

İKİ DERGİ BİRARADA



ARACI KURUMLAR REHBERİ PANORAMA İLE BİRLİKTE

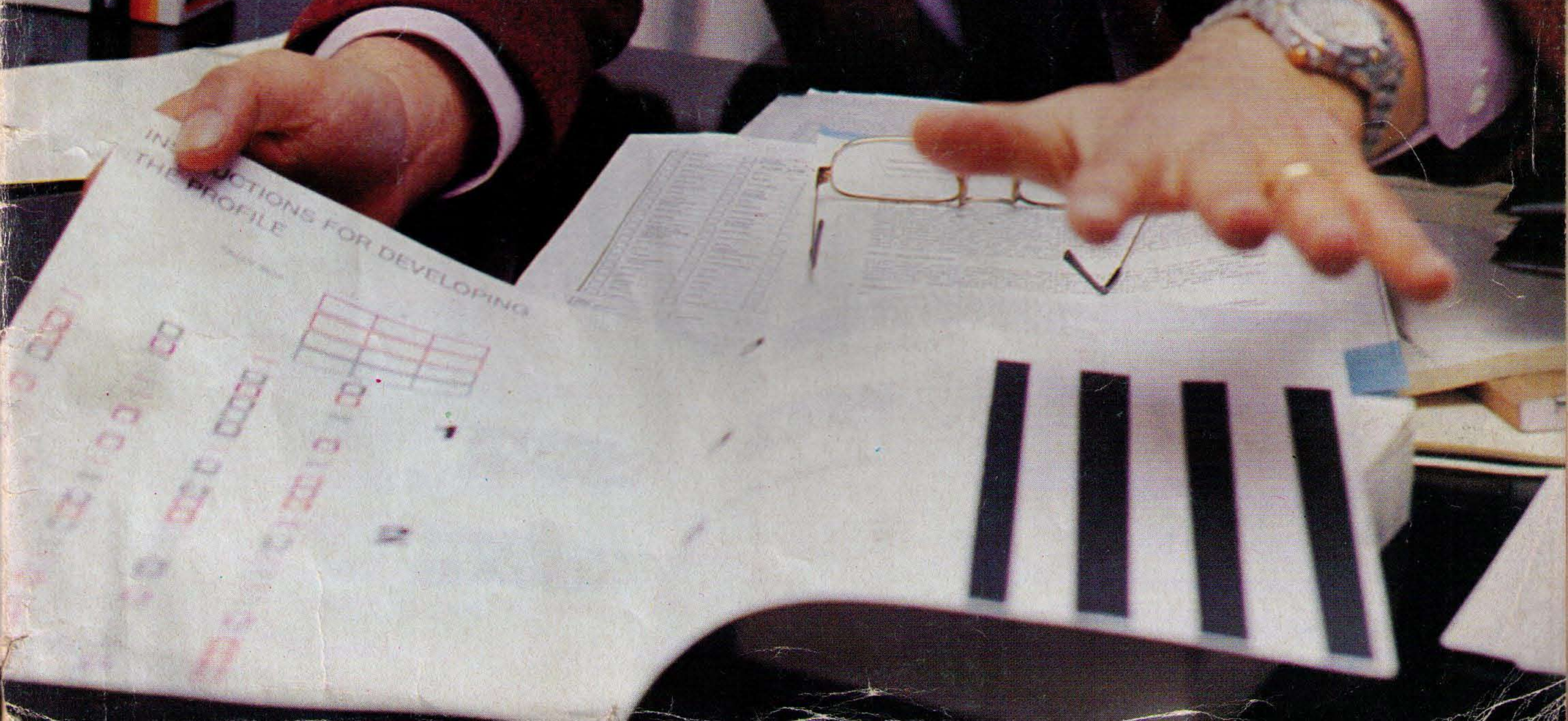
PANORAMA

7-14 NİSAN 1991 YIL:4 SAYI:15 4000TL.

**BÜYÜK ŞİRKETLERE
GİRMEK İSTEYENLER!**

BU TESTİ GEÇMEK ZORUNDASINIZ

**ÜNLÜ PPA YÖNTEMİNİ TÜRKİYE'YE
GETİREN ATILA KORYÜREK, 40'I AŞKIN
ŞİRKETTE BU TESTİ UYGULADI**



ADI

GÖREVİ

DEĞERLENDİREN

TARİH

PERSONEL GÖREVE ANALİZİ

Bu analiz kişi ile görevi bağdaştırır

HER SORUNUN KARŞISINDAKİ KUTULardan SADECE BİRİNİN İÇİNE, O GÖREVE İLGİLİ

İSTENİLEN NİTELİKLERİN AZLIĞI VEYA ÇOKLUĞUNA GÖRE, BİR NOKTA İŞARETİ KOYUN.

