

İş Görüşmelerinde 15 Kusurlu Hareket

Editörler

Mehmet Akif ÇAKIRER

Mehmet MECEK



E K İ N
Basım Yayın Dağıtım

2022

© 2022 Ekin Yayınevi

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

Sertifika No: 48743

ISBN: 978-625-8235-76-0

Sayfa Düzeni / Kapak Tasarımı: Aslı AYRANCI

Baskı ve Cilt:

Sonçağ Yayıncılık

Matbaacılık Reklam

San Tic. Ltd. Şti.

İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı

48/48 İskitler - Ankara

Tel.: (0312) 341 36 67

Sertifika No: 47865

Baskı Tarihi: Aralık 2022

EKİN Basım Yayın Dağıtım

Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.

Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA

Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37

Fax.: (0.224) 223 41 12

e-mail: info@ekinyayinevi.com

www.ekinkitap.com

ÖNSÖZ

Küresel rekabeti yaşadığımız bugünlerde ekmek artık aslanın ağzında değil, midesini bile geçmiş, sindirim aşamasında. Her yıl ülkemizdeki üniversiteler yüz binlerce yeni mezun veriyor. Bu yeni mezunlar, hem kendi aralarında ve hem de piyasada çalışanlar arasında büyük rekabete girip bu rekabetten sıyrılmak zorundalar. Küreselleşme ve son zamanlarda yaşanan ekonomik şartlar iş ve işsizlik oranlarında çok ciddi değişimler meydana getiriyor. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) araştırmasının verilerine göre, 27,7 milyonluk dilimde, 658 bin insanın iş bulma ümidi yok, 1,7 milyon kişi farklı nedenlerden dolayı iş aramıyor ama çalışmaya hazır durumdadır. 89 bin kişi mevsimlik olarak çalışıyor. 11,1 milyon kişi ev işleriyle meşgul ki bu sebep kadınların işgücüne dâhil olması önünde en büyük engeldir. 4,54 milyon kişi eğitim sebebiyle işgücüne dâhil değil, 4,16 milyon kişi emekli ve 4 milyon kişi de çalışamaz haldedir.

Türkiye'de işsizlik oranı 2019 yılında %13,4 oranında ve yaklaşık olarak 4,3 milyon civarındadır. Üniversitelerden mezun olanlar ise her yıl ortalama 214 bin kişi civarındadır. İş sayısı sınırlı hale gelmekte, iş arayanlar ise çoğalmaktadır. Ayrıca ekonomik krizler, pandemi gibi beklenmedik etkenleri işletme sayısı ve istihdam oranları da azalmaktadır. Bu olumsuzluklar insan kaynağını daha nitelikli ve esnek olmaya zorlamaktadır. Bu durum iş başvurusunda bulunacak kişilerin daha donanımlı olmasını, kendisini daha iyi ifade etmesini, işveren temsilcisi karşısında çok daha etkin bir rol almasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda da istihdam için anahtar konumda olan iş görüşmelerine adayların çok iyi hazırlanması gerekmektedir.

NEET (Not in Employment, Education or Training) çalışmayan, eğitim görmeyen veya herhangi bir beceri kursuna gitmeyen insanlar grubunu temsil eden bir kısaltmadır. NEET kısaltması ülkemizde NENİ yani ne eğitimli ne de işte olmayan insan grubunu ifade etmektedir. Ülkelere göre yaş aralığı ve sınıflandırma durumu değişiklik göstermektedir. Amerika'da bu sınırlar 16-24 yaş arası grupları kapsarken Japonya'da 15-34 yaş grubundaki çeşitli insanları kapsamaktadır. Dünya üzerinde en fazla NEET grubu insanlara sahip olan ülkeler Amerika ve Japonya olarak göze çarparken geri kalan OECD ülkelerinin de çok fazla NEET grubuna dâhil edilebilecek nüfusa sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak bahsettiğimiz OECD ülkelerinin ortalaması %15,8 iken Türkiye'de bu ortalama %28,4 olarak tespit edilmiştir. Yani günümüzde Türkiye'de de %28,4 çalışmıyor, eğitim almıyor ya da herhangi bir beceri kursuna gidip kendini geliştirme çabasına girmiyor. Türkiye'de 15-29 yaş grubunda yaklaşık 17,7 milyon genç var ve bu toplam nüfusun %21'ine karşılık geliyor. Bu grup nüfusun bir kısmı eğitimde ve öğretimde yer alırken bir kısmı da işgücüne katılmaktadır. İşgücüne katılanların bir kısmı istihdam edilmekte bir kısmı da iş

bulamadığı için işsiz sayılmaktadır. 15-29 yaş grubu arasında yer alıp ne eğitim-öğretim gören ne de istihdamda yer alan bir grup var ve bunlara kısaca NENİ ya da İLO'nun tanımıyla NEET grubu denilmektedir. Türkiye'de bu grubun sayısı 5,5 milyon kişi civarındadır. Bu kişiler 15-29 yaş arası grubun %31'ine karşılık gelmektedir. Yani Türkiye'de her 3 gençten birisi ne okulda eğitim görmeye, ne de işe gidiyor.

Futbol, hemen hemen tüm ülkelerde çok sevilen ve geniş bir izleyici kitlesi tarafından izlenen dünyanın en popüler sporudur. Futbol bazı kurallarıyla iş dünyasına benzer. Başlangıçta “dokuz kusurlu hareket” olarak futbol literatürüne giren, ancak daha sonra 11'e tamamlanan eylemler nasıl maç esnasında herhangi bir oyuncu tarafından yapılması yasaksa ve bu yasağın delinmesi halinde hakem gerekli tedbirleri almak zorunda kalıyor ve hareketler ceza sahası dışında direkt atışa, ceza sahası içerisinde penaltıya ve pozisyona göre sarı ya da kırmızı karta sebep olurlarsa iş görüşmelerindeki on beş kusurlu hareket de adayların iş mülakatını kaybetmesine ya da bu yolda dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır. İşte bu sebeple çok basit gibi görünen fakat çoğu adayın dikkat etmediği on beş kusurlu harekete dikkat edilmesi gerekiyor.

İş görüşmesi, iş arama sürecinin önemli bir parçasıdır. Hem bir işverenin belirli bir pozisyon için adayların ilgili becerileri ve niteliklerini değerlendirmesi hem de bu ortamın ve rolün adayın kendi ilgi alanları, hedefleri ve beklentileri ile ne kadar yakından eşleşeceğinin belirlenebilmesi için bir fırsattır.

