



ZEKÂ VE KİŞİLİK NEDİR?

**ZEKÂ VE KİŞİLİĞİN KARIYER PLANLAMASI İLE
BAĞLANTISI NEDİR?**

Dr. Öğr.Üyesi Aslı Çillioğlu Karademir

Not: Bu slaytlarda kariyer planlaması noktasında, İşletme alanı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

- 
- **TEK TANIMI YOK**
 - **ÇEŞİTLERİ VAR**
 - **KENDİMİZİ KEŞFETMEMİZ GEREKLİ**
 - **EN İYİSİ «ŞU», DENEMEZ**
 - **GENETİK, EĞİTİM VE ÇEVRE GİBİ FAKTÖRLER ETKİLİ**
 - **GELİŞTİRİLEBİLİR**



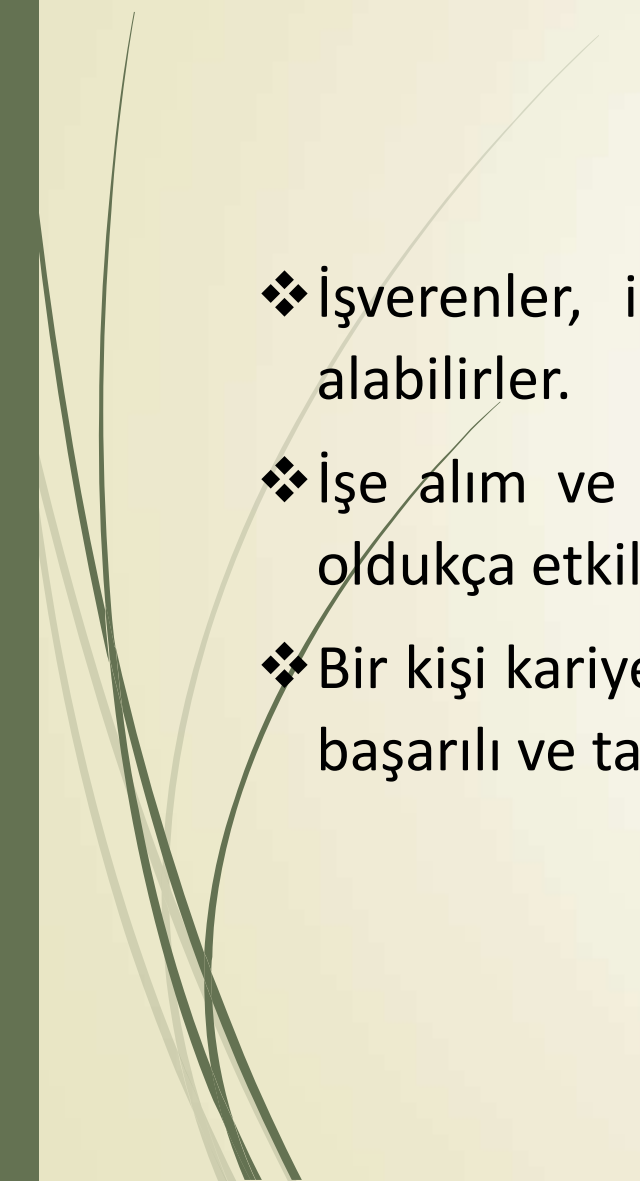
Matematiksel zeka, bir kişinin işte yeni bilgileri hızlı bir şekilde öğrenmesine ve karmaşık sorunları çözmesine yardımcı olabilir.

Kişilik özellikleri, bir kişinin işteki davranışlarını, işbirliği yapma becerisini ve işyerindeki uyumunu etkileyebilir. Örneğin, sorumluluk sahibi bir kişi, işinde gösterdiği yüksek performans ile tanınabilirken, dışadönük bir kişi daha iyi bir takım oyuncusu olarak başarılı olabilir.

**İŞE ALIM VE TERFİ GİBİ SÜREÇLERDE
ZEKA VE KİŞİLİK ETKİLİ Mİ?**

NASIL?



- 
- 
- ❖ İşverenler, işe alım sürecinde zeka ve kişilik özelliklerini dikkate alabilirler.
 - ❖ İşe alım ve iş yerinde terfi gibi süreçlerde zeka ve kişilik faktörleri oldukça etkili olabilir.
 - ❖ Bir kişi kariyeri boyunca zeka ve kişiliklerini geliştirerek, işlerinde daha başarılı ve tatmin edici bir kariyer yapabilirler.

Ünlü işletmelerin uyguladığı zeka ve kişilik testleri var mı?

Örnek olaylar?



İşverenler, işe alım/terfi sürecinde adayların zeka ve kişilik özelliklerini değerlendirerek, en uygun adayı seçmeye çalışırlar.

- Özellikle, teknik bilgi gerektiren pozisyonlarda yüksek zeka seviyesine sahip adaylar tercih edilir. Ayrıca, işverenler, adayların analitik düşünme becerilerini, problem çözme yeteneklerini ve yeni bilgi öğrenme yeteneklerini değerlendirirler.
- Örneğin, bir yazılım şirketi, adayların kodlama becerileri, matematiksel düşünme becerileri ve yaratıcılıklarını değerlendirerek, en uygun adayı seçebilir.
- Örneğin, bir yönetici pozisyonu için işe alım yapılırken, sorumluluk sahibi, açık fikirli ve dışadönük bir aday tercih edilebilir. Benzer şekilde, bir terfi sürecinde, işverenler, çalışanların liderlik becerileri, takım çalışması becerileri ve sorumluluk alma yetenekleri gibi kişilik özelliklerini değerlendirirler.
- Örneğin, bir banka, yükselme potansiyeli olan bir çalışanı terfi ettirmek istediğinde, çalışanın liderlik becerilerini, sorumluluk alma yeteneklerini ve müşteri memnuniyetine odaklanma gibi kişilik özelliklerini değerlendirebilir. Ayrıca, bir ekip lideri pozisyonu için işe alım yapılırken, işverenler, adayların takım çalışması, iletişim ve motivasyon becerilerini değerlendirirler.