	ÇOK AZ	AZ	BİR AZ	ÇOK	PEK ÇOK	D	I	S	C
1. Detay gerektiren işleri kolaylıkla yapabilmeli									
2. Görevi içinde ve gerektiğinde etrafa sevimsiz gelebilecek kararları alabilmeli									
3. Rutin işleri sıkılmadan, devamlı yapabilecek nitelikte olmalı									
4. Değişik kişilikteki personeli organize edebilecek nitelikte olmalı									
5. Diplomatik ve işbirliğine yatkın olmalı									
6. Eski uygulamalara bağlı olmadan hareket edebilmeli									
7. Yeni fikirler geliştirecek yaratıcılıkta olmalı									
8. Yabancılarla iletişim kurabilmeli									
9. Mevcut iş düzeninin yürütülmesinde kurallara uyabilmeli									
10. Direkt denetim altında çalışabilmeli									
11. Kendisini ifade edişte stil ve anlatım gücüne sahip olabilmeli									
12. İşle ilgili sistemleri en mükemmel şekilde uygulayabilmeli									
13. Kişilere sorunlarının çözümünde yardımcı olabilmeli									
14. Bir iş veya görev sahasında sıkılmadan kalabilmeli									
15. Tekrar gerektiren bir işe uyum ve beceri sağlayabilmeli									
16. İş akımının kesilmeleri veya değişikliklerinden kaynaklanan sorunlarla başedebilmeli									
17. Görevi gereği alacağı riskleri değerlendirmede dikkatli olabilmeli									
18. Etrafındaki kişileri motive edebilmeli									
19. Etrafından gelebilecek itirazlara karşı koyabilecek nitelikte									
20. Büyük çapta ileriye dönük planlar yapabilecek öngörüye sahip olabilmeli									
21. Etrafındakilerini kendi fikri yönünde ikna edebilmeli									
22. Kuruluş politikalarını uygulama konusunda dikkatli olabilmeli									
23. Ayrıntılı direktifleri takip edebilecek sabıra sahip olabilmeli									
24. Bulduğu görev kademesinde kalmaktan tatmin olabilmeli									

Büyük şirketler artık PPA yöntemini uyguluyor. "Görev analizi" ile "kişilik analizi" sonuçları karşılaştırılarak eleman seçimi yapıyor.

Systems tarafından satın alınan Kişilik Profili Analizi bugün dünyanın dört bir yanında personel politikalarının kılavuzu olarak kullanılıyor.

Thomas International ile lisans anlaşması yaparak bu yöntemi Türkiye'de kullanma hakkını kazanan Thomas Uluslararası Personel Hizmetleri Şirketi'nin Yönetim Kurulu Başkanı Koryürek, Kişilik Profili Analizi'nin işveren tarafından nasıl kullanıldığını şöyle anlatıyor:

"Diyelim ki, bir halkla ilişkiler müdürü işe alınacak. İşverenin bir halkla ilişkiler müdüründen beklendikleri neler? Detaylı işlerle uğraşması mı? Hayır. Hoş olmayan kararlar alması mı? Hayır. Sabırlı olması mı? Hayır. Değişik nitelikteki kişileri organize edebilme yeteneği mi? Evet. İşe alınacak kişiden beklenenler, yerine getirmesi istenen görevin analizini kapsayan bir doküman çıkarılıyor ve bir grafik elde ediliyor.

Bu grafik, işverenin aradığı elemanın o işle ilgili davranışlarının grafiği. Oturup bunu yaptıktan sonra iş kolaylaşıyor. Çünkü işveren ne istediğini biliyor. İlan veriyor, başvurular yapılıyor. Önce fiziki bir değerlendirme yapılıyor.

Öğrenim durumu, tecrübesi, bildiği dil, vs. 'Olabilir' denilenlere Kişilik Profili Analizi uygulanıyor. İşverenin elindeki görev analizi grafiği ile, hangi adayın 'benlik grafiği' (kişinin kendisini nasıl gördüğünü gösteren grafik) bağdaşyorsa, 'işin adamı'nın o aday olduğuna karar veriliyor."

Bir zamanlar, "Ne olacak memle-

ketin hali?" sorusuna verilen öznlü cevaplardan biri "adama göre iş değil, işe göre adam kardeşim"di. O

günlerden bugünlere çok şey değişti. Artık "işe göre adam" ilkesi geçerli; işverenler "işin adamı" nı arıyor.

Ama, işin adamını bulmak sanıldığı kadar kolay değil. Öğrenim durumu, tecrübe, yaş gibi "maddi" kıstaslar objektif olmasına objektif. Gelgelelim, madalyonun yalnızca bir yüzünü, "maddi" yüzünü gösteriyor. Ya "manevi" olan? Acaba, "aranan şartlara haiz" olan şahsın "ruhsal kişiliği", yapacağı işe uy-

gun mu? Yani, "iş adama" göre mi? Yanıtı, Kişilik Profil Analizi veriyor.



İşverenin elindeki görev analizi grafiği, hangi adayın "benlik grafiği" ile bağdaşyorsa, "işin adamı" nın o aday olduğuna karar veriliyor.



SÖYLEŞİ
ATILA KORYÜREK

"İNSAN UNSURUNU KEŞFETTİK"

Thomas Uluslararası Personel Hizmetleri Ltd. Şirketi'nin Yönetim Kurulu Başkanı Atilla Koryürek, "Kişisel Profil Analizi" yöntemini, bu yöntemin hangi amaçlarla ve nasıl uygulandığını Panorama'ya anlattı.

Panorama: Niçin Kişisel Profil Analizi yöntemi?