Alanında uzman akademisyen ve uygulayıcılar tarafından hazırlanan bu eser, iş görüşmeleri için rehber niteliğinde hazırlanmış bilimsel nitelikte temel bir kaynaktır. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da büyük emekler sarf edilmiş ve birçok fedakârlıklarda bulunulmuştur. Bu nedenle öncelikle kitabın hazırlanmasına doğrudan katkı sunan bölüm yazarı değerli hocalarımıza teşekkürlerimizi bir borç biliriz. Ayrıca kitabın basımı için titizlikle çalışan ve büyük emekler veren Ekin Yayınevi ailesine de sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Başta meslek adayları olmak üzere iş görüşmelerine ilgi duyan iş arayan ya da iş değiştirmek isteyen kişilere faydalı olması amacıyla hazırladığımız kitabın kusur ve eksikleri şüphesiz ki bizlere ait olup; değerlendirmesi siz sevgili okurlarımızdır. Her türlü değerlendirmenin kitabın kalitesini arttıracığı gerçeğinden yola çıkarak söz konusu değerlendirmelerinizi büyük bir heyecanla beklemekteyiz. Tüm emeği geçenler adına teşekkür eder ve iş mülakatlarında başarılar dileriz.

Editörler

Mehmet Akif ÇAKIRER & Mehmet MECEK

5 Ağustos 2022 - Bolvadin

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1: BAŞVURU YAPILAN İŞLETMEYİ VE SEKTÖRÜ TANIMAMAK	1
<i>Öğr. Gör. Mehmet Akif ÇAKIRER</i> <i>Afyon Kocatepe Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 2: KİŞİNİN KENDİNİ TANIAMAMASI VE İFADE EDEMESİ.....	19
<i>Doç. Dr. Özge KOCAKULA</i> <i>Aydın Adnan Menderes Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 3: BAŞVURU VE GÖRÜŞME İÇİN HAZIRLIKLIL OL(A)MAMA	51
<i>Dr. Öğr. Üyesi. Kürşad ÖZKAYNAR</i> <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 4: KARİYER PLANLAMASINA BAĞLI BİR İŞ GÖRÜŞMESİ PLANLAMASININ OLMAMASI.....	67
<i>Doç. Dr. Zeliha TEKİN</i> <i>Muş Alparslan Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 5: ETKİN BİR SOSYAL MEDYA STRATEJİSİNE SAHİP OLMAMAK	85
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ATSAN</i> <i>Mersin Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 6: İŞ GÖRÜŞMELERİNDE DEZAVANTAJLI BİR DURUM: BEDEN DİLİNİ ETKİLİ KULLAN(A)MAMAK	99
<i>Öğr. Gör. Mehmet MECEK</i> <i>Afyon Kocatepe Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 7: TUTARLI OLMAMAK	155
<i>Dr. Öğr. Üyesi Gülşen KIRPIK</i> <i>Adıyaman Üniversitesi</i> <i>Attila KAYA</i> <i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi</i>	
BÖLÜM 8: DÜŞÜK ENERJİ VE ÖZGÜVENSİZ GÖRÜNMEK: KAYBETME KORKUSUNU YENEMEMEK.....	179
<i>Doç.Dr. Münevver BAYAR</i> <i>Sosyal Güvenlik Kurumu</i>	
BÖLÜM 9: KENDİNİ GEREĞİNDEN FAZLA ÖN PLANA ÇIKARMAK.....	193
<i>Öğr. Gör. Zeynep DUYAR</i> <i>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi</i>	

BÖLÜM 10: İŞ GÖRÜŞMELERİNDE İYİ BİR DİNLEYİCİ OL(A)MAMAK.....207

*Dr. Öğr. Gör. Dilek ESEN
Dokuz Eylül Üniversitesi*

BÖLÜM 11: İYİ GÖRÜNÜMÜN ÖNEMİNİ BİLMEMEK.....223

*Ar. Gör. Dr. İbrahim YIKILMAZ
Kocaeli Üniversitesi*

BÖLÜM 12: ETKİLİ ÖZGEÇMİŞ VE NİYET MEKTUBU YAZ(A)MAMAK.....243

*Doç. Dr. Murat ESEN
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Öğr. Gör. Halil Ahmet URAN
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi*

BÖLÜM 13: İLK İŞLEVİ SİZİ SAF DIŞI BIRAKMAK OLAN İNSAN KAYNAKLARIYLA GÖRÜŞMEK YA DA ŞİRKETLERE PROJE İLE GİTMEK.....273

*Dr. Nuran VARIŞLI
Sosyal Güvenlik Kurumu*

**BÖLÜM 14: TANIDIK VE REFERANSIN ÖNEMİNİ ANLAYAMAMAK:
NEETWORKING.....285**

*Öğr. Gör. Dr. Burcu BATGA YURTSEVER
Bingöl Üniversitesi*

**BÖLÜM 15: İŞ DENEYİMLERİNİZDEN OLUMSUZ BİR ŞEKİLDE BAHSETMEK:
GEŞMİŞTE ÇALIŞTIĞINIZ KURUMU YA DA KİŞİLERİ KÖTÜLEMEK.....313**

*Dr. Öğr. Üyesi Seda GÖKDEMİR EKİCİ
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi*

3. BÖLÜM

BAŞVURU VE GÖRÜŞME İÇİN HAZIRLIKLIL OL(A)MAMA

Dr. Öğr. Üyesi. Kürşad ÖZKAYNAR

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Ahmet Çuhadaroğlu MYO¹

1. GİRİŞ

İnsan fitrat olarak çalışmamaya, boş durmaya diğer adıyla tembelliğe uygundur. Hatta birçok insan tembellik dediğimiz çalışmama, üretmeme alışkanlığına daha yatkındır. Günümüz insanının özellikle de modern toplum bileşenleri içerisinde üretmeden kazanmak, kısa yoldan zengin olabilmek, az zamanda çok iş yapmak gibi alternatifleri vardır. Kaldı ki bu durum giderek arzu edilen ve aranan bir olguya dönüşmektedir. Oysa birçok dinî ve felsefî metinde çalışmanın, üretmenin, bir eser veya bir şeyler meydana getirmenin faziletinden bahsedilir. Örneğin Kur'an-ı Kerim içinde İnsan Suresi 22. Ayette “Onlara şöyle denecektir: Şüphesiz bu sizin için bir mükafâttır. Çalışma ve çabanız makbul görülmüştür”¹ denmektedir.

Peygamber Efendimize atfedilen “çalışmak, en hayırlı sermayedir”² Hadis-i Şerifi de yine çalışmanın kıymeti üzerine söylenmiş en güzel sözlerden birisidir. “Dertler için tek bir deva vardır: Dünyanın bütün ilaçlarından iyidir, çalışmak”³ diyen Çin Atasözü de konumuza örnek olarak verilebilir. Fakat bugün çalışmak, bir şeyler meydana getirmek veya üretmekten zevk alınan bir eylem olmaktan çıkmış, sadece ihtiyaçları karşılamak ve hayatta kalmak için yapılan zorunlu fiile dönüşmüştür. Elbette insanın temel güdüsü ihtiyaçların karşılanması, kısaca hayatta kalmaktır. Fakat insanlık, gün geçtikçe çalışmanın faziletinden ayrı düşünülen, başka önceliklerin hayatta yer bulduğu bir forma geçmektedir. Bu kısımda, çalışmak eyleminin insan ruhunda yaratacağı derin kazanımların olma ihtimalinden yola çıkılarak, özellikle yeni neslin, çalışma hayatına nasıl hazırlanması gerektiği incelenecektir.

