

## Thomas Kişilik Envanteri yüzde 85 geçerlilik sunuyor, maliyetleri düşürüyor



*Türkiye'ye ilk gelen kişilik envanterlerinden biri olan Thomas sistemi kısa, pratik ve hızlı sonuçlar sunarak, müşteriye büyük kolaylık sağlıyor. 24 satırdan oluşan sıfat bazlı tek bir formun doldurulması adayın maksimum 8 dakikasını alıyor. Sonuç olarak firma, değerlendirdiği kişinin raporunu toplamda 10 dakikada okumaya başlayabiliyor.*

*Yapısal olarak da bir değişim sürecinden geçtiklerini ve katı kurallar ile hareket etmek yerine müşteriden gelen yorumlara kulak vererek daha da geliştiklerini ifade eden Thomas Türkiye Genel Müdürü Kerem Koryürek, son olarak yine müşteri talepleri doğrultusunda fiyat politikalarını değiştirerek sistemi maliyet açısından da daha avantajlı hale getirdiklerinin müjdesini veriyor.*

**Thomas sisteminin pek çok avantaj sunduğunu biliyoruz. Peki, sizce kullanıcıyı çeken en önemli faktör hangisi?**

Bunu sadece tek bir faktör ile aza indirmek lazım. Benim için iki kategori var: İlki, Thomas sisteminin içinde barındırdığı çeşitli avantajlar, ikincisi ise bizim müşteriye olan yaklaşımımız ve sunduğumuz hizmet...

Thomas sisteminin sunduğu birçok avantaj var. Her zaman söylediğimiz gibi başta, kısa, pratik ve hızlı sonuçlar alınabilmesi müşteriye büyük kolaylık sağlıyor. 24 satırdan oluşan sıfat bazlı tek bir formun doldurulması adayın maksimum 8 dakikasını alıyor. Sonuç olarak firma, değer-

lendirdiği kişinin raporunu toplamda 10 dakika gibi kısa bir sürede okumaya başlayabiliyor. Ön görüşmelerin ve işe almaların yoğun gerçekleştiği birçok şirket için çok pratik ve hızlı yöntem bu...

Sistemin müşteriye sunduğu başka bir avantaj ise bugün itibarıyla 19 başlık altında rapor verebilmesi... Çok çeşitli seçenekler sayesinde firmalar kişileri farklı raporlarla değerlendirip maksimum verim alabilme şansına sahip. Örneğin satış kadrosunun yoğun olarak görüldüğü bir firma için "Satış Değerlendirmesi" başlıklı rapor ideal diyebiliriz. Sistemin online kullanılıp, firma yetkililerinin raporlara kendi bilgisayarlarından sadece dakikalar içinde ulaşabiliyor olmaları da artı bir etken.

En başta bahsetmiş olduğum kategorilerden ikincisi olan "müşteriye yaklaşımımız ve verdiğimiz hizmet" Thomas sisteminin artılarını tamamlayan çok önemli bir faktör... Taleplere mümkün olduğunca hızlı cevap vermemiz, müşterilerimize verdiğimiz "her zaman yanındayız" hissi güven unsuru açısından puzzle'in önemli parçalarından biri...

Basit bir örnek vermek istiyorum: Bundan yaklaşık bir ay önce web sitemizde müşteriye yönelik bir anket çalışması devreye girdi. "Thomas'ın sizce eksik yönü nedir?" başlıklı soruya ankete katılanların yaklaşık yüzde 70'i sistemi pahalı bulduklarını belirtti. İki gün sonra yaptığımız toplantıda fiyat listemizle ilgili önemli bir karar



alıp Amerikan Dolarından Türk Lirasına geçiş yapıp toplamda ortalama yüzde 30'luk indirim gittik. Kısacası sabit ve katı kurallar uygulayarak, "biz bildiğimizi okuruz'un" yerine açık fikirli olup diğer fikirlere de kulak vermek gerektiğini düşünüyorum.

**Kişinin tek bir form doldurmasının yeterli olduğunu belirttiniz. Bu formdan ne tür bilgiler alınabiliyor?**

Öncelikle sistem bize, kişinin genel davranış özelliklerini detaylı bir biçimde sunuyor. Özel hayatının dışında, iş ortamında ve baskı altında kaldığı zaman davranışlarını değiştirip değiştirmediğini de görebiliyoruz. Herhangi bir baskı, stres veya bunalımlılık varsa bunu teşhis edip, çalışma hayatından mı yoksa özel hayattan mı kaynaklandığına kadar derin bilgiler alabiliriz sistemden... Yine aynı kişinin ideal görev kapsamı ve onu motive eden faktörleri, ideal üst düzey yöneticisinin tanımını tek bir form doldurulduğu takdirde görmemiz mümkün.

Diğer bir taraftan adayın en güçlü ve en limitli yanlarını görüp hangi görevlerde daha başarılı olup hangi görevlerde daha yetersiz kalabileceği bilgileri de Thomas Sistemi'nin parçalarından biri. Bireyin en çok eğitime gereksinime duyduğu alanlar, geliştirebileceği yetkinlikler, önerilen eğitim süreci ve diğer potansiyel eğitim alanları da yine raporların bizlere sunduğu ek bilgilerdir.

Orta öğrenim, üniversite ya da yeni mezun olmuş adaylar için "Kariyer Rehberi" başlıklı rapor, bireyin davranış açısından yapmaya en yatkın olduğu meslek grupları / dallarını kapsar.

