

YETENEK TESTLERİNİN SINIRLILIKLARI

HATA PAYI VE PAPBİL PROGRAMI

Gülbeyaz UZUN¹
Fatma SERT²

GİRİŞ

‘Başarıya giden yol, içinizdeki hazineyi keşfetmekle başlar.’

S.CLOWER

Yetenek testleri, bireylerin çeşitli alanlardaki potansiyelini ve yeteneklerini ölçmek amacıyla kullanılan yaygın ve değerli araçlardır. Eğitimden iş dünyasına kadar geniş bir yelpazede uygulanan bu testler, kişisel gelişim ve kariyer planlaması için kritik veriler sağlamaktadır. Ancak, yetenek testlerinin sunduğu avantajların yanı sıra, bu testlerin sınırlılıkları ve yanılma payları da göz ardı edilmemesi uygun olacaktır. Yetenek testlerinin sınırlılıkları, bireylerin gerçek potansiyellerini tam olarak yansıtmayabilir ve çeşitli sosyal, kültürel ve psikolojik faktörler tarafından etkilenebilir. Bu bölümde, yetenek testlerinin geçerliliği ve güvenilirliği konusundaki endişelerden, testlerin uygulama ve sonuçlarının bireyler üzerindeki etkilerine kadar, bu araçların kısıtlı yanlarını derinlemesine inceleyeceğiz. Yetenek testlerinin sınırlarını anlamak, bu testlerin sonuçlarına dayalı kararların daha bilinçli ve dengeli bir şekilde verilmesine yardımcı olacaktır.

Yetenek testlerinin sınırlılıklarını ele alırken, bazı yenilikçi değerlendirme araçlarının bu sınırlamaları aşmada önemli rol oynadığını uzmanlar ve eğitimciler görmekteyiz. Testlerde güvenilirlik, testin tutarlılığını ve sonuçlarının istikrarlı olup olmadığını ifade eder. Yani, aynı testin tekrarlanması durumunda benzer sonuçlar vermesidir. Özellikle PAPBİL Programı, güvenilirlik ve geçerlilik açısından üstün performans sergileyerek yetenek ölçümlerinde öne çıkmaktadır. PAPBİL, sadece bilişsel yetenekleri ölçmekle kalmaz, aynı zamanda bireyin duygusal zekası, stres yönetimi, sosyal beceriler ve motivasyon gibi önemli psikolojik faktörleri de dikkate alır. Bu çok boyutlu değerlendirme yöntemi, bireylerin sadece akademik başarılarını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitelerini ve kişisel gelişimlerini de optimize etmelerine olanak tanır.

Bunun yanı sıra, PAPBİL'in sonuçları, kişiye özel geri bildirimler sunarak bireyin hangi alanlarda gelişmesi gerektiğini net bir şekilde ortaya koyar. Bu sayede, öğrenciler ve profesyoneller, güçlü yönlerini daha etkili bir şekilde kullanabilir ve zayıf yönlerini geliştirmek için uygun stratejiler belirleyebilirler. Eğitimciler ve kariyer danışmanları, bu veriler ışığında daha bilinçli kararlar alarak, bireylere en uygun eğitim ve kariyer yollarını sunabilirler.

PAPBİL'in kapsamlı ve bilimsel temellere dayanan yaklaşımı, bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olmaktadır. Bu da, hem kişisel hem de profesyonel başarı için sağlam bir zemin teşkil etmektedir. Bu bölümde, alan yazında yer alan yetenek testleri ve

¹ Psikolojik Danışman/ Aile Danışman,0009-0004-1603-6507, gulbeyazuzun26@gmail.com

² PAPBİL Yaz. Tek. AŞ. Eskişehir Bayii Müdürü, 0009-0008-4985-0352 fatmasert@sertes.com.tr

PAPBİL Yetenek Analizinin sınırlılıkları ve kapsayıcı yönleri ele alınarak sıkça tartışılan konulara değinilecektir.

Yetenek Testlerinin Kullanım Alanları ve Gelişim Süreci

Tarih boyunca yetenek ve yeteneğin keşfi büyük önem kazanmıştır. İnsanlar, yeteneklerine göre sınıflandırılarak, iş kollarında verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda da yetenekler pek çok açıdan değerlendirilmiş, belirlenmesi noktasında da çeşitli yöntemler geliştirilmiştir.

İnsanlığın varoluşundan bugüne birçok kavramın anlamının zenginleştiği ya da değişime uğradığı bilinmektedir. Yetenek kavramı, ilk çağlarda verilen işi yerine getirmek, işi tamamlamak olarak görülmüştür. Toplumlar, yeteneği ayrıca geliştirmek gibi bir çaba göstermeden insan ve beceri üzerine yoğunlaşmıştır. Bir insan, hedeflenen bir beceriyi yerine getirebiliyor ve o işi tamamlayabiliyorsa o alanda yetkin olarak değerlendirilmiştir. Bu yönüyle yetenek kelimesinin “yet” mek, “yetin” mek kelimelerinden türediği değerlendirilmektedir. Günümüzde ise; bir işi en iyi verimlilikle ve performansla yerine getirmek olarak düşünülmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK), yetenek kelimesini “Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği; istidat, kabiliyet” ve “Bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç; kapasite” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2024). Genel anlamda günümüz toplumları yeteneği, bir işi ya da beceriyi diğer ortalama insanlardan daha iyi yapabilme olarak kabul etmektedir.

Yetenekli olmanın ölçütü her dönemde değişkenlik göstermiştir. İlk çağlardan bugüne onlarca yöntem kullanılmıştır. İlk zamanlar verilen bir görevi zamanında tamamlayabilmek bir ölçütken, zamanla belli yöntemler ve testler geliştirilmiştir. Yöntemler ve geliştirilen test teknikleri, durumun daha da nesnel bir vizyonda değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Dünya tarihinde yazılı kaynaklarda üstün yetenekli öğrencilerin ilk tarifini yapan Eflatun “Altın Nitelikli Sınıf” deyimini kullanmıştır (Enç, 1979:44). Osmanlı Devleti’nin uygulamış olduğu Enderun Eğitim Kurumu ise, üstün yetenekliler eğitimini ilk kez belirli bir sistem ve plan çerçevesinde uygulamıştır. Kurucusu II. Murat olan Enderun sistemi Fatih Sultan Mehmet döneminde büyük gelişim göstermiştir. Temelde Hristiyan ailelerinden alınan çocukların devşirme usulüyle Türk ailelerine verilmesi ve Türk ailelerinde yetişen çocukların ilerleyen süreçte hazırlık sarayına alınarak burada başarı gösterenlerin Enderun-ı Hümayun’a alınması aşamalarını kapsamaktadır (Akkutay, 1984:25). Enderun’da eğitim gören üstün yetenekliler eğitim durumlarına göre Küçük oda, Büyük oda, Doğancı odası, Hazine odası, Has oda, Kiler Koğuşu ve Seferli Koğuşuna yerleştirilirdi. Kaynaklar incelendiğinde bu odaların en yüksek olanının has oda olduğu bilinmektedir. Enderun siteminde adı geçen saraylar ise İbrahim Paşa, Edirne, İskender Çelebi ve Galata saraylarıdır (Akyüz, 1982:32).

