

CHRISTOPHER L. CATERINE



AKADEMİYİ BIRAKMA REHBERİ



Çeviri: M. Murtaza Özeren

Antre

Copyright © 2020 by Christopher L. Caterine
Bu kitabın Türkçe yayın hakları, Kalem Telif Hakları Ajansı aracılığıyla
Princeton University Press'ten alınmıştır.

© Antre, 2023
Sertifika no: 49821

Oruçreis Mahallesi, Tekstilkent Caddesi
Koza Plaza B Blok No: 12 Kat: 15/151 Esenler / İstanbul
Telefon: (212) 5207210
www.antrekitap.com
E-posta: bilgi@antrekitap.com

Antre Kitap: 1
ISBN: 978-605-72855-0-8
İstanbul 2023

Özgün Adı:
Leaving Academia: A Practical Guide

Editör: Selahattin Bayraktar
Kapak Tasarımı: Yasin Çetin
Sayfa Tasarımı: Ali Kahraman

Tüm hakları saklıdır.
Kaynak gösterilerek yapılacak kısa alıntılar dışında
yayıncının yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Basıldığı yer: Çevik Matbaacılık (Sertifika no: 45509)
Davutpaşa Caddesi, Besler İş Merkezi No: 20/18-19
Topkapı-Zeytinburnu/İstanbul

AKADEMİYİ BIRAKMA REHBERİ

CHRISTOPHER L. CATERINE

ÇEVİRİ: M. MURTAZA ÖZEREN

Antre

Christopher L. Caterine; iletişim stratejistyeni, yazar ve kariyer koçudur. Akademiyi bıraktığından bu yana birçok öğrenciye ve akademisyene yeni alanlarda kendilerine uygun ve onları mutlu edecek işler bulmalarına yardımcı olmaktadır. Hâlen Deloitte Danışmanlık firmasında çalışmaktadır.

M. Murtaza Özeren; İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı mezunudur. Aynı üniversite ve bölümde yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Muhtelif yayınevleri için editörlük, mütercimlik ve redaktörlük yapmaktadır. Charles Holcombe'dan *Doğu Asya Tarihi*, Francis Fukuyama'dan *Siyasi Düzen ve Siyasi Çürüme*, Stephen D. King'den *Küreselleşmenin Sonu*, Hugh Kennedy'den *Hilafet*, Sophia Rose Arjana'dan *Batı Tahayyülünde Müslümanlar* ve Bernard Lewis'ten *Hata Neredeydi?* kitaplarının mütercimidir.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 9

TEŞEKKÜR 11

1. Korku 15

Bir Olay Ufku 16

Kitabın Arka Planı 18

Hedef Kitlesi 21

Zanaat Tuzağı 25

Kullanım Kılavuzu 28

İleri Okumalar ve Diğer Kaynaklar 28

Caveat Lector (Ey Okur, Dikkat) 32

Tünelin Sonundaki Işık 35

Geniş Bir İş Dünyası 37

Sonuç 39

Eylem Ögeleri 40

2. Ayırt Etmek 41

Bir Sorunumuz Olduğunu Kabul Etmek 43

Yaşam Seçimlerinizi Geri Kazanmak 46

Kariyer Değişikliğinin Ötesini Ayrımsama 57

Pratik Ayrımsama Alıştırmaları 60
Öğrenmek İçin Yaşamaktan, Yaşamak İçin Öğrenmeye 61
Sonuç 66
Eylem Ögeleri 66
3. Keşfetmek 69
Gözünüzü Açmak 73
Geniş İş Dünyasını Gözlemlemek 75
Bilgilendirici Mülakatlar: Bir Başlangıç 77
Başka Kaynakları Kontrol Etmek 86
Keşif Yoluyla Kişisel Farkındalık 89
Ağ Kurma 101 90
Kariyer Değişikliğinizi Açıklamak 93
Yapışmak 97
Akademi Dışından Kişilerle Konuşmak 98
Keşif Derslerini Uygulama 100
Sonuç 105
Eylem Ögeleri 106
4. Çözümlemek 107
Mezuniyetinizi Alakalı Kılmak 108
"Aşırı Yeterlilik" Tuzağı 109
Öz Geçmiş Nasıl Yazılır 114
Akademik Deneyiminizi Dönüştürmek 124
Hocalık 124
Hizmet 133
Araştırma 141
Model Bir Öz geçmiş 149
Sonuç 153
Eylem Ögeleri 153

5. Gelişmek 155
Öz geçmişinizle Yüzleşmek 156
Beceri Edinme, Deneyim Kazanma 157
Yeni Aktivitelere Zaman Ayırmak 165
Gelişim Stratejileri 167
Kamusal Bir Kişilik Kazanmak 170
Açık Pozisyon Bulmak 173
Doğru Fırsatlara Bağlanmak 176
Yarışın Sonunu Planlama 179
Sonuç 184
Eylem Ögeleri 185
6. Harekete Geçmek 187
Değişime Hazırlanmak 188
Hata Yapmak: Bir Örnek Olay 190
Kültür Şokunun Üstesinden Gelmek 191
Yeni İlişkiler Kurmak 196
İşe Başlamak 198
Sizle Birlikte Büyür 199
Geçmişinizi Tartışmak 201
Eski İlişkileri Sürdürmek 203
Ödülleri Toplamak 204
Dört Gözle Beklemek 206
Son Bir İstek 207
Eylem Ögeleri 207

Mallory için

Doğru sebepler için yorulmayı sürdürelim

GİRİŞ

Akademiden ayrılmak zordur. Sorun sadece meslek olarak gördüğünüz bir alandan vazgeçmenin psikolojik engeliyle yüzleşmenizden ibaret değildir. Bunun yanı sıra profesyonel akademisyen olarak çalışan çoğu insanın on yıllarca çektiği borç, düşük ücret ve sosyal yardımların eksikliği ile de mücadele etmek durumundasınızdır. Bu gerçekler, yeni bir kariyer arama -ve gerektirdiği becerileri geliştirme- riskini kaldırılamayacak kadar büyük gösterebilir. Sonuç olarak pek çok akademisyen, kendilerine daha fazla memnuniyet, istikrar veya tasarruf sağlayabilecek yeni işler peşinde koşmak yerine, akademide kalmayı tercih ediyor.

Kartlarımı açayım. Yükseköğretimde karşılaşacağımdan emin olduğum zorlukların, akademinin ötesindeki dünyada karşılaşabileceğim zorluklardan daha korkunç olduğuna karar verdiğimde çoğundan daha şanslıydım. Varlıklı bir evde büyüdüm, modern profesyonel dünya için beni yetiştiren okullara gittim ve onun aktif parçaları olan yetişkinleri izleyerek nasıl davranılacağını öğrendim. Bu deneyim, gençliğimden itibaren modern akademi dışı mesleklerde çalışmanın neye benzediğine aşina olduğum anlamına geliyordu. Dahası, yardım isteyebileceğim pek çok insan -arkadaşlar, ebeveynler, akıl hocaları- tanıyordum. Yardımıma gelebileceklerinden veya

geleceklerinden asla şüphe duymamak büyük fayda sağladı. Dahası, kurumsal bir işe girdiğimde işe uyum sağlayıp sağlayamayacağımdan şüphe etmiyordum.

Yine de akademiden ayrılmak benim için bile zordu. İş bulmam iki yıldan fazla sürdü ve 150'den fazla kişiyle görüşme yaptım. Çoğu zaman çok ihtiyatlı davrandım. Hangi yeteneklerimi kullanabileceğimi bilmeme rağmen, tavsiyeleri bağlama oturtamadım veya kariyer değiştirmek için bunların daha büyük bir stratejiye nasıl katkıda bulunduğunu anlayamadım.

Bu kitabı, sahip olduğum ayrıcalıklara doğrudan erişimi olmayanların, aldığım derslerden yararlanabilmeleri için yazdım. En çok zaman konusunda şansım bana yaverdi. Yalnızca haftada üç gün 3'er saat öğretim yükü taşıyan "iyi" bir yardımcı hocaydım, diğer seçenekleri araştırmaya karar verdiğimde sözleşmemin bitmesine iki yıl kalmıştı ve işsizlikle karşı karşıya kalırsam maaşının beni -en azından bir süreliğine- destekleyebileceği bir karım vardı. Bu güvenlik ağları çıkmazlara girmeme ve hata yapmama olanak tanıdı. Aynı zamanda deneyimlerimi derinlemesine düşünmemi de sağladı. Keşiflerimi kayda geçiren bir blog, yazarlık potansiyelimi fark etmeme yardımcı oldu. Bu proje sadece bu kitaba değil, 2017'den beri yürüttüğüm profesyonel çalışmaya da yol açtı.

TEŞEKKÜR

Ancak Ocak 2018'de deneyimlerimi kişisel bir döküme ve yükseköğrenimden ayrılmayı düşünen başkaları için pratik bir rehbere dönüştürmeyi düşünebildim. O zamanlar akademik kariyerimde sadece dört ay geçirmiştim ve akademi dışındaki dünyada hâlâ çok yeni sayılırım. Yine de arkadaşlarım Mali ve Raf, bloğumda potansiyel gördüler ve beni daha uzun soluklu bir proje için bu yazıları gözden geçirmeye teşvik ettiler. İlk minnet borcum onlara: Onların teşvikleri olmasaydı, bu projeyi asla üstlenmezdim.

İlk taslağımı genişletip gözden geçirirken görüştüğüm eski akademisyenlere de teşekkür etmek isterim. Bana sadece zamanlarını vermediler, aynı zamanda kendi hikâyelerini kendi hikâyemle birlikte anlatma izni verdiler. Chela White-Ramsey, Chris Papadopoulos, David Engel, David Stevens, Kristi Lodge, Laura Ansley, Liz Segran, Patricia Soler, Susanne Cohen, Vay Cao ve anonim antropoloğuma: Teşekkürler! Öncesini ve sonrasını karşılaştırdığımda, bu kitabı bizim yaptığımız geçişi göze alan diğerlerine sonsuz derecede daha yararlı hâle getirdiğinizi biliyorum.

Mike Zimm, bu grup arasında özel bir takdiri hak ediyor. Bana hikâyesini ödünç vermenin ötesinde, kariyer geçişim ve

yükseköğrenim dışındaki hayata uyumum boyunca kararlı bir arkadaş ve deneme tahtası oldu.

Dan Porterfield, akademiden ayrılma konusunda konuştuğum ilk kişiydi. Yolumu tamamen kaybettiğimde onun tavsiyesi ve cesareti beni yeni bir kariyere giden başka bir yola soktu. Ayrıca 3. bölümün başında bu konuşmanın ayrıntılarını paylaşmama izin verdi ve yayın için son taslağımı hazırlarken daha fazla rehberlik sağladı.

2015 yılında sessizce diğer alanları keşfetmeye başladığımda Susann Lusnia, beni Tulane ve New Orleans Loyola Üniversitesi'ndeki yöneticilerle tanıştırdı; bu toplantılar bilgi alışverişi ve bağlantı kurma konusundaki ilk girişimim oldu.

Andrew Foley bana akademisyenlerin bir iş ortamında entelektüel tatmin bulabileceklerini gösterdi ve nasıl tanıştığımızın hikâyesini paylaşmama izin verdi.

Editörüm Peter Dougherty, Ocak 2019'da masasından geçen çok kısa ve kaba taslağı daha güçlü, daha ciddi bir rehberlik kitabına dönüştürmemi sağladı. Her konuda özenli, sabırlı ve yardımcı oldu. En önemlisi, akademiden ayrıldıktan sonra ulaşılamayacağını düşündüğüm bir başarıya -bir üniversite yayınevinde kitap yayımlamak- ulaşmama izin verdiği için ona teşekkür borçluyum.

John Paulas, 2018'de Klasik Çalışmalar Topluluğu'nun yıllık konferansında akademi dışı kariyerler için bir bağlantı kurma etkinliği düzenledi. Bu toplantıda ilk kez, başkalarına hocalıktan ayrılmalarını tavsiye ettim. John daha sonra bu kitabı gözden geçirirken mülakat yaptığım bazı profesyonellerle beni tanıştırdı ve (ilk başta gizli olsa da) kitabın eleştirmenlerinden biri olarak bana hizmet sağlamayı kabul etti. Eleştirmenlik görevinde, özellikle başlangıçta gözden kaçırdığım en iyi alıştırmaları belirleme konusunda harika tavsiyeler verdi.