Tüm bunlar dışında, kişinin şu andaki

göreviyle uyumu, ne tarz görevlerde başarılı olabileceği, yönetim tarzı, nasıl etkili yönetebileceği, iletişim tarzı, satış ve hizmet alanındaki becerileri, motivasyonu - korkuları ve kuruma katkıları gibi birçok başlık altında çok farklı rapor seçenekleri ile Thomas Kişilik Envanteri bir kişiyi analiz etme yönünden gerekli her donanıma sahip.

**Bu arada yapısal olarak da hızlı bir değişim sürecine girdiğiniz açıkça görülüyor. Bu değişimin nedeni nedir?**

Thomas, Türkiye'ye ilk gelen kişilik envanterlerinden biri... 1991'den bugüne kadar çeşitli yenilikler, aşamalar tabii ki oldu. Ben yaklaşık son 2 senedir Thomas bünyesinde çalışıyorum.

Öncelikle çok iyi ve organize çalışan bir ekip kurduk. Kurucumuz Atilla Koryürek aktif olarak çalışmasa da şu anda baş danışmanlığımızı yürütüyor, mentörlük çalışmalarına da devam ediyor.

Bu işe senelerini vermiş olan arkadaşlarımızın yanına yepyeni iki yüz eklendi. Bir anlamda tecrübe ile yenilerin oluşturduğu bu güç Thomas'taki yenilik ve değişim sürecinin fitilini ateşleyen en önemli etken oldu. Kendimizden ve yaptığımız işten ödün vermeden, temelinde "Müşteri Memnuniyetini" esas alan bir düzen kurduk. Çünkü en iyi müşteri var olan müşteridir.

Değişimlerin asıl nedenine gelince... Ekibime çok güveniyorum. Başarımızın sırrı ise hem kendi içimizde hem de müşterilerimize karşı sevgi ve saygılı tutumumuzun yanında, başarıya tok olduğumuz halde açmışçasına hedeflere kilitlenmemiz... Satışta beceri ve bilginin yanında kaybolmayan inancımızın etkisinin büyük olduğu düşüncesindeyim.

Bunun dışında, gerek kendi kendimle gerekse ekibimle beraber sürekli beyin fırtınası yaparız. Hani fikir fikri açar diye bir söz vardır ya... Bu sayede çok orijinal fikirler üretip doğrudan uygulamaya koyarak bir anlamda değişirken geliştik. Bu değişimlerde de hep özümüze sadık kalarak yol aldık.

## SİSTEMİN TEMELİNİ YALAN MAKİNESİNİN MUCİDİ ATTI

Thomas'ın kökeni 1920'lere dayanıyor. Sistemin temelini atan kişi, Amerikalı psikolog William Marston...

Thomas sisteminin en ilgi çekici yanlarından biri ise Marston'un aynı zamanda yalan makinesinin mucidi oluşu. 1928'de "Emotions of Normal People" kitabını yayınlayan Marston'un yola çıktığı teori şu: "Normali tanımlamadan anormali tanımlamak mümkün değildir".

Bu teorisi asistanı Thomas Hendrikson tarafından geliştiriliyor ve "Personel Profil Analizi" şekillenmiş oluyor.

Daha sonra İngiliz işadamları ve psikologlar sistemi satın alarak İngiltere merkezli "Thomas International"ı kuruyorlar.

Günümüzde 60 farklı ülkede kullanılmakta olan Thomas Kişilik Envanteri 1991 yılında, Atilla Koryürek tarafından Türkiye'ye getirildi.

Dünya üzerinde, minimum yüzde 85'lik geçerlilik, tutarlılık ve güvenilirlik oranı olan sistem şu an itibarıyla 19 bin 500 web tabanlı kullanıcıya sahip.

Gerek yeni işe alımlarda gerekse var olan kadronun değerlendirilmesi bakımından rahatlıkla uygulanabilen Thomas Kişilik Envanteri, hızlı ve pratik kullanımı, doğru ve etkili sonuçlarıyla birçok büyük firma tarafından tercih ediliyor. Bunların arasında Dedeman Holding, YKM, Yapı Kredi Sigorta, Swissotel ve Ankara Hilton gibi şirketler de var.

Tüm bunlar dışında "Thomas Yönetim Sistemi Eğitimi" adı verilen, hem sistemi daha verimli anlamaya ve kullanmaya yönelik hem de kişilerde bireysel farkındalık yaratma bakımından eğitimler de düzenleniyor. Thomas'ın asıl sırrı bu eğitimleri aldıktan sonra ortaya çıkıyor. Kişiler hem kendilerini hem de karşılarındakileri çok daha detaylı, doğru ve bilimsel yönden tanıma yetkinliğini kazanmış oluyorlar.

Sistemle ilgili kazançları ise sistemin raporlarla beraber vermiş olduğu grafikleri okumayı öğrenecek maliyeti ¼ oranında düşürebilmeleri oluyor. Kazançlar bununla da sınırlı kalmıyor. Eğitim sonrası her pozisyon için Thomas Türkiye danışmanları önderliğinde "Ücretsiz Görev Analizi Çalışması" yapılarak görev yetkinlikleri saptanıyor. Böylece İnsan Kaynakları departmanına sadece adayların grafiğini alıp görev profiliyle karşılaştırmak kalıyor.