Cumhuriyetin ilk yıllarında üstün yetenekli çocukların eğitilmesi amacıyla İdil Biret-Suna Kan yasası ilerleyen yıllarda genişletilerek “6660 sayılı müzik ve plastik sanatlarda olağanüstü yetenek gösteren çocuklar hakkında kanun 1956 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun hala yürürlükte olduğu fakat 1978 yılından sonra hiçbir üstün yetenekli bu yasa kapsamına alınmamıştır. 1948- 1978 yılları arasında dünyaca tanınan 17 sanatçımın devlet tarafından yetiştirildiği bilinmektedir (Enç, 1979:32). 1964 yılına gelindiğinde matematik ve fen alanlarında üstün yetenekli öğrencilerin eğitimi için Ankara Fen Lisesi kurulmuştur. Ankara Rehberlik Araştırma ve İnceleme Merkezi 5 yıl süre ile özel sınıf ve türdeş yetenek kümeleri uygulaması yapmıştır (Özsoy ve diğerleri, 1991:55). 1416 sayılı üstün yetenekli öğrencilerin devlet bursuyla yurtdışında eğitim almalarını sağlayan kanun kapsamında çalışmalar yapılmıştır. Bu gelişmeler ışığında yükseköğrenim bursu, tubitak bursu, devlet parasız yatılı sınavı uygulamaya konulmuştur. Miilli Eğitim Bakanlığı tarafından üstün yeteneklilerin eğitsel kapasitelerinin artırılması ve potansiyellerini en üst düzeyde kullanmaları için Bilim ve Sanat Merkezleri açılmıştır. Üstün yeteneklilerin eğitimi için uygulama, usul, kanun ve yönetmelik geliştirme anlamında cumhuriyet döneminden günümüze Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Tubitak ve Üniversiteler çeşitli çalışmalar ve uygulamalar

geliştirmiştir. Ülkemizin her alanda kalkınmasının en önemli güç kaynaklarından olan üstün yetenekli öğrencilerin yetiştirilmesi en önemli problemlerdendir (Ataman, 2004:155).

Geçmişten günümüze baktığımızda ise Türk milletinin üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda tüm dünyaya öncülük ettiği bilinmektedir. Nitekim Eflatun'un tasarladığı sistem Gulamhane'lerde ve Enderun mektebinde uygulanmıştır. Devşirme usulüyle seçilen öğrencilerden devlet adamı, üst düzey yönetici, asker ve sanatçıların yetiştirildiği Enderun eğitim sistemi, üstün yeteneklilerin eğitimi konusundaki yapılmış en önemli uygulamalardandır.

Cumhuriyet dönemine bakıldığında ise 1960'lı yıllarda ve 1990'larda yapılan çalışmaların yetersiz kaldığı bilinmektedir (Akarsu, 2004:146). Günümüzde üstün yetenekliler için pek çok çalışma yapıldığı ancak yeterli düzeyde sonuç alınmadığı için yeni çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Günümüzde yetenek testleri, birçok farklı alanda kullanılmaktadır ve önemli bir değerlendirme aracı olarak kabul edilmektedir. Yetenek Testleri bir kişinin belirli yeteneklerini değerlendirmek için tasarlanmış ölçme araçlarıdır. Bu testler genellikle bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, meslek seçimi, eğitim planlaması, kariyer gelişimi ve işe alım süreçlerinde kullanılır. Yetenek testlerinin kullanım alanları incelendiğinde aşağıda sıralanan başlıkların sıkça kullanıldığı görülmektedir.

Ekip Yönetimi ve İş Performansı Değerlendirilmesi: Yetenek testleri, bir ekip içindeki bireylerin farklı yeteneklerini ve becerilerini belirlemek için kullanılabilir. Bu testler ekip liderlerinin, her bir üyenin güçlü yönlerini en etkili şekilde kullanarak iş performansını artırmasına yardımcı olabilir.

Eğitim Planlanması ve Danışmanlık: Yetenek testleri, öğrencilerin akademik anlamda güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, eğitim planlamasına yardımcı olabilir. Bu testler aynı zamanda öğrencilere hangi alanlarda daha fazla çalışmaları gerektiği konusunda rehberlik sağlayabilir. Ayrıca kariyer danışmanları, bireylerin doğru kariyer planlaması yapabilmelerine yardımcı olmak için yetenek testlerini kullanabilirler.

Okul ve Üniversite Giriş Sınavları: Bazı okullar ve üniversiteler, öğrencilerin akademik yeteneklerini değerlendirmek için yetenek testlerini kullanırlar. Bu testler ile öğrencilerin belirli bir eğitim seviyesine veya kariyer hedeflerine ulaşmaları için gereken akademik becerilere sahip olup olmadıkları ölçülebilir.

Bireysel Gelişim ve Kişisel Farkındalık: Yetenek testleri, bireylerin kendi güçlü ve zayıf yönlerini anlayarak, kişisel gelişim hedefleri belirlemelerine yardımcı olabilir. Bu testler, bireylerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve bu potansiyeli maksimize etmelerine olanak tanır.

İşe Alım Süreçleri: Firmalar, işe alım süreçlerinde adayların belirli yeteneklerini ölçmek için yetenek testlerini kullanabilirler. Bu testler, adayların işle ilgili becerilerini, problem çözme yeteneklerini, analitik düşünme becerilerini ve iletişim yeteneklerini değerlendirebilir. Böylece, işverenlerin en uygun adayı seçmelerine yardımcı olabilir (Cunningham, 2017: 30).

Yetenek Testlerinin Hata Payları

Testlere karışan hatalar çeşitli etmenlerden ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında testin bireye uygulandığı çevre koşulları, testi uygulayan ve puanlayan kişi ya da kişilerden ve bunların uyguladıkları işlem yollarından; test alan bireylerin, test aldıkları zaman düzeyinde içinde buldukları biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve genel sağlık durumlarından; test olmaya güdülenmiş olup olmamalarından; uygulanan testten; testin içindeki yapısal niteliklerden vb. durumlarla açıklanabilir. Her testin hata payı, özellikle belirli bir kişi grubunda nasıl performans gösterdiğini değerlendiren "geçerlilik" de dâhil olmak üzere bir dizi faktöre bağlıdır. Bu nedenle, bir testin güvenilirliği ve geçerliği dikkate alınarak hata payı değerlendirilmelidir. (Özgüven, 2020:3 ; Cohen, & Swerdlik, 2017:72).

