

Artık insan sarrafı olmaya gerek yok! İnsanları şimdi bilgisayarlar değerlendiriyor.. Nasıl mı? Alıyorsunuz kağıdı kalemi, size yöneltilen yirmi dört soruyu işaretliyorsunuz... Kişiliğinizin belirgin nitelikleri, baskı altındaki zaaflarınız, motivasyon kaynaklarınız, hangi alanda başarılı olacağınız yazılı olarak önünüze dökülüyor. Şu anda büyük şirketlerin personel alımlarında kullandığı bu yöntemi kendi alanında başarılı olmuş ünlülere yönelttik. İşte sonuçlar...

candan aslanbay

64

JÜLİDE ATEŞ

Doğrucu, kurallara uyan, doğasında yaptığı işi en iyi yapma ihtiyacı bulunan, sabırlı, ne yapacağı belli, güvenilir, oturmuş, sistematik ve mantıklı. Hem güvencede olmak hem de kendisini organize etmek ihtiyacında. Kişilerle ilgili yaklaşımlarında oldukça güçlü görünüyor ancak dırdırdan ve yüz yüze olan çatışmalardan mümkün olduğunca kaçıyor. Dışa dönük ve arkadaş canlısı sayılmamasına rağmen, sosyal olarak kabullenilmek ihtiyacında. Bu bağlamda da köşesine çekilerek, grubun teğetinde veya yalnız çalışmayı yeğlemesi doğal karşılanmalı. Olaylar karşısında çabuk patlayıp, reaksiyon göstermemesine karşın, onları affedecek fakat büyük bir olasılıkla unutmayacak. Sessiz ve mütevazı olduğu için aşırı derecede dışa dönük kişilerden hoşlanmıyor. Özel ve iş hayatındaki güven ve düzen varlığı onun için çok önemli. Hedefleri açık olarak tanımlanmalı ve değişikliklerden önce haberdar edilmelidir.

Görev kapsamı: Standartlara en iyi şekilde uyulmasını sağlamak.

Görev içeriğinin ana teması, teknik ve idari standartlara uyum sağlanmasını temin etmek olmalı. Görev içeriğinde diğer kişileri motive etmek veya yönetme gereği bulunmamalı. Amaçlar ve hedefler zorlu ve kesin olmalı. İnsan ilişkileri ve seyahat gereği minimumda tutulmalı.

Onu tanımlayan kelimeler: Kuralcı, doğrucu, güvenilir, içten, sadık, organize olmuş, algılayıcı, mükemmeliyetçi, ciddi, sistematik, detaycı, mantıklı, saldırganlıktan hoşlanmayan, uyumlu, sessiz, inatçı, kılı kırk yaran, şüpheli, "nasıl" "niçin" ve "ne" sorularını soran.

Jülide Ateş için ana motive edici faktörler, standart eylem kurallarının varlığı, güvenli bir ortam, şahsi ilgi gösterilmesi ve ilerleme imkanları.

Üst düzey yöneticisi demokratik ve direkt olmalı. İyi iletişim kurabilmeli ve karşıdan gelen fikirleri dinleme becerisini, sabırla sürdürmeli. İlişkilerinde doğru ve destekleyici olmalı.

Şu andaki durumu: Şu anda bunalım, problem, stres içinde değil. Bu da iş açısından bir sorunu olmayacağını gösteriyor.





EMİN ÇÖLAŞAN

Kuralcı, sistematik, titizce düşün-en ve çalışan bir birey. Yaklaşımlarında düzenli, bilinçli ve detaya özen gösteriyor. Genelde kimseyi kırmamak için davranışlarını dikkatli ve diplomatik bir şekilde ifade ediyor. Doğru olanı, doğru zamanda yakalayabilmek için iyi bir zamanlama ve zeka kıvraklığına sahip. Bu becerisinin arkasında yatan ise olası sorunları tahmin için göstermiş olduğu yoğun "beyin jimnastiği". Onu evinden ve işinden uzun süreler için ayırmak, onun için sorun yaratabilir çünkü evi ve işi ile birlikte olmak onun için çok önemli. Yeğlediği görev, kesin hatlarıyla belirtilmiş planlama nitelikli görevler. Sessiz, oturmuş, güvenli, özgüveninin arada bir tazelandığı koruyucu bir iş ortamında yüksek verimli ve üretken oluyor. Yapı içindeki konumunu bilmek, kendi yetenekleri ve değerinin bilinip takdir edilmesi, onu motive edici diğer faktörler.