1 Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Ahmet Çuhadaroğlu MYO, kursadozkaynar@gmail.com

2. İŞ VE ÇALIŞMAK

İş yaşamına hazırlıklı olabilmenin belki de en temel yolu öncelikle kişinin, çalışmayı, üretmeyi, faydalı olabilmeyi içselleştirmiş, bunu arzu eder hale gelmiş olması gerekmektedir. Günümüz modern (!) toplumunun en büyük sorunu çalışmayı sevmeyen bir topluluk haline dönüşmüş olmasıdır. Kişinin kendini geliştirmesi /gerçekleştirmesi, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde⁴ her ne kadar en üstte de olsa aslında insanın komple yaşamının temel anlamıdır. Erdemli, yaratıcı, üretken kişilik diğer tüm ihtiyaçlarını da karşılamakta zorlanmayacaktır. Bu basamağı, önemli bir başarı elde etmek olarak ele alırsak o zaman insan, sürekli yapay ve kalıcı olmayan başarılar peşinde koşacak, ömrünün bir noktasında bu durumun kalıcı olmadığını görecektir. Bu da ilerleyen yaşlarda “boşa geçmiş koca bir ömür” demektir.

Günümüzde özellikle de ülkemizde, toplumun büyük çoğunluğunu bekleyen bir kısır döngü söz konusudur. Liseye kadar okumak, gelmişken mümkünse bir üniversiteye gitmek, o da bittiyse KPSS ile atanmaya çalışmak, evlilik, erkek ise askerlik, ev ve araba almak için uzun yıllar kredi çekmek... Sonra da kalan ömrü sadece sabah sekiz, akşam beş arası mesaide geçirmek ve çocuklar için birikim yapmaya çalışmak... Bu döngüde, herhangi bir el becerisi kazanmak, zanaat öğrenmek, müzik ile uğraşmak, hobi edinmek, sürekli kitap okumak, kültür sanat etkinliklerine katılmak, gezmek ve doğayı keşfetmek ise zaman ve maddi güç bulunamayan konular arasında yerini almıştır. Garanti iş olarak devlet dairesinde memurluk yapmayı düşünen ve bunu elde edenlerin haricinde ise büyük bir iş dünyası vardır. Avantajların ve dezavantajların olduğu bu dünyaya iki pencereden bakmak gereklidir. Elbette iş arayanların öncelikleri ve beklentileri önemlidir. Ancak diğer bir önemli konu, işverenlerin ve iş dünyasının beklentilerinin ne olduğudur.

3. İŞ DÜNYASI

Tüm evrende iş dünyasının aslında temel bir kuralı mevcuttur: değişime açık olmak! Artık, bir zanaat, meslek veya kabiliyet ile bir ömür aile geçindirmenin mümkün olduğu devirler geride kalmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesi ile birlikte ortaya çıkan, sermayenin, insanın ve bilginin dolaşım hızı, küreselleşme denilen dalgayı başlatmıştır. Bu dalga teknolojinin daha da hızlı ilerlemesini sağlarken, doğal olarak değişimlerin frekans aralığı da azalmış, yani değişimlerin hızı artmıştır.

İş dünyası doğal olarak bu değişime ayak uydurabilirse ayakta kalacağını bilmektedir. Değişime ayak uydurabilmesinin öncülü ise değişime açık, çağın gerektirdiği yetkinliklere sahip insan gücüdür. Söz konusu insan gücü, iş

dünyasındaki değişim ve dönüşümü anlamalı, gelecekte iş dünyasını bekleyen var olma şartlarının kendisini yakından ilgilendirdiğini bilmelidir.

İş dünyasının geleceği ile ilgili farklı kurum ve kuruluşlar tarafından düzenli aralıklarla çeşitli raporlar yayınlanmakta ve güncel gelişmeler ele alınmaktadır. Bu raporların en önemlilerinden birisi de Deloitte⁵ firması tarafından yayınlanan raporlardır. Harvard Business Review haberine göre⁶ Deloitte'in 2017 yılındaki Global Human Capital Trends raporu iş dünyasının geleceği hakkında önemli ipuçları içermektedir. Zira her yıl çeşitli kurumlarca yayınlanan raporlarda, bir önceki yıl listede olan şirketlerin yaklaşık %25 kadarı hayatını devam ettirememektedir. İş dünyasının bu çalkantılı ve dinamik hali doğal olarak iş hayatına atılmak isteyen ve iş arayan bireyleri yakından ilgilendirmektedir. Deloitte'in raporuna göre geleceğin organizasyon yapısında bazı kurallar değişmiştir. Bu kuralları kısaca incelemek ve yorumlamak yerinde olacaktır. Şöyle ki; eskiden firmalarda etkinlik ve verimlilik ön planda idi ve işletme içinde hiyerarşik karar mekanizmaları baskındı. Artık bu kural değişmeye başlamıştır. Buna göre organizasyonlar öğrenme, yaratıcılık ve müşteri etkisi için çaba göstermektedir. Bilgi paylaşmakta, takım liderliği ve ortak çalışma grupları ile karar mekanizmaları kurulmaya çalışılmaktadır. Bu da iş dünyasına atılmak isteyen adayların, takım ruhu, inisiyatif alma, inovatif düşünme gibi konularda kendisi geliştirmesi gerektiği sonucunu bize verir.

Yeniçağda bir diğer değişiklik, departmanlara dayalı şirket yapılarıdır. Bunun yerine artık ürüne ve müşteriye odaklı işler ve projeler öne çıkmaktadır. İş arayan bireylerin, proje üretme, yazma, uygulama ve kontrol etme alanlarında bilgi ve beceri edinmeleri gerektiği açıktır.

Klasik terfi uygulamalarının yerini proje liderlikleri ile kariyerde yükselme almıştır. Zamana bağlı bekleminin getirdiği doğal ama bir o kadar da belirsiz ilerlemeler neredeyse yerini yükselmenin ve ilerlemenin kişinin kendi elinde olduğu yapılara bırakmıştır.

Liderlik verilen değil, bir anlamda "alınan" olgu haline dönüşmüştür. İnsanları etkileyerek, takım ruhu ve kültürü oluşturarak, takıma ilham vererek elde edilen bir kültüre doğru evrim başlamıştır. Kültür derken burada örgüt kültüründen bahsedilmektedir. Örgüt kültürü kavramını karşılamak için kurum kültürü, kurumsal kültür, şirket kültürü gibi kavramlar da kullanılmaktadır.⁷ İş başvurusunda bulunacak adayların, ilgili kurumun kültürüne dair ön bilgiler edinmesi faydalı olacaktır. Çünkü kökeni, on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıl Avrupası'nın hızlı ekonomik gelişiminde yatan Endüstri Çağı, beraberinde yalnızca makineleri ve fabrika sistemini getirmemiş, tümüyle yeni bir yaşam şekli sunmuştur. Makineleşme ile birlikte tek bir sahibi olan küçük fabrikaların da devri kapanmış, çağdaş şirket doğmuştur.⁸ Çağdaş şirket kavramı, kendi iç

dinamikleri üzerinde durur. İş başvurusunda bulunacak adayın bu dinamikleri bilmemesi, ya işe alım sürecinde kendisine sorun çıkaracaktır ya da işe kabul edilse bile iş hayatı esnasında sıkıntılar yaşayacaktır.

