



Hiperaktif HR Consultancy

Tuğba AVCI
tugba.avci@hiperaktif.com

BİLİŞİM İNSANLARI

CIO Seçiminde İşleyen Süreç



Çeşitli mülakat teknikleri, psikolojik testler, değerlendirme merkezleri ile en doğru adayı bulma süreci işveren için de aday için de oldukça sancılıdır... Bir önceki yazımda yetkinlik bazlı mülakat ve vak'a çalışmasından bahsetmişim. Bu yazımda stres mülakatlarından başlamak istiyorum. İsmi bile insanı strese sokmaya yetiyor.

BİLİŞİM İNSANLARI

Coğunlukla strese dayanıklılık gerektiren pozisyonlar için uygulanan bu teknik, üst düzey yönetici seçiminde çok uluslu şirketlerce sık kullanılır. Maalesef, Stres Mülakatı ile "Stresli Mülakat" arasında kalın bir çizgi olduğu halde, genellikle birbirine karıştırılır. Önce stres mülakatının ne olduğunu ve ne amaçla kullanıldığını tanımlamakta yarar var.

Adayın stres altında karar alma becerilerini analiz etmek üzere uygulanır. Bir profesyonel tarafından uygulanmazsa, rahatlıkla manipüle edilebilecek bir mülakat tekniğidir ve mülakatçının strese girmesi ile son bulabilir.

Başarılı bir stres mülakatı için, mülakatçının psikoloji eğitimi almış olması gerekiyor. Çünkü tekniğin amacı; adayı strese sokmak değil, stres altındaki adayın tepkilerini bilimsel yöntemlerle analiz etmektir. Stres, bilinçten çok daha güçlü olan bilinçaltını tetikler ve çoğumuz stres arttıkça hislerimizle karar vermeye yöneliriz. Dolayısı ile kanı donduran bir isme sahip olsa da stres mülakatı, aday için de şirket için de yararlı bir uygulamadır. Sonuçta, uygulanan baskıya dayanmıyorsanız o pozisyon için uygun değilsinizdir. Bu doğrultuda, mutlu olmadığınız bir işte başarılı da olamazsınız.

Stresli mülakatlara geçelim; mülakata geç girmek, ukalalık yapmak, garip bir problemi adayın önüne koyarak çözmesini beklemek gibi stres mülakatının parçaları olan yöntemlerin, psikoloji eğitimi almamış biri tarafından uygulanması ile ortaya çıkar. Ancak bu yaklaşım adayın iç dünyasındaki hezeyanları anlamaya yetmez. Çünkü analist yeterli donanıma sahip değildir. Maalesef, adayların önemli çoğunluğu da bunun Stres Mülakatı olduğunu düşünür.

Psikolojik testler...

Uzmanlık gerektiren uygulamalar için şirketler çoğunlukla değerlendirme merkezleri ile çalışmayı tercih ediyorlar. Değerlendirme merkezlerinde adaylar, hem "psikolojik testler" hem de özel mülakat teknikleri ile analiz ediliyorlar.

Test kelimesinin Latince, "metalleri birbirinden ayıran döküm potası, çanak" anlamına gelen "Testa"dan



geldiği düşünülmektedir. Ayırıştırmak, yani kategorize etmek yine bu kelimenin anlamında yatıyor. Günlük hayatımızda farkında olmadan sürekli insanları kategorize ederiz; bu bilinçaltımız tarafından kullanılan bir tür tanıma sistemidir. Dost-düşman veya iyi-kötü kategorizasyonu gibi...

Psikolojik testler, kişinin iyi ya da kötü, başarılı ya da başarısız olduğu sonucunu vermez. 1900'lü yıllarda yalan makinesinin mucidi tarafından geliştirilmeye başlanan kişilik analizi, günümüze kadar çeşitlendirilerek geliştirilmiştir. İşe alım sürecinde kullanılmaya başlanması ile beraber "endüstriyel testler" olarak adlandırığımız farklı bir psikolojik araştırma/test kategorisi ortaya çıkmıştır. Özellikle Avrupa'da işten çıkarma oldukça zorlu bir süreç ve yüksek maliyet gerektirdiği için testlerin kullanım oranı Avrupa'da oldukça fazladır. Ülkemizde ise ağırlıklı olarak yönetici seçimlerinde kullanılıyor. Bunun sebebi de test maliyetleri kadar işverenin uygun koşullarda uygulama yapamıyor olmasıdır.

Çoğu yöneticinin kendine hakaret gibi algıladığı testler aslında işverenden daha çok adayın işini kolaylaştırıyor. Mülakatların can alıcı soruları adını verdiğim, kişisel özellikler hakkında yöneltilen soruların yanıtları, testlerle edinilebiliyor. Henüz bir kişilik envanteri uygulamadıysanız, işverenlerden önce kendinize uygulamanızda yarar var. Sonuçta hemen her testte benzeri bir sonuç vereceksiniz.

En iyi 500 kategorisinde yer alan şirketlerin önemli bir bölümü bu teknikleri kullanıyorlar. Bu sürecin pek çok yerde de işlemediğini görüyoruz. Başarısını, çalıştığı şirkette kanıtlamış yöneticiler, yukarıda anlattığım süreci hiç yaşamadan transfer olabiliyorlar. Çünkü şirketler için en değerli veri, kanıtlanmış başarılar olmaktadır.