Görev kapsamı: İstenilen standartlar doğrultusunda kurallara uyan performans vermek.

Görev içeriği, yapılacak işin çok ciddi ve titiz bir çalışma ile yapılmasını ve verilerin dikkatle incelenmesini gerekli kılmalı.

Onu tanımlayan kelimeler: Kurallara uyan, diplomatik, mantıklı, ne yapacağı bilinen, gösterişi sevmeyen, bilinçli, güvenmeyen, yansıtıcı, sessiz, titiz, saldırgan olmayan, oturmuş, mütevazı, barışsever, "nasıl" ve "niçin" sorularını soran.

Emin Çölaşan için ana motive edici faktörler, standart eylem kurallarının varlığı, kesin görev ayrıntıları, görev kapsamı içinde ani ve katı değişimlerin olmamasıdır. İçten yaklaşımlar, mutlu bir aile hayatı onu motive edici diğer faktörlerdir. Başarıları karşılığında içten ve ciddi övgüler kadar, şimdiye kadar vermiş olduğu hizmetlerin de gereğince değerlendirilmiş olması, onun için önemlidir. Onunla çalışacak üst düzey yöneticisi, onun kurulu düzen ve güvencede olmak gereksinimini çok iyi anlayan, demokratik bir lider olmalıdır. İşe başlamadan önce, görevin kesin ve gereklerini anlayacak zamana sahip olmalıdır.

Şu andaki durumu: Şu anda bunalım, problem, stres içinde. Nedeni büyük bir olasılıkla çalışma hayatından değil, onun özel, duygusal yaşamından kaynaklanıyor.

BANU ALKAN

Yeni ufuklar arıyor, oldukça bireysel, kendine çok güveniyor bu yüzden sorunların çözümünde yalnız hareket etmek istiyor. Davranışları direkt, güçlü, hatta dobra dobra. Diğer kişi ve olayları kendi isteği doğrultusunda kullanmakta usta. Zorlu ve ileriye götürecek işler onun için büyük önem taşıyor. Egoist olmaya yatkınlığı, tavırını etkiliyor. Banu Alkan için sempatik denilemez, başkalarına davranışları, "eğer başın ağrıyorsa, sızlanma aspirin al" şeklinde özetlenebilir. Detay gerektiren işlerle uğraşabilir ancak bunu sevdiği pek söylenemez, çünkü tercihi detayın analiz edilmiş bir şekilde eline verilmesidir. İsteği, yaptığı iş ne olursa olsun birinci adam olmak, bu konuda da yeteneklerine güveni tam.

Görev kapsamı: Pratik ve kar etmeye dönük sonuçların elde edilmesi.

Ayrıntıya ve sapmalara girilmeden, öncelik bağımsız bir operasyonun yönetim ve organizasyonuna verilmesi.

Onu tanımlayan kelimeler: Direkt, güçlü, talep eden, hareketli, aktif, uyanık, soru soran, zeki, rekabetçi seven, bağımsız, ıstarcı ve "ne", "ne zaman" sorusunu soran.

Onu motive eden ana faktörler, yetki yoluyla elde edebileceği güç, prestij sahibi olmak ve mevki. Banu Alkan, direkt yanıt alma gereksinimi içinde, para ve maddi olanak kazanmak için çalışır.

Şu andaki durumu: Her ne kadar stres belirtilsi yoksa da, şu anda bunalım içinde olduğu gözlenmekte.



ORHAN ÇETİN

Direkt, kararlı, güven içinde dostane, bağımsız. Yaptığı iş kurallara bağlı kalmadan hareket

etme imkanı verdiği ölçüde, etrafındaki kişilerde çalışma şevki yaratıp, devam ettirebiliyor. Detaylarla uğraşmak için zamanı yok, ayrıntıları biraraya getirmekte zorlanıyor. Doğası gereği yerinde duramayan Orhan Çetin, anında sorunların üstüne gidip başarıyı yakalamak istiyor. İşler istediği hızla gitmediğinde sabırsızlanıyor. Pek uyumlu değil, hatta sabit fikirli, yenilmekten ve kaybetmekten hoşlanmıyor. Kontrol, denetim ve detaydan uzak çalışmayı yeğliyor, genelde geniş kapsamlı yeni ve değişik işler içeren görevleri seviyor. Arzusu; güç, prestij, makam, yetki ve ilerleyebilecek şansa sahip olmak. Özellikle üst makamlarla rahat ve demokratik ilişkiler kurmak istiyor.