Yeni dönemin bir farkı da başarısızlık karşısında gösterilen duruştur. İş dünyasında başarısızlık korkusunun birçok yeniliği engellediğini gören organizasyonlar, çalışanların kendilerini güvende hissederek risk aldıkları bir ortam yaratmaya başlamışlardır. Yeniliğe değer veren kültürlerin doğması ile birlikte başarısız olunması muhtemel, kabul edilebilir bir olgu haline gelmiştir.

4. ÇALIŞMA HAYATI VE KARIYER

Yukarıda bahsedilen bu değişiklikler sonucunda değişen iş dünyasında kariyer ve öğrenme süreçleri de değişmiştir. Deloitte raporunda⁹ bu değişiklikler farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Raporun verilerine dayanarak eski ve yeni kuralların karşılaştırılması sonucunda çalışma hayatının, kariyerin ve öğrenme süreçlerinin seyri şu şekilde ifade edilebilir; eski kariyer süreci eğitim anlayışında, çalışanların eğitim ihtiyaçları ve öğrenmesi gerekenler üst yönetim tarafından belirlenmektedir. Yeni dönemde ise çalışanlar, kendi deneyimlerine göre ne öğreneceklerine karar vermektedirler. Bu kararlarını verirken hem parçası oldukları çalışma takımının ihtiyaçlarını, hem de bireysel kariyer hedeflerini göz önünde bulundurmaktadırlar.

Önceden kariyer denilince dikey bir yön algısı söz konusu idi. Yani kariyer yukarı veya aşağı yönde gitmektedir. Raporda ise kariyerin artık her yöne gidebileceği üzerinde durulmuştur. Bu da, yeni dönemde kariyer fırsatlarının nitelik ve nicelik olarak daha fazla olduğunu göstermektedir.

Yeni dönem ile birlikte yöneticilerin insanların kariyerlerini belirleme alışkanlıkları yerini, yöneticilerin çalışanlarına ilham vererek birlikte yön belirlemeye bırakmıştır. Daha önceleri başarısızlık korkusu ve başkalarının algılarına dayalı bir kültür iş dünyasına hâkimdi. Şimdi ise yönetim odası, güven veren, çalışanların kendilerini güvende hissettikleri bir ortam haline dönüşmüştür. İş dünyası artık risk alınmadan yürütülen işlerin başarısının da aynı oranda düşük seviyelerde kaldığını görmektedir. Bu yüzden çalışanların, makul, alınabilir riskleri aldığı ve bu şekilde yeniliğin önünün açıldığı bir kültürde iş yapmaları sağlanmaya çalışılmaktadır.

Eski iş dünyası kuralları genelde kat kuralların sıkı sıkıya uygulandığı görev tanımlarının açık ve net tanımlandığı yapılar barındırmaktaydı. Yeni dönemde ise sorumluluklar tanımlı olup rollerin ve unvanların düzenli olarak değiştiği yapıları görmek mümkündür.

Son olarak raporda iş dünyasının eskiden genel olarak süreç bazlı yönetim felsefesi ile işlediği ancak artık proje bazlı bir hayatın çalışanları beklediği öngörülmektedir. İş hayatına yeni atılan gençlerin en çok dikkat etmesi gereken konulardan birisi de, iş dünyasının yukarıda bahsedilen yeni kurallarının yan ısıra, çalışma hayatının genç kuşaktan beklentileridir. İş dünyasının yeni gereklilikleri, çalışma ortamının türü denilince bugün aklı gelen ilk konulardan birisi de birlikte hareket etme kültürüdür. Genellikle iş ilanlarında, “*takım çalışmalarına uyumlu*”, ya da “*ekip ruhu taşıyan*” insanlar aranmaktadır. Diğer tüm bilgi, beceri ve teknik detayların yanı sıra artık sosyal olguların da iş ilanlarına girdiğini görmek mümkündür. Bu duruma birkaç örnek vermek mümkündür. Mesela, Turkland Bank’ın, kendi LinkedIn sayfasında verdiği ilan metni aşağıdaki gibidir;

- Kurumu değerli kılanın çalışanları olduğuna inanan,
- Kendi yöneticilerini yetiştirmeyi hedefleyen ve önemli eğitim yatırımları gerçekleştiren,
- Butik yapılanma sayesinde verimli iş süreçlerini ve etkin kurum içi iletişimi yakalamış,
- Sosyal etkinlikler ile iş dışında da birbirine bağlı,
- Deneyimli, uzmanlaşmış, aynı zamanda dinamik bir ekibin parçası olmak istiyorsanız, Bize katılın!¹⁰

Yine HSBC Bank’ın¹¹ Genel Müdürlük Merkezi için verdiği ilan aşağıdaki gibidir;

- Üniversitelerin Bilgisayar, Elektronik, Matematik Mühendisliği bölümlerinden mezun
- İleri seviyede yazılı ve sözlü İngilizce bilgisine sahip
- Tercihen genel IT Operasyon alanlarında teknik bilgi sahibi
- Tercihen temel proje yönetimi bilgisi
- Tercihen IT donanım, yazılım ve süreç bilgisi
- Sorunların önceliklendirilmesi, problem giderme
- Baskı ve stres altında çalışabilme
- Esnek çalışma saatlerinde çalışabilme
- Problem çözme ve proaktiflik
- İyi bir takım oyuncusu
- Sonuç odaklı, sistematik
- İletişim becerileri yüksek
- Meraklı olmak ve yeni çözümleri araştırmak

Burada karşımıza birkaç soru çıkmaktadır: İş dünyasında ekip neden önemlidir? Başarılı bir ekip nasıl meydana getirilir? Ya da bir kişi takım oyuncusu olmak için neler yapmalıdır? Kendisinde ekip ruhu, takım oynuluğu gibi özelliklerin olduğunu iş başvurularında karşı tarafa nasıl ispat edebiliriz?

