

KİŞİLİK ENVANTER TESTLERİ VE PERSONEL PROFİLLEME ÇALIŞMALARI



ÇALIŞMANIN AMAÇ VE FAYDALARININ DETAYLI AÇIKLAMASI

PLUSECON security Consulting tarafından personel kaynaklı riskler yaşama ihtimali olan kurumların personellerine, profesyonel düzeyde kişilik envanter testleri, genel kültür testleri, serbest çağrışım soru testleri, sosyal medya hesapları incelemesi, kişi hakkında internet ortamında dijital iz takibi ve son olarak yüz yüze mülakat uygulamaları yolu ile profileme çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Bilindiği gibi yapılan iş ve bulunulan sektör gereği birçok kurum kendi personelinden kaynaklanan, bazen can ve genelde mal güvenliğini etkileyen, ticari ve imaj kayıplarına sebep olan riskler yaşamaktadır. Bu sektörler ve ilgili riskler aşağıda sıralandığı gibidir.

- CIT (Zırhlı kıymet nakli) sektöründe yaşanan personel kaynaklı hırsızlıklar
- Bankacılık sektöründe personel ve yöneticilerden kaynaklanan kayıplar
- Bankacılık sektöründe silah taşıma yetkisine sahip güvenlik görevlilerinden kaynaklanan can, mal ve imaja yönelik riskler.
- Tüm kar amaçlı kurumlarda personel ve yöneticilerden kaynaklanan kayıplar
- Taşımacılık ve lojistik sektöründe personelden (araç sürücüleri) kaynaklanan ve genelde öfke kontrolü ve sosyal davranış bozuklukları sebebi ile ortaya çıkan riskler
- Perakendecilik sektöründe personelden kaynaklanan hırsızlıklar
- Kurumları ve VIP'leri hedef alan Terör riskleri
- Kurumsal imajı zedeleyecek personel ve yönetici kaynaklı risk unsurları
- Kurumları kanuni yaptırımlara maruz bırakabilecek personel kaynaklı riskler
- Bilgi güvenliğini tehdit eden personel kaynaklı riskler
- Kurumlarda grup çalışması ortamlarını olumsuz etkileme riski
- Eğitim kurumlarında öğretmenler ve/veya çalışanlardan kaynaklanan kurum imajını etkileyebilecek suç teşkil edici durumlar (Şiddet düşkünlüğü, pedofili, ayrımcılık, taciz vs.)
- Personel kaynaklı (müşteri kaybı, kurumsal imajın zedelenmesi, vs. gibi) oluşan riskler

-
- Hizmet sektöründe personel kaynaklı oluşan imaj kaybı ve onun etkilediği ticari kayıp riskleri

Bu sektörlerden en önemlilerinden biri zırhlı araçla kıymet naklini içeren ve genelde uluslararası adı ile CIT "Cash in Transit" denilen hizmet koludur.

Kıymet nakli sektöründe, personelden kaynaklanan kayıplara ülkemizden sayısız örnekler verebiliriz. Sadece son birkaç yıl içerisinde kıymet nakli yapan araçların, aracın kendi personeli tarafından soyulması ile ilgili sayısız örnek yaşanmıştır.

Bu durumdan en fazla etkilenen sektörlerden birisi de perakendecilik sektörüdür ve uluslararası istatistiklere göre bu tür işletmelerde oluşan ticari kayıpların yaklaşık %60'lık bölümünün personel kaynaklı olduğu saptanmıştır.

Terör ile ilgili risklerde de personelden kaynaklı sayısız önlemler yaşanmıştır. Bunun ülkemizle ilgili verilebilecek en önemli örneği Özdemir Sabancı suikastıdır. Hatırlanacağı üzere 1995 yılında Özdemir Sabancı ve iki ayrı holding çalışanı içeriye sızan DHKP-C militanları tarafından Sabancı Plaza'da suikasta uğramıştır.

Bankacılık sektöründe birçok kez özellikle de şube yöneticilerinden kaynaklanan zimmete para geçirme gibi sayısız olay yaşanmıştır.

