bu gruba giren başlıca örnekler Szondi testi, Tomkins-Horn Resim Düzenleme testi olarak verilebilir.

(5) Kleinmuntz B. a.g.e ve Anastasi A. a.g.e.

(16) Holt, R.R. Assessing Personality, Jovanovich : Harcourt Brace, 1971.

E. Anlatımsal teknikler: (Expressive techniques) -Bireyin, çizme, sıraya koyma veya sözel ifadeler yoluyla içsel özelliklerini dolaylı olarak açığa çıkardığı tekniklerdir. İnsan çizme, Ev-Ağaç-İnsan çizme, oyun teknikleri ve psikodrama bu gruba giren örnekler arasındadır.

Yukarıda kısaca tanımlanan projektif testlere yöneltilen eleştirilerin odak noktasını objektiflik sorunu oluşturmaktadır. Bu tekniklerin pekçoğunda standard puanlama işlemlerinden yararlanılmakta, standard puanlama sistemleri olan son aşamadaki değerlendirme ve bütünleştirme işlemleri ise çoğu zaman uygulayıcının bilgi ve deneyimlerine dayanmaktadır. Böylelikle aynı ham puanlar değişik uzmanlar tarafından farklı biçimlerde yorumlanabilmektedir. Bu sorunlara bağlı olarak projektif tekniklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının pek ümit verici olduğu söylenememektedir. Ancak projektif teknikler uygulama sürecinde terapist-birey ilişkisini kolaylaştırmaları açısından uygun bir başlangıç olarak kabul edilirler. Ayrıca bu tür testlerin kapsamındaki uyarıcıların doğrudan doğruya bireye yönelik olmayışı bireyin savunmasız olarak "projeksiyon" yapmasını sağladığından elde edilen bilgilerin tepari değerinin yüksek olduğu bilinmektedir (17).

Şüphesiz ki tüm bu eksiklikleri yanı sıra değerlendirme sürecinin çok önemli parçaları olan bu tekniklerin diğer yöntemlerle birlikte kullanılmaları destekleyici bilgiler sağlamak açısından çok önemlidir. Ne var ki çağımızda endüstri ilişkilerine de yerleşmiş olan bu tekniklerin giderek yayılan kullanımları kişilik testlerine ilişkin teknik ve etik sorunları gündeme getirmektedir:

Daha önce de belirtildiği gibi kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen tekniklerden bir grup, standardlık ve objektiflik kaygısıyla, bireyleri anlık tepkileriyle sınırlayan bir yaklaşım izlerken diğer grup yüzeysel tepkilerin altında yatan nedenlere inerek, nesnellik pahasına, kişilik ölçümüne derinlik boyutunu getirmiştir. Bu nedenle de kişilik testleri izledikleri bu farklı yalaşımlardan kaynaklanan farklı düzeylerdeki teknik sorunları da bünyelerinde taşırlar. Bunun yanı sıra bu teknikler birlikte değerlendirildiklerinde, temelde, kişilik özelliklerinin değişken yapısından kaynaklanan ortak bir sorunu paylaştıkları da göze çarpmaktadır. Kuramsal açıdan değişmez ve durağan olarak tanımlanan kişilik özellikleri gerçekte zaman ve mekan içerisinde değişebilirler. Bu değişimde muhakkak bir bireyin geçirdiği öğrenme süreçlerinin de etkisi vardır. Bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin bireyin davranışlarına yansıma biçimleri büyük ölçüde çevresel şartlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla testlerin herhangi bir kişilik özelliğine ya da özelliklerine ilişkin olarak sağladığı bilgiler, bireyin içinde bulunduğu farklı etkileşim sistemleri çerçevesinde değerlendirilmedikçe eksik ve yetersiz kalmaktadır.

Kişilik testlerine yöneltilen eleştirilerin bir kısmı da "etik" sorunlara ilişkindir. Konunun ayrıntılarına girmeden önce kişilik testlerinin hizmet ettikleri iki temel amaca değinmekte yarar vardır: Bunlardan ilki kurumsal amaçlarla kullanılan testler olup, bunlar iş yerleri, okul gibi kuruluşlardaki karar verme ve seçme süreçlerinde bireye ilişkin bilgi sağlarlar. Başka bir deyişle kurum tarafından test verilme işlemi bireyin isteği dışında gerçekleşir. Yani ilgili kuruluşaki "otorite" bireye o kurumla ilişki kurmanın bir gereği olarak test verme hakkına sahiptir.