Yetenek testlerinin, belirli bir kişinin yeteneklerini doğru bir şekilde ölçme konusunda bazı hata payları bulunmaktadır. Bu hatalar testin tasarımı, uygulanması veya yorumlanmasından kaynaklanabilir. Hata paylarına neden olan birkaç başlığı incelediğimizde:

1. Sistemsel Hata: Testin kendisinden kaynaklanan hataları ifade eder. Ölçüm aracının tasarımı, standardizasyonu ve uygulanışı gibi faktörler bu tür hataları etkileyebilir.

2. Rastgele Hata: Ölçüm sürecindeki tesadüfi veya rastgele faktörlerden kaynaklanan hataları ifade eder. Bu hatalar, adayın test gününde stres seviyesi veya odaklanma düzeyi gibi değişkenlerden kaynaklanabilir.

Hata payı genellikle "güvenirlilik" ile ölçülür. Güvenirlilik, bir testin ne kadar istikrarlı ve tutarlı ölçümler sunduğunu gösterir. Yüksek güvenirliliğe sahip bir test, aynı kişinin farklı zamanlarda veya koşullarda benzer sonuçlar almasını sağlar.

Testin güvenirliliğini belirleyen faktörler şunlar olabilir:

- Testin iç konsistansı: Aynı testin farklı soruları arasındaki tutarlılık.

- Test tekrar test güvenirliliği: Aynı testin belirli bir süre içinde tekrarlanabilirliği.

3. Ölçüm Hatası: Testin kendisinden kaynaklanan hatalardır. Örneğin; testin yetersiz geçerliliği veya güvenirliliği gibi faktörler, ölçüm hatalarına neden olabilir. Bu hatalar testin, kişinin yeteneklerini doğru bir şekilde yansıtmadığı anlamına gelebilir.

4. Uygulama Hataları: Testin uygulanması sırasında yapılan hatalar da sonuçları etkileyebilir. Örneğin; testi uygulayan kişinin talimatları yanlış vermesi veya adayların test sırasında dikkatlerini dağıtacak dış faktörlerin olması gibi durumlar uygulama hatalarına örnek olarak verilebilir.

5. Ortam Hatları: Testin uygulandığı ortamın koşulları da sonuçları etkileyebilir. Gürültülü bir ortamda veya rahatsız edici bir ortamda yapılan testler, adayların performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

6. Bireysel Faktörler: Her bir adayın kendine özgü bireysel faktörleri, test sonuçlarını etkileyebilir. Örneğin; test kaygısı, sağlık durumu, motivasyonu ve o anki ruh hali adayın performansını düşürebilir. Ayrıca; önceki deneyimler, eğitim seviyesi veya dil yeterliliği gibi faktörler de sonuçları etkileyebilir.

7. Yorumlama Hataları: Test sonuçlarının yorumlanması sırasında yapılan hatalar da önemlidir. Örneğin; bir test sonucunun yanlış değerlendirilmesi veya sonuçların, kişinin gerçek yeteneklerini yansıtmadığının belirtilmesi gibi durumlar yorumlama hatalarına örnektir.

Yetenek testlerindeki hata payı genellikle testin tasarımı, uygulanma koşulları ve değerlendirme süreci gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Testin güvenirliliği ve geçerliliği, hata payını belirlemede önemli rol oynar. Hata payı, genellikle yüzdelik dilimlerle ifade edilir ve testin güvenirliliğine bağlı olarak azaltılabilir. Sonuç olarak; yetenek testlerinin hata payı genellikle testin türü, kalitesi ve uygulama koşullarına göre %5 ila %15 arasında değişkenlik göstermektedir. (Anastasi, A., & Urbina, S. 1997: 80-180). (Cronbach, L. J. 1990: 50-120). (Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. 1994: 200-250). (Rust, J., & Golombok, S. 2009). (Özgüven, İ. E. 2020: 3). (Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. 2017:72).

Zekâ Ve Yetenek Testlerindeki Sınırlılıklar

Yetenek testleri, bir kişinin belirli becerilerini, yeteneklerini veya potansiyelini değerlendirmek için kullanılan araçlardır. Ancak, bu testlerin bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklar; testin tasarımı, uygulanması veya yorumlanmasıyla ilgili olabilir. Diğer yetenek testlerinin sınırlılıklarına değinecek olursak:

1. Tek Boyutluluk: Birçok yetenek testi, belirli bir yeteneği ölçmeye odaklanır ve diğer yetenekleri göz ardı edebilir. Bu nedenle, test sonuçları bireyin tüm yeteneklerini tam olarak yansıtmayabilir (Murphy, & Davidshofer, 2017: 17).

2. Sınırlı Geçerlilik: Bir yetenek testinin geçerliliği, testin ne ölçtüğüyle ilgili önemli bir konudur. Ancak, bir testin geçerliliği belirli bir durum veya popülasyon için geçerli olabilirken, diğer durum veya popülasyonlar için geçerli olmayabilir. (Cronbach, 1990: 281; Murphy & Davidshofer, 2017: 17; Crocker & Algina, 1986: 140; Cohen & Swerdlik, 2017: 128).

3. Güvenilirlik Sorunları: Yetenek testlerinin güvenilirliği, test sonuçlarının tutarlılığını ölçer. Ancak, testin güvenilirliğini etkileyen faktörler olabilir. Örneğin, testin uygulama koşulları veya ölçülen yeteneğin doğası güvenilirliği etkileyebilir. (Murphy & Davidshofer, 2017: 17; Cohen & Swerdlik, 2017: 154).

4. Dil Engelleri: Dil becerilerini ölçen yetenek testleri, dil becerileri yeterince gelişmemiş bireyler için sorunlu olabilir. Bu durum, dil bariyeri olan veya anadili farklı olan bireylerin doğru bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırabilir (Murphy & Davidshofer, 2017: 17).

5. Sınırlı Öngörü Gücü: Yetenek testlerinin, bireylerin gelecekteki performansını tam olarak tahmin etme yeteneği sınırlı olabilir. Bir test, bir kişinin belirli bir alanda yetenekli olup olmayacağını öngörebilir, ancak gerçek performansı etkileyebilecek diğer faktörler de dikkate alınmalıdır (Anastasi & Urbina, 1997: 178; Kline, 2000: 182; Murphy & Davidshofer, 2017: 17).

6. Kültürel Farklılıklar/ Önyargılar: Zekâ testlerinin bazıları, belirli bir kültüre veya dil grubuna daha uygun olabilir ve bu da diğer kültürlerden gelen bireyler için adil olmayan sonuçlara yol açabilir. Bu durum, testlerin kültürel önyargıları yansıtabileceği ve sonuçların doğruluğunu etkileyebileceği anlamına gelir (Anastasi & Urbina, 1997: 179; Murphy & Davidshofer, 2017: 16).