Lenny Cassuto, adını bu kitabın ilk taslağımla ilgili raporuna gizlice sokarak "çift kör" eleştiriye karşı ilkeli bir tavır sergilememiş olsa, onu "Okuyucu 2" olarak adlandırmak yetersiz kalacaktı. Kelimenin gerçek anlamıyla bir eleştirmendi; üslubumdaki, anlatımımdaki ve argümantasyonumdaki çelişkileri ve tutarsızlıkları ayırt etti ve bunları bana bir çare bulmamı sağlayacak şekilde anlattı. Kitabımın iki taslağını okumaya ne kadar zaman ayırdığını görünce utandım. Eylül 2019'da nesir tarzımı geliştirmek için verdiği kapsamlı el yazısı notları için de bilhassa minnettarım. Lenny'nin olağanüstü müdahaleleri olmadan bu kitabın çok daha kötü olacağını söylemek abartı olmaz. Dürüstlüğü, ciddiyeti ve cömertliği her sayfaya dokundu ve bana akademik değişimin en mükemmel şekilde yaşandığı zaman neler olabileceğini hatırlattı.

Ariane Schwartz benim için güvenilir bir arkadaş ve danışman oldu; ironisi şuradaki ikimiz de üniversiteyi danışmanlık yapmak için bıraktıktan sonra oldu bu. Ocak 2020'de lisansüstü öğrencilerin çeşitli kariyerlere hazırlanmalarına yardımcı olmak için bir sunumda iş birliği yaptığımız sırada kitabımın ikinci taslağı hakkındaki geri bildirimleri ve uzmanlığı için kendisine teşekkür borçluyum.

Chris Humphrey ve Jen Polk, düşüncemde veya diksiyonumda aşırı derecede Amerikalı olduğum yerleri belirleyerek bu kitabın çekiciliğini ABD piyasasının ötesine taşımama yardımcı oldular.

Adam McCune, Coleman Connelly ve Jon MacLellan, tavsiyemi "test ettiler" ve kendi kariyer geçişleri sırasında yaşadıklarının geri bildirimlerini sundular.

Donna Zuckerberg, proje boyunca muazzam bir destek sundu, ne zaman bir engelle karşılaşsam editör gözüyle bakmaya gönüllü oldu ve kitabın yayımlanması için strateji oluşturmaya başladığımda bana rehberlik etti. Daha da önemlisi,

onun arkadaşlığı, mezun olduğumuz ilk günlerden beri sürekli bir hediye oldu benim için.

Yeni bir kariyer yolu üzerinde giderken New Orleans'ta ve başka yerlerde tanıştığım birçok kişiye de teşekkür borçluyum. Sadece bu geniş ağ, başarılı olmamı sağlamadı. Onların tavsiyeleri bu kitaba o kadar nüfuz ediyor ki her birini zikretmek imkânsız.

Annem ve babam akademiye girme kararımı asla sorgulamadılar. Ayrılma kararımı da sorgulamadılar. Hayatımın her iki evresinde de sevgi ve destek sundular; ve kendi oğlum olduğundan beri takdir etmeye başladığım bir sabırla şüphelerim, heyecanlarım ve korkularıma dair konuşmalarımı dinlediler.

En derin minnettarlığım karım Mallory'yedir. Kariyer değişimimin en karanlık günlerinde yanımda durdu, kariyerime nasıl devam edeceğim konusunda fikir alışverişinde bulunmaktan daha fazlasını yaptı ve beni her yılın üçte biri miktarınca yolda tutan bir iş bulduğumda radikal biçimde farklı bir yaşam tarzına uyum gösterdi. Kitap yayın aşamasına gelene dek, âdeta bir tünelde ilerliyormuşçasına geçen yazı sürecine katlandı ve ayak sürüdüğümde beni cesaretlendirdi. Oğlumuz Caleb'a hamileliği, onun doğumu ve bebeklik döneminde bunu yapmış olması bir yana, bu desteği vermesi bile benim için inanılmazdı; üstelik Tulane'de kariyerini yürütüyor ve beşerî bilimler aracılığıyla liderliği arttırmak için kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan Kallion'ın başarılı lansmanının ortasında yer alıyordu. Hayatımın tam merkezinde yer alıp hayatımı daha iyi hâle getiren sayısız şey için, bu kitabı ona adıyorum.

1. Korku

Bu hikâye güvenden başlıyor. En azından benim için güvendi, diğerleri buna küstahlık diyebilir. Başarılı olacağıma dair kesin inancım vardı. Şanslı değil, dikkat edin. Akademinin bir meritokrasi olduğuna inanıyor ve benimle hocalık arasında kalan her şeyi düşünme, onların üstesinden gelme veya onlara olabildiğince dayanma yeteneğime güveniyordum.

Güven iyiydi. Ya da en azından benim için iyiydi. Güven, genel sınavlara hazırlanmam için erken kalkmamı sağladı. Heyecan ve tutku dolu bir şekilde sınıfın önünde durmamı mümkün kıldı. Lisansı geride bırakıp kariyerimin bir sonraki aşamasına geçme arzusunu canlı tuttu. Belirsiz bir gelecekte olsa da yayımlamak için makaleler yazmaya ve tez bölümlerini gözden geçirmeye sevk etti.

Güven mahvediciydi. Aslında çoğu kimse için öyledir. "Piyasada" geçen üç yıldan sonra, nihayet akademinin bir meritokrasi olmadığını, sıkı çalışmamın meyve vermediğini, kariyerimin hocalıkla *harcanmayacağını* anladım. İnsanların körü körüne güven hakkında konuşmasının bir nedeni var. Bana rakamların hiçbir zaman lehime olmadığı söylendi, ama ben inanmayı reddettim. Böylece otuz yaşıma gelmiş ve gafil avlanmıştım.

Güven kayboldu. Nereye döneceğimden emin değildim, olduğum yerde kalakaldım, sıkışmış hissettim. Değişim birden ve radikal şekilde oldu. Utanç, kaygı ve korku birleşerek, güvenin beni canlandırdığı oranda bana yük oldu. Akademiden ayrılmak beni yeni ve güçlü bir duyguyla şaşkına çevirmişti: saf, katıksız bir korku.

Bir Olay Ufku

Lisansüstü eğitim arızalıdır.[1] Doktora programlarının çoğu öğrencilerini kadrolu hoca olarak hizmet vermeleri için eğitiyor, ancak bugün Amerika Birleşik Devletleri'nde lisansüstü okula başlayanların sadece yüzde 7'si bu can atılan pozisyonlardan birini güvencesine alacak.[2] Bu ortamda, **"alternatif akademi" kariyeri diye bir şeyin olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz: *akademi* alternatif yoldur.**

---

1 Lenny Cassuto, *The Graduate School Mess* (2015), bu durumun ayrıntılı bir değerlendirmesinin yanı sıra fakülte ve yöneticilerin bu durumu nasıl ele alabileceklerine dair tavsiyeler sunmaktadır. Kendi kitabım, "karmaşa"dan etkilenenlere daha hızlı bir yardım sunuyor.

2 Bu hesap bana ait ve kuşkusuz kusurlu (ayrıntılar için dipnot 6'ya bakın). Lenny Cassuto (2015), "doktoralıların akademik bir işe girme ortalaması veriye dayalı bir grafik oluşturulamayacak kadar azdır" (s. 190) der; öyle olsa bile, yakınlarda benimkinden çok az daha iyimser bir tahmin sundu: "Beşerî bilimler doktora öğretimine giren her sekiz öğrenciden yaklaşık dört tanesi programı bırakıyor... Doktorayı tamamlayan dört kişiden istatistiksel olarak ikisi eninde sonunda tam zamanlı bir hocalık işi alıyor. Birden daha azı bir araştırma üniversitesinde tam zamanlı bir iş buluyor" (Emma Pettit'den alıntı, "Columbia Had Little Success Placing English Ph.D.s on the Tenure Track. 'Alarm' Followed, and the University Responded," *Chronicle of Higher Education*, 21 Ağustos 2019: https://www.chronicle.com/article/Columbia-Had-Little-Success/246989).

İronik bir şekilde, yüksek lisans öğrencileri, yeni doktora öğrencileri ve onlara tavsiyede bulunan insanlar, bu duruma ayak direyerek cevap verdi; şimdi bu gruplar, bir alana tam bağlılık dışında her şeyi başarısızlığın alameti olarak görüyorlar.[3] Bu eğilimi tersine çevirecek girişimlerin başarılı olup olmayacağı henüz bilinmiyor.[4]

Yükseköğrenimin dışındaki dünyayı düşünen akademisyenler için durum bir kara deliğe bakmak gibidir. Nesnenin orada olduğunu biliyorsunuz, ancak gerçek işleyişini gizem içinde örten olay ufkunun ötesini görmek imkânsız. Kütleçekim kuvveti bu sınırı aslında geri dönüşü olmayan bir noktaya getiriyor: Olay ufkunun ötesine geçen herhangi bir şey, en azından geri alınamaz şekilde tamamen dönüştürülmeden, tekrar geri dönemez. Bu nitelikler akademiyi terk etmeyi kelimenin asıl anlamıyla dehşetli kılar: muazzam ve ürkütücü. Pek çok insan sonuç olarak olay ufkunu bile uzakta tutmaya çalışır; bildikleri dünyanın aşinalığını, farklı bir kariyere çekilme riskine ve belirsizliğine tercih eder.

Bu kitabı, mecazi sınırı güvenli bir şekilde aştıktan sonra yazdım. Aslında süreç tarafından dönüştürülmüştüm: Artık akademide olduğumdan çok daha mutluyum.

Öyle olsa bile, bu duruma acıdan pay almadan ulaşamadım. Ne yapabileceğime dair algılarımı genişletmek, yeni be-

---

3 L. Maren Wood, "Odds Are, Your Doctorate Will Not Prepare You for a Profession outside Academe," *Chronicle of Higher Education*, 9 Temmuz 2019: https://www.chronicle.com/article/Odds-Are-Your-Doctorate-Will/246613.

4 2018 yılında, Amerikan Üniversiteler Birliği, "çeşitli doktora kariyer yollarını görünür, değerli ve uygulanabilir kılarak birlik mensubu üniversitelerde daha çok öğrenci merkezli bir doktora eğitimini teşvik etmek" adına Doktora Eğitim Girişimi'ni başlattı. 2019'da sekiz kurum bu programa pilotluk yaptı, ancak bu kitabın yayımlanma zamanına kadar henüz hiçbir sonuç alınmadı.

ceriler geliştirmek, güçlü yönlerimi diğer arka planlara sahip kimselere nasıl aktaracağımı öğrenmek ve sonunda bir iş bulmak iki yıldan fazla sürdü. Yol boyunca şüphe başıma bela oldu. Tek korktuğum şey ayrılmanın yanlış seçim olabileceği ihtimali değildi. Aynı zamanda iyi olduğum tek alanın yalnızca araştırma ve öğretme işi olabileceğinden de endişelendim. Neyse ki, bu endişeler akademi dışındaki dünya hakkında daha fazla şey öğrendikçe azaldı. Bu keşfin ek bir faydası da vardı: Yıllar sonra ilk kez, önümde kapalı olanlardan daha fazla açık kapı olduğunu hissettim.

Kitabın Arka Planı

Bu kitap, kariyerimi değiştirirken kişisel olarak öğrendiğim dersleri ve akademiden ayrılırken tanıştığım yaklaşık 150 kişiden aldığım tavsiyeleri damıtıyor. Bu 150 kişi çok çeşitlidir. İş adamları, kâr amacı gütmeyen kuruluş yöneticileri, üniversite yöneticileri, memurlar ve diğer eğitimli profesyoneller bu kişiler arasındadır.

Onların bilgeliğini on iki eski akademisyenin (19. sayfada isimleri listelendi) bilgilendirici mülakatlarıyla tamamladım. Bu kişiler farklı geçmişlerden geliyor, farklı disiplinlerde eğitim almış ve farklı mesleklere girmiş. Hikâyelerini başlangıçta deneyimlerimi kontrol etmek için topladığım hâlde, onların hikâyelerinin benim hikâyeme oldukça benzediğini defaatle gördüm. Alanımız ve nihai kariyerimiz ne olursa olsun, hocalığın ötesinde başarılı olan akademisyenler yeni insanlarla tanışmak, risk almak ve iyi ya da kötü her deneyimden ders çıkarmakta başarılı olurlar.