Koryürek: Bir anekdotla açıklayayım. Denir ki, "biz insanları fiziki niteliklerinden dolayı işe alıp, davranış yetersizlikleri nedeniyle işlerine son veririz." Çalıştığım pek çok işyerinde şunu gördüm: İnsanlar işgal ettikleri pozisyonlara hasbalkader gelmişlerdi. Bunun nedenlerinden biri, değerlendirmelerin fiziki kıstaslara göre yapılmış olmasıydı. Hangi okulu bitirmiş, nerelerde çalışmış, hangi dilleri biliyor... 80'lerde dünyaya açıldığımız zaman korkunç bir rekabetin olduğunu ve bu rekabetin ana unsurunun da insan olduğunu gördük. İnsan unsurunu yeniden keşfettik. Mala yatırım yapılmıştı, binaya yatırım yapılmıştı ama, insana yatırım yapılmamıştı.

Oysa, kaliteli malı yapan da, satan da insan. Ama, bilgisayarların çocuklarımızın odalarına girdiği günümüzde, personel seçiminde babadan kalma yöntemlere başvuruyorduk. Sınavlar, dil bilgisi testleri... Var sayalım ki, sınavlar geçerli. Bu geçerliği, fiziki geçerliği elinde tutan insan, iş yerinde nasıl

davranacak, bu fiziki geçerliği iş yerinde nasıl kullanacak? Bununla ilgili hiçbir bilgimiz yok.

Peki, Kişilik Profil Analizi bu bilgiyi verebiliyor mu?

Koryürek: Bir örnek vereyim. Bir sekreter. Çok cici, çok atak, işini bilen bir hanım. Fakat işinden memnun değil. Mutsuz. Testi uyguladık. Sonuç çok ilginç. Hanımefendi tam bir satıcı. Ne yapılmış?

Derby'e çıkacak bir yarış atı, bir sütü arabasına bağlanmış. Tabii bu büyük bir bunalım yaratmış. O insan çıkacak satış yapacak. Onun profil kesitinde satıcı olmak var. Değişik insanlarla uğraşacak, değişik yerlere gidecek. Onun moral, fikri beslenmesi bu. Masanın başından alındı, satış bölümüne verildi, şimdi gayet başarılı bir satıcı.

Kişilik Profil Analizi nasıl yapılıyor?

Koryürek: Bütün sistem 24 sorudan ve her sorudaki dört sıfattan oluşuyor. Teste tabi tutulan kişi, dört sıfattan kendisine en yakın ve en uzak olanı işaretliyor. Sistemin özelliği bu. Kişiyi başka biriyle karşılaştırmıyor. Ya da başka birinin koyduğu kıstaslarla değerlendiriyor. Kişiyi, "kendini değerlendiriyor" diyor. 24 soruya verilen yanıtlardan ortaya üç adet grafik çıkıyor. Birinci grafik, kişinin benliği: Kişi kendisini nasıl görüyor. İkinci



FOTOĞRAFLAR: BAKTUNAN KRAN

grafik, kişi iş yerinde nasıl davranıyor?" sorusunu yanıtlıyor. Üçüncü ise, kişinin baskı altında ne yaptığını gösteriyor. Kişinin baskı altında ne yaptığı çok önemli. Annesine telefon edip yardım mı istiyor, camı çerçeveyi mi indiriyor, yok sa"arkadaşlar ciddi bir sorun var, birlikte bir çözüm bulalım" mı diyor. Grafikler, stresi ve stres kaynaklarını da gösteriyor. Bilgisayar yanıtların verilmesinden 2.5 dakika sonra kişilik grafiğini çıkarıyor. Ayrıca, kişilik yapıyla ilgili bütün detayları ihtiva eden bir rapor da veriliyor.

Peki, sistemi aldatmak mümkün mü?

Koryürek: Sistemi iki nedenle aldatabilirsiniz. Birincisi, sistemi anlamamışsınız. İkincisi, kişinin saklayacak birşeyi vardır. Ama, iki durumda da geçersiz profil çıkar. Çünkü, sorular birbirlerini check ediyor. Bu nedenle sistemi aldatmak mümkün değil. Olduğunuzdan



farklı bir kişilik profili çıkaramazsınız. Ancak, geçersiz bir profil çıkarabilirsiniz ki, onun da hiçbir anlamı yok.

Yaptığımız uygulamalarda sistemi aldatmayı deneyenler çıktı mı?

Koryürek: Evet, bir uygulamada böyle bir durumla karşılaştık. Büyük bir holdinge bir eğitim uzmanı alınacaktı. Bir adayın profilini geçersiz çıktı. Yüksek okul mezunu olduğuna göre, sistemi anlamamış olmasına imkan yok. Sistemi yanıltmaya çalıştı. Biz de işverene "bu kişinin sakladığı birşey var" diye rapor verdik.

Sistemin yanılma payı var mı?
Koryürek: Yanılma payı yüzde 13. Yüzde 87'lik geçerlilik oranı çok yüksek bir oran.

İşverenlerin yanı sıra, işlerinden memnun olmayanlara, kişiliklerine uygun iş arayanlara da kişilik profili analizi uygulayarak hizmet veriyor musunuz?

Koryürek: "Henüz bireylere hizmet vermiyoruz. Ama, geçenlerde bir üst düzey yönetici başvurdu.