Doğru personel seçilmemesi ve uygunsuz müşteri ilişkileri nedeni ile birçok kurum büyük imaj kaybına uğramış ve buna bağlı olan ticari kayıplar yaşamışlardır. Bunun en vahim örneklerinden birisi geçtiğimiz aylarda yaşanmıştır ve psikolojik bozukluğu zamanında tespit edilememiş bir German Wings pilotu, hala tam olarak açıklanamamış nedenler ve ruh halinden dolayı kontrolündeki uçakla Fransız Alplerine intihar dalışı yapmış ve bir uçak dolusu yolcunun ölümüne sebebiyet vermiştir. Şahsın rahatsızlığı psikolojik testlerle önceden anlaşılabilirdiği ve duruma engel olunabileceği halde, bunun olmaması sonucunda yaşanan can kayıplarının yanı sıra şirket de önemli ticari ve imaj kaybına uğramıştır.

Personelin aidiyet eksikliği sonucunda birçok kurumda izinsiz dinleme ve kamuoyundaki adı ile "Telekulak" riskleri vuku bulmuştur.

Birçok kişi ve kurum personelin özel hayat, kurumsal gizli bilgi, kurum müşterilerinin gizli bilgileri vs. gibi konuların aidiyet duygusu eksik, extra kazanç peşinde olan ya da küskün personeller tarafından alenileştirilmesi, basınla paylaşılması, sosyal medyaya yansımaları gibi olaylar yaşanmıştır.

Birtakım resmi ve özel eğitim kurumlarında gerek yurt dışında öğrenciye karşı şiddet uygulama, pedofili sonucunu getiren yaklaşımlar, Din, Dil Irk vs gibi konularda öğrencileri ayrımcılığa sürükleme gibi durumlar tespit edilmiştir. Bu konulardan en önemlilerinden birisi "pedofili" olarak ortaya çıkmaktadır. Pedofili vakaları gerek yurdumuzda ve gerekse diğer ülkelerde ve özellikle de eğitim kurumlarında sıkça karşılaşılan bir risk unsurudur. Yurdumuzda çok büyük bir yüzde ile erkek eğitmen veya okul çalışanlarında rastlanan bu tür yaklaşımların oranı özellikle batı ülkelerinde kadın öğretmenlerde de yüksek olarak sıkça görülmektedir. Özel eğitim kurumlarının buna önlem olarak bazı girişimlerde bulduklarını ve seçici davranmaya çalıştıklarını düşünüyor olsak da, özellikle devlet okullarında bu tür

rahatsızlıkları olan kişileri proaktif olarak tespit etme amaçlı hemen hemen hiçbir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Mayıs 2015 yılı içinde yaşanan bir olayda 10 yaşındaki öğrencisi ile nikahlandığını rüyasında gördüğünü iddia eden ve buna dayanarak kız çocuğunu ailesinden isteyebilecek kadar önemli ve vahim bir kişilik bozukluğuna sahip bir öğretmenin, daha önceki benzer eğilimlerinden dolayı sadece başka bir okula atanmış olması hem düşündürücü hem de üzücüdür. Tabii ki eğitim kurumlarında karşılaşılabilecek tek risk yukarıda belirtilen konu değildir. Yine ülkemizdeki eğitim kurumlarında, öfke kontrolü yapamayan bazı öğretmenlerin uyguladığı orantısız şiddet sebebi ile zarar gören sayısız öğrenci bulunmaktadır. Devler okullarında bu sebeplerden doğacak imaj kaybı, merkezi yönetimin doğasından dolayı göze alınabilir bir risk iken, iyi bir eğitim öğretimin yanı sıra aynı zamanda ve doğal olarak ticari kaygılar da taşıyan bir özel okul için hayati önem taşıyan bir durumdur.

Özellikle silahlı banka güvenlik görevlilerinin taşıdıkları silahlarla intihar etmeleri veya intihar girişiminde bulunmaları son yıllarda sıkça yaşanan kurumsal risklerden birisidir. Bu sebeple silah taşıyacak olan personellerin kişilik özellikleri açısından bunu kaldırıp kaldıramayacakları, intihara eğilimlerinin olup olmadığı, baskı altında hareket etme yetilerinin olup olmadığı konularının önceden belirlenmesi son derece hayati bir konudur. Bu konu ile ilgili derlenen yaşanmış bazı örnekler aşağıdaki gibidir.