Görev kapsamı: Değişken bir ortamda, kişileri eylem yönünde etkileyebilir.

İşleri ona bağımsız hareket edebilme ve kişileri disipline sokabilme yetkisi tanımalı. Tek düzelişten ve detaydan arındırılmış olmalı, doğru ve gerekli bilgiler verilebilmeli. İş bir kez başladıktan sonra, işin takibi konusunda ondan fazla bir şey beklenmemeli. Kalıplaşmış ortamlarda yüksek performans gösteremeyeceği dikkate alınmalı.

Onu tanımlayan kelimeler: Kendine güvenli, karşısındakine inanan, dostane, başkalarında yanlış bulan, hareketli, ıstarcı, azimli, çok bağımsız, bazen başkaldırcı.

Motive edici faktörler güç ve yetki sahibi olmak, görev heyecanı, para ve ilerleme şansının bulunması. Tanınmış olma, iletişim kurabilme özgürlüğü ve demokratik ilişkiler diğer önemli unsurlar.

Orhan Çetin'in üst düzey yöneticisi; direkt, olumlu insan ilişkilerine sahip, iletişim kurmaya hazır, objektif hedefler saptayan bir birey olmalı. Zorlu ve kendisine heyecan veren görev türlerini sevdiğinden, bir kez işi üzerinde anlaşma sağlandıktan sonra, ona görevi başarabilmesi için gerekli olan yetki verilmelidir.

Şu andaki durumu: Az da olsa bunalım, problem içinde. Yönetici, görev ikilemi arasında kendisini baskı altında hissediyor.

HINCAL ULUÇ

Doğası gereği arkadaş canlısı ve iyimser. İnsanları etkilemeyi iyi biliyor. Çünkü ikna kabiliyeti kuvvetli, doğal bir lider. Herkes tarafından tanınmaya bayılıyor. Sahne ışıklarının hep üstünde olmasını istiyor. Bonkör, sempatik, iyimser, yerinde duramıyor, cana yakın ve rahat. Ancak zaman zaman fazla konuşuyor. Kendine duyduğu güven sayesinde, hedeflerine varabilmek için devamlı atılım içinde. Riske girmekten korkmuyor. Yerinde duramayan bir yapısı olduğundan, seyahatler tam ona göre. Değişik görevlerde ve değişik insanlarla çalışmak istiyor. Rutin işlere, detaya ve idari konulara bağlı kalmadan insanları etkilemek ihtiyacında.

Görev kapsamı: Kişileri etkileyerek onlara fikir ve ürün satabilir. İşini yaparken, bağımsız olarak hareket edebilme yetkisi ve eskiye bağlı kalmama koşulu tanınmalı, diğer kişileri disipline etme gibi yönetsel bir yaklaşım ise beklenmemeli.

Onu tanımlayan kelimeler: İkna edici, arkadaş canlısı, katılımcı, pozitif, kendisini kabul ettirici, aktif, hareketli, sabırsız, gergin, bağımsız, uyumlu, duyarlı, uyanık, istekli, işi başlatabilen, "kim" ve "ne zaman" sorularını sorabilen.

Hincal Uluç için motive edici ana faktörler; tanınmış olmak, sosyal kabul görmek, iyi bir yaşam sağlayacak parasal ödüller, demokratik ilişkiler ve kontrol edilmekten ve ayrıntıya girmekten uzak durmaktır. Aynı bağlamda, ilerleme şansı, yeni ve değişik girişimler onu motive edecektir.

En verimli şekilde, kendisine açık hedefler ve yöntemler sunan ve görevi bitirmesi için ona imkan tanıyan katılımcı ve direkt bir liderle çalışabilir.

Şu andaki durumu: Her ne kadar profiinde stres belirtisi yoksa da şu anda bunalım içinde olduğu gözlenmektedir.



• Atila Koryürek:

• "İnsanı aldatabilirsiniz ama sistemi asla!"

• Thomas Uluslararası Personel Hizmetleri Ltd. Şirketi Yönetim Kurulu Başkanı Atila Koryürek Kişilik Profil Analiziyle ilgili şu bilgileri verdi.