İş dünyasında ekip olarak hareket etmenin birçok gerekliliği üzerinde durulabilir. Bunlardan en çok dikkat çeken, günümüzde üretilen bilgi miktarıdır. Günümüzde üretilen bilgi miktarı, bir kişinin ömrü boyunca hızla öğrenebileceği ve hayata uyarlayabileceği bilgi miktarından kat kat fazladır. İkinci konu, özellikle inovasyon ortaya koyabilmek için sadece bir bilim dalının değil, birçok bilim dalı ve disiplinin işbirliği yapması gerekliliğidir. Bu durum da yine bir kişinin birçok bilim dalına hâkim olması şartını beraberinde getirir ki neredeyse imkânsızdır. Üçüncü konu, günümüz internet ve teknoloji gelişmişlik seviyesinin yöneticilerin zamanını artırmak yerine azaltmasıdır. Teknoloji geliştikçe, zamanı verimli kullanma eğilimi arttıkça, daha kısa zamanda daha fazla iş yapma zorunluluğu ortaya çıkarmıştır. Böylece yöneticilerin zamanları kısıtlı hale gelmiştir. Kısıtlı zamanda çok iş yapabilmek adına sorumluluğu dağıtmak, iyi bir ekip ile iş yükünü paylaşmak gerekmektedir. İş arayan çalışanların, hem bu bilgi birikimine sahip olması, hem de bilgilerini ekip içinde aldıkları role uygun olarak kullanabilme yetilerini taşımaları gerekmektedir.

Başarılı bir ekip kurmanın gerekliliğini bu şekilde özetledikten sonra, ekip üyelerinin bütünsel sorumluluğundan bahsetmek gereklidir. Weiss'e¹² göre bir kişiye bir sorumluluk ve onu yerine getirmek için bir yetki verdiğiniz zaman, belli bir süre içinde istenen hedeflere ulaşmasını beklersiniz. Bütünsel sorumluluk derken işte bu beklenti kastedilir. Ekiplerin iyi çalışmadığı durumlar olabilir. Ekiplerin yeterli performansı gösterememesindeki en büyük sebep, takım üyelerinin kişisel farklarının göz ardı edilmesidir.¹³

Ekip kurulması, işlerin ve/veya yetkilerin devri konusunda işverenden kaynaklı sorunlar olabilir. Fakat çalışanlardan kaynaklı sorunlar da bazen ekip kurulmasını güçleştirebilir. Weiss¹⁴ bunları, zorlama, bilgisizlik, durağanlık, korku, aşırı heves, grup baskısı ve güç oyunu olarak saymaktadır. Çalışanların kendilerinden kaynaklı sorunların üstesinden gelebilmeleri için iyi bir hazırlık sürecine ihtiyaç vardır.

5. İŞ İÇİN HAZIRLIK SÜRECİ

İş dünyası için, çalışmak veya iş için hazırlık sürecinin adımlarını herkes farklı şekillerde sayabilir. Bu konuda hem yeterli literatür mevcut değildir, hem de olan kısımlar üzerinde tam anlamıyla mutabakat sağlanmış değildir. Sosyal bilimlerin genel sorunu olan bu durumun biraz da normal karşılanması

gerekmektedir. Çünkü ülkelerin farklı koşulları, farklı kanunları, farklı iş kültürleri vardır. Ülkeler arasındaki teknoloji ve gelişmişlik farkları da iş hayatının koşullarının aynı şekilde ele alınmasını anlamsız kılmaktadır. İş için hazırlık sürecinin adımlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

5.1. Hayaller

Günümüzde başarılı olmuş insanların iş ve yaşam hikâyelerini incelediğimizde, hemen hepsinin uzun süre boyunca vazgeçmedikleri hayalleri olduğunu görürüz. Örneğin, listelist.com¹⁵ adlı internet sitesinin yaptığı çocukluk hayalini gerçekleştiren ünlüler listesinde ABD’li yapımcı, yönetmen, senarist, seslendirmen ve animatör Walt Disney hakkında kısa bilgiler verilmektedir.

Çocukken, herkesin mutlu olduğu bir dünyanın hayalini kuran Disney, gençlik yıllarına geldiğinde ise hayallerini kâğıda dökmeye başlamıştır. Çizim yeteneğini geliştirdikçe ortaya şimdilerde tüm dünyanın tanıdığı o karakterler çıktı. Hayallerinin peşini bırakmayan ve zorluklara dayanarak başarılı olan yapımcı, şirketinin büyümesini, bugünkü haline gelmesini sağlayan Mickey Mouse karakterine gönderme yaparak hayallerle ilgili, “*Eğer hayal edebiliyorsan başarabilirsin. Her şeyin bir fareyle başladığını unutma*”, ifadesini kullanmaktadır.¹⁶

Hayalgücü konusunda Einstein ise aynen şunları söylemiştir; “*diğer insanlardan daha zeki olduğumu düşünmüyorum. Onlardan tek farkım hayal gücümü daha etkin kullanmak*”. Aynı sayfada Beyonce, Bill Gates, Kalpana Chawla, Messi, Mark Zuckerberg, J. K. Rowling, Leonardo Di Caprio, Florence Nightingale, Warren Buffett gibi ünlülerin hayatlarından kesitlerinden sunulmaktadır.

Söz konusu isimler gibi birçok başarılı insanın ortak noktası hayallerinden vazgeçmemiş olmalarıdır. Vazgeçmemek konusunda örnek olması açısından dünyanın en zengin insanları arasında yer alan Jeff Bezos’un hayatını anlatan amazon.com adlı kitap¹⁷ da tavsiye edilmektedir.

5.2. Farkındalık

Hayallerinden vazgeçmemek konusunda atılması gereken ilk adım kişinin kendi durumu hakkında bir durum tespiti yapmış olması gerekliliğidir. Buna kısaca farkındalık denilebilir. Çünkü iş yaşamında veya özel yaşamımızda karakterimizi ve içsel güdümüzü test eden seçimlerle karşı karşıya kalırız¹⁸. Bu seçimlere sağlıklı karar verebilmenin ön şartı kişinin farkındalık düzeyinin yüksek olmasıdır. Kuru bir cesaret veya hayal gücünden öte, hayalleri

hedeflere dönüştürebilecek yetkinliğe sahip miyim? Söz konusu iş için yeterli donanım ve bilgi birikimi var mı? Gibi onlarca sorunun cevabı farkındalık ile ilgilidir.

5.3. Hedefler

Genel kanaat, çok büyük ulaşılmaz hedefler koymak, sonrasında ise ulaşabildiğin en üst noktaya razı olmaktır. Uygulamada ve gerçek hayatta, özellikle iş dünyasında bu tarz uç hedefler koymanın birçok sakıncası olduğu görülmüştür. Hedeften soğuma, ulaşılmazlık duygusunun yarattığı bıkkınlık, ümitsizlik gibi sakıncalar örnek olarak sayılabilir. Ayrıca hayallerin hedeflere dönüşmeye başladığı an bireyin önünde birçok zorluk belirecektir. Dreyden ve Gordon¹⁹ bu durum için, yaşamın zorluklarına göğüs germek adı altında bazı tavsiyelerde bulunmuşlardır. Bunlar; Her şey ters gittiğinde bireyin düzgün düşünmesi, başkalarının eleştirileri karşısında kararlı duruş, eleştirileri lehte kullanma, başkaları tarafından sevilmemeye gibi durumlarda sinirleriniz ile başa çıkabilme, hoşnutsuzluk veya sinirlilik halinde süküneti koruma olarak sayılabilir.