Bunun yanı sıra tecrübe ve eğitim eksikliği yanında, stress altında kalamama, öfke kontrolü yapamama, gereksiz inisiyatif kullanma hevesi vs. gibi kişisel özelliklerden dolayı meydana gelen bir takım olaylarda silahını kullanan ve alınan kötü sonuçlardan dolayı kurum imajına zarar veren bir çok güvenlik görevlisi olmuştur.

Yukarıdaki satırlarda bahsedildiği üzere işyerlerindeki personel kontrolü işverenlerin en önemli gereksinimlerinden birisidir. İK kapsamında işe alım çalışması öncesinde gerçekleştirilen önlemler genelde "Savcılıktan iyi hal raporu" getirilmesinin istenmesi ile sınırlıdır. Daha önceki örneklerde görüleceği üzere bu tür yaklaşımlar personelin gerçek niyet ve kişiliğinin ölçülmesinde yeterli olmamaktadır. Bunun yanı sıra daha önceki sicili tertemiz olan bir personelin, ailevi durum, hastalık, terör örgütlerinin kadro geliştirme çabaları, kumara bulaşma, maaşların azlığı vs. gibi birçok sebepten ötürü kişilik ve amaç değişimi yaşamayacağı garanti edilemez.

PLUSECON Security consulting özellikle ticari ve imaj kayıplarının sıkça yaşanma ihtimali olan ve bünyesinde VIP barındırması sebebi ile suikast ihtimali bulunan, silahlı güvenlik görevlisi istihdam eden veya alt yüklenicilerden bu tür personeli temin eden kurumların ve yukarıda bahsedilen tüm risk faktörlerini yaşama ve bundan zarar görme ihtimali bulunan işletmelerin çalışanları için etkili bir personel kişilik testi ve mülakat uygulaması çalışmaları gerçekleştirmektedir. Çalışmalarımız 20 yıldan fazla sektör tecrübesi olan Güvenlik danışmanlarımız ve aynı zamanda güvenlik sektöründe tecrübesi bulunan Psikologlarımız ve sosyologlarımız tarafından gerçekleştirilmektedir. Tek-tek ya da gruplara uygulanan psikoanalitik testlerden sonra her bir personel ile şahsi mülakatlar yapılmakta ve mülakat sonuçları kişilik testi sonuçları ile birleştirilmek sureti ile kurum yönetimleri için detaylı raporlar hazırlanmaktadır. Çalışma kişilik testi uygulamalarının WEB sitemizde yer alan anketlerin online doldurulması ve tarafımızca yapılan değerlendirmeden sonra kişilik testi online anketine katılan her bir katılımcının yüz yüze yapılandırılmış mülakat

çalışmasına alınması şeklinde de gerçekleştirilebilmektedir. Kurumumuz tarafından sağlanan ve yukarıda açıklanan hizmetin kurumlara getirileri aşağıda sıralandığı şekildedir.

- *Personel kişilik analizi vasıtası ile kurumsal ticari kayıplara sebep olabilme ihtimali olan personelin önceden, hatta işe alım öncesinde tespit edilmesi ve kayıpların önlenmesi.*
- *Kurum imajını zedeleyebilecek karakter ve kişilik yapılanmasına sahip personellerin ayırt edilebilmesi veya öngörülebilmesi.*
- *Agresiflik derecesi yüksek personellerin belirlenebilmesi ve bu kişilik yapılanmasından doğabilecek her türlü zararın önceden önüne geçilebilmesi.*
- *Personel kişilik analizleri testleri ve mülakat sonuçları uyarınca personel hakkında bir kişilik ve beceri analiz haritası çıkarılması ve bu sayede uygun pozisyonlara uygun adayların yerleştirilmelerinin sağlanması.*
- *Üst veya orta düzey yöneticilik pozisyonları için düşünülen adayların kişilik yapılanması, yöneticilik ve liderlik özelliklerinin tespitinin sağlanması*
- *Özellikle VIP'lere yakın çalışan kişilerin siyasi ve ideolojik kişilik yapılanmalarının tespiti vasıtası ile olası terör eylemlerinin önüne geçilebilmesi,*
- *Yüksel profil sergileyen ve taşıdığı imaj dolayısı ile teröre hedef seçilmesi risk analizince muhtemel kurumlarda çalışan kişilerin siyasi ve ideolojik kişilik yapılanmalarının tespiti vasıtası ile olası terör eylemlerinin önüne geçilebilmesi,*
- *Kişilik yapılanmasının tespiti sayesinde grup çalışmasına yatkın olmayan ya da aidiyet duygusu düşük personellerin tespit edilmesi.*
- *İnisiyatif kullanma ve stress altında çalışma gereksinimlerine uygun personellerin tespit edilebilmesi. Görevi gereği silah taşıyan ve silah taşımaya kişilik profili nedeni ile sakıncalı olduğu düşünülen personel veya personel adaylarının belirlenmesi.*
- *Kurumsal bilgi ketumiyetine aykırı davranma ihtimali bulunan kişilerin belirlenebilmesi*
- *Genetik açıdan görevi etkileyebilecek sağlık riski bulunan kişilerin tespiti.*