• ■ Sistem esasında klinikler dışında ölçemediğimiz bir şeyi, kişiliği ölçüyor. Bütün sistem 24 sorudan ve her sorudaki dört sifattan oluşuyor. Kişi kendisine en uzak ve en yakın gelen sıfatı işaretliyor. Yani, bizim sistemimizde kişiyi biz değerlendir-miyoruz, kendisi değerlendiriyor, biz o değerlendirmeleri bilgisayara veriyoruz. Bilgisayar da diyor ki; siz kendinizi böyle değerlendiriyorsunuz..

• ■ Analiz sonucunda, ortaya üç grafik çıkıyor. Bu grafikler, kişinin kendisini nasıl gördüğünü iş yerinde nasıl davrandığını, baskı altında ne yaptığını gösteriyor. 1980 yılına kadar Amerika'da orduda, bürokraside ve büyük şirketlerde uygulan-an bu yöntem şu anda dünyanın 32 ülkesinde 24 ayrı dilde uygulanıyor. Bizde de üç yıllık bir geçmişi var 120 firmada kullanılıyor.



• ■ Aslında kararı veren bilgisayar değil. Bilgisayar bizim karar vermemize yardım-cı olacak doneleri veriyor. O doneleri de kendisi vermiyor, kişinin verdiklerini de-ğerlendiriyor.

• ■ Kişinin kendini iyi ve kötü hissettiği an-larda sonucun değişebileceği konusu çok soruluyor. Varsayalım ki; bir genel müdür yardımcılığı boş, üç de aday var. Ben bunu bugün yapmak istiyorum. İkinci-si, değerlendirmedeki ana öge kişinin kendisini o anda nasıl algıladığı. Zaten problemli algılıyorsa, genel müdür yar-dımcılığına getireceğim adamın bugün problemi varsa onu bilerek getireceğim ya da getirmeyeceğim. Görevde kendi-

• sinden beklediğim işi yapmasına engel mi değil mi, bunu biliyorum. Artı eğer ku-rumsal yapıdan kaynaklanan bir problemi varsa yardımcı olabilir, serin hayatin-dan kaynaklanan bir problemin varsa da diyor ki problemin olduğunu söylüyor-sun bunu halletmek için ne lazımsa yap... Olaydaki esprî şu, düne kadar insan sarraflığıyla götürmek istediğimiz olayı artık bilimsel olarak yapabiliyoruz.

• ■ Sistemin yanılma payı yüzde 13. Doğruluk oranı yüzde 87.

• ■ Sistemi aldatmak mümkün değil çünkü sorular birbirini check ediyor. Olduğu-nuzdan farklı bir kişilik profili çıkaramazsınız. Ancak geçersiz bir profil çıkarabilirsiz. Unutmayın ki bu bir araç. Ancak doğru kullanıldığında doğru sonuç verecek.

• ■ Bu bir paket, paketin bir ucunda kişiyi tanımlıyoruz, paketin diğer ucunda per-sonel görev analizi diye bir şey var. Onunla da işin davranışsal gereklerini tanımlı-yoruz. Her ikisi yapıldığında doğru işe doğru adam seçimini yüzde 90 oranında yakalıyorlar. Doğru kişinin bulunabilmesi için her ikisinin birlikte yapılması gereki-yor. Biz sistemi sattığımız şirketleri bu konuda uyarıyoruz. Bir de şu var, sistemi bütünüyle kullanabilmek için mutlaka bizim verdiğimiz eğitimi almaları lazım. Eği-tim almadan şirketlere bu sistemi kullanma hakkını vermiyoruz."

• ■ Sistemin verdiği bir kişilik envanteri. Bunun yanısıra kişinin eğitimi, tecrübesi, iş becerisi de elbette önemli. Bütün bunlar var ama, kişiliği o işe uymuyorsa o za-man büyük sorun var. Çünkü kişiliğini değiştirmesine imkan yok. Kişi azmederse, gece okuyabilir, tahsilini tamamlayabilir, işi öğrenebilir ama, kişiliği işle uyumu-yorsa o zaman devamlı sorunları olacaktır."

• ■ Kişilik profil analizi için aldığımız ücret dört buçuk milyon civarında. Şirketler bü-yük miktarda aldıklarında bir değerlendirme bir milyon liraya maloluyor. Aslında şirketinizin imajını ve ürünlerini emanet ettiğiniz bir elamanın işinize ne ölçüde ya-rayacağını öğrenmek için talep edilen ücret çok değil.