Bireysel amaçlarla kullanılan kişilik testleri ise bireyle ilgili gerçekleri bireyin ya da bireyden sorumlu olanların isteği üzerine çözümler. Dolayısıyla birey o kuruluştan yardım alabilmek için yardım etmesi gerektiğinin bilincindedir.

Kişilik testleriyle ilgili "etik" sorunlar genellikle kurumsal uygulamalarda ortaya çıkarlar. Bireyin istemi dışında yapılan her türlü uygulama özel yaşamın gizliliğine bir saldırı anlamı taşır. Bunun da kişi haklarına ne derece uygun düştüğü tartışma götürür bir konudur.

Bütün bu izlenimler kişilik testlerinin "birey için" olduğu kadar bireye karşı da kullanılabilen araçlar olabildiklerini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle endüstri toplumlarında, testlerin gittikçe yaygınlaşan "bireye karşı" kullanımları, Amerikan Psikoloji Derneğince geliştirilen "psikolog ve uzmanların etik davranış ilkeleri" gibi düzenlemelerle bir ölçüde giderilmeye çalışılmıştır. Bu ilkeler kısaca şöyle özetlenebilir: (18).

a. Endüstri, eğitim ve benzeri, çeşitli çıkar çatışmalarının bulunduğu ortamlarda çalışmak durumunda olan psikolog ve uzmanlar, mesleki bağlılık ilkeleri doğrultusunda karar verir ve bu tür çatışmaları karar süreçlerinden uzak tutarlar.

b. Psikolog ya da uzmanın bireyle ilişkiye girmeden önce, bu ilişkini niteliğinin bireyin kendi kararını etkileyebilecek yönlerini açıklaması gerekir.

c. Psikolog ya da uzman toplanan bilgilerin hangi amaçlarla kullanılacağını mesleki ilişkide bulunduğu bireye açıklamak durumundadır.

Görüldüğü gibi bu düzenlemeler testi veren kurumun menfaatlerinden çok testi alan bireyin korunmasıyla ilgilidir. Başka bir deyişle o kurum tarafından toplanan bireye ilişkin bilgilerin, kişinin haberi olmaksızın kendisini içeren karar verme sürecinde kullanılması etik değerlerle bağdaşmamaktadır.

Bu çalışmada kısaca ele alınan kişilik testleri başta, klinik danışmanlık, eğitim ve iř yerleri olmak üzere pek çok kuruluşta kullanılagelen değerlendirme ve teşhis araçları durumundadırlar. Bu etkinliği testin kendi yapısı kadar kullanım amaçları da belirler. Dolayısıyla hangi testin "daha iyi" olduğu tartışması o testin uygulama koşulları ve hizmet verdiği amaçlar bilinmeksizin bir anlam taşımaz.

Sonuç olarak testlerler değerlendirme ve karar verme süreci, bütünsel ve etkileşimsel bir yaklaşımla, belirli kontrol mekanizmalarının ışığında gerçekleştirildiğinde, testi alan bireyin menfaatlerini zedelemeksizin, kurumlar için destekleyici bilgiler vermeye devam edecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Anastasi, A. *Psychological Testing* (5 th Ed.) New York: Mac Millian Pub., 1982.

Bass, B.M. and Berg, I.A. *Objective Approaches to Personality Assessment*, New Jersey, New York: Nostrand Company Inc., 1966.

Butcher, J.N. (Ed) *Objective Personality Assessment; Changing Perspectives*; New York: Academic Press, 1972.

Cronbach, L. *Essentials of Psychological testing*, (2nd ed.), New York: Harper and Rows: 1964.

"Ekonomi Ansiklopedisi", İstanbul: Paymaş Yayınları, 1984.

Holt, R.R., *Assessing Personality*, Jovanovich: Harcourt Brace, 1971.

Kleinmuntz, B. *Personality Measurement; an introduction*. Homewood. Ill. Dorsey Press, 1967.

Lindzey, G. *Projective Techniques Cross-Cultural Research*, New York: Appleton, 1961.

Sencer, M., Irmak, Y. *Toplum bilimlerinde Yöntem*, İstanbul: Onur, 1984.