Kişilik Profili Analizi yaptığımızı duyduğunu, kendisine uygulanmasını istediğini söyledi. 'Niçin' dedik. Şu cevabı verdi: 'Belli bir yaşa geldim. Artık bir işe başvururken bilinçli olmak istiyorum. O iş bana göre mi, değil mi, bilmek istiyorum.' Analizi uyguladık. Tam bir 'ikinci adam' çıktı. Masa başı işlerden sıkılmayan, detaylara inebilen, verilen direktiflere harfiyen uyabilen bir kişilik. İdeal bir ikinci adam. Ama, asla birinci adam olabilecek bir kişilik değil. Çünkü, liderlik vasıfları yok. İnisiyatif sahibi değil. İnisiyatif kullanmak, bir işi başlatmak ar-

zusu yok. O hırsı duymuyor. Adam, teşekkür etti ve şöyle dedi: 'Büyük bir yanlış yapmaktan kurtuldum. Bir yere genel müdür olarak gidiyordum. Ama, içimde bir şüphe vardı. Ben genel müdürlük yapabilir miyim, yapamaz mıyım diye...'

Kişilik Profili Analizi ne zaman ve nasıl ortaya çıktı? Bugüne dek nerelerde kullanıldı?

Koryürek: Kişilik Profili Analizi, 1920'lerde Amerika'da, William Moulton Marston adlı bir psikolog tarafından geliştirildi. 1980'e dek, Amerika'da, ordu, bürokrasi ve birçok büyük şirkette kullanıldı. 1980'de, bir İngiliz grubu, Thomson International Management Systems, Marston'un yöntemini Amerikalılardan satın aldı. Bugün 32 ülkede kullanılıyor. Ve hayrettir ki, Türkiye'nin haberi yok.

Sizin nasıl haberiniz oldu?

Koryürek: Thomson International beni buldu. İki ay önce bir lisans antlaşması yaptık. Lisansla çalışıyoruz. Türkiye'de bizden başka hiçbir kuruluş Kişilik Profili Analizi yapma hakkına sahip değil.

Kişilik Profili Analizi yapmak için talep ettiğiniz ücret ne?

Koryürek: 600 bin TL. Kimileri bu ücreti pahalı buluyor. Ama, bir düşünün. Yılda yaklaşık 80-100 milyon TL maaş ödediğiniz, üstelik

şirketinizin imajını ve ürünlerini emanet ettiğiniz bir elemanın işinize ne ölçüde yarayacağını öğrenmek için 600 bin TL çok mu?

Peki, Türkiye Kişilik Profili Analizi'ni kullanan 33. ülke olma yolunda mı?

Koryürek: Bugüne dek, 40'ı aşkın şirkette bu yöntemi uyguladık. Fortune dergisinin "en büyük 500"üne giren bir holdingle anlaşma aşamasındayız.

Yöntem tanıdıkkça benimsenecek ve yaygın olarak kullanılacak kanısındayım.



Bütün sistem 24 sorudan ve her sorudaki dört sıfattan oluşuyor. Kişi, kendisine en uzak ve en yakın gelen sıfatı işaretliyor

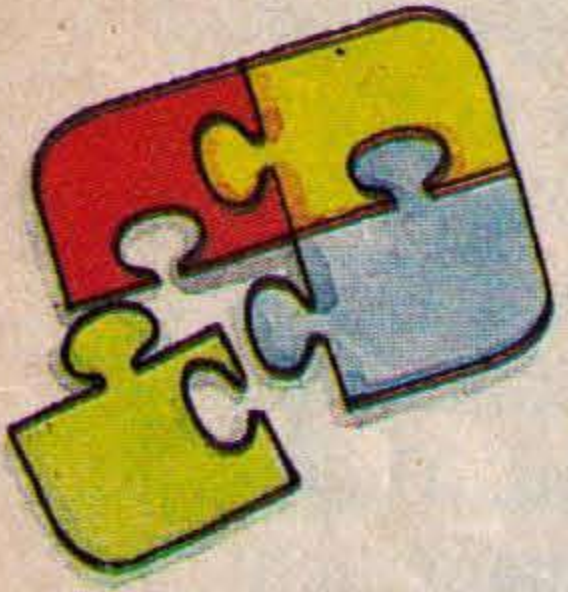


Analiz sonucunda, ortaya üç grafik çıkıyor. Bu grafikler, kişinin kendisini nasıl gördüğünü iş yerinde nasıl davrandığını, baskı altında ne yaptığını gösteriyor.

KİŞİLİK PROFİLİNİZ NE DİYOR?

YARATICI MİSİNİZ, YÖNETİCİ Mİ?

Kişilik Profili Analizi, "puzzle"ı çözüyor, kişiliğinizin "resmini" çıkarıyor. Profiliniz hangi işe uygun, hangi işe uygun değil...



Kişilik Profili Analizi'nin "mucidi" Amerikalı psikolog William Marston'a göre, dört temel kişilik yapısı var: Baskıcı kişilik, etkileyici kişilik, tutucu kişilik, uyumlu kişilik.

Bu dört "ana kişilik" her insanda mevcut. Ama, kimisinde baskıcı kişilik daha güçlü, kimisinde etkileyici kişilik. Marston'ın sistemi, bu dört unsurun, dört kişilik yapısının nasıl ve hangi dozlarda bir araya geldiğini, nasıl bir "kişilik profili" ortaya çıkardığını gösteriyor.