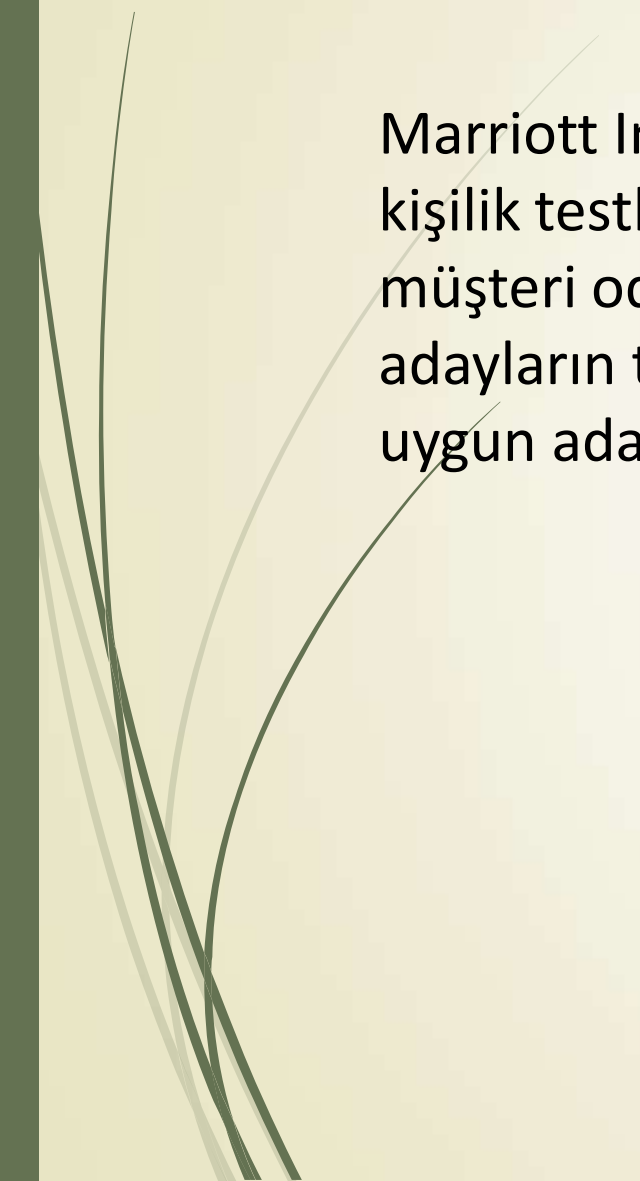
Google, işe alım sürecinde "Googleyness" adını verdikleri bir kavramı dikkate alır. Bu kavram, adayların şirket kültürüne uyumlu olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır. Google, adayların teknik becerilerinin yanı sıra, yaratıcılık, takım çalışması, problem çözme becerileri ve açık fikirlilik gibi kişilik özelliklerini de değerlendirir. Google, bu süreçte, adaylara davranışsal sorular ve davranışsal örnekler vererek, kişilik özelliklerini daha iyi değerlendirebilmektedir.



Microsoft da işe alım sürecinde zeka ve kişilik testleri kullanmaktadır. Microsoft, adayların teknik becerilerinin yanı sıra, yaratıcılık, takım çalışması, liderlik becerileri ve problem çözme yeteneklerini değerlendirir. Microsoft, bu süreçte, adaylara sanal simülasyonlar ve çevrimiçi testler sunarak, adayların kişilik özelliklerini değerlendirebilmektedir.



Marriott International'dır. Marriott, işe alım sürecinde zeka ve kişilik testleri kullanarak, adayların uyumlu, sorumluluk sahibi ve müşteri odaklı olup olmadığını değerlendirir. Marriott, ayrıca adayların takım çalışması becerilerini de değerlendirerek, en uygun adayı seçmeye çalışır.



KAYNAKLAR

1. "The Importance of Personality and IQ in Hiring" (<https://www.psychologytoday.com/us/blog/brain-babble/201501/the-importance-personality-and-iq-in-hiring>)
2. "Why Companies Use Personality Tests in the Hiring Process" (<https://www.businessnewsdaily.com/8684-why-companies-use-personality-tests.html>)
3. "Why Google Hires People Who Don't Follow Directions" (<https://www.businessinsider.com/why-google-hires-people-who-dont-follow-directions-2014-2>) –
4. "How Microsoft uses personality tests to help you get a job" (<https://www.businessinsider.com/microsoft-personality-test-questions-2018-7>)
5. "How Marriott Uses Personality Tests to Find Ideal Employees" (<https://www.hospitalitynet.org/opinion/4088282.html>)
6. "İşe Alımda Zeka ve Kişilik Testleri" (<https://www.kariyer.net/blog/is-dunyasi/ise-alimda-zeka-ve-kisilik-testleri/>) -