ÇALIŞMANIN UYGULAMA ŞEKLİ

1. Online kişilik envanter testi ve personel profillemeye çalışması (A aşaması)

a. SCID 2 (Structured Clinical Interview for DSM 4 Disorders) Kişilik Testi

Ergenlik dönemi sonrası bireylere uygulanan, kişilik yapılanmasını DSM tanılarına göre çapalayan ve alt testlerden oluşan bir testtir. 119 sorudan oluşur. Grup olarak uygulanabilir. Uygulanması yaklaşık 30-45 dk. sürer. Mevcut durumda şirketimiz web sayfasında bulunan ilgili sayfaya girmek sureti ile online doldurulabilmektedir. Bir kişiye ait testin yorumlanması ve raporlanması da yaklaşık 45 dk ile 1 saat 15 dk arasında zaman almaktadır.

b. Genel kültür ve profesyonel bilgi testleri

Web sayfasında oluşturulan 119 sorudan oluşan ve uluslararası kabul ve geçerliliği bulunan SCID II kişilik envanter testinin devamında, tarafımızca ve kurum risk ve beklentilerine göre hazırlanmış Genel Kültür ve Profesyonel Bilgi ve şahsi bilgi testi soruları bulunmaktadır. Genel kültür ve profesyonel bilgiyi ölçme amacı taşıyan bu tür soruların yanı sıra, Kişilik envanter testi sorularına verilen cevapları teyit etme amacı taşıyan şahsi sorular da testte bulunmaktadır. Özellikle bu tür soruların amacı, şahsın kişilik yapılanmasında bulunan ve test tarafından cevap verilemeyen sosyal statü, ailevi durum, siyasi yaklaşım vs. gibi sonuçları cımbızlamaktır. Kişilik envanter testi sonrasında sayfalarda kullanılacak profesyonel bilgi ve genel kültür soruları içerikleri daha önce müşteri konumundaki kurumun talep etmesi durumunda, kurum yetilileri ve Plusecon arasında gerçekleştirilecek bir ortak toplantıda masaya yatırılır ve sayfada kullanılacak soruların son halleri belirlenir. SCID II testi haricinde kalan diğer sorular Plusecon danışmanlarına yüz yüze mülakat esnasında rehber vazifesi görmektedir.

c. Serbest çağrışım soruları

Serbest çağrışım tekniği, görsel veya işitsel algılama yoluyla insana ulaşan anlam, kelime, cümle ya da imgelerden o an için bambaşka bir anlam çıkartmak olarak tanımlanabilir. Psikanalizde ise bilince gelen her şeyi değişiklik yapmadan söyleme çabasıdır. Testte verilen bir kelime için beş ayrı çoktan seçmeli seçenek ve bir serbest seçenek konulur. Katılımcı ya gördüğü kelimeye karşı kendisine en yakın çağrışım yapan seçeneklerden birini işaretlemek ya da "Diğer" seçeneğindeki boş kutucuğa çağrışım yaptığı ve seçenekler arasında bulunmayan bir kelimeyi yazmak zorundadır. Katılımcıdan sözcüğün alakasızlığı ya da mantıksızlığı üzerine yorum yapmaması istenir. Verilen cevaplar her ne kadar alakasız ya da alakalı da olsa dolduran kişinin alt benliği hakkında yorumcuya fikirler verir.

d. Sosyal medya incelemesi ve WEB’de dijital iz takibi.