"Marston sistemi"ne göre, dört temel kişilik yapısının bileşimiyle oluşan "kişilik profili", kimin, hangi işe yatkın olduğunu gösteriyor. Örneğin, "hakim" kişilik yapıları "baskıcı kişilik" olanlar, yöneticiliğe yatkın. Tutumlu ve uyumlu kişilik yapılarının hakim durumda olduğu kişilikler için ise, bilgisayar operatörlüğü, muhasebecilik gibi

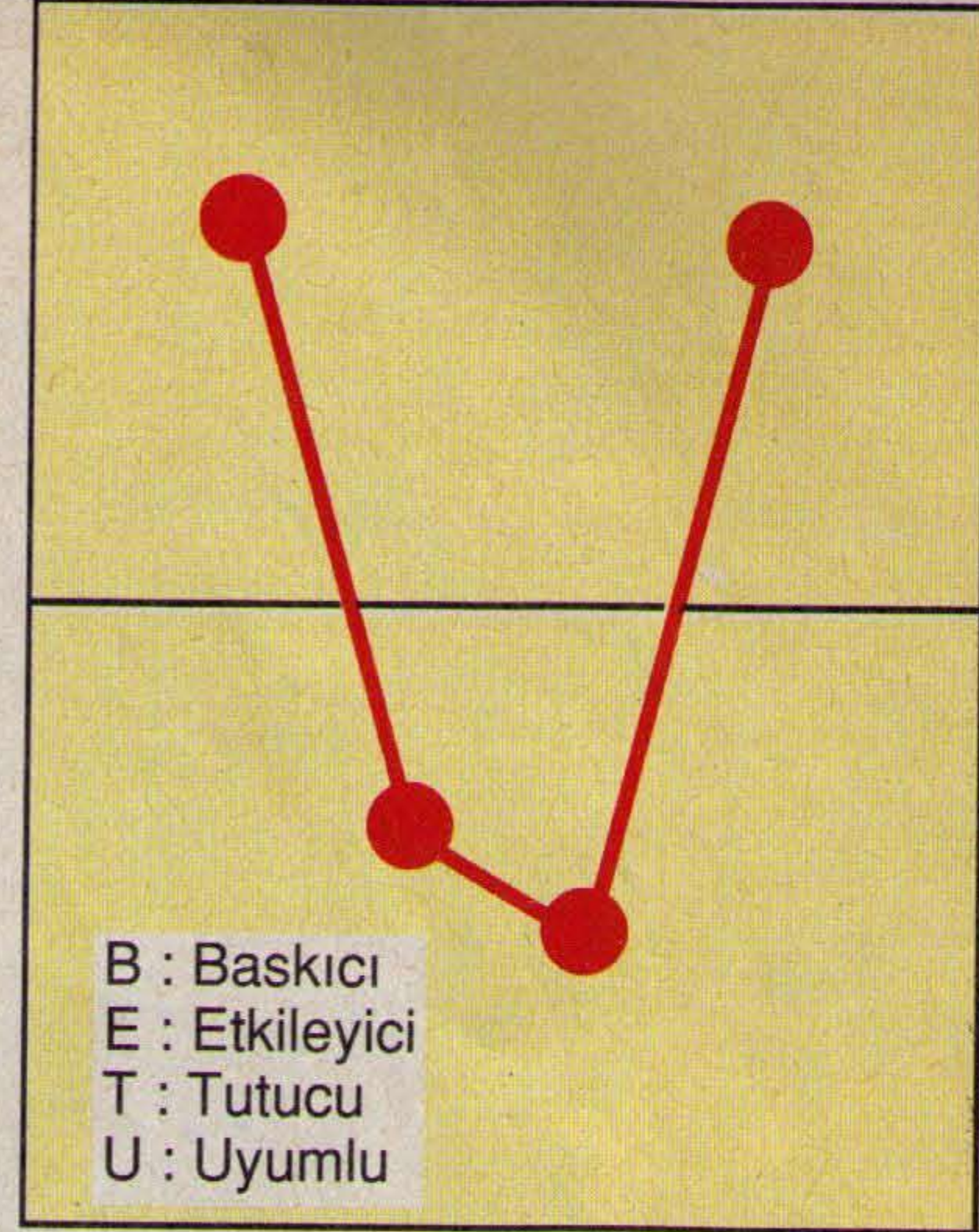
masabaşı işler uygun.

Ancak, dört kişilik yapısının arasındaki ilişki yalnızca bir egemenlik ilişkisi değil. Kişilik yapılarından biri hakim duruma geçip diğerlerini belirlemiyor. Hakim kişilik yapısı, daha çok hakim renk gibi. En çok o göze batıyor. Diğer renkler de etkilerini koruyor. Ve hakim renkle ilişkileri "tablo"yu belirliyor. Örneğin, baskıcı kişiliğin "hakim kişilik" olduğu bir durumda, ikinci "renk" uyumlu kişilik ise başka, etkileyici kişilik ise başka bir profil çıkıyor. Bazı durumlarda da, iki kişilik yapısı aynı anda hakim yapı olabiliyor.

Kişilik Profil Analizi'nde yer alan 24 soruya verilen yanıtlar kişiliğin belirgin niteliklerini, baskı altında ortaya çıkan zaafı, motivasyon kaynaklarını belirliyor. Kişilik Profil Analizi'nin sonuçları, bu soruları yanıtlıyor ve kişiliğin profilini gösteren bir grafik çıkarıyor.