İşte tam bu noktada yaptığınız şeyin direnci önem kazanıyor. Zorluklara ve sorunlara karşı nasıl reaksiyon gösterilecek? İstikrarlı ve kararlı bir şekilde mücadele mi, yoksa erkenden pes etmek mi?²⁰ Bu soruya verilecek doğru cevap ve harekete geçilmesi, adayı hedefine bir adım daha yaklaştıracaktır. Çünkü Reçber'in de dediği gibi *“hedeflerini tutkuyla isteyenlerin dağ gibi olan engelleri küçülür. Hedeflerine isteksizce yürüyenlerin, engelleri küçücük de olsa gözünde dağ gibi büyür”*.²¹

5.4. Sağlıklı Bir Kariyer Planlaması

Sağlıklı bir kariyer planlaması için kişinin öncelikle kendisi ile ilgili süreçleri tamamlaması gerekmektedir. Öncelikle ister hayallerindeki hedeflerindeki iş olsun, isterse diğer işler için olsun, çalışmak istediği sektör ve branş ile ilgili yeterliliklerin sağlanması gereklidir. Bunlar, yabancı dil, bilgisayar kullanımı gibi genel konular da olabilir, sanatsal konularda aranılan özel koşullar da olabilir.

İkinci adım eğitim konusudur. Ülkemizde maalesef eğitim denilince aklı sadece üniversite mezuniyeti gelmekte, orada da belli başlı bölümler ve branşlar düşünülmektedir. Oysaki bugün özel sektörde adı geçen birçok işin ve unvanın herhangi bir okulu olmadığı rahatlıkla gözlemlenebilir. İlerleyen dönemlerde de birçok işin henüz akademik seviyede bir eğitiminin olmadığı görülecektir. Örneğin Metaverse alanlarının artması ile birlikte söz konusu alanlarda görev yapması gereken personelin ihtiyaç duyacağı bilginin verildiği

akademik programlar bulunmamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte birçok iş alanı ortaya çıkmış, ancak dünya akademik eğitim politikaları bu durumu karşılayacak seviyeye yeterince ulaşmamışlardır.

Bu durumu değiştirebilecek güç yine kişinin kendisindedir. Yapılması gereken en önemli adım öğrenmeyi öğrenmektir. Kişi öğrenmeyi öğrendikten ve kendi kendini geliştirme yetisine sahip olduktan sonra rakiplerine göre daha avantajlı konuma erişecektir.

Öğrenmeyi öğrenen bireylerin, özel konularda eğitim alma şanslarını artıran bir uygulama da okul dışı eğitim imkânları ve sertifika programlarıdır. Üstelik günümüz iletişim teknolojisinin gelişmesi ile birlikte online eğitim ve sertifika uygulamaları da artmıştır. İleride iş hayatında başarılı olmak isteyen, hatta işe kabul esnasında rakiplerinden birkaç adım önde olmak isteyen adayların bu tarz eğitim fırsatlarını kaçırmamaları gerekir. Bunlar arasında çok ciddi ve ücretsiz olan programlara BTK Akademi²² ve TÜSİAD İşim Gücüm Geleceğim²³ portalları örnek olarak verilebilir.

Her ne kadar internet gelişmiş olup dijital mecralarda bilgiye erişim oranı artmış olsa da başarılı olmak isteyen bireylerin dikkat etmesi gereken bir diğer nokta kitap okuma alışkanlığıdır. İnternette, bloglarda, köşe yazılarında veya makalelerde özet bilgiler faydalıdır. Ancak o özet bilgilerin daha detaylı irdelenmesi, bilginin kaynağının, felsefesinin ve diğer özelliklerinin anlaşılabilmesi için ana kaynak kitapların okunması fayda sağlayacaktır.

Okuma süreci, bireyi derinleştirecek ve ilgi duyduğu yahut hayallerine dair konularda araştırmaya sevk edecektir. Araştırma, bir konunun en iyi anlaşılma ve öğrenme yöntemidir. Kişinin kendisinin deneyimleyerek bulgulara ulaşması, akılda kalıcı bilgiler edinmesini sağlayacaktır.

Bunların haricinde bireyin hayal gücünün artması, geleceğin meslekleri ile ilgili düşüncelerinin etkilenmesi için sinema sanatına da başvurulmalıdır. Etkisinde kalınacak, kişinin ufkunu açacak, geleceğe dair öngörü ve çıkarımlarda bulunmasını sağlayacak yüzlerce sinema filmi mevcuttur. Tüm bu bilgi birikimi ile kişi deneyim atölyelerine katılabilir. Deneyim atölyeleri, bir anlamda simülasyon eğitimlerdir. Olası iş süreçlerine dair yetkinliklerini ve kazanımlarını buralarda artırabilir.

Takım ruhuna sahip olmak, ekip içinde uyumlu çalışmak gibi ifadeler kullanılan iş ilanları günümüzde artmaktadır. Adayların bu konudaki yetkinliklerini etkileyecek çalışmalardan birisi de sosyal becerilerini artırma çalışmaları olacaktır. Sosyal becerileri artan adayların özgüvenleri de makul seviyede olacaktır. Hambly²⁴, özgüvenin başka insanlarla kurulan ilişkilerle yakın ilgili olduğunu belirtmektedir. Sekman,²⁵ sosyal başarı için atılması

gereken adımları yedi ana başlıkta özetlemiştir. Kısaca bunları şu şekilde sayabiliriz;

- Adayın hayatta nasıl başarılı olunacağını öğrenmesi,
- Kendini ve potansiyelini tanıması,
- Amaçlarını tespit etmesi,
- Strateji ve planlarını hazırlaması,
- Eyleme geçmesi,
- Sonuç alınıncaya kadar manevraya devam edilmesi,
- Sonuç alınması ve bunlardan bir şeyler öğrenilmesi.

6. İŞ BAŞVURULARI İÇİN HAZIRLIK SÜRECİ

İş hayatı için gerekli olan yukarıda bahsedilen hazırlıklar genel hazırlıklar olarak nitelendirilebilir. Bundan sonra ise daha spesifik hazırlıklar gerekmektedir. Günümüzde insanların büyük bir kısmı sosyal medya kanallarını aktif olarak kullanmaktadır. Özellikle de genç nüfusun akıllı telefonlar ve sosyal medya ile arasının daha iyi olduğu söylenebilir. Gençlerin sosyal medyadaki bu aktifliklerini iş hayatına hazırlık sürecinde de sürdürmeleri lehlerine olacaktır.

Kendi eğitimleri veya hayalleri, hedefleri doğrultusunda çalışmak istedikleri sektörleri, firmaları, o firmaların yöneticilerini, hatta reklamlarını sosyal medyadan takip etmek, ilgili konularda internette araştırma yapmak faydalı olacaktır. Yine sosyal medya kanalları içinde özellikle LinkedIn²⁶ gibi iş dünyasının kullanımına daha yatkın olan sitelere üye olmak, buralar üzerinden iş dünyasını, eleman ilanlarını, ilanlarda ne gibi kriterler arandığını takip etmek hazırlıkların bir aşamasıdır.

İş başvurularında sosyal medyanın iki yönlü olduğunu unutmamak gerekir. Kişilerin firmaları araştırdıkları gibi, firmalar da kişileri araştırmak için sosyal medya kanallarını kullanmaktadır. Bu sebeple, iş başvurusunda bulunacak adayların sosyal medya hesapları konusunda dikkatli olmaları, paylaşımlarını yaparken çok yönlü düşünmeleri gerekmektedir.

Tüm bunların yanı sıra güncel bir özgeçmişin daima hazır olması önemlidir. Ayrıca bu özgeçmiş ile kariyer sitelerine üye olmak ve oralarda olası potansiyel işler için aday pozisyonunda beklemek de başvurular için hazırlıklı olma kapsamına girmektedir. Türkiye’de bu internet sitelerine örnek olarak kariyer.net²⁷, cvlogin²⁸, yenibiris.com²⁹, secretcv³⁰, glassdoor³¹, careerjet³², randstad³³, eleman.net³⁴, unisbul³⁵ gibi portallar sayılabilir. Ayrıca devletin resmi kurumu olan İŞKUR da iş bulma konusunda hem güvenilir, hem de hızlı

bir portal olarak görev yapmaktadır. İş başvurusunda bulunacak kişilerin İŞKUR kaydının olması firmalar tarafından tercih sebebidir. Çünkü maaş, SGK primi gibi devletin resmi desteklerinden faydalanmak isteyen firmalar İŞKUR üzerinden personel işe almayı tercih etmektedirler.

7. GÖRÜŞME ESNASINDA DİKKAT EDİLECEKLER

Süreçler tamamlandıktan sonra iş başvurusu ön görüşme aşamasına geçebilir. Bu aşama adayların en kritik aşamalarından birisidir. Birçok adayın görüşme esnasında elendikleri gözlemlenmektedir. Çünkü bir işe genelde ihtiyaçtan katbekat fazla aday müracaat etmektedir. Bu adaylar arasında firmaya göre “en iyilerini” almak, diğerlerini elemek gerekmektedir. Haliyle genelde görüşmenin firma tarafındaki kişiler, işe uygunluk kriterleri kadar eleme yapacakları konulara da dikkat etmektedirler. İster özel sektör deneyimimiz olsun, ister internette kariyer sitelerinde denk gelen bilgiler olsun, birçok adayın elenme sebepleri düşünüldüğünde dikkat edilmesi gereken davranışlar kısaca özetlenebilir. Bunlar;

- Randevuya geç kalmamak,
- Makul bir seviyede göz teması kurmak,
- Aşırı derecede rahatsız edecek şekilde göz teması kurmaktan kaçınmak,
- Doğru bir şekilde tokalaşmak, ya çok güvensiz ya da abartılı bir şekilde tokalaşmamak,
- Oturuşun dik ve özgüvenli olması,
- Kısık sesle veya yüksek sesle değil, uygun bir tonda konuşmak,
- Güzel Türkçe ile konuşmak. Bunun için diksiyon eğitimi veya sesle yazı yazan programlardan yararlanmak,
- Açık ve güvenli bir duruş,
- Sorulara cevap verirken acele etmemek sakın, kararlı ve dürüst cevaplar vermek,
- Yerinde ve zamanında hareket edilmesi,
- Ciddi olmak ile somurtmak arasındaki farkı bilmek ve arada bir kibarca gülümsemek,
- Karşı tarafı dikkatli dinlemek,
- Kolları bağlamamak,
- Ayak ayaküstüne atılması konusunda karşınızdakinin görüşünü bilemeyeceğiniz için dikkatli olmak,
- Kıyafet, makyaj ve parfüm konularında dikkatli olmak,

- Kendinizi anlatırken abartıya kaçmamak, dürüst olmak,
- İş hakkında soru sormak, sadece “*ne iş olsa yaparım*” modunda beklememek,
- Çok fazla üzerinde düşünülmüş cevaplar vermemek, samimi olmak,
- Telefonla ya da başka bir şey ile ilgilenmemek,
- Stres ve heyecanınızı kontrol altına alıp yönetebilmek,
- Maaş konusunda acele etmemek, önce sizden beklenen işi anlamak,
- Yemek, SGK, yol gibi yan özlük haklar konusunda da yine gereğinden fazla aceleci olmamak, konunun sırasını ve sohbetin akışını beklemek,
- Önceki iş yeriniz hakkında dedikodu yapmamak

8. SONUÇ

Çalışmak ve para kazanmak, hayatı idame ettirmek için günümüz modern toplumlarında en genel geçer yöntemdir. Ancak iş hayatının ve çalışmanın, böylece katma değer yaratmanın, üretmenin hazzını, tadını, zevkini de almak, anlamak gereklidir.

İş hayatına başlamak için sadece diplomanın yeterli olmadığı açıktır. Özellikle gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde istihdam oranlarının düşük olması, iş bulmanın zorluğu düşünüldüğünde, diplomaya ek olarak birçok yetkinliğin eğitim öğrenim süresince kazanılması gerekmektedir. Günümüz bilgi iletişim araçlarının doğru kullanımı, bu durum için bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, firmalara ulaşmak, araştırma yapmak, ön hazırlık gibi süreçler için de yine aynı araçlardan faydalanmak gerekmektedir. Adayın iş başvurularındaki enerjisi, görüşmenin sağlıklı bir zeminde ilerlemesine sebep olabileceği gibi Weiss’in³⁶ de belirttiği gibi 10 dakika içinde sonlanabilir.

Sonuç olarak bir iş görüşmesinden önce, planlama yapmak ve yeterince hazırlanmak önemlidir, Bir görüşmeye hazırlanmak görüşme sürecinde kendinizi daha rahat hissetmenize ve niteliklerinizi doğru bir şekilde ifade eden gerçek, kaliteli yanıtlar vermenize yardımcı olabilir. Bunun yanında yeterli iş görüşmesine yeterli derece hazırlanmak sizi daha rahat, kendinden emin ve kontrollü hissettirir. Bir iş görüşmesine hazırlanmazsanız, işe girme şansınızı önemli ölçüde azaltırsınız.