7. Yeteneklerin Ölçülmesi: Zekâ testleri genellikle belirli bilişsel alanlara odaklanır ve diğer yetenekleri göz ardı edebilir. Bu nedenle, test sonuçları bireyin tüm bilişsel yeteneklerini tam olarak yansıtmayabilir (Anastasi & Urbina, 1997: 80-180; Kline, 2000: 182; Murphy & Davidshofer, 2017: 17).

8. Sınırlı Öngörü Gücü: Zekâ testlerinin, bireylerin gelecekteki performansını tam olarak tahmin etme yeteneği sınırlı olabilir. Testler, bir kişinin akademik veya mesleki başarısını tahmin etmede yararlı olabilir. Ancak gerçek performansı etkileyebilecek diğer faktörler de dikkate alınmalıdır (Anastasi & Urbina, 1997: 120-180; Cronbach, 1990: 50-120; Kline, 2000:182; Murphy & Davidshofer, 2017: 17).

9. Kullanılan Testin Seçimi: Hangi zekâ testinin kullanılacağına karar vermek, testin sınırlılıklarını ve güçlü yanlarını anlamayı gerektirir. Farklı testler farklı bilişsel alanlara odaklanır ve farklı amaçlar için daha uygun olabilir (Anastasi & Urbina, 1997: 100-120; Kline, 2000: 182; Murphy & Davidshofer, 2017: 18).

Bu sınırlılıkların bilincinde olmak, yetenek testlerinin sonuçlarını yorumlarken dikkatli olmayı gerektirir. Herhangi bir test sonucunun tek başına bir kişinin yeteneklerini veya tüm zekâ potansiyelini tam olarak yansıtmadığını anlamak önemlidir ve bu sonuçların tek başına bir kişinin değerini belirlemede kullanılmaması gerekir.

Zekâ ve Yetenek Testlerinin Kullanımındaki Başlıca Hatalar

Yetenek testleri, genellikle bireylerin belirli yetkinliklerini ve becerilerini değerlendirmek amacıyla kullanılır. Ancak bazı durumlarda bu testlerin uygulanması uygun olmayabilir. Yetenek testlerinin uygulanmaması gereken koşulları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

1. Dil ve Kültürel Engeller: Testin diline veya kültürel özelliklerine hâkim olmayan bireyler için, yetenek testleri yanıltıcı sonuçlar verebilir. Bu tür bireyler, testin gerektirdiği dil becerilerine sahip olmadıklarından veya kültürel farklılıklar nedeniyle test maddelerini doğru anlayamayacaklarından, sonuçlar geçersiz veya yanıltıcı olabilir (Cronbach & Meehl, 1955:281).

2. Gelişimsel ve Eğitimsel Düzey: Küçük çocuklar, gelişimsel olarak belirli yetenek testlerini anlamakta ve bu testlere uygun yanıtlar vermekte zorlanabilirler. Bu nedenle, çocukların yaşına ve gelişim düzeyine uygun testler seçilmelidir (Cronbach & Meehl, 1955:281; Rust & Golombok, 2009: 15).

3. Psikolojik ve Fiziksel Durumlar: Psikolojik sorunları olan; anksiyete, panik atak veya depresyon gibi durumlar yaşayan bireyler, bu rahatsızlıkların etkisi altında iken yetenek testlerinden geçerli sonuçlar alamayabilirler. Benzer şekilde, akut hastalık durumunda olan veya fiziksel engelleri olan bireyler de performanslarını etkileyebilecek faktörler nedeniyle sağlıklı sonuç alamayabilirler. (Cronbach & Meehl, 1955:281; Rust & Golombok, 2009: 15).

4. Öğrenme Güçlüğü veya Zihinsel Engeller: Öğrenme güçlüğü veya zihinsel engelleri olan bireyler, standart yetenek testlerinden geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edemeyebilirler. Bu bireyler için özel olarak uyarlanmış testler veya alternatif değerlendirme yöntemleri kullanılmalıdır (Cronbach & Meehl, 1955:281).

5. Geçici Duygusal ve Motivasyonel Durumlar: Bireyin o anki duygusal durumu veya motivasyonu, test sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin; ciddi stres altında olan bir kişi, normalde yapabileceğinden daha düşük performans gösterebilir. Bu nedenle, duygusal olarak dengesiz bir durumda olan kişilere standart test uygulanmamalıdır. (Cronbach & Meehl, 1955:281; Rust & Golombok, 2009: 15-30).

Bu durumlarda, bireylerin yeteneklerini daha doğru ve adil bir şekilde değerlendirmek için alternatif yöntemler veya uygun uyarlamalar yapılmalıdır. Ancak PABİL Yetenek Analizi; bahsi geçen tüm psikolojik veya fizyolojik etkenlerden (parmak veya parmak izi kaybı dışında) etkilenmeyerek, her koşulda değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır (Cohen & Swerdlik, 2017:256).

PABİL Programı

PABİL Programı; bireylerin biyometrik verisi olan parmak izlerini analiz ederek bireyin yeteneklerini, öğrenme stilini ve çoklu zekâ tipini ortaya koyan yapay zekâ (AI) destekli yeni nesil bir analiz programıdır. PABİL; 2016 yılında ışıldayan bir düşüncenin buluşa, buluşun inovasyona, inovasyonun ticari faaliyete dönüştüğü bir süreçten doğmuştur. PABİL Programı, birey odaklı bir yöntemle analiz yapmaktadır. Diğer testlerden en belirgin farkı genetik odaklı olmasıdır. Bireyin doğuştan getirdiği ve o bireye has parmak izi desenlerini analiz ederek bireye alanında uzman kişiler tarafından rapor sunan bir programdır. Yetenek testleri, kişilik testleri, zekâ testleri ve benzer envanterlerin çalışma esaslarından en büyük farkı budur. PABİL Programı, bireyselleştirilmiş öğrenme modeli ile bireyin doğuştan getirdiği potansiyelini keşfetmek için yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır. Bu işi yaparken de bireyin doğuştan gelen ve parmak uçlarında bulunan eşsiz desenleri analiz ederek birey odatlı bir rapor sunar. PABİL bu yönüyle hem inovatif hem de birey odaklı yenilikçi bir yaklaşımdır (Gögen vd. 2023).

PABİL Programında Tutarlılık Hesaplamaları: “Geçerlilik ve Güvenirlik”

Güvenirlik, bir ölçme aracının ayrı ayrı ölçümlerde benzer ve kararlı sonuçlar elde etme yeteneği ya da araştırma tekrarlandığında benzer bulguların elde edilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte elde edilen ölçümlerin geçerli de olması gerekir. Geçerlilik ise; en genel anlamda konusuna uygun olması ve bu konuyu hatasız bir şekilde ölçmesi, yani gerçekten ölçmek istediği şeyi ölçmesi şeklinde tanımlanmaktadır. PABİL Programı geçerlilik ve güvenilirlik açısından birden fazla yöntemde ele alınmıştır.