İsim	Şu Anki Rolü,* İşvereni	Akademik Alanı, Okulu	Mezuniyet (Yılı)
Laura Ansley	Yönetici Editör, Amerikan Tarih Derneği	Tarih, William and Marry Üniversitesi	Tezsiz Yüksek Lisans (2012)
Vania Cao	Asya Pasifik Satış ve destek Müdürü, Inscopix	Nörobilim, Brown Üniversitesi	Doktora (2013)
Susanne Cohen	Baş Kullanıcı Deneyimi Araştırmacısı, Elsevier	Antropoloji, Michigan Üniversitesi	Doktora (2010)
David Engel	Yönetici Müdür, Wells Fargo Advisors	Felsefe, California Berkley Üniversitesi	Doktora (1997)
Kristine Lodge	Kariyer Danışmanı, Oregon Üniversitesi, Lundquist İşletme Fakültesi	Ortaçağ Araştırmaları, Oregon Üniversitesi	Doktora (2010)
Chris Papadopoulos	Veri Bilimcisi, Credit Karma	Fizik, Maryland Üniversitesi	Doktora (2009)
Elizabeth Segran	Kıdemli Yazar, *Fast Company Magazine*; The Rocket Years: How Your Twenties Launch the Rest of Your Life	Güneydoğu Asya Çalışmaları, California Berkley Üniversitesi	Doktora (2011)
Patricia Soler	BT Uzmanı, ABD İskan ve Kentsel Kalkınma Bakanlığı	Latin Amerika Çalışmaları, Georgetown Üniversitesi	Doktora (2011)

David Stevens	Broaden By WPI Kurucu Ortağı, şu anki CEO'su	Siyaset, Princeton Üniversitesi	Tezsiz Yüksek Lisans (2006)
Chela White-Ramsey	Kıdemli Eğitim ve Geliştirme Müdürü, Indeed Inc.	İnsan Kaynakları Yönetimi, Lousiana Devlet Üniversitesi	Doktora (2015)
Michael Zimm	Pazarlama Müdürü, Kris-Tech Wire	Klasik Çalışmaları (tarih odaklı), Yale Üniversitesi	Doktora (2016)
Anonim	En büyük üç Teknoloji Firması	Antropoloji, en iyi 5 üniversiteden biri	Doktora (2016)

* Şubat 2020 itibarıyla

Kariyerimi değiştirmeye başladığımda bu özelliklerin beni tanımlayabileceğini hiç düşünmemiştim. Bir akademisyen olarak, profesyonel hedefim küçük bir Romalı şairin önde gelen uzmanı olmaktı. İçine kapanık biriydim ve bundan gurur duyuyordum. Çok fazla hobim yoktu ve 3. bölümde okuyacağınız üzere, bunun beni arzuladığım rol konusunda daha muteber kıldığını düşündüm.

Değişim zaman aldı. Yabancılara ulaşmak, onlardan yardım istemek veya sundukları itirazları kabul etmek fıtratıma uygun değildi. Ancak bütün bunlar çok ihtiyacım olduğunda ileriye doğru bir adım atmamı sağladı. Bu yüzden duyduğum rahatsızlıkla savaştım ve kendimi zorlayarak bunları yaptım.

Uygulama, bu çabaları alışkanlık hâline getirdi. Aptalca fırsatların bile öğrenme şansı sunduğunu ve her yeni deneyimin beni geleceğimdeki kariyere yaklaştırdığını yavaş yavaş fark ettim. Bunlar yaşanırken, akademinin dışındaki dünya gitgide daha az korkutucu hâle geldi, çünkü gittikçe aşina gelmeye başladı.

Bu kitabı okuyan herkes, kendi kariyerini başarılı bir şekilde değiştirmek için ihtiyaç duyduğu özelliklerden en az biri-

ne zaten sahip. Akademik eğitiminiz sizi meraklı ve eleştirel yaptı, sadece işinizle ilgili neyin doğru neyin yanlış olduğunu değil, neden doğru veya yanlış olduğunu düşünmek için de bir refleks aşıladı. Bu dürtü, bizim arka planımıza sahip insanlarda bulunuyor ve son beş yıldır duyduğum her kariyer geçişinde mutlaka kendini gösteriyor. En önemlisi, bu diğer özellikleri de edinmenizi ve böylece akademi dışında yeni bir kariyer bulmanızı sağlayacaktır.

Hedef Kitlesi

Akademiyi Bırakma Rehberi'ni yükseköğrenimdeki beklentilerinden memnun olmayan yüksek lisans öğrencileri, yeni doktora öğrencileri ve hocalar için yazdım.[5] Umarım, fildişi kuleden inerken bunu okumak yolunuzu kolaylaştıracaktır.

Ayrılmanın ne kadar zor olduğunu biliyorum çünkü bir zamanlar sizin yerinizdeydim: Akademi dışındaki işlerin neleri gerektirdiğine dair neredeyse hiçbir bilgisi olmayan Roma tarihi ve Latin edebiyatı alanında bir yardımcı hocaydım. Dünyanın geri kalanının büyüklüğünden korkuyordum; o dünyaya girmiş kimseleri tanımamak cesaretimi kırıyordu.

İnsanlar kendilerini şu anda bulunduğunuz yerde üç farklı şekilde bulurlar: akademik engeller, işin dışındaki kişisel nedenler ve mesleki fikir değişiklikleri.

Akademik engeller, sizi yeni bir kariyer aramaya zorlayan işle alakalı hayal kırıklıklarıdır. Çoğunuz bu zorlukları çok iyi biliyorsunuzdur: kasvetli iş piyasası, program kesintileri,

---

5 Kitap boyunca bu gruplara birbirlerinin yerini alacak şekilde atıfta bulunuyorum. Aralarındaki farklılıkları bilmediğimden değil, sözcük çeşitliliği uğruna yaptığım bir seçimdir bu. Ayrıca öğrencilerine daha iyi tavsiyelerde bulunmak isteyen hocaların bu kitabın okuru olacağını da umuyorum.

başarısız görev süresi incelemeleri ve benzeri. Bu olaylar sahanıza ve mesleki kimliğinize bağlı olduğu için bunlar sebebiyle akademiden ayrılmak yeteneklerinizi itham ediyormuş gibi hissettirebilir.

Sizi bu evhamdan kurtarmama izin verin. Bugün Amerika Birleşik Devletleri'nde, sosyal bilimler alanında doktora programına giren insanların sadece yüzde 1,2'si önde gelen bir kurumda kadrolu pozisyon kazanmaktadır.[6] Niteleyiciyi, yani sosyal bilimleri kaldırırsanız durum çok daha iyiye gitmez. Kadrolu *herhangi bir sahada* çalışanlar, doktora programına başlayanların sadece yüzde 2 ya da 7'sini temsil eder. Tersten ifade edelim; doktorayı belirleyici olarak eklersek, on akademisyenin dokuzundan fazlası çoğumuzun umduğu kariyere ulaşamıyor. İstatistiklerle rahatlayabileceğimi hiç bek-

---

6 Bu sayıya ulaşmak için yüksek eğitimdeki çoklu istatistiksel çalışmaları kullanmak zorunda kaldım.

Zaman çerçevelerindeki küçük farklılıklar ve disiplinleri nasıl gruplandırdıkları göz önüne alındığında, hesaplamam ancak kaba bir tahmin olarak alınabilir. Özellikle aşağıdaki rakamları çarptım:

Beşerî bilimlerdeki doktora öğrencilerinin yüzde 43'ü aslında mezun oluyor (Ulusal Bilim, Mühendislik ve Tıp Akademileri. 2011. "DataBased Assessment of Research- Doctorate Programs in the United States.")

2015 yılında istihdam edilen beşerî bilimler doktorası sahiplerinin yüzde 56'sı orta öğretim sonrası düzeyde öğretmenlik yapıyordu (Beşerî Bilimler Göstergeleri. 2018. "Gösterge III-7a.")

2018'deki fakülte işlerinin yüzde 27'si kadrolu veya sözleşmelidir (Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği 2018. "Data Snapshot: Contingent Faculty in US Higher Ed.")

Tarih doktorası sahiplerinin yüzde 19'u 2017'de R1 kurumlarında çalıştı (Amerikan Tarih Derneği. 2018. "Where Historians Work.")

lemezdim ama bu rakamlar beni gittiğim yoldan döndürdü.[7] İnsanlar böyle bir piyasada akademisyen olmayı başaramazlar, başarısız olurlar: sadece şansın kurbanı olurlar.

Bazı insanlar her şeye rağmen akademik ihtimallerle oynamaya karar veriyor. Bu yolu tutanlar için durum hiç iç açıcı değil. Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği (AAUP) kısa süre önce, üniversite hocalarının yüzde 73'ünün yardımcı olarak, yani sömestrlik sözleşmeler, sınırlı iş güvenliği ve sağlık sigortası gibi imtiyazlara güvenilmez erişim sağlanması gibi umulmadık rollerde çalıştığını bildirdi. Bu grubun dörtte biri kamu yardım programlarına kayıtlıdır. Çok daha fazlası hak kazanmıştır.[8] Çok az maddi destek sağlayan bir kariyerden kaçınmak ya da kaçmak istemekte utanılacak bir şey yoktur: Akademiyi bu koşullar altında bırakmak bile bir rahatlama sağlayabilir.

Sizi akademik kariyerden alıkoyan engel, bir meslektaşın davranışı ise, şimdiye kadar sunduğum sayısal teselliler boş gelebilir. Cinsiyetçilik, ırkçılık, engelli ayrımcılığı ve benzerlerinden kaynaklanan taciz ve uygunsuz eylemler, yetenekli insanları kendi alanlarından uzaklaştırabilir ve yeterince temsil edilmeyen grupların hak ettikleri dayanakları oluşturmalarını engelleyebilir. Bunların hiçbiri adil değil ve acı çekmenin birçok insanı değişim için savaşmaya nasıl teşvik edeceğini yalnızca hayal edebiliyorum. Deneyenlere bol şans diliyorum.

---

7 Bu eğilimler hakkında daha kapsamlı bir tartışma ve bilhassa kadınlar ile azınlıkların bunlardan nasıl zarar gördüklerine dair ek bilgiler için Joseph Fruscione ve Kelly Baker'ın 2018 tarihli kitabı: *Succeeding Outside the Academy*.

8 Ken Jacobs, Ian Perry, ve Jenifer MacGillvary, "The High Public Cost of Low Wages: Poverty- Level Wages Cost U.S. Taxpayers $152.8 Billion Each Year in Public Support for Working Families" (research brief, 2015): http://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2015/the-high-public-cost-of-low-wages.pdf.

Yollarını ayırmaya hazır olanlara gelince, benim içten umudum, bu kitabın en kısa sürede daha destekleyici bir meslek bulmanıza yardımcı olmasıdır.

Başkaları hastalık, hamilelik ve ailevi ihtiyaçlar gibi işlerinin dışındaki kişisel nedenlerden dolayı akademiden ayrılıyor. Bu durumlar önemli ölçüde durumu kötüleştirebilir: Koşullar zaten streslidir ve sevdiğiniz bir alanı terk etmek zorluğu artırır. Öyle bile olsa, bu nedenlerle göze alınan bir kariyer değişikliğini mesleki başarısızlık olarak yorumlamak zordur (veya en azından merhametsizcedir). Hayat herkese ters köşe yapabilir.

Bu grupta olmak en azından bir teselli sağlar: Neden yeni bir meslek aradığınızı açıklamak kolaydır. İşverenler de insandır ve çoğu, tutkun olduğunuzu varsaydığı bir işi neden bıraktığınızı sorgulamak yerine, sizi kariyer değiştirmeye götüren zorlu koşullara sempati duyacaktır.

Yükseköğretimi terk etmenizin son nedeni mesleki fikrinizin değişmesidir; yani artık bu sektörde çalışmak istemediğinizi fark edersiniz. Çoğu akademisyen bu olayı açıkça konuşmasa da bu tamamen normal bir deneyimdir. Araştırmanıza yönelik ilginizi kaybettiğinizde, yayımlamak ya da yok olmak yarışından yorulduğunuzda veya yükseköğretimde sahip olabileceğinizden yeni ve farklı deneyimler arzuladığınız için bu yaşanabilir. Durağanlaşır veya hocalığı kötü bir meslek olarak görmeye başlarsanız, muhtemelen alternatif çalışma alanlarını keşfetme zamanı gelmiştir.

Elbette bu faktörler birbirini dışlamaz. Çoğunuz, çeşitli faktörlerin kararınızı şekillendirdiğini düşünebilirsiniz. Eğer benim gibiyseniz, birkaç yıl içinde sonuncusunun şu anda kabul etmeye hazır olduğunuzdan çok daha büyük bir etki yaptığını fark edebilirsiniz.

Zanaat Tuzağı

Sizi yeni bir kariyer aramaya iten şey ne olursa olsun, zorlu bir yolculuğa çıkıyorsunuz. Yol boyunca, kişisel kimliğinizin üç alanında büyük değişiklikler yaşayacaksınız:

1. Kendinizi nasıl gördüğünüz
2. Başkalarının sizi nasıl gördüğü
3. Etrafınızdaki dünyayla nasıl etkileşim kurduğunuz

Pek çok akademisyen -hatta çoğu diyebilirim- bu belirli alanlardaki değişimi kabullenmekte zorlanıyor. Bir topluluk olarak, yükseköğretimdeki çalışmalarımızı bir kariyerden daha fazlası olarak görme eğilimindeyiz: Bunu bir zanaat olarak görüyoruz. Farklı bir sektörde çalışmayı düşünürken içimize düşen şüpheler, bu nedenle yeni bir iş yapmanın nasıl bir şey olduğunu bilmemenin ötesine geçer. Hakikaten, akademisyen olmayı bırakırsak *kim olacağımızı* bilmediğimizden endişeleniyoruz.