Örneğin, hafif çarpıtılmış bir "u"

B E T U



Yaratıcı kişilik profili.

harfine benzeyen bir grafik çıkıyorsa, kişilik profili "yaratıcı kişilik". Baskıcı ve uyumlu kişilik yapıları hakim durumda ve hemen hemen aynı seviyede. Bu kişilik profili, "sosyallik" isteyen işlere uygun değil. "Karar veren adam" konumunda olması da sakıncalı. Tek başına ve rutinden uzak çalışırsa verimli olabilecek bir kişilik. Yaratıcılığın ihtiyaç duyduğu özgürlüğe izin verecek ama, "ilham perileri"ni zapt-ı rapt altına alabilecek "tatlı-sert" bir şefle çalışması gerekiyor. Eğer grafik bir cezveyi andırıyorsa, baskıcı kişilik en üstte, onun bir altında etkileyici kişilik

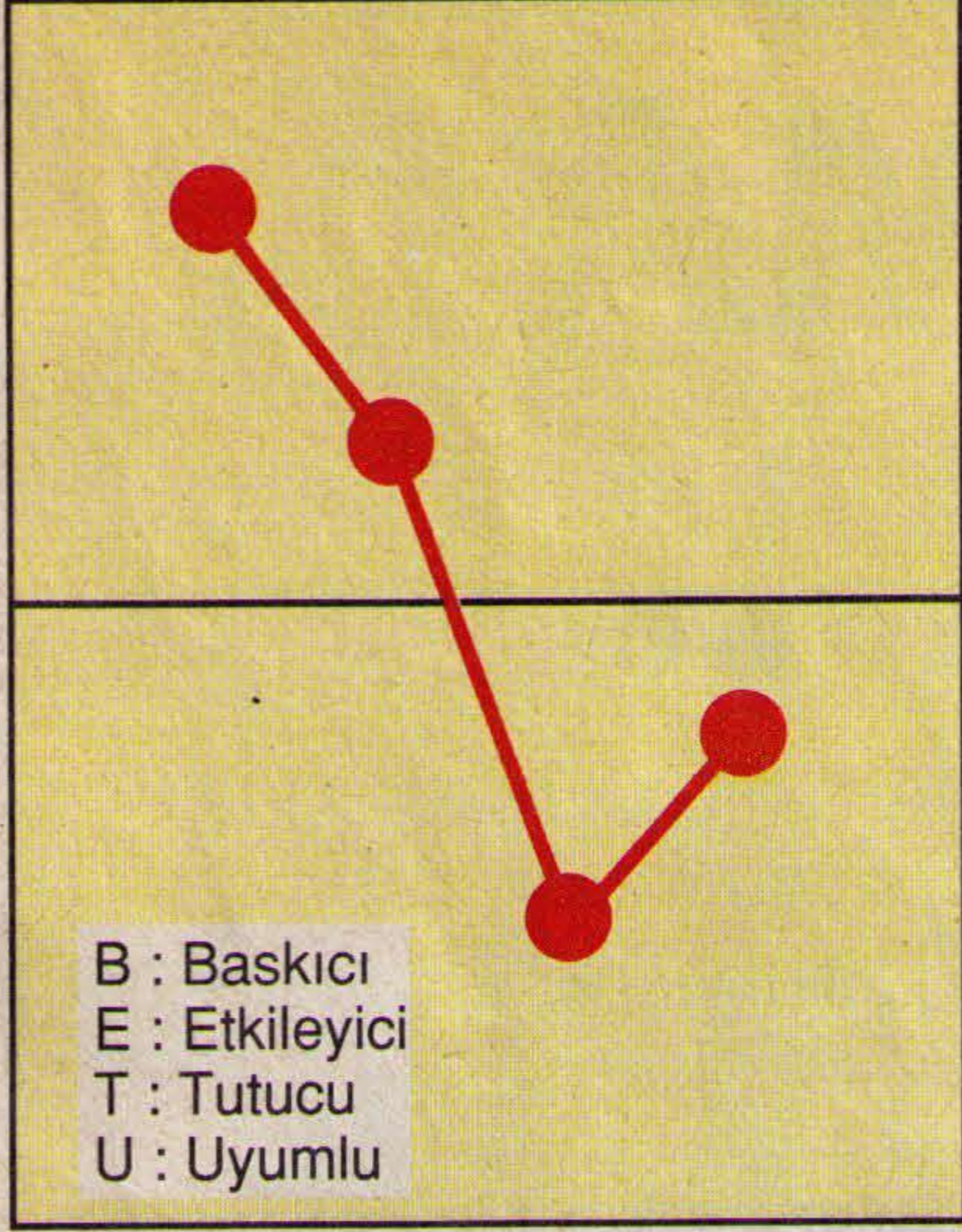
Özgeçmişe göre

Atılâ Koryürek kimdir?