PABİL Programı yıllar süren AR-GE çalışmaları sonucunda tamamlanmıştır. Bireyin yetenekleri ile parmak izleri arasında nasıl bağ kurulduğu ve nasıl korelasyon hesaplaması yapıldığı kitabın 1. Bölümünde detaylıca anlatılmıştır. PABİL Programı geliştirilirken kullanılan yöntemlerin bilimsel zeminde oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Bilimsel yöntemlerden olan “uzman görüşü” ne her aşamada

başvurulmuştur. Uzman görüşü; test geliştirme aşamasında maddelerin belirlenmesi, doğru tekniklerin uygulanması, yöntem geliştirme, testlere ait birçok bilinmezliğin üstesinden gelinmesinde kullanılabilen kıymetli bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2005). Bu bağlamda PABİL'in doğru şekilde çalışan bir test olması için uzmanlar belirlenmiştir:

I. Uzman Grup: Farklı alan ve bölümlerde görev yapan birden fazla üniversitenin akademik personelidir. Bu gruptan; PABİL Projelerinde araştırma metodolojisinin oluşturması, veri toplama, etik izinlerinin alınması, veri analizi ve bilimsel makalelerin oluşturulması konularında; Eğitim Bilimleri, Eğitim Teknolojileri, İstatistik Bilimi, İşletme, Psikoloji, Sosyoloji, Güzel Sanatlar, Antropoloji, Beyin Cerrahi, Genetik vb. bölümlerdeki akademisyenlerden bilimsel destek alınmıştır.

II. Uzman Grup: Emniyet ve Jandarma mensubu, parmak izi incelemesi yapan Kriminal uzmanlarıdır. Bu uzman grubundan parmak izi inceleme teknikleri hakkında destek alınmıştır. PABİL araştırmalarından elde edilen bulguların, bu uzmanların süzgecinden geçirmeleri için onlara anketler düzenlenmiş ve görüşleri alınmıştır (Çıngı, 2022: 493). Parmak izinin uluslararası inceleme yöntemleri ile yüzbinlerce parmak izi inceleyen uzmanların deneyim aktarımı ile PABİL Projeleri nitelik ve nicelik açısından zenginleştirilmiştir.

III. Uzman Grup: Yazılım konusunda eğitim almış, kendini geliştirmiş ya da eğitim veren akademisyen ve uzmanlardır. Bu uzman grup; projelerden edinilen bilginin yazılım ortamına aktarımı, uluslararası yazılım dilleri, siber güvenlik ve yapay zekâ gibi alanlarda destek alınan gruptur.

PABİL Programında birden çok değişken ve birden çok incelenen olduğu için, aynı konuda farklı uzmanlardan ve farklı alanlarda aynı uzmanlardan görüş alınarak karma bir yöntem geliştirilmiştir.

PABİL Programının güvenilirlik hesaplamaları yapılırken "Test Tekrar Test" yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemle belirlenen seçkisel gruplar üzerinde tekrar tekrar testler uygulanmış ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. PABİL Yetenek Analizi uygulanan kişiye ikinci bir test uygulanma aşamasında, hem uzun aralıklı hem de kısa aralıklı uygulamalar yapılmıştır. Örneklem gruptaki bireylerin analiz süreci tamamlandıktan hemen sonra aynı ortamda ikinci bir test yapılmış ve sonuçlar analiz edilmiştir. Bununla birlikte, başka bir örneklem gruba da analiz yapıldıktan üç hafta sonra tekrar PABİL Yetenek analizi uygulanarak sonuçlar değerlendirilmiştir. Böylece PABİL Programının tesadüfi hatalardan arınması için gerekli geliştirmeler yapılmış ve tedbirler alınmıştır. Sencer ve Sencer (1978:523) Bir ölçeğin güvenilirliğinin artması için tesadüfi hatalardan arınmasının önemine vurgu yaparak, aynı koşullar ve farklı koşullarda tekrar tekrar denenmesinin önemini vurgulamıştır. Bu bağlamda PABİL tesadüfi hatalardan ciddi oranda arındırılmıştır. Yapılan hesaplamalara göre program kaynaklı hatalar %3 ila %3,4 olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarda analiz edilen birey referans alınmamıştır. %3 ila %3,4'lük hata değer oranı, "Bir rapor metninde PABİL Programından kaynaklı oluşabilecek hata aralığını ifade etmektedir." Aksi takdirde analiz edilen yüz kişiden üç ila dördü yanlış analiz edilebileceğine dair hata oranını ifade etmemektedir.

PABİL Programının Geçerlilik Hesaplamaları

PABİL, yenilikçi bir yaklaşımla ve inovatif yöntemlerle geliştirdiği PABİL Yetenek Analizi Programında bireylerin yeteneklerini 2.5 dk. gibi çok kısa bir sürede analiz etmektedir. Halbuki diğer testlerde bu durum çok daha uzun ve zahmetli sürdürülmektedir. Standart testlerin ortalama 90 ila 150 dakika sürdüğü bilinmektedir. Veri analizi süresi ve maliyet de bu sebepten artmaktadır. Ayrıca uzun süren testlerde teste katılan bireyin modu düşmekte, ilgisi başka yöne kaymakta, 30 dakikadan sonra da dikkatini toplamakta zorlanmaktadır. Güngör (2016: 19), bir ölçme aracı geliştirme evresinde dikkat edilmesi gereken noktayı şu şekilde aktarmaktadır: "Bir ölçme aracının geçerliğini kanıtlamanın bir diğer yolu da bu yeni ölçme aracıyla benzer yapıları ölçen başka bir ölçme aracı ya da ölçüm sonucu ile ilişkisinin incelenmesidir." Bu bağlamda PABİL Yetenek Analizi ile ölçülen sonuç, başka bir test ve yöntemle de ölçülüp ölçülmediğinin test edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. PABİL Yetenek Analiz Raporlarında

çıkan sonucun geçerliliğini kanıtlamak amacıyla farklı bir testle veri toplama yöntemine gidilmiştir. Bu amaçla, parmak izi analizi yapılarak PABİL Yetenek Analiz Raporu çıkarılan aynı örneklem grubuna “Çoklu Zekâ Envanteri” ve “Hacettepe Kişilik Envanteri” uygulanmıştır. Araştırmalarda, veri toplama öncesi etik izinleri alınmış ve kişisel verilerin korunması kanununa azami derecede özen gösterilmiştir. Parmak izi analizi yapıldıktan sonra tüm parmak izleri silinmiş, “Çoklu Zekâ Envanteri” ve “Hacettepe Kişilik Envanterinde” ise veri toplama işlemleri örneklem grubu oluşturan kişilerin isimleri yerine “01e (1 numaralı erkek örneklem bireyi)” şeklinde kodlanmamış, böylece kişisel veri kaydedilmemiştir. PABİL Yetenek Analizinden elde edilen verilerden yetenek ve zekâ ile ilgili başlıklar “Çoklu Zekâ Envanterinden” elde edilen verilerle karşılaştırılmıştır. PABİL Yetenek analizinden elde edilen verilerden kişilik özellikleri ile ilgili başlıklar ise Hacettepe Kişilik Envanterinden elde edilen verilerle karşılaştırılmıştır. Böylece farklı testler ve yöntemlerle aynı sonuç elde edilip edilmediği analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Elde edilen bulgular arasında ilişki durumu değerlendirilmiş ve korelasyon hesaplaması yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli bu araştırma deseni için uygun bulunmuştur. Karasar (2011), İlişkisel araştırma modelini şu şekilde tanımlamaktadır: “İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişme durumu varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır”.