Bu kaygı, son bölümde tartışılan gerçeklerle bir araya geldiğinde, sağlıksız bir duygu sarmalını tetikleyebilir. İş piyasasının zorbalıklarına öfkelendim, beni daha çekici bir aday yapmadıkları için danışmanları suçladım ve iş başvurularında beni liste dışı bırakan doktor adaylarına lanet ettim. En önemlisi, kadrolu bir hoca olmak için yeterince sıkı çalışmadığım veya doğru konularda çalışmadığım için kendimi suçladım.

Bu hisler açıkça yanlış yönlendirilmişti, ama onlara boyun eğdiğim için kendimi suçlamıyorum. Akademik misyon "mümini"yseniz, değişen kariyer koşullarını kabul ederken mücadele etmeniz doğaldır. Durum sanki bir ayrılık gibidir. Bir sahaya yıllarca yatırım yaptınız, çünkü onu beğendiniz ve önemsediniz. Sevginizin karşılıksız kalacağını kabul etmek, en iyi koşullarda bile canınızı yakacaktır. Buradaki zorluk şu

ki, bu duygu sarmalına kapılırsanız, bilinmeyenden korkmanız devam etmeye istekli olmanızı engelleyebilir.

Bu dürtüye direnmeniz için size iki neden vermek istiyorum. Birincisi, kariyerleri *değiştirmeme* riski hem gerçek hem de önemlidir. Yukarıda, olası pozisyonların öğretim kadrosu işlerinin yaklaşık yüzde 73'ünü oluşturduğunu ve Birleşik Devletler'deki yardımcı öğretim üyelerinin dörtte birinin kamu yardımı aldığını belirtmiştim. Bu istatistikler ne kadar şok edici olsa da olası yaşamın yüklerini yeterince aktarmıyorlar. Talepler bazı insanları ölüme sevk etti. Hem de tam anlamıyla ölüme.[9]

Nisan 2019'da *The Atlantic*'ten Adam Harris, Thea Hunter'ın hikâyesini anlattı.[10] Columbia Üniversitesi'nden tarih doktorasını kazanmış, doktorasını bitirdikten sonra birkaç iyi geçici pozisyonda bulunmuştu. Zaman geçtikçe, birden fazla kurumda yardımcı öğretim görevlisi olarak çalışarak tam zamanlı bir öğretim işine sahip olabildi. Çok çalıştı ama her üniversite onu yarı zamanlı öğretim üyesi olarak görüyordu. Bu hüküm, sağlık sigortası almaya uygun olmadığı anlamına geliyordu ve ciğerleri ağrımaya başladığı sırada bir doktora görünme imkânı yoktu. Sonuç olarak göğsündeki ağrıya, astımına her zaman davrandığı gibi davrandı. Kendisi veya bir başkası hastalığın ne kadar şiddetli olduğunu anlayamadan, bu hastalık onun hayatını çaldı.

Herkes için yardımcı öğretim üyeliği konusunda bu hikâye aşırı gibi gözükse de daha geniş bir gerçeği yansıtıyor: günlük yaşam, hoca olmaya çalışan çoğu insan için son derece zor.

---

9 Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği. 2018. "Data Snapshot: Contingent Faculty in US Higher Ed."

10 Adam Harris, "The Death of an Adjunct," *The Atlantic*, 8 Nisan 2015: https://www.theatlantic.com/education/archive/2019/04/adjunct-professors-higher-education-thea-hunter/586168/.

En azından benim için, başka bir şey yapma ve aslında *başka biri* olma korkusu, sonuçta o kişisel ve mesleki uçuruma bakarken yaşadığım korkudan daha küçüktü.

Korkunun sizi akademide tutmasına izin vermeme konusundaki ikinci argümanım belki de güvence olarak adlandırılabilir: Sevdiğiniz bir kariyerden ayrılmak acı olsa da, daha iyiye gideceğini düşünmek zor olsa da, hayal kırıklığının sızısı sonunda *kaybolacaktır.* Bu kitap için mülakat yaptığım hemen hemen her eski akademisyen, kariyer değişimim sırasında tanıştığım kişiler gibi bana bu konuda güvence verdi. Şimdi bunu kendim de doğrulayabilirim.

Bu süreci hızlandırmanın yolu yarayı iyileştirmektir. Kariyer arayışımdan sadece iki ay sonra hiç ummadığım bir merhem keşfettim. Bilgisayarımın başında oturuyordum, iş gereksinimlerini gözden geçiriyor ve akademik gereklerden ne kadar farklı oldukları konusunda endişeleniyordum. Sonra aklıma bir fikir geldi: Hangi işe girersem gireyim, ne kadar kötü veya utanç verici olursa olsun, iş sırasında Almanca eserler okumak zorunda kalmayacaktım.

Bu aydınlanma büyük bir rahatlama yarattı. Yıllarca pratik yapmama rağmen, her zaman Almanca ile ilgili görevleri bir angarya olarak görmüştüm: Yüksek lisansta yeterlik sınavımı mümkün olduğunca erteledim ve araştırma sürecimde *auf Deutsch* (Almanca) metinler okumadan önce, bile isteye İngilizce, İtalyanca ve Fransızca makaleler okudum. Dolayısıyla, bir daha asla Almanca okumama düşüncesiyle yüzüme bir gülümseme yerleştiğinde şaşırmadım. Ancak bu kontrol edilemeyen tepki, beni *hazırlıksız* yakalayan başka bir aydınlanmayı da beraberinde getirdi: Hoca olmama düşüncesine de gülümsüyordum.

Kullanım Kılavuzu

Alt başlığında belirtildiği üzere, bu kitap pratik bir kılavuz olarak tasarlandı. Altı bölümü, akademi dışındaki ilk işinize uyum sağlayacağınız dönem boyunca, hocalık dışında çalışmayı düşündüğünüz sırada, birçok deneyimden duyduğunuz korkuda size eşlik edecek.

Her bölüm, bu yolculukta farklı bir aşamayı kapsıyor ve daha genel bir tavsiye için kendi kariyer geçişimden bir olayı ve bunu nasıl idare ettiğimin bir değerlendirmesini kullanıyor. Bu tartışmalar, belirli bir aşamada yol alırken kendiniz ve kariyeriniz hakkında cevaplayacağınız üç soruyla başlıyor. Detaylı olmamakla birlikte, bu sorular düşüncelerinizi daha net bir şekilde odaklayabilir ve en büyük çabayı nereye harcayacağınızı belirlemenize yardımcı olabilir. Her bölüm sonrasında akademi dışında tatmin edici bir kariyere yaklaşmanıza yardımcı olacak tavsiyeler, anekdotlar ve pratik adımlarla devam ediyor. Her bölümü, kılavuzumu uygulamaya geçirmenize yardımcı olacak üç eylem ögesiyle bitiriyorum.

Bu metni tek seferde okuyabilmenizi, bölüm bölüm ilerleyebilmenizi veya ilginizi çeken bölümler arasında dolaşabilmenizi gözeterek düzenledim. Amacım, bu bölümleri kısa ve hacmini kullanıcı dostu tutmaktı.

İleri Okumalar ve Diğer Kaynaklar

Akademiyi Bırakma Rehberi boyunca verdiğim rehberlik, konuyla ilgili okuduğunuz tek kitap olsa bile kariyerinizi başarılı bir şekilde değiştirebilmeniz için yeterince kapsamlı olması amaçlanmıştır. Bununla birlikte nasıl yapılır kılavuzları, eski akademisyenlerle yapılan görüşmeler, "bırakma" kitapları, iş arayanların bir araya geldiği topluluklar ve hatta insanlara, ellerindekilerden daha iyi imkânlara ulaşabilmeleri için

yükseköğrenimden ayrılmalarını tavsiye eden koçlar gibi başka kaynaklar da var.

Bu kitabı bir başlangıç noktası olarak kullanmanızı tavsiye ederim. Okuduktan sonra, kariyer geçişiniz için danıştığınız özel kaynaklardan daha fazla fayda sağlamanızı mümkün kılacak bir kıstasınız olacak. Kısa bir inceleme, yapmaya karar verirseniz ya da verdiğinizde o olasılıklar denizinde yol almanıza yardımcı olacaktır.

Susan Basalla ve Maggie Debelius'un *So What Are You Going to Do with That?* (Şimdi Bununla Ne Yapacaksın?) kitabı günümüz için el kitabı oldu, bugün üçüncü baskısında. Özellikle yeni bir iş piyasası için kendinizi yeniden şekillendirme mekaniklerini analiz etmesi bakımından bu kitap, akademi dışında bir kariyere ulaşmak için zengin bir malzeme kaynağı sunmaya hâlâ devam ediyor. Kitap, yeni bir mesleği benimsemek adına akademiden başarıyla vazgeçmiş insanlardan topladığı birtakım anekdotlar için dahi dikkate değerdir. Kariyerini değiştiren, sizin derecenize sahip birinin örnekliğini mi arıyorsunuz? Muhtemelen o kitabın içinde bir tane vardır.

Bu yaklaşımın dezavantajı, *So What*'ın öykü bolluğunun önemli ayrıntıları gözeterek anlatılanlara bakmanızı engellemesidir. Benim için bu, *ne* yapılacağı hakkında çok şey öğrenmek anlamına geliyor, ancak *nasıl* yapılacağı hakkında pek bir şey söylemiyordu. Gerekli görünen birtakım sorular cevapsız bırakılmıştır: Bir zorlukla ilk olarak nasıl karşılaşılır, şüpheler nerede yaşanır, bunların üstesinden nasıl gelinir?

Kısacası, *So What* size bir doktora sahibi için her şeyin mümkün olabileceği izlenimini veriyor. Sırf bu bile kitabı anmaya yeter. Ancak ortaya koyduğu adım adım ilerleyen süreç, akademiden ayrılmayı çok zor bulmama sebep olan düşünce alışkanlıklarına ve şekillerine pek eğilmiyor.

Joseph Fruscione ve Kelly Baker'ın *Succeeding Outside the Academy* (Akademi Dışında Başarılı Olmak) kitabı bu endişeyi daha etkili bir şekilde ele alan bir eserdir. Bu kitap, eski akademisyenlere ait on dört adet on sayfalık denemeyi iki kısma ayırıyor: (1) "Akademik Kariyerleri ve Başarıyı Yeniden Düşünmek"; ve (2) "Yeni Kariyer Yaratmak." *So What* ile karşılaştırıldığında, bu geriye bakışlar daha eksiksiz hikâyeler barındırıyor ve sizin gibi bir süreç yaşayan insanlara sempati duymak ile yazarların akademinin ötesine geçen yolculuklarından alınan dersleri sentezlemek arasında takdire şayan bir denge kuruyor.

Böyle olmasına rağmen *Succeeding*'in de kusurları var. Bunların başında uyum eksikliği geliyor. Kitabın hikâyeleri açıklayıcı ve ilgi çekici olmasına rağmen, bütün bir çalışma olarak birlik sağlamıyor; bu hiç şüphesiz bu metinleri farklı insanların yazmasından kaynaklanıyor. İkinci (ve daha sorunlu) bir mesele, okuyucuların herhangi bir bölüme kendi süreçlerinin hangi aşamasında başvuracaklarını kestirememeleridir. *Succeeding* bir kariyer geçişini geniş bir çerçevede tasvir etmiyor, ayrıca editörlerin makalelerini bölmek için kullandıkları iki kategori yeterince belirgin değil. Bu eksiklikler kitabın faydalarını ortadan kaldırmasa da, kitabı genel bir kılavuz olmaktan çok ikincil bir kaynak olarak daha uygun hâle getiriyor.

Inside Higher Ed, The Chronicle of Higher Education ve diğer yayınlar da akademiden ayrılma hakkında makaleler içeriyor. Bu fikir parçaları, kalite açısından farklılık göstermekle birlikte, "bırakma kitapları"ndan daha düşünceli pratik tavsiye ifadeleri taşımada çeşitlilik gösteriyor. Bazı fikirler yararlı bulabileceğiniz size özel yardımlar sunuyordu ve boğuluyormuş gibi hissettiğim zamanlarda bunlar benim için her zaman temiz bir nefes sağlamaları bakımından çok değerliydi.

2017'de hocalık sözleşmemin son dönemine girdiğimde panik başladı. Akademi dışında bir iş bulmaktan hâlâ çok

uzaktaydım ve son maaşımı almama altı aydan daha kısa zaman kalmıştı. Michael Zimm'in "From Homer to High Tech" (Homeros'tan Yüksek Teknolojiye) makalesi bir lütuf olarak karşıma çıktı.[11] Makale sadece kariyer arayışımı ilerletmek için pratik fikirler sağlamakla kalmadı, aynı zamanda işsizlik korkusunu uzak tutmama da yardımcı oldu. Mike'ın tavsiyesi beni o kadar etkiledi ki kısa süre sonra onunla iletişime geçmeye karar verdim. Daha sonra okuyacağınız üzere, bu karar dolaylı olarak yeni kariyerime kapı araladı ve bana yakın bir arkadaş kazandırdı.