Teste katılan kişilerin, giriş kısmına yazdıkları e mail adresleri ve/veya isimleri yardımı ile şahısların sosyal medyadaki hesaplarına girilip genel anlamda sosyal paylaşımları incelenir. Bunlara ulaşamaması durumunda kişiler hakkında diğer dijital izler araştırılır. Belirli bir zeka seviyesinde olan katılımcıların kişilik envanter testi sorularına uygun tahminlerle en istenilen cevapları vermeleri ve kişilik yapılanmalarını gizlemeleri olasıdır. Sosyal medya hesapları genellikle kişilerin kendilerini en açık ve net hali ile ve gizlemeden yansıttıkları ortamlardır. Bu sayede şahısların sosyal ve ailevi ortamları, hobileri, hevesleri, karşıtlıkları, siyasi yaklaşımları, aidiyet duyguları, bakış açıları vs. gibi konularda ve daha birçok spesifik konuda bilgi alınabilmektedir.

2. Yüz yüze mülakat çalışmaları (B Aşaması)

Plusecon tarafından online kişilik envanter, genel kültür, profesyonel bilgi ve serbest çağrışım testine tabi tutulan ve haklarında sosyal medya incelemesi de yapıldıktan sonra profilleme ön raporları hazırlanan şahıslar yüz yüze mülakata davet edilirler. Uygulama aşağıdaki şekildedir.

a. Çalışma kurumun talebi üzerine belirlenen tarihlerde (Hafta içi veya sonu) gerçekleştirilir. Aynı anda iki Plusecon danışmanı, mülakat çalışmasını gerçekleştirebilir. Vardiya düzeninin ve çalışma saatlerinin elvermemesi durumunda çalışmalar mesai saatlerinden sonra da gerçekleştirilebilir.

b. Bir saat içerisinde en fazla üç kişinin mülakata alınması gerekmektedir. Bu sebeple zaman planlaması ve ayrılan zamanda mülakata alınacak kişi adedi bu kritere göre belirlenmelidir. 7 saatlik bir işi gününde mülakata alınması önerilen kişi sayısı en fazla 20 kişidir.

c. Yüz yüze mülakatlar esnasında personellerin doldurmuş oldukları online envanter testleri bilgisayardan takip edilir ve mülakatların gidişatına rehberlik eder. Bunun yanı sıra kurum tarafından her bir katılımcının başvuru formu ve/veya özgeçmiş formunun temin edilmesi gerekmektedir.

d. Yüz yüze mülakat çalışmasında gerek duyulması üzerine stress mülakatı tekniği de uygulanabilir. Ancak belirtilen yöntemin gerektiğinde uygulanabilmesi için kurumunuzun ön onayı gerekmektedir.

e. Yüz yüze mülakat çalışmalarının akabinde, 1. Maddede belirtilen testler uyarınca hazırlanmış ön profilleme raporu, mülakat sonuçları da eklenerek revize edilir ve her bir katılımcı hakkında nihai bir profilleme raporu hazırlanır.

f. Seçilecek şahısların yönetici veya orta kademe yönetici olmalarının amaçlandığı durumlarda, söz konusu adayların liderlik özellikleri ve yöneticilik vasıflarının ölçülebilmesi için ‘Assesment center’ uygulaması yapılabilir. Saha uzun soluklu olması gereken bu çalışmalar adaylardan gruplara uygulanmaktadır. Assesment center çalışması Çoklu alternatifler arasından yapılacak olan personel seçimlerinde uygulanabilen farklı bir grup mülakat ve seçme tekniğidir. Aslen alman sanayisinde uygulanmaya başlamıştır ve günümüzde birçok kurumsal organizasyon özellikle

yönetim kademeleri için seçme değerlendirme yapmada kullandıkları bir yöntemdir. Çalışmada Yöneticisiz / Lidersiz Grup Tartışması, Role play, kısa sunuş, yöneticisiz görevlendirme, case study gibi teknikler uygulanabilir.

Mevcut durumda kurumumuzca ülkemizde faaliyet gösteren iki büyük bankanın tüm silahlı personellerine ve bazı diğer kuruluşlara söz konusu hizmet verilmektedir.