PABİL Programı hazırlanırken her aşamada, belirli bir yöntemle programın geçerlilik ve güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Program örneklem gruptan veri toplandıktan önce pilot uygulama ile test edilmiştir. Bu yönüyle veri toplama öncesi toplanacak verinin amaca uygunluğu, etik uygunluğu, veri tekniğine uygunluğu, örneklem gruba uygunluğu, yöntem uygunluğu, veri analizine uygunluğu göz önüne alınmaktadır. Kısaca toplanacak verinin işe yarayıp yaramayacağı araştırma ekibi tarafından ön kontrolden geçirilmiştir. Raporların geçerlilik ve güvenilirlik hesaplamalarında karma yöntem kullanılmasının diğer bir sebebi ise, bu araştırmaların öncüsünün olmamasıdır.

De Vaus (1990: 4) Güvenirlik hakkında “İnsanlara farklı zamanlarda aynı soruları sorduğumuzda, aynı cevapları alıyorsak sorularımız güvenilirlerdir.” Şeklinde tanımlama yapmaktadır. Bu açıdan PABİL Programı araştırma desenini, literatüre uygun şekilde geçerli ve güvenilir hale getirecek birçok yöntem uygulamıştır.

Bryman (2004:71), Testlerdeki güvenilirliği üç öge ile açıklamaktadır. Birincisini değişmezlik olarak ifade eder. Ayrıca değişmezliği şu şekilde açıklar: “Değişmezlik, bir ölçümün ne derece kararlı olduğunu, zaman içinde ne derece değişmeden kaldığını ifade eder.” Bu bağlamda PABİL Programının analiz ettiği veri olan parmak izi değişmezlik özelliği ile örtüşmektedir. Halbuki diğer testlerde bu kabiliyet bulunmamaktadır. İkinci güvenilirlik maddesi ise Bryman’a göre iç güvenirliliktir. İç güvenirlilik: “Ölçeği oluşturan değişkenlerin tutarlı olmasını, yani cevaplayıcıların bir değişkene verdikleri cevabın, diğer değişkenlere verdikleri cevaplarla ilişkili olmamasını ifade eder.” PABİL Programı değişkenler arasında yani parmak izleri arasında birbirini etkilemeyen kendine özgü bir algoritma geliştirmeyi başarmıştır. Her bireyin on parmak izi farklıdır. Tüm parmaklar PABİL Programında analiz edilir. Bir parmağın analiz değerleri diğer parmağı kesinlikle etkilememektedir. Bu açıdan da PABİL Programı iç güvenirlilik gereklerini tamamlamaktadır. Üçüncüsü ise gözlemciler arası tutarlılık olmasıdır. Gözlemciler arasındaki tutarlılık konusu hakkında önceden bilgisi olan ya da araştırma esnasında bilgilendirilen farklı gözlemcilerin aynı konu hakkında veya veriler hakkındaki gözlemlerini kaydetme ve aktarmalarının sonuçları hakkındaki tutarlı olmaları şeklinde ifade edilmektedir.

PABİL Programında gözlemci güvenilirliği hakkında, doküman analizi yöntemi ile bir araştırma yapılmıştır. 2022 yılı Rize ve Samsun TEKNOFEST sürecinde analiz yapılan bireylere analiz sonucu raporları bir metin şeklinde verilmiş ve bu bireylerden kendi analizleri hakkında tutarlı olan ve olmayan kısımları belirleyerek araştırma ekibine bilgi vermeleri istenmiştir. Gözlemci örneklem grubuna verilen raporlarda her bir başlık altında kaç cümle yazdığı ve önceden belirlenmiştir. Gözlemci dönütlerine göre örneklem grubuna verilen PABİL Yetenek Analizi Raporlarının %94,6 oranında ise tutarlı olduğu

görülmüştür. Bu bilgiler ışığında raporlarda maksimum % 3,4 oranında tutarsızlık olabileceği değerlendirilmiştir (gögen vd, 2023)

Tablo1: PAPBİL Programı ve Diğer Testlerle İlgili Hata Oranları (Özgüven, 2020; Çıngı, 2022).

Hata Tipi	Diğer Testler	PAPBİL Programı
Ölçüm Hatası	Değişken Oranlarda VAR	% 0,14 ~ 3,4
Uygulama Hataları	% 5 ~ 15	% 0,14 ~ 0,42
Ebeveyn Kaynaklı Hatalar	% 10 ~ 15	YOK
Test Kaynaklı Hatalar	% 5 ~ 35	% 0,14 ~ 1,4
Işık Koşulları	% 5 ~ 10	YOK
Dış Ortam Etkileri	% 5 ~ 15	YOK
Cihaz Kalibrasyonu	% 3 ~ 5	YOK
Bireysel Faktörler	% 15 ~ 20	YOK
Yorumlama Hataları	% 5 ~ 10	YOK

PAPBİL Programının Sınırlılıkları

İnsan parmak izi üzerine, son asırda oldukça bilimsel araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar ağırlıklı olarak kriminal üzerine olmasına rağmen bir kısmı da genetik, eğitim, sanat, spor, sağlık gibi diğer alanlarda yürütülmüştür (Çıngı, 2022). Parmak izinin genetik ve kalıtsal boyutu hakkında birçok araştırma bulunmaktadır. Parmak izi hakkında yapılan bilimsel araştırmalar, parmak izinin kan bağı bulunan aile fertleri arasında, soy bağı olan bireyler arasında, belli yeteneğe sahip grupları arasında kısmi veya bütünsel anlamda benzerlikler olduğunu ortaya koymuştur (Altıntaş vd., 2011; Chockaian, 2013; Delice, 2014; Çıngı, 2022; Çıngı vd., 2023: 43). Parmak izinin genetik bir aktarımla bireyin birçok özelliğini ortaya çıkarabileceği üzerine birçok araştırma bulunmaktadır. PAPBİL Programı, bireyin tanıma teknikleri açısından yenilikçi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Gögen vd., 2023).