Çevrimiçi "akademik mülteciler" toplulukları, yükseköğrenimden ayrılma sürecinizi hızlandırmak için kullanabileceğiniz başka bir kaynaktır.[12] Bu gruplar nerede yaşıyor olursanız olun sizi yeni insanlara, sektörlere ve fırsatlara bağlayabilir. En yararlı olanlar, akademik disiplininizden mensup kişilerin doldurduğu gruplardır: Geçişinizin belirli zorluklarını anlayacaklardır; akademik kimliğinizi bıraktıktan sonra çalışmanın neye benzediğine dair daha net bir bakış sağlayabilirler.

Bu topluluklar, akademisyenleri diğer sektörlerde tatmin edici kariyer sahiplerine dönüştürme konusunda uzmanlaşmış işletmeler barındırır. Her ne kadar yerimiz kapsamlı bir listeye imkân vermese de, size başlangıç noktası sağlamak için birkaçını yazdım:[13]

---

11 Michael Zimm, "From Homer to High Tech", *Chronicle of Higher Education*, 23 Ocak 2017: https://www.Chronicle.com.tr/article/From-Homer-to-High-Tech/238982.

12 Burada henüz, eski akademisyenler için kullanılan, hoşuma giden herhangi bir terim okumadığımı ya da uydurmadığımı belirtmeliyim.

13 Bu organizasyonların çoğu ile bağlantım var. Beyond the Professoriate için yaşam ve kariyer hedeflerinizi bir araya getirmekle ilgili bir blog yazısı yazdım ve kurucu ortak Jen Polk bu kitabın bir taslağını okudu. IncipitCareers'dan Kristi Lodge ve Free

- Academics Mean Business
- Beyond the Professoriate
- Free the PhD
- IncipitCareer
- Imagine PhD
- Jobs on Toast
- PhD Matters
- The Professor Is In
- The Versatile PhD

Çevrimiçi gruplar ne kadar çeşitli olursa olsun, sosyal medyadakilere kıyasla çeşitliliği azalır. Twitter, LinkedIn ve Facebook geçişinizin her adımında size yardımcı olabilecek sürekli bir düşünce, tavsiye ve şikâyet akışı sunar. Bir ufak sorun, bu forumların yapı eksikliğidir. Çeşitli konuları iyi şekilde ele alabilirler, ancak bırakın bunları mantıklı bir sıraya koymayı, hepsini bulabileceğiniz tek bir yer dahi yoktur. Peki ya sonuç? Bilgi selinden bunalmak çok kolaydır. Elbette ek tavsiye arıyorsanız dahil olun, ancak öncelikle duracağınız yeri sabitlemek için bu kitabı kullanın.

Caveat Lector (Ey Okur, Dikkat)

Benim tavsiyem her şeyi tedavi etmez. Sizi mutlu edecek yeni bir kariyer bulmanıza yardımcı olacağına inandığım bir rehber hazırladım, ancak bazı insanlar bu amaca diğerlerinden

---

the PhD'den Vania Cao, kitabı yazarken görüşme yaptığım kişilerden ikisi. PhD Matters'dan John Paulas, okuyucularımdan biriydi ve kurulduğu günden beri katıldığım Klasik Çalışmalar Derneği'nin yıllık toplantısında bir ağ oluşturma etkinliğini yönetiyor. Jobs on Toast'tan Chris Humphrey, tavsiyelerimi İngiltere'deki kitleye uygun hâle getirmem konusunda bana fikir verdi.

daha kolay ulaşabiliyor. Yatırım yaptığınız zaman, tanıştığınız insanlar ve alanınıza yönelik duygusal bağınızın hepsi sonuç *üzerinde bir etkiye sahiptir. Kariyerinizi değiştirdikçe kişisel* eğiliminiz değişecek olsa da, yeni bir yola koyulunca akademiden ayrılma konusundaki duygularınız da etkilenecektir.

David Engel bu meselenin bir ucunda durmaktadır. Şimdiye kadar tek istediği bir bilim adamı olmaktı ve şimdiye dek sadece bilim adamı olmak için eğitim almıştı; tek yapabileceği şeyin bilim adamlığı olduğunu düşünüyordu. Ancak profesyonel bir felsefeci olmanın gerçekleri onu yıprattı. Kadrolu bir işte geçirdiği dört yılda, hobi edinmedi, başarılı hocaları çevreleyen kişilik kültü onu hayal kırıklığına uğrattı ve her hafta sonunu başka şehirdeki karısını görmek için saatlerce araba kullanarak harcadı.

2001 yılıydı, karısı David'e onun aslında mutsuz olduğunu söyledi. İlk başta bunu reddetti. Ama o pazar öğleden sonra eve dönüş yolunda, köpeği arka koltuktan öne doğru eğilip başını okşatmak için omzuna dayadığında, karısının haklı olduğunu gördü.

David hâlâ ayrılma kararıyla mücadele ediyordu. Sahasını terk ettiği için bir sahtekâr gibi hissediyordu ve işini plan yapmaksızın bırakmıştı. Ancak işsizlik uzun sürmedi. David, beklenmedik şekilde geçici bir veri girişi işinden bir bankadaki kalıcı pozisyona geçti. Daha sonra kendi alanının zirvesine doğru ilerledi ve şu anda Wells Fargo Advisors şirketinde genel müdür olarak görev yapıyor.

Yeni kariyerinde, bu alan için eğitimi olmadığı hâlde başarı elde etmiş olsa da David'in akademiden ayrılırken yaşadığı utanç ve korku duygularını dikkate almaması zor oldu. Birkaç yıl önce, yeni işinde zaten gayet iyi durumdayken, karısı onu eski akademik kitapları için kurdukları raflarda oyalanırken yakaladı. "Yine yapıyorsun," dedi karısı, "Kendi-

ne başarısız olduğunu söylüyorsun." Bir kez daha, karısının söyledikleri doğruydu. Son akademik makalesini yazmasından bu yana on yıl geçmişti, ancak David hâlâ dinmeyen bir üzüntü hissediyordu.

Açık olmak gerekirse bu, işinden hoşlanmadığı ya da akademiden ayrıldığı için pişman olduğu anlamına gelmiyor. Tam tersine! Fakat çoğumuz gibi, David de bilim adamlığını bir meslek olarak benimsedi ve akademisyenliği kimliğinin tek tanımlayıcı unsuru olarak inşa etti. Geriye baktıkça bunun bir hata olduğunu ve işe karşı tutumunun, kariyer değişikliğini olması gerekenden daha zor kıldığını öğrendi.

Bir meslektaşım tamamen farklı bir deneyime sahipti. Akademide on yıldan fazla zaman geçirmesine rağmen, başka bir işin hızına, zorluğuna ve mükafatına anında âşık oldu. Hoca olarak yaşadığı günlük hayattan neredeyse hiçbir şeyi özlemiyor. Aslında, bir Ivy League okulu onu, danışmanlık yapmaya başladıktan üç aydan kısa bir süre sonra kadrolu bir iş için görüşmeye davet etti. Bunu düşünmeye zaman bile ayırmadı: Hayatın nasıl bir şey olabileceğini bir kez gördükten sonra, akademiye geri dönmek düşünülemez hâle geldi.

Bu hikâyeler, sizin deneyiminizi tam olarak yansıtmayacak, hatta yansıtması da gerekmiyor. Aksine, geçiminizi sağlayacağınızı düşündüğünüz bir kariyerden vazgeçtiğinizde sahip olacağınız duygusal yelpazenin iki ucunu size gösteriyorlar. Ayrıca faydalı bir ders de veriyorlar: Bir akademisyen olarak hayatınıza ne kadar bağlı olursanız olun, başka bir kariyer yolu izleyerek daha fazla memnuniyet ve neşe elde edebilirsiniz.

Bu verdiğim güvence basmakalıp bir ifade değil, bunu destekleyecek araştırmalar var. 2018'de, Cornell Yükseköğretim Araştırma Enstitüsü, akademi dışındaki doktora sahiplerinin profesörlük yapan diğer doktoralılara göre daha yüksek iş memnuniyeti seviyelerine sahip olduklarını ayrıntılı olarak

açıklayan bir çalışma raporu yayımladı.[14] Bulgularının unsurlarından biri size özgü bir teselli sunabilir: Sahalarını istemeyerek terk edenler her şeye rağmen daha fazla mutluluk seviyelerine sahip.

Tünelin Sonundaki Işık

Liz Segran bu konuşmayı sık sık yapar. Akademi yerine gazeteciliği seçtiğinden beri, insanın alanından ayrılmasının hâliyle kolay olmadığını ve durumun genellikle iyileşmeden önce daha da zorlaştığını anladı. Sorun şu ki, zorlukları öngörmek çoğu zaman insanların yeni bir kariyeri benimsemesini engelliyor ve onları geçici bir akademik çalışma döngüsüne hapsediyor.

Liz, sizin konumunuzdakilere uzun vadede bakış açınızın daha iyi olacağını hatırlatmak istiyor. Yazma, araştırma ve analitik yetenekler gibi ortalama insanların sahip olmadığı becerilere zaten sahipsiniz. Genellikle sizde eksik olan şey, belirli bir konu veya çalışma ortamına dair bilgidir. Bu deneyimi edindikten sonra, piyasada değerli bir varlık hâline gelirsiniz ve emsallerinizden daha hızlı ilerleyebilirsiniz.

Elbette sizinle bu yeni bilgi arasındaki engellerin üstesinden gelmek esas zorluktur. Pek çok akademisyen, profesörlük dışındaki ilk işlerine istedikleri yerden başlamadıkları için tökezliyor. Bazıları soru sorulmamasından hoşlanmaz (yani

---

14 Joyce B. Main, Sarah Prenovitz, ve Ronald G. Ehrenberg, "In Pursuit of a Tenure- Track Faculty Position: Career Progression and Satisfaction of Humanities and Social Sciences Doctorates" (ön makale, 2018): https://www.ilr.cornell.edu/sites/default/files/CHERI%20WP180.pdf. Ayrıca bakınız, Colleen Flaherty'nin *Inside Higher Ed* için ön makale raporu, 18 Aralık 2017: https://www.insidehighered.com/news/2017/12 /18/study-humanities-and-social-science-phds-working-outside-academe-are-happier-their.

uzman olmamaktan rahatsız olurlar). Bazıları yirmi bir yaşındaki "ofis arkadaşlarına" otuz yaşında stajyer olmaya direniyor. Bazen dokuz-beş rutini sıkıcıdır veya iş yeri dinamikleri akademiye alışana yabancı gelir. Kim olduğun ya da ne yaptığın önemli değildir: Herkes kariyerini değiştirmede hoş olmayan *bir şey* bulur.

Bu "bir şeye" dayanmak, gelecekteki başarınızı sağlayacak bilgi veya becerileri geliştirmek için her hâlükârda gereklidir. Yeni ortamınıza yerleştiğinizde, durumunuz hızla iyileşecektir. Noktaları daha hızlı birleştirecek, bilgiyi daha kolay bir şekilde sentezleyeceksiniz ve karmaşık konuları, daha fazla deneyime sahip ancak öğrenme sanatı konusunda daha az resmî eğitim almış insanlardan daha net bir şekilde açıklayacaksınız. Yeni meslektaşlarınız bu yetenekleri fark edecek ve çoğu üniversite yıllarında geliştirdiğiniz bu becerileri takdir edecektir. Yetkinlik, zekâ ve inisiyatif her zaman revaçtadır.

Öyleyse, korkuya teslim olma dürtüsüyle savaşın: Kariyerinizi değiştirirken, düşündüğünüzden daha az kaybedebileceğiniz ve daha çok kazanabileceğiniz şey var.

Şu anda akademiden ayrılmanın faydalarını hayal edemeyebilirsiniz, ama bu faydalar kesinlikle hem gerçek hem de elle tutulur. İlk olarak bariz olanı söylemek gerekirse, maaşlar genellikle daha yüksek. Yıllarca önemsiz bir gelirle yaşadıktan sonra, beklenmedik bir masrafı karşılayabileceğinizi, mecburi bir konferansa katılmak için yol masrafı ödemeyeceğinizi ya da ülkenin bir ucuna gitmek için gerekli olan maliyeti karşılamanız gerekmediğini bilmek rahatlatıcıdır. Kariyer değiştirmek, sürekli başvuru yapma çabasını, arkadaşlardan veya aileden ayrı düşme korkusunu ve hayatınızı duraksatmanın ezici yükünü zamanla ortadan kaldırır.