Atılâ Koryürek Ankara doğumlu. Ankara Atatürk Lisesi'nden mezun olduktan sonra ABD'ye gitti ve California Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler öğrenimi gördü. Mezuniyet sonrası Türkiye'ye döndü ve Ankara'da Odalar Birliği'nde danışman olarak görev aldı. Daha sonra kendi isteğiyle Odalar Birliği'nden ayrılarak özel sektörde çeşitli kuruluşlarda çalıştı, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı yaptı. Dışişleri Bakanlığı'nda görevli olan eşinin Japonya'ya tayin olması üzerine, eşiyile birlikte Tokyo'ya gitti. Japonya'da bulunduğu yıllarda Cumhuriyet gazetesine düzenli olarak "Tokyo Mektubu" adıyla yazılar yazdı. Tokyo dönüşü, Bilim dergisinin yazışmaları müdürlüğünü yaptı. 56 yaşında, evli, bir çocuk babası.

Atılâ Koryürek bir işe başvursaydı, işverene bu özgeçmişini gönderecekti. Ve işveren, onun öğrenim durumunu, daha önce hangi işlerde çalıştığını, hangi dili bildiğini öğrenecekti. Ama, bu "kuru" bilgilerle yetinmek zorunda kalacaktı. Atılâ Koryürek'in nasıl bir insan olduğunu, işyerinde nasıl davrandığını, kişiliğinin başvurduğu işe uygun olup olmadığını bilemeyecekti. Belki, satıraralarından bazı ipuçları edinmeye çalışacaktı. Örneğin, bugüne dek daha çok ikinci adam olarak çalışmış olmasına bakarak, belki de Koryürek'in liderlik vasıfları taşımadığını, iyi bir ikinci adam olduğunu düşünecekti. Koryürek'in gazeteci-yazar niteliğini subjektif yargılarıyla değerlendirecekti. Yapılacak mülakat da Koryürek'in aranılan eleman olup olmadığına karar vermek için yeterli olmayacaktı.

B E T U



Yönetici kişilik profili.

varsa ve tutucu kişilik en alttaysa, ortaya çıkan profil "yönetici kişiliği" profili. Belirgin nitelikler, özgüven, azim, ataklık, sosyallik. Motivasyon kaynakları prestij, otorite, mevki, sadakat, özgürlük. Baskı altında ortaya çıkan zaafı ise, sabırsızlık, hırçınlık.

Bir holding yöneticisinin ifadesiyle, Kişilik Profili Analizi, bir bakıma, Paris'te Champs-Elysees'de bilgisayarla çıkartılan "horoskop"a benziyor. Ama, arada önemli bir fark var: Kişilik Profili Analizi, hangi işe, kimin yakın olduğunu, kimin baskı altında ne yaptığını, nasıl motive olduğunu söylüyor.

KİŞİSEL PROFİL ANALİZİ

TARİHİ _____

İSİM _____ SOYADI _____

ŞİMDİKİ / SON GÖREV _____

ADRES _____

ÖRNEK _____

Yumuşak İnadırcı Mülevazi Orijinal

KİŞİSEL PROFİL ANALİZİ :

AÇIKLAMA : Aşağıda her yatay dizide dört tanımlayıcı kelime bulunmaktadır. Örnek yatay dizide gösterildiği şekilde, ama sizin karar vereceğiniz için, örneğin altındaki başlayarak, size en uyan kelimelerin sağındaki kutuya [M] ve en az uyan kelimenin sağındaki kutuya [L] işaretli koyun. Unutmayın, her yatay dizide sadece bir [M] ve sadece bir [L] olacaktır. Lütfen, koyacağınız işaretleri okunaklı ve bastırarak yazın.

ÖNEMLİ HATIRLATMA :

Bu analiz bir sınav olmadığı için, doğru veya yanlış diye bir değerlendirme yoktur.

Bu form, yalnız başınıza ve rahatsız edilmeden doldurulacaktır.

Formu doldururken lütfen kendinizi, şu anda çalışıyorsanız o ortamda, yok eğer çalışmıyorsanız, bir önceki iş ortamınızda olduğunuzu düşünün eğer hiç çalışmadıysanız kendinizi evinizde tarzedin.

THOMAS ULUSLARARASI PERSONEL HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.

Balo Sokak Anadolı Apt. 17/4
Galatasaray
İstanbul
Turkey
Tel : (1) 143 70 62
Fax : (1) 143 70 62

Simon Bolivar Caddesi 10/4
Çankaya
Ankara
Tel : 140 30 20
Fax : 140 30 24

© 1972 Thomas Management Systems Inc.

Revised 1981 Thomas International Management Systems (Europe) Ltd.