PAPBİL Yetenek Analizi yapılan bireylere sunulan raporlar, genetik potansiyel üzerine kurgulanmıştır. Bireyin sonradan edindiği veya geliştirdiği yetenek veya kişilik özellikleri PAPBİL Raporlarında yer almamaktadır. PAPBİL Programı Parmak izini analiz eden bir yöntem üzerine geliştirilmiştir. Parmak izi doğum öncesi oluşur ve insan öldükten sonra bile değişmez (Cihangiroğlu, 2005). Bu araştırmaların büyük bir kısmı parmak izinin genetik ve soy çekimi üzerine olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda PAPBİL Programının sınırlılığı soy çekim ve genetik tabanlı olmasıdır. PAPBİL, doğum öncesinde oluşan ve değişmeyen parmak izi desenlerini analiz etmektedir. Bu yöntem PAPBİL Programının ilk sınırlılığı olarak

ele alınabilir. PABİL Programının ikinci sınırlılığı ise; parmak izi desenleri tam gelişmemiş, deforme olmuş veya aşınmış bireyler üzerinde yapılan analizlerdir. Bu analizlerde, bireylerin parmak izlerinin tamamı ya da bir kısmı parmak izi kiti tarafından okunamamaktadır. PABİL Programını kullanan operatör, parmak izi verisinin bilgisayara aktarımı esnasında %10 ve üzeri eksik aktarım gözlememesi sonucu analize son vermektedir. Birey talep etse bile analiz sonlandırılmaktadır. Bireye ücreti iade edilmektedir. Bu sınırlılığın aşılması için 3 yaşından itibaren analiz yapılması standardı konuşmuştur. Yapılan araştırmalarda, 3 yaşından itibaren parmak izlerinin daha belirgin hale geldiği gözlemlenmiştir. PABİL Programının yaptığı analizlerde, kişinin kadın ya da erkek olması ve yaşının orta ya da ileri yaşta olmasında bir sınırlılık bulunmamaktadır. PABİL Programının üçüncü sınırlılığı; bireyin parmaklarından birinin yada birden fazlasının sargılı, kopmuş veya yara bere içinde olması durumudur. PABİL yukarıda bahsedildiği üzere on parmağın analizi ile rapor sunmaktadır. Hangi parmağın, analizde ne derece kıymetli olduğu gibi bir ölçüt bulunmamaktadır. Asıl olan parmak izinin eşsiz desenleridir. Bu açıdan tüm parmakların analiz edilmesi oldukça önemlidir. PABİL Programının gözlemlenen son sınırlılığı ise seçkisel gruplarının tamamının sağlıklı bireylerden oluşmasıdır. PABİL Programı geliştirilirken araştırmacılar, rapor sonuçlarının tutarlı olması için bir tercih yapmak durumunda kalmışlardır. Bu tercih, veri toplanacak örneklem grubun belirlenmesidir. Bu durum, doğrudan PABİL Raporlarının kimlere uygulanmayacağını da belirleyen etkidir. Araştırmacıların büyük bir kısmı “Bedenen, zihnen ve ruhen engelli olmayan bireylerin, engelli olan bireylere oranla oldukça fazla olmasından” kaynaklı seçkisel araştırma grupları belirlemişlerdir. Araştırma örneklem grupları değerlendirildiğinde, şu ana dek zihinsel engelli bulunan ya da bedensel engelli bulunan gruplar üzerinde çalışma yürütülmemiştir. Bu sebepten, PABİL Yetenek Analizinin bedensel ve zihinsel engelli bulunan bireylerde kullanılması durumunda hata payı olabileceği değerlendirilmiştir. PABİL Programının bugün için engelli bireylerde kullanım sınırlılığı bulunmaktadır.

PABİL Programının, mevcut test ve envanterlerden oldukça farklı bir yöntemle geliştirilmiş olması hem güçlü yanı hem de sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir. Parmak izi değişmez bir veri olduğundan ve PABİL bu veriyi analiz ettiğinden dolayı güvenilir bir testtir. PABİL; birey, ortam, ölçüm ve ölçek kaynaklı hata payları barındırmadığı için güvenilirdir. PABİL 2016’dan bugüne on binlerce insan üzerinde farklı yöntemlerle geliştirilmiş, ulusal ve uluslararası ödüller almış, marka ve fikri mülkiyet hakkı bulunan bilimsel ve geçerli bir analiz/test yöntemidir.

PABİL Programı, çok kısa sürede analiz yapabilme kabiliyetine sahiptir. Program sonucu verilen raporların geçerlilik ve güvenilirlik oranlarını %94,6 (max) olarak ölçmüş olması da diğer olumlu yanıdır. (Çingir, 2022). Ayrıca 21. Yüzyılın bireysel eğitime evrildiği görülmektedir. Bu açıdan PABİL Programı, ülkelerin eğitim sistemlerine entegre edilebilme potansiyeli taşımaktadır. Şu ana kadar diğer yetenek testleri ve PABİL Programı hakkında bilgilendirmeler yaptık. Hepsini genel olarak değerlendirdikten sonra çıkan sonuçları aşağıdaki başlıkta sizlere sunmak isterim.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yapılırken, bireyi tanıma en önemli özelliklerden biri yetenek testleridir. Yetenek testleri “genel yetenek” ve “özel yetenek” olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Genel yetenek testleri; kalıtımla getirilen gizil güçlerin, eğitim ve çevre etkisi ile geliştirilen kısmı ve öğrenme gücüdür. Özel yetenek testleri ise; herhangi bir öğrenme olanağı verildiğinde, bireyin bundan yararlanabilme gücü olarak tanımlanabilmektedir. Testlerin çoğu tek boyutlu sadece genel yetenek yada sadece özel yetenek alanında yapılırken, PABİL programının geliştirdiği Yetenek Analizi diğer testlerden farklı olarak hem genel yetenekleri hem de özel yetenekleri raporlayabilmektedir.

Bir yetenek testinin geçerliliği, testin neyi ölçtüğüyle ilgili önemli bir konudur. Ancak, bir testin geçerliliği belirli bir durum veya popülasyon için geçerli olabilirken, diğer durum veya popülasyonlar için geçerli olmayabilir. Bu durum, test sonuçlarının evrensel bir geçerliliğe sahip olmadığını göstermektedir. PABİL

Programı parmak izi analizi ile, bilimsel ve nesnel bir yöntem kullanarak sonuçlarını desteklemektedir. Bu yöntemler, analizin güvenilirliğini artırarak objektif bir değerlendirme sağlar.