Egonuzu işinizden ayırmak da özgürleştiricidir. Akademiye ilk girdiğimde, genç beyinleri şekillendirmek ve geleceğin

akademisyenlerinin Roma edebiyatını yorumlama şeklini değiştirmek istedim. Bu, işimi önemli hissettirdi ve işim bana manalı geldi. Gelgelelim günlük çabalarım bu yüce hedeflere pek ulaşamadı. Bunun yerine, dünyanın her yerinden gelen elli kişilik bir öğrenci kitlesiyle bilimsel bir tartışmayı döndürerek, üniversite öğrencilerini Latince dil bilgisinin ayrıntılarını ezberlemeye zorlayarak on sene harcadım.

Bugün zamanımı, servetimi ve yeteneğimi diğer arayışlara adadığım için çok daha fazla tatmin oluyorum. İşim şundan ibaret: Maişetimi sağlamanın bir yolu. Bundan çok zevk alıyorum ve iyi iş yapmaktan gurur duyuyorum, ancak kimliğimi tamamıyla burada bulduğumu ya da bunun felsefi bir önem taşıdığını düşünerek kendimi kandırmıyorum.

Aslına bakılırsa, iş hayatına atılmanın, akademideyken yapabildiğimden daha fazla, önemsediğim toplulukları ve amaçları desteklememe olanak tanıdığını görünce şaşırdım. Bu gruplara daha büyük, daha düzenli bağışlar yapabiliyorum ve yeni deneyimlerim, misyonlarını nasıl ilerletecekleri ve etkilerini nasıl azami seviyeye çıkaracaklarına dair onlara tavsiyelerde bulunma konusunda beni daha yetkin hâle getirdi. İşimin felsefi değerine dair sorular ne zaman aklıma gelse, yeni kariyerimin, her şeyi göz önünde bulundurarak, beni çok ileriye taşıdığı açık.

Geniş Bir İş Dünyası

Bilgi teknolojisi, veri bilimi ve tıp gibi günümüzde gelişen pek çok endüstri, yüksek derecelere sahip kişiler için uygun kariyerler sunmaktadır. Bilgiye dayalı ekonominin bu güçlü kolları, serebral amaçlardan ziyade pragmatik amaçlar peşinde olsalar da, genellikle yükseköğrenimden ortaya çıkmış ve o dünyayla belirli kültürel bağları korumuştur.

Bu alanlarda çalışmak sonuç itibarıyla umduğunuzdan daha aşina gelebilir. Akademide olduğu gibi, karmaşık sorunlarla boğuşacak, çeşitli alanlardan verileri sentezleyecek ve yenilikçi çözümler geliştireceksiniz. Başlıca fark, başarının ölçüsüdür: İnsan sorunlarına yönelik sonuçlar elde edilir. Röportaj yaptığım insanların çoğu yine de ikinci, daha pragmatik bir farklılık eklemekte hızlı davrandılar: bulguları birçok bölümden oluşan Word belgeleri yerine Power Point "sunumlarında" sunmak.[15]

Susanne Cohen bu dersleri, antropoloji eğitimini, gelişmekte olan tasarım araştırmaları alanına getirdiği sırada öğrendi. Akademi sonrası ilk işinde, katılımcı gözlemiyle daha iyi tıbbi cihazlar yapılmasına yardımcı oldu. Kendisinin tarif ettiği üzere, iş kendi alanına benziyordu, ancak teori yoktu: Bugün kliniklerde, ameliyathanelerde ve hatta evlerde kullandıkları ürünleri iyileştirme hedefiyle insanları inceledi.

Susanne, yeni profesyonel alanlara girerken deneyimini geliştirmeye devam etti. Elsevier'da temel kullanıcı deneyimi (UX) araştırmacısı olarak çalışması, geçmişte olduğundan daha az doğrudan etnografik gözlem gerektiriyordu, ancak yine de ürünlerini kullanıcılar için daha değerli ve sezgisel hâle getirmek için niteliksel verileri bir araya getirmesi ve bulgularına başvurması gerekiyordu. Aslında, bu konumdaki ana projesi onu eski hayatına tahmin ettiğinden daha da yaklaştırdı: Amacı akademik, bilimsel ve tıbbi kitaplar yayımlamak için web tabanlı bir araç olan Elsa'yı kurmak ve sürekli iyileştirmek olan bir ekipte çalıştı.

Doktora eğitimi de ona beklenmedik bir fayda sağladı. Susanne akademiden ayrıldığından beri üstlendiği rollerin yanı sıra, kendi alanlarında üst derecelere sahip insanlarla etkile-

15 "Slayt dizisi" veya "sunum", bir slayt gösterisi için akademik olmayan bir terimdir.

şim kurdu. Araştırmasına katılan bu kişiler arasında doktorlar, tıp uzmanları ve üniversite profesyonellerinin yanı sıra, eğitim aldıkları alanın dışında başarı elde eden meslektaşları da yer alıyordu. Bu temas noktası, başka türlü yapabileceğinden daha hızlı bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı oldu ve uzmanlığa epey değer veren bu kitleyle hızlı bir şekilde bağlantı kurdu.

Susanne'nin kariyeri akademik geçmişinden kesin olarak kopmuş olsa da hâlâ süreklilik belirtileri taşımaktadır. Modern ekonomide bu gayet mantıklıdır. Susanne'nin yeni beceriler öğrenmek ve yeni hedefler benimsemek zorunda olduğu şeylere rağmen, aldığı yüksek eğitim ve edindiği alışkanlıklar akademi, tıp ve bilgi teknolojisi alanlarındaki girişimlere değer katmasını sağladı. Şu anki şirketi, Susanne'nin getirmiş olduğu faydaları açıkça kabul ediyor: Başlamasının üzerinden iki ay geçmeden onu terfi ettirdiler.

Sonuç

Çoğu insan, sizin de çıkmış olduğunuz yolculuğa, akıbetinden korkarak başlar. Bu korkularla yüzleşmek çok önemlidir. Çoğu akademisyen için, "zihnî hayatı" terk etmenin önündeki en büyük engel, ayrılmak istemeyi kabullenmektir. Bu psikolojik kısıtlamanın farkına vardığınızda, işinizin kişisel kimliğiniz ve büyük hedeflerinizle nasıl ilişkili olacağına dair yeni paradigmaları düşünmek ve benimsemek daha kolay hâle gelir.

Önünüzdeki yolda yürürken yalnız değilsiniz ve yolun nereye gidebileceği konusunda heyecanlanmanız için nedenler bile var. Bazı kısımları hâlâ karanlık görünüyorsa çok endişelenmeyin. Korkuyla yüzleşmek, gözlerinizi yolda sabit tutmak için ihtiyacınız olan gücü verecektir. Yolculuğun nasıl olacağından şüphe duyarsanız -veya bildiğiniz alana geri dönmeye meyilli olursanız- artık mevcut kılavuzunuzun ve onun gibi

pek çok kişinin yolculuğu önceden güvenli bir şekilde tamamladığını bilmenin rahatlığını yaşayabilirsiniz.

Eylem Ögeleri

1. Bir kariyer günlüğü tutmaya başlayın. İlk olarak neden akademiye girdiğinizi ve ayrılma konusunda ne hissettiğinizi tartışan bir metin yazmalısınız.

2. Güvendiğiniz biriyle oturup neden yükseköğrenimden ayrılmak istediğiniz hakkında samimi bir konuşma yapın.

3. Kutlamak için bir şeyler yapın! Yeni bir bölüme başlamak üzeresiniz.

2. Ayırt Etmek

Karım Mallory, birkaç yıl önce Midwest taşrasında yer alan küçük bir Hristiyan yüksek okulundaki kadrolu bir iş için seçilebilecek kişiler arasındaydı. Kâğıt üzerinde burası ona çok uygun görünüyordu ama okula ziyaret için gittiğinde gördükleri beklentileriyle uyuşmadı. Küçük ve dinî bir okul için hazırlıklıydı. Okulun değerlerinin ve fakülte davranış kurallarının, reklam ve iş ilanlarının söylediğinden önemli ölçüde daha kısıtlayıcı olduğunu bizzat gördü. Okulun bazı politikaları, onun derinden benimsediği görüşlerine doğrudan ters düşüyordu, kendiminkilerden söz etmiyorum bile. Mallory, New Orleans'a döndü, bariz rahatsızlığı sebebiyle dikkate alınmayacağını düşünüyordu. Aslında, istediği sonuç buydu: Üniversitenin kendisi için uygun olmadığını hemen anlamıştı.

On gün sonra dekan aradı ve ona iş teklifinde bulundu. Hiçbir şey için söz vermeksizin heyecanlı görünmek için elinden geleni yaptı. Neyse ki, ona bir çıkış yolu buldum: Okul benim de bir akademisyen olduğumu (ilginçtir, hem de aynı alanda) biliyordu ve Mallory benim de aynı sahada iş bulmam hâlinde işi kabul edebileceği konusunda ısrarcı oldu. Dekan engel çıkarmadı. Fırsatı birlikte değerlendirmek için bizi çağırdı ve işi daha da çekici kılmak adına belki de eş durumundan bir kadro daha açabileceklerini söyledi.

Bu son değişkeni tahmin etmemiştik. Anında hesap daha da zorlaştı. Mallory bir süre sonra üniversitede *gerçekte* nasıl hissedeceğini sorgulamaya başladı: Ziyareti sırasında biraz gergin olabilir miydi? Migreni, kasabanın cazibesini kaçırmasına mı sebep olmuştu? Okulu ocak ayında ziyaret ettiği için kasvetli görünüyor olabilir miydi? Daha yakından baktığımızda burasının ilk başta düşündüğünden daha yaşanabilir olabileceğini düşünmek için iyi nedenler vardı, ancak teklife bir cevap vermeliydi. Kesin olarak bilmemizin sadece tek yolu vardı: Bir uçuş rezervasyonu yaptık, çantalarımızı topladık ve üç günlüğüne kuzeye gittik.

Mallory'nin akademik kariyer arayışının sonuna yaklaştığımıza dair ihtiyatlı iyimserliğimize rağmen, ikimiz de endişemizi üzerimizden atamadık. Burası kelimenin her iki anlamıyla da gerçekten soğuktu ve en yakın şehir inandırılmak istediğimizden çok daha uzaktı. Üstelik, benim için bahsettikleri işle ilgili gerçek şartlar koymanın zamanı geldiğinde, teklifleri bir eş kadrosundan ziyade kandırmacadan ibaretti: Bir yıl yarı zamanlı, "sonrasında bakarız".

İçimizdeki bütün sesler bu işin doğru olmadığını söylüyordu. Gelgelelim böyle bile olsa, içgüdülerimize güvenmek zordu. Yüksek lisans boyunca bize, bu kadar uzun süre ve bu kadar düşük ücretlerle bu kadar sıkı çalışmamızın *tek sebebinin* kadrolu bir iş olduğu öğretilmişti. Her zaman "iki beden sorunu" ile karşı karşıya kalacağımızı bilmemize rağmen, bu işle ilgili endişemin kaygıdan mı yoksa çekememezlikten mi kaynaklandığını merak ediyordum. Dönüş uçağımız kalkarken, bir aile olarak bizim için doğru olduğunu bildiğimiz şeyler ile kariyerlerimizde başarı için gerekli olduğuna inandığımız şeyleri dengede tutmakla pençeleşiyorduk.

Ne yapacağımızdan emin olmayarak diğer akademisyenlerden tavsiye istedik. Bazıları bizim için sorunların çerçevesini çizmek amacıyla ellerinden geleni yaptılar, ancak bize

pek yeni bir bakış açısı vermediler. Şaşırtıcı değil: Akademisyenler, başka bir teklif olmadığı takdirde, kadrolu işleri geri çevirmekten bahsetmiyorlar. 2015'te tavsiye aradığımız sırada, İnternet yalnızca iki sonuç verdi. Her ikisi de kişisel sağlık veya aile sağlığı nedeniyle işin reddedildiği durumlardı. Oturduğumuz yerden, bu sessizlik bir uyarı çığlığı atıyor gibiydi: Kimse Mallory'nin önündeki teklife benzer bir teklifi reddetmiyordu.[16]

Hatta bazı meslektaşlar, Mallory'nin işi kabul etmesi için kulis yaptı ve bir uyarı ekledi. Beş yüzden fazla başvuranın otuz beşten az kadrolu pozisyon için yarıştığı bir yılda, bir teklifi geri çevirmenin itibarına zarar verebileceğini ve akademik kariyerinin sonunu getirebileceğini öne sürdüler. Bu korku zaten aklımızdaydı ve bunun doğruluğundan şüphe etsek de, elimizde buna karşı çıkacak hiçbir olumlu verimiz yoktu.

Hırs ve endişe yaklaşık bir hafta boyunca gidip geldi. Sonunda Mallory, yürek burkan bir karar verdi: Neredeyse on yıldır göz koyması öğretilen bir ödülden vazgeçti.