Yumuşak <input type="checkbox"/>	İnadırcı <input type="checkbox"/>	Mülevazi <input type="checkbox"/>	Orijinal <input type="checkbox"/>
Dikkat çekici <input type="checkbox"/>	Tarıdan korkan <input type="checkbox"/>	İnatçı <input type="checkbox"/>	Tatlı <input type="checkbox"/>
Kolayca yönlendirilen <input type="checkbox"/>	Dobra <input type="checkbox"/>	Sadık <input type="checkbox"/>	Sevimli <input type="checkbox"/>
Açık fikirli <input type="checkbox"/>	Uyum sağlayan <input type="checkbox"/>	İradeli <input type="checkbox"/>	Neşeli <input type="checkbox"/>
Espirili <input type="checkbox"/>	Kesin kararlı <input type="checkbox"/>	Yürekli <input type="checkbox"/>	Dengeli <input type="checkbox"/>
Rekabeti seven <input type="checkbox"/>	Karşısındakini düşünen <input type="checkbox"/>	Mutlu <input type="checkbox"/>	Zorluk çıkartmayan <input type="checkbox"/>
Dırdırcı <input type="checkbox"/>	İtaatkar <input type="checkbox"/>	Baş edilemeyen <input type="checkbox"/>	Şakacı <input type="checkbox"/>
Cesur <input type="checkbox"/>	İlham veren <input type="checkbox"/>	Boynu eğik <input type="checkbox"/>	Zayıf <input type="checkbox"/>
Kolay kaynaşan <input type="checkbox"/>	Sabırlı <input type="checkbox"/>	Ayakları üstünde durabilen <input type="checkbox"/>	Yumuşak tavırlı <input type="checkbox"/>
Riske girmeyi seven <input type="checkbox"/>	Algılayıcı <input type="checkbox"/>	Nazik <input type="checkbox"/>	Aşırıya kaçmayan <input type="checkbox"/>
Konuşkan <input type="checkbox"/>	Kendini kontrol edebilen <input type="checkbox"/>	Geleneksel <input type="checkbox"/>	Bağlayıcı kararlar verebilen <input type="checkbox"/>
Rafine <input type="checkbox"/>	Korkusuz <input type="checkbox"/>	Diplomatik <input type="checkbox"/>	Tatmin olmuş <input type="checkbox"/>
Atılgan <input type="checkbox"/>	Grubun göz bebeği <input type="checkbox"/>	Yumuşak yaklaşımı <input type="checkbox"/>	Korkulu <input type="checkbox"/>
Dikkatli <input type="checkbox"/>	Kararlı <input type="checkbox"/>	İkna edici <input type="checkbox"/>	İyi tabiatlı <input type="checkbox"/>
İstekli <input type="checkbox"/>	Arzulu <input type="checkbox"/>	İkna edilebilir <input type="checkbox"/>	Yüksek morale sahip <input type="checkbox"/>
Güven içinde <input type="checkbox"/>	Sempatik <input type="checkbox"/>	Toleranslı <input type="checkbox"/>	Zorlayıcı <input type="checkbox"/>
Disiplin sahibi <input type="checkbox"/>	Bonkör <input type="checkbox"/>	Canlı <input type="checkbox"/>	Tutarlı <input type="checkbox"/>
Hayranlık duyulan <input type="checkbox"/>	Müşfik <input type="checkbox"/>	Kösesine çekilmiş <input type="checkbox"/>	Güçlü kişilikli <input type="checkbox"/>
Saygılı <input type="checkbox"/>	Yeni uluklar arayan <input type="checkbox"/>	İyimser <input type="checkbox"/>	Anlayışlı <input type="checkbox"/>
Münakaşacı <input type="checkbox"/>	Uyumlu <input type="checkbox"/>	Soğukkanlı <input type="checkbox"/>	Sorumsuz <input type="checkbox"/>
Güvenen <input type="checkbox"/>	Kendince yeterli <input type="checkbox"/>	Olumlu <input type="checkbox"/>	Sakin <input type="checkbox"/>
Kolay kaynaşan <input type="checkbox"/>	Kültürlü <input type="checkbox"/>	Canlı <input type="checkbox"/>	Allıdıcı <input type="checkbox"/>
Arkadaş canlısı <input type="checkbox"/>	Verilere sadık <input type="checkbox"/>	Açık sözlü <input type="checkbox"/>	Tuluk <input type="checkbox"/>
Yerinde duramayan <input type="checkbox"/>	İyi niyetli <input type="checkbox"/>	Herkesce tanınan <input type="checkbox"/>	İmanlı <input type="checkbox"/>

Kişilik Profili Analizi'ne göre

Atılâ Koryürek kimdir?

Thomas International Management Systems Şirketi, özgeçmiş-mülakat yöntemiyle yetinmedi. Atılâ Koryürek'i, Kişilik Profili Analizi'ne tabi tuttu. Analiz sonucunda, aradığı adamın Koryürek olduğu kararına vardı. Çünkü görev analizi grafiği ile "kişilik grafiği" uyuşuyordu. Atılâ Koryürek'in, ayrıntılı kişilik profilinden çıkardığımız bir özeti aktarıyoruz:

Atılâ Koryürek iyi bir lider. İnsanların güvenini ve saygısını kazanma yeteğine sahip. Kolay ilişki ve iletişim kuruyor. Emir vererek değil, ikna ederek yönetmeyi yeğliyor. İnsanları motive etmekte mahir. Ancak bazı durumlarda fazla coşkulu davranıyor, mübalağa yapıyor. Koryürek, insanlarla yakın teması gerektiren işlerden hoşlanıyor. Rutinden ve kurallardan çabuk sıkılıyor.

Bağımsız olabileceği işleri tercih ediyor. Prestij ve otorite sahibi olmak istiyor. Başlıca motivasyon kaynağı, yeteneklerinin takdir edilmesi. Rapor yazmak, verileri inceleyip değerlendirmek, detaylara inmek Koryürek'in yapabileceği işler değil. Koryürek iyi bir fikir satıcısı. Uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işler Koryürek'in doğasına aykırı. Bağımsız bir kişilik. Dolayısıyla zaman zaman 'dikbaşı' olabiliyor. Koryürek'i tanımlayan sözcükler: Etkileyici, ikna edici, özgüvenli, kararlı, hareketli, ısrarcı, inatçı.