Erken yaşlarda uygulanabilir olması ile bireylerin yeteneklerinin erken dönemde belirlenmesi, doğru yönlendirme ve kişisel gelişim fırsatlarını arttırmaktadır. PAPBİL Yetenek Analizi, cinsiyet veya yaş gibi faktörlere dayanarak sınırlılık getirmemektedir. Bu özellik ile her yaş ve cinsiyetten bireyin programdan eşit şekilde yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Diğer testlerde ise, bu durum yaşa ve cinsiyete bağlı olarak etkilenmektedir. Örneğin; yaş gruplarına ait farklı testler ve uygulayıcılar olması gerekmektedir.

Dil becerilerini ölçen yetenek testleri, dil becerileri yeterince gelişmemiş bireyler için sorun oluşturabilir. Bu durum, dil bariyeri olan veya anadili farklı olan veya anadili farklı olan bireylerin doğru bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırabilir ve test sonuçlarını doğrudan etkileyebilir. Zekâ ve yetenek testlerinden bazıları belli bir kültür ve gruba daha uygun olabildiğinden, diğer kültür ve gruplardaki bireyler için adil olmayan sonuçlara yol açmaktadır. PAPBİL Yetenek Analizi kültür, dil, din ve ırk ayrımı göstermeksizin uygulanabilmektedir.

Yetenek testlerinin birçoğu belirli bir yeteneği ölçmeye odaklanırken, diğer yetenekleri göz ardı edebilir. Bu durum, bireyin tüm yeteneklerinin tam olarak yansıtılmamasına ve değerlendirilememesine neden olabilir. Yetenek veya zekâ testleri, kişiye sunulan seçenekler çerçevesinde değerlendirilirken, PAPBİL Yetenek Analizi ile kişi herhangi bir seçim yapmak durumunda kalmadan gerçek potansiyeli değerlendirilir. PAPBİL Programı, parmak izinin eşsiz desenlerini analiz ederek bireylerin genetik potansiyelini değerlendirir. Bu, bireyin doğuştan getirdiği yeteneklerin objektif bir şekilde belirlenmesini sağlar.

PAPBİL Yetenek Analizi, rapor sonuçlarının tutarlılığını sağlamak için yapısal bir yöntem belirler. Bu analizin daha güvenilir ve geçerli olmasını sağlar. PAPBİL Yetenek Analizinin objektif, kapsayıcı ve güvenilir bir değerlendirme sağladığını vurgulamaktadır. Bu özellikler, programın diğer yetenek testlerine göre daha geniş bir uygulama alanına sahip olduğunu ve bireylerin doğuştan getirdikleri potansiyellerin daha doğru bir şekilde belirlenmesine yardımcı olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Prentice Hall.
- Akarsu, M. (2004). *Eğitimde yeni yaklaşımlar*. Eğitim Yayınları.
- Akkutay, Ü. (1984). *Eğitimde geleneksel ve çağdaş yaklaşımlar*. Eğitim Yayınları.
- Akyüz, Y. (1982). *Türk eğitim tarihi*. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Ataman, A. (2004). *Özel eğitim*. Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Cai, L. A. (2016). Use Of Talent Assessment Tools In Personnel Selection Processes. In *Strategic Human Resource Management In The Public Arena* (pp. 29-51). IGI Global.
- Cihangiroğlu, B. (2005). *Gözenekli Yüzeyler Üzerindeki Parmak İzlerinin Görünür Hale Getirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Chockaian, K., Vayanaperumal, R., & Kanagaraj, B. R. (2013). New Approach For Identifying Hereditary Relation Using Primary Fingerprint Patterns. *The Institution Of Engineering And Technology*, 7(5), 423–431.
- Çıngı, H. İ. (2022). Kan Bağı Bulunan Aile Bireyleri Arasında Parmak İzi Benzerliğinin Araştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 470-502.
- Çıngı, H. İ., Çaldıran, S., Yılmaz, M., & Çıngı, Ö. (2023). An Investigation Of The Relationship Between Fingerprints And Anaerobic Powers Of Sports Sciences Students. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 4(2), 182-192. <https://doi.org/10.52108/2757-5942.4.2.6>
- Cleveland, C. H., & Willoughby, T. (2022). *Measuring Cognitive Skills In School Settings: Evidence From The Neurocognitive Performance Test*. Pearson Assessments.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2017). *Psychological Testing And Assessment: An Introduction To Tests And Measurement* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281.
- Cunningham, J. (2017). *Strategic Human Resource Management In The Public Arena: A Managerial Perspective*. Bloomsbury Publishing.
- Delice, M., Duman, A., & Özel, Ş. A. (2014). Parmak İzi Tipi İle Suç Türü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 3-27.
- Deniz, M. E., & Erozkın, A. (2016). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik*. Maya Akademi Yayınları.
- Enç, M. (1979). *Psikolojik testler ve ölçme yöntemleri*. Eğitim Yayınları.
- Flanagan, D. P., & Kaufman, A. S. (2009). *Essentials Of WISC-IV Assessment*. John Wiley & Sons.
- Gögen, R., & Çıngı, H. İ., & Yılmaz, M. (2023, Ekim). Bireyi Tanıma Tekniğinde Yenilikçi Bir Yaklaşım: PABİL Programı. 16. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sunulan bildiri. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitimin Felsefi Sosyal ve Tarihi Temelleri Bölümü, Sivas.

- Guion, R. M. (1965). *Personnel Testing*. McGraw-Hill Book Company.
- Guenole, N., Ferrar, J., & Feinzig, S. (2017). *The Power Of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics To Improve Business Performance*. Pearson UK.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi Ve Uyarlanması Kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Hzuinec, C., & Kimbell, A.-M. (2019). *Factors That Influence Assessment Outcomes*. Pearson Assessments.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (14. basım). Ankara: Nobel Yayın.
- Kaufman, A. S., & Kaufman, N. L. (2004). *Kaufman Assessment Battery For Children: Administration And Scoring Manual*. AGS Publishing.
- Kline, P. (2000). *The handbook of psychological testing* (2nd ed., pp. 182). London, England: Routledge.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2017). *Psychological Testing: Principles And Applications*. Pearson.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed., pp. 200-250). New York, NY: McGraw-Hill.
- Rust, J., & Golombok, S. (2009). *Modern psychometrics: The science of psychological assessment*. New York, NY: Routledge.
- Özgülven, İ. E. (2020). *Psikolojik Testler*. Nobel Yayınları.
- Özsoy, S., & Diğerleri. (1991). *Türk eğitim sisteminde yenilikler*. Eğitim Yayınları.
- Sattler, J. M. (2008). *Assessment Of Children: Cognitive Applications* (5th ed.). Jerome M. Sattler, Publisher, Inc.
- Sencer, M., & Sencer, Y. (1978). *Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Thorndike, R. L. (1997). *Measurement And Evaluation In Psychology And Education*. Prentice Hall.
- Türk Dil Kurumu, [TDK]. (2023). *Yetenek, Güncel Türkçe sözlük*. (E. T: 18.05.2021) <https://sozluk.gov.tr/>