Bir Sorunumuz Olduğunu Kabul Etmek

Mallory ve ben kişisel ve mesleki yaşamlarımızda ne istediğimizi ayırt etmeye çalışırken, daha önce bu denklemdeki birçok değişkeni göz ardı ettiğimizi fark ettik. Bu refleks anlaşılabilirdi. Çoğu akademisyen gibi biz de önemli yaşam se-

16 Görünüşe göre bu aslında doğru değil. Bazı akademisyenler, istenmeyen bir durumdan kaçmak veya farklı bir kariyer peşinde koşmak için kadrodan vazgeçerler. Ancak birçok çevrede bu tercih hâlâ tabudur; sonuçta, yükseköğretimdekiler bunu yaptıktan sonra pek konuşmazlar. Bu dinamik, bizim bakış açımızdan işlerin bu kadar korkunç görünmesinin esas nedenidir: Tanıdığımız insanlar akademisyendi, bu yüzden sözleşmeli bir işi geri çevirmenin yolları ıssızdı.

çimlerinin kontrolümüz dışında olduğunu düşünecek şekilde bilgilendirilmiştik.

Bunu zaten anlamış olabilirsiniz, ancak yükseköğrenim, içerisinde çalışan akademisyenlere tuhaf talepler dayatıyor. Aslında, akademik iş piyasası düpedüz tuhaf. Bir bayram yemeğinde siz işe alım döngüsünü açıklarken aile üyelerinin size boş boş baktığı zamanı hatırlıyor musunuz? Deli olduğunuzdan veya açık şekilde anlatamadığından değildi bu bakış. Bunun nedeni, akademinin size getirdiği kısıtlamaların, diğer kariyerlerdeki insanların deneyimlediklerinden kökten farklı, hatta kelimenin tam anlamıyla inanılmaz olmasıdır.

Dikkatimizi başta anlattığım hikâyeyle sınırlasak bile, yükseköğrenimin önemli yaşam seçimleri yapma imkânınızı engellediği beş alanı not edebiliriz:

- *Konum.* Tezinizi bitirdikten sonraki beş yıl boyunca iş mevcudiyeti, nerede yaşayabileceğinizi büyük ölçüde belirler.
- *Kabullenme.* Bir işi reddetme kabiliyetiniz, bir yıl içinde birden çok teklifi güvenceye almaya bağlı gibi gözükebilir.
- *Zamanlama.* Kalıcı işler için yalnızca ağustos ve kasım ayları arasında ve sabit süreli pozisyonlar içinse kasım ve nisan ayları arasında başvuru yapabilirsiniz.
- *İlişkiler.* Bir eşiniz varsa, size iş teklif edilen her yerde sizi takip etmek zorunda kalacaktır; ya da ayrı yaşamaya karar verebilirsiniz.
- *Süreklilik.* Sözleşme türünüz, iyi olduğunuz bir işte çalışmaya devam edip edemeyeceğinizi belirler; başka bir deyişle, yardımcı veya ziyaretçi doçent olarak işe alınmış olmanız öğretim kaliteniz, bilimsel üretkenliğiniz veya topluluğa etkinizden daha önemlidir.

Bu fikirleri benimsemek, yükseköğrenimin size yükleyeceği talepleri mantığınıza oturtma sırasında size yardımcı olabilirdi. Ancak bu kısıtlamalar normal değildir. Bunları kabul etmeyi işinizle bir tutmak sağlıklı değildir. Akademiden ayrılmaya karar verdiğinizde, bu tutumları unutmanın zamanı gelir.

Ben ve Mallory için yukarıda geçen iş teklifi bu süreci hızlandırdı. Bunun gerektirdiği hesaplaşma çok derinden gerçekleşti: Mallory, kadronun, almak istediği akademik yol olmadığını anladı ve ben de hocalığı tamamen terk etmenin en iyisi olabileceğini kabul etmek durumunda kaldım.

Sizi akademiden ayrılmaya hazır olduğunuz noktaya getiren şey ne olursa olsun, bu noktada olmak hayattan ne istediğinizi yeniden değerlendirmek ve ona değer vermek için eşsiz bir fırsat sunar. Sadece şu soruları cevaplayabiliyor olmanız yeterli değildir. Cevap vermek zorundasınız. Fildişi kulenin ötesine bakarken, nasıl düşüneceğinizle alakalı eski sınırlamaları korumak, başarı ve mutluluğu bulmanızı engelleyecektir.

Akademik olmayan bir işi düşünmeye dair duyduğunuz ilk korkunun üstesinden gelmek sizi bir ayırt etme dönemine sevk eder. Genel anlamda, kariyer geçişinizin bu aşaması, yolculuğunuzun geri kalanını etkileyecek üç soruyu cevaplamayı gerektirir:

1. Hayattan ne istiyorsunuz?
2. Bir kariyerden ne istiyorsunuz?
3. İkisini en iyi şekilde nasıl yürütebilirsiniz?

Bu sorunlar ne kadar büyük olursa olsun, size ne düşüneceğinizi söyleyemeyeceğimi açıkça söylemeliyim. Cevaplarınız mutlaka kişisel olacaktır. Bununla birlikte size, bu sorulara dikkatli, metodik ve kabullenebileceğiniz birtakım değerleri güvenilir biçimde ayırt etmenizi sağlayacak bir şekilde yaklaşmanızı mümkün kılacak bir çerçeve sağlayabilirim.

Bu bölümde söyleyeceğim taktikler, hayatınız ve kariyeriniz hakkında geniş bir bakış açısına sahip olmanıza ve bir işi mutluluğunuzun tek belirleyicisi olarak görmekten vazgeçmenize yardımcı olacaktır. Bu amaca ulaşmak için, kişisel ve profesyonel başarı arasında yapmaya alışkın olduğunuz yapay ayrımı yıkmanız gereklidir. Ancak bu türden bir ayırt etme, kendi başına bir amaç değildir. Bunun değeri, size daha bilinçli kararlar vermeniz, yani *harekete geçmeniz* için sağladığı güçte yatmaktadır.

Yaşam Seçimlerinizi Geri Kazanmak

Akademiden ayrıldıktan sonra, kişisel ve mesleki yaşamınızın beş sahası tekrardan sizin kontrolünüze girer: konum, insanlar, kariyer gidişatı, maaş ve işinizin anlamlılığı. Bu alanların her birinin sizin için ne kadar önemli olduğunu değerlendirmek, yeni bir kariyere giden yola başlarken çok önemli bir ilk adımdır. Daha sonrasında bu tespitler, kariyer seçimlerine daha hızlı ve daha az şüpheyle öncelik vermenizi sağlayacaktır.

Ayırt etme pratiği yaparken zihninizi özgür bırakmanız iyi bir şey olsa da, bu kategorilerin üst üste gelebileceğini ve birine ayrıcalık tanımanın diğerlerinde mutlaka dalgalanmalar yaratacağını unutmayın.

Birkaç örnek bu uyarıları açıklığa kavuşturacaktır. Akademide kalan eşinizle yaşamaya karar vermek, ikamet edeceğiniz yeri seçmenize engel olabilir. Aynı şekilde, Silikon Vadisi'ne taşınmak teknoloji alanında kapılar açabilir, ancak aynı zamanda sizi yüksek yaşam maliyetlerini karşılayacak kazançlı bir pozisyon bulmaya zorlar. Ödün vermek kaçınılmazdır, ancak sizi harekete geçmekten alıkoymalarına izin vermeyin. Neyi seçtiğiniz ve neden bunu yaptığınız konu-

sunda dikkatli olun, ardından değerlerinizle en yakından örtüşen yolu tercih edin.

Akademiyi terk ederek geri kazandığınız başlıca haklardan biriyle başlayalım: Nerede yaşayacağınıza karar vermek. Temel düzeyde bu seçim; şehir, banliyö veya ülke arasında seçim yapmayı gerektirebilir. Tabii ki kişisel önemi olan veya belirli bir fırsat sunan bir yere taşınmak isteyebilirsiniz. Kariyer değiştirmeyi, yabancı bir ülkede yaşama veya uzun bir süre yurtdışında kaldıktan sonra ülkeye geri dönme şansı olarak bile görebilirsiniz.

Teorik seçeneklerin bolluğuna rağmen, çoğu insanın seçenekleri pratik açıdan sınırlıdır. Yaşam maliyeti, belirli bir bölgede ikamet edip edemeyeceğinizi belirleyebilirken, kendi ülkelerinin dışında yaşamak isteyenlerin bunu yapmak için muhtemelen o ülkenin yerel dilini konuşmaları gerekir. Coğrafya, yapabileceğiniz belirli işleri de sınırlayabilir. Sonuçta, büyük olasılıkla size yakın bir kuruluşta iş bulacaksınız. Yalın şeyler aramanız süreci kolaylaştırabilir veya zorlaştırabilir: Yaşadığınız yerde ofisleri olan devlet daireleri, şirketler ve hayır kurumları ne kadar fazlaysa, iş bulmak o kadar kolay olur. Ancak bu genel kural mutlak değildir: Güvenilir İnternet erişimi olan her yerde çalışmanıza imkân tanıyan uzak bir konumda da iş bulabilirsiniz.

———

İnsanlar, artık göz önünde bulundurup bulundurmamak konusunda özgür olduğunuz başka bir etkendir. Kardeşlere veya ebeveynlere daha yakın olmak ister misiniz? Ya da belki daha uzakta? Seçim sizin. Bir grup arkadaşınızın bulunduğu yerde yaşamakta da özgürsünüz. Belki de burası büyüdüğünüz, üniversiteye gittiğiniz ya da yüksek lisans derecenizi kazandığınız yer olacaktır, ancak aynı şekilde önemli bir arkadaş kitlesinin iş bulmayı başardığı bir şehir de olabilir. On-

ların *nerede* oldukları önemli değildir. Sevdiğiniz insanlara yakın olmayı önemsiyorsanız, kariyer arayışınızı bu önceliğe göre ayarlayın.

Bu özgürlük, özellikle ilişki sahibi olanlar için heyecan verici olacaktır. Bir eş ile "uzun mesafe" ilişki yürütmenin ve iş yüzünden bu durumun kalıcı hâle gelmesinden endişelenmenin nasıl bir şey olduğunu biliyorum. Şu anda bu konumdaysanız, akademiden ayrılmak önemli bir kaygı kaynağını hafifletecektir.

Bazılarınızın daha geçerli endişeleri olabilir. Akademinin güvensizliği ve talepleri bir aile kurmanızı engellediyse, şimdi özgürce bunu yapmak isteyip istemediğinizi sorgulayabilirsiniz. Bu soruya verilen "evet" cevabı ikincil sorgulamaları beraberinde getirecektir: En iyi hastaneler veya okullar hangi bölgelerdedir? Bir eş bulma olasılığınızın en yüksek olduğu yer neresidir? Hangi coğrafyalar uyum sağlamanızı en kolay hâle getirir?

———

Ayrıca kariyer gidişatınızı da ayırt edebilirsiniz. Bununla, geçiminizi sağlamak için *ne* yaptığınızı değil, daha çok, siz ilerledikçe kariyerinizin *nasıl* bir hâl alacağını kastediyorum. İki kısa örnek bu ayrımı netleştirecektir.

Bilindik bir yolla başlayalım. Akademisyenlerin çoğu, kariyerlerinde saygınlık modeli olarak adlandıracağım modeli takip ediyor, belirli bir alanda mükemmellik üzerinden bir itibar oluşturuyor ve ardından bu alanda lider olarak kalmaya çalışıyorlar. Daha yüksek makamlara terfi yaygındır, ancak günlük işlerinizi önemli ölçüde değiştirmez. İster asistan ister profesör olun, yine de ders veriyor, laboratuvara giriyor veya seminerlere katılıyorsunuz; araştırma yapıyor ve bulgularınızı çeşitli forumlarda sunuyorsunuz.

Bu profesyonel kemer, Chris Papadopoulos'u akademiye çeken ilk şeydir. Büyüme çağında, birçok aile üyesinin tıpta çalıştığını görmüştü. Tıp da uzmanların uzmanlıklarını sürekli artırarak ilerledikleri başka bir alandır. Bu nedenle bir fizik kariyeri ona aşina geldi ve Yunanistan'daki akrabalara açıklama yapma kolaylığı sağladı! Chris bu yolu izleyemediğinde ileriye dönük yeni bir yol aradı: Parçacık hızlandırıcılar için karmaşık bilgisayar modelleri oluşturmak yerine, şu anda Credit Karma firması için veri bilimcisi olarak çalışıyor.