SONNOTLAR

- 1 <https://www.kuranmeali.com/AyetKarsilastirma.php?sure=76&ayet=22>
- 2 <https://www.reitix.com/Makaleler/Calismak-ile-ilgili-Soylenmis-Guzel-Sozler/ID=1227> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 3 <https://www.reitix.com/Makaleler/Calismak-ile-ilgili-Soylenmis-Guzel-Sozler/ID=1227> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 4 <https://www.mevampsikoloji.com/maslow- ihtiyaclar-hiyerarshisi-nedir/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 5 <https://www2.deloitte.com/global/en.html> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 6 RUSCUKLU, Tolga (2017), “İş Dünyasının Gelecekteki Kuralları”, **Harvard Business Review** (E-Makale), 5 Ekim 2017, <https://hburturkiye.com/blog/is-dunyasinin-gelecekteki-kurallari> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 7 BOLAT, Oya İnci (2011), **Öz Yeterlilik ve Lider üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışı ve Güç Mesafesinin Etkisi**, Detay Yayıncılık, Ankara, s.66-67.
- 8 CLEMENS, John K. ve MAYER, Douglas F. (2001), **Klasiklerden Liderlik Dersleri** (Çev. Muhsin Karış), MediaCat Yayınları, İstanbul, s.189.
- 9 DELOITTE (2017), **Rewriting the Rules for the Digital Age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends** (Ed. Brett Walsh, Erica Volini), Deloitte University Press, Londra, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 10 <https://www.linkedin.com/company/turkland-bank/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 11 <https://www.linkedin.com/jobs/view/2846175024> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 12 WEISS, H. Donald (1993), **Başarılı Ekip Nasıl Yaratılır** (Çev. Fatmagül Berktaş), Rota Yayınları, İstanbul, s.13.
- 13 ALESSANDRA, Tony (2010), **Başarıya Giden Yolda Platin Kural** (Çev. Nur Seda Malikler), Infomag Yayıncılık, İstanbul, s.123.
- 14 WEISS, a.g.e., s.32.
- 15 SOLAK, Gözde (2018), “Çocukluk Hayalini Gerçeğe Dönüştüren 10 Başarılı İsim”, **Listelist Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), 13 Haziran 2018, <https://listelist.com/cocukluk-hayalini-gerceklestiren-unluler/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 16 ÇAKIRER, Mehmet Akif (2013), **Yetenek Pazarlama ve İş Bulma Sanatı**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2. Baskı, s.39.
- 17 SPECTOR, Robert (2001), **amazon.com ve Yaratıcısı Jeff Bezos** (Çev. Zeynep Yelçe), Scala Yayıncılık, İstanbul.
- 18 MERT, İbrahim Sani (2007), **Zirveye Ulaşmak İçin Cesaret Yönetimi**, Hayat Yayınları, İstanbul, s.53.
- 19 DREYDEN, Windy ve GORDON, Jack (1997), **Yaşamın Zorluklarına Göğüs Germek** (Çev. Banu Büyükkal), Rota Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.
- 20 KEÇECİ, Eren (2011), **Hayatının İşine Sahip Ol**, Beyaz Yayınları, İstanbul, s.41.
- 21 RECBER, Bayram (2010), **Hayatımıza Yön Veren Tercihler**, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- 22 <https://www.btkakademi.gov.tr/portal> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 23 <https://isimgucumgelecegim.org/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 24 HAMBLY, Kenneth (1997), **Özgüven** (Çev. Barış Bıçakçı), Rota Yayınları, İstanbul, s.9.
- 25 SEKMAN, Mümin (2008), **Kişisel Ataleti Yenmek**, Alfa Yayınları, İstanbul, s.32-33.

-
- 26 <https://www.linkedin.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 27 <https://www.kariyer.net/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 28 <https://cvlogin.com/tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 29 <https://www.yenibiris.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 30 <https://www.secretcv.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 31 <https://www.glassdoor.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 32 <https://www.careerjet.com.tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 33 <https://www.randstad.com.tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 34 <https://www.eleman.net/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 35 <https://www.unisbul.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- 36 WEISS, H. Donald (1997), **Görüşme Teknikleri** (Çev. Doğan Şahiner), Rota Yayınları, İstanbul, s.47.

KAYNAKLAR

- ALESSANDRA, Tony (2010), **Başarıya Giden Yolda Platin Kural** (Çev. Nur Seda Malikler), Infomag Yayıncılık, İstanbul.
- BOLAT, Oya İnci (2011), **Öz Yeterlilik ve Lider üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışı ve Güç Mesafesinin Etkisi**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- CLEMENS, John K. ve MAYER, Douglas F. (2001), **Klasiklerden Liderlik Dersleri** (Çev. Muhsin Karas), MediaCat Yayınları, İstanbul.
- ÇAKIRER, Mehmet Akif (2013), **Yetenek Pazarlama ve İş Bulma Sanatı**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2. Baskı.
- DELOITTE (2017), **Rewriting the Rules for the Digital Age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends** (Ed. Brett Walsh, Erica Volini), Deloitte University Press, Londra (UK), <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- DREYDEN, Windy ve GORDON, Jack (1997), **Yaşamın Zorluklarına Göğüs Germek** (Çev. Banu Büyükkal), Rota Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.
- HAMBLY, Kenneth (1997), **Özgüven** (Çev. Barış Bıçakçı), Rota Yayınları, İstanbul.
- KEÇEÇİ, Eren (2011), **Hayatının İşine Sahip Ol**, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- MERT, İbrahim Sani (2007), **Zirveye Ulaşmak İçin Cesaret Yönetimi**, Hayat Yayınları, İstanbul.
- RECBER, Bayram (2010), **Hayatımıza Yön Veren Tercihler**, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- RUSCUKLU, Tolga (2017), "İş Dünyasının Gelecekteki Kuralları", **Harvard Business Review** (E-Makale), 5 Ekim 2017, <https://hbrturkiye.com/blog/is-dunyasinin-gelecekteki-kurallari> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- SEKMAN, Mümin (2008), **Kişisel Ataleti Yenmek**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- SOLAK, Gözde (2018), "Çocukluk Hayalini Gerçeğe Dönüştüren 10 Başarılı İsim", **Listelist Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), 13 Haziran 2018, <https://listelist.com/cocukluk-hayalini-gerçeklestiren-unluler/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- SPECTOR, Robert (2001), **amazon.com ve Yaratıcısı Jeff Bezos** (Çev. Zeynep Yelçe), Scala Yayıncılık, İstanbul.
- WEISS, H. Donald (1993), **Başarılı Ekip Nasıl Yaratılır** (Çev. Fatmagül Berktaş), Rota Yayınları, İstanbul.
- WEISS, H. Donald (1997), **Görüşme Teknikleri** (Çev. Doğan Şahiner), Rota Yayınları, İstanbul.
- <https://cvlogin.com/tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://isimgucumgelecegim.org/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://www.btkakademi.gov.tr/portal> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://www.careerjet.com.tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://www.eleman.net/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://www.glassdoor.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- <https://www.kariyer.net/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.kuranmeali.com/AyetKarsilastirma.php?sure=76&ayet=22> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.linkedin.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.linkedin.com/company/turkland-bank/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.linkedin.com/jobs/view/2846175024> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.mevampsikoloji.com/maslow- ihtiyaclar-hiyerarstisi-nedir/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.randstad.com.tr/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.reitix.com/Makaleler/Calismak-ile- ilgili- Soylenmis- Guzel- Sozler/ID=1227> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.secretcv.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.unisbul.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www.yenibiris.com/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).

<https://www2.deloitte.com/global/en.html> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).