Diğer kariyer yolları da imkân dahilinde. Michael Zimm, tarih doktorasını bölüm başkanı, dekan ve hatta rektör olmak için kullanmak istedi. Her seviyede araştırma yapmayı ve öğretmeyi amaçladı, ancak günlük işlerinin kariyeri süresince başka bir hâl alacağını düşünüyordu. Yukarıda zikredilen saygınlık modelinin aksine, bunu liderlik modeli olarak adlandırıyorum. Bu yolda kendinizi bir kuruma yerleştirirsiniz, onu yakından tanırsınız ve zaman geçtikçe etkinlikleri için artan düzeyde sorumluluk alırsınız.

Nerede ikamet edeceğinizi veya kiminle yaşayacağınızı değerlendirmenin aksine, ideal bir kariyer gidişatını ayırt etme, *yaptığınız işi* profesyonel saygınlığınızı *nasıl* inşa ettiğinizden ayırmakla ilgilidir. Yüksek makamı düşünmek araştırma ve öğretmenin ötesinde işler hayal etmenizi sağlar ve akademinin sunduğu kariyer kemerinin hiç istemediğiniz bir şey olduğunu anlamanıza yardımcı olabilir.

Her şeye rağmen bu çerçevenin sınırları vardır. İlk olarak, yukarıdaki modeller standart türleri temsil etmektedir. Çok az insan bunlardan birini tam olarak izler. İsteklerinizi daha iyi yansıtabilecek başka modeller (ve metaforlar) vardır. Bu alternatiflerle ilgileniyorsanız, İnternet çok sayıda kaynak sağlar. İkincisi, bu kariyer seçeneklerinin hiçbiri mutlak anlamda "doğru" değildir. Nihayetinde, kişiliğiniz için işe yarayan

bir yol bulmanız ve sizi gitmek istediğiniz yere götürebilecek kariyerleri hedeflemeniz gerekecektir.

———

Maaş, kariyer değişikliğinizi ayırt etmenizin gerekli olduğu dördüncü alandır. Hocalık dışında iş bulan insanlar bu konuyu hemen hemen her şeyin üzerinde tutar ve ayrıca bunun akademisyenlerin hassasiyet göstermeye temayül ettikleri bir konu olduğunu zikrederler. Kariyer danışmanları bu anlatılarla aktarılan noktayı destekler ve bu tutumun özellikle sosyal bilimler öğrencileri arasında yaygın olduğunu doğrular.

Bu mesele bana göre bilgilendirilme meselelerinden biridir. Üniversite boyunca, çalıştığımız şey hakkında tutkulu olduğumuzu söylemeye şartlandırıldık ve bize mesleğimizin amacının para kazanmak olmadığı söylendi. Zamanla, bu fikir ruhumuza yerleşir ve bir dereceye kadar yoksulluğu (veya en azından servet yokluğunu) işimizi yapma eylemiyle ilişkilendirmeye başlarız.

Bu tür kanaatler, tahammül etmemeniz gereken birçok onur kırıcı davranışa yol açabilir. Hepimiz, bir yıllık bir iş için ülke dışına taşınmanın masraflarını üstlenen veya bir yayıncı için dosyayı inceledikten sonra parasal ücret yerine "kitaplarla ödeme" alan insanları biliyoruz. Akademisyenler, vazifelerine ne kadar adanmış olduklarını gösterme konusunda meslektaşlarından bir adım önde olduklarını göstermeye çalıştıkları için bu yükler onlar için birer gurur kaynağı bile olabilir.

Yükseköğrenimden ayrılanların ortak fikri, bu inançları bir kenara atıp kariyerinize ve ücretinize daha pragmatik bir yaklaşım benimsediğiniz takdirde hayatın daha iyi hâle geldiğidir. Zenginliğin öncelikli düşünceniz olmadığına veya sadece kendiniz için bunun peşine düşülebilir olduğuna karar verseniz de, basit bir gerçekten kaçış yok: toplumumuzun, insanların istedikleri veya ihtiyaç duydukları mal ve hizmetleri

elde etmelerine yardımcı olmak için kullandığı araç paradır. Para kazanmak için yaptığınız şeyi romantikleştirmek, bu temel gerçeği değiştirmeyecektir.

Bununla birlikte, paranın değerini küçümseyen bir idealizmi benimsemek kendi kendisini çürütüyor, çünkü bu idealizm akademik kurumların parayı en çok önemseyen insanları sömürmesine olanak tanıyor. Steve Jobs, insanların yaşam biçimini dönüştürmek için teknolojiyi kullanma konusunda tutkuluydu, ancak kimse onun ücretsiz çalışması gerektiğini öne sürmedi. Parayı da aynı şekilde düşünmeye başlamanızı tavsiye ederim. İşiniz için adil bir ücret almayı istemekte utanılacak bir şey yok ve bu nedenle bunu işvereninizden talep etme fikrini küçümsemek için bir neden de yok.

Geçmişiniz bu konudaki görüşlerinizi mutlaka şekillendirecektir. David Engel bir akademisyenken, finansal kaygılardan kaçınan ve zihin hayatına ayrıcalık tanıyan bohem bir yaşama talipti. Platon ve Aristoteles üzerine çalışmak, ona bu konumu savunması için resmî bir dil ve entelektüel kılıf sağladı: Onlar parayla ilgili endişeleri sınıfın dışında tutarak görmezden geldiler ve takipçilerinden bunun yerine hakikate ve akla değer vermelerini istediler.[17]

Bu özveriye rağmen David, üniversitede profesörlerle yemek yiyerek, şaraba zaaf geliştirerek ve iyi bir yün ceketin işçiliğini takdir ederek yıllarını geçirdi. Miyopi başlangıçta onun bu çelişkileri görmesini engelledi ve ancak yıllar sonra bunun nedenini anladı; yetiştirilme tarzı, üzerine çalıştığı antik filozoflara oldukça benziyordu. Hakikatin her şeyden daha önemli olduğuna cidden inanmış olsalar da bu filozofların kişisel durumlarının ayrıcalığı, asla *çalışmak zorunda ol-*

17 Antik felsefenin en büyük ironilerinden biri, parayı küçümseyen hemen hemen her düşünürün elit olması ve rahat içerisinde yaşamasıdır.

madıkları anlamına geliyordu ve paranın önemli olmadığını itiraf etmeyi kolaylaştırıyordu.

Gelgelelim maddi bir güvenlik ağı, psikolojik düşüşten korunmada değersizdir. Yıllarca kimliğini entelektüel özveriyle bir tuttuktan sonra David'in yeni bir kariyer peşinde gitmesi, onu yeni bir benlik aramaya sevk etti. Bunu yaparken, kendisi hakkındaki eski görüşlerinin gerçeklikle bir olmadığı ve hatta züppeliği sebebiyle suçlu olduğu gerçeğiyle yüzleşmek zorunda kaldı. Bu farkındalıklar, bilhassa büyük bir bankanın veri giriş ofisinde yeni bir kariyere başladığı sırada, akademiden ayrılmayı onun için olması gerekenden daha zor hâle getirdi.

On yıldan daha uzun bir süre sonra, David şu anda Wells Fargo Advisors'ta genel müdür olarak çalışıyor ve para (biraz ironik bir şekilde) profesyonel hayatının merkezinde bulunuyor. Bu dönüşümün getirdiği zorluklara rağmen, eski felsefesinin asil yönleri varlığını koruyor: David hâlâ bilgeliğe değer veriyor ve akademisyenlere gençliğinde kendisinin düştüğü tuzaklardan kaçınmaları konusunda tavsiyelerde bulunmak için düzenli olarak kariyer forumlarına katılıyor.

Kristi Lodge'un deneyimi tamamen farklıydı. Yalnız bir anne tarafından büyütüldü, erken yaşlardan itibaren faturaları ödeyecek kadar paraya sahip olmanın önemli olduğunu öğrendi. Sonuç olarak, Orta Çağ çalışmalarında, zihin yaşamı denen şeyle herhangi bir duygusal bağ kurmadan doktorasına başladı. Para açısından çok fazla ödün vermesi gerektiğini ve gerçek mali sınırlamalardan kaçınması gerektiğini biliyordu.

David'in hikâyesine damga vuran "kendini daha yüksek bir ideal için feda etme" anlatısı Kristi için önemli değildi. Ne zaman bir iş teklifi alsa, hemen bunu yaşam giderleri ve diğer masraflarıyla karşılaştırıyordu. Bu hesaplama zor değildi, ama son derece güçtü: Aylık nakit akışının başa baş noktasını ve ne kadar tasarruf etmek istediğini bilmek ne istediği-

ni bilerek görüşmelere girmesine ve kendi açısından sağlam durduğu bir yerden konuşmasına imkân tanıdı.

Bugün Kristi, finansal güvenlik ile kişisel bütünlük arasında kendi lehine bir denge kurdu. Gündüzleri Oregon Üniversitesi Lundquist İşletme Fakültesi'nde kariyer danışmanı olarak çalışırken, geceleri akademisyenlerin başka sektörlerde iş bulmalarına yardımcı olan Incipit Career adındaki kendi firmasını yönetiyor.

Bu hikâyeler, hocalığı bırakırken paraya karşı alabileceğiniz tutumları açıklığa kavuşturuyor. Elbette doğru cevaplar yok: Maaşınızın önemli olup olmadığını, maaşın tek önemli şey olup olmadığını veya bu iki uç arasında bir şey mi olduğunu siz seçeceksiniz. Bu değerlendirmeyi yaparken, hayatınızda potansiyel kazanmayı istediğiniz rol konusunda dürüst olun ve önceliği buna göre verin.

———

Ele alacağım son ayırt etme alanı, işin anlamlılığıdır. Daha önce de söylediğim üzere, birçok akademisyen kariyerlerini bir görev olarak görüyor. Bu özveri beraberinde, varoluşsal anlamda yaptığınız şeyin gerçekten önemli olduğu hissini getirir. İster insan bilgisinin sınırlarını ilerletiyor olun, ister yeni nesil vatandaşları şekillendirin, yaptığınız iş önemli ve yapmaya değer görünür.

Buna rağmen, faturalarınızı varoluşsal bir iyilik için emek harcayarak ödemenizin ne kadar önemli olduğunu kendinize sormanız önemlidir. Bazı insanlar "sadece bir iş"e sahip olmaktan memnundur ve hobilerinde, ailelerinde veya hayır işlerinde daha derin bir tatmin bulurlar. Bazıları, kariyerlerini değerleriyle yakından ilişkilendirmezlerse hoşnut olmazlar.

Bu yelpazede nerede durmak istediğinizi düşünürken, bir kuruluşun vergi yapısını, işini yönlendiren misyonla karıştırmamaya dikkat edin. Muhtemelen, üç işveren sınıfından biri

için çalışacaksınız: işletme (kâr amacı güden), vakıflar ve hayır kurumları (kâr amacı gütmeyen) veya devlet (kamu sektörü). Bu isimlendirmeler, bir kuruluşun yaptığı iş (veya en azından bu konuda neye öncelik verdikleri) hakkında yararlı bilgiler sağlayabilir gibi görünse de pratikte pek yardımcı değildir.

Birincisi, birçok kâr amacı güden şirket dünyada önemli iyilikler yapıyor. Temel hizmetler sunuyor, yaşam kalitesini iyileştiriyor ve kurumsal misyonları, çalışanlarının değerleri veya faaliyet gösterdikleri toplulukların ihtiyaçları ile uyumlu hayır kurumlarını destekliyorlar. Bunun aksine, ihtiyacı olan insanlara doğrudan yardım sağlamaktan ziyade, bir çıkar için var olan birçok kâr amacı gütmeyen vakıf vardır. Ben 2019'da bu kitabı yazdığım sırada, dünya genelindeki hükümet programları, faaliyetlerinin çoğu ihtiyaç ve fikir birliği yerine partizan coşkuyla yönlendirilmek suretiyle her zamankinden daha fazla siyasallaşmakta.

"Sosyal girişimler" bu tabloyu daha da karmaşık hâle getiriyor. Bu kuruluşlar, kâr amacı güden bir işletme gibi faaliyet gösterirken topluma bela olan sistemik sorunları ele almayı amaçlıyor. Şüpheciler, bu modelin sefaletten fayda sağlamak için olduğunu varsayabilir, ancak gerçekten kamu yararına da kullanılabilir. Açıklamama izin verin. Kâr amacı güden bir vergi yapısının benimsenmesi, sosyal girişimlerin bağışçılar yerine yatırımcıları çekmesini sağlar. Bu büyük para havuzlarına erişmek, bir şirketin yenilikleri finanse etmesini ve çözümleri bir hayır kurumunun yapabileceğinden daha kolay ölçeklendirmesini sağlayabilir. Kısacası, sosyal girişimler daha hızlı şekilde daha büyük etkiye sahip olabilir. Para kazanmak onların hedeflerinden biri olmaya devam eder, ancak kâr öncelikli amaçları olmaz.

Suyu bulandırdığımı biliyorum, ancak meseleyi açmaya çalışıyorum: Bir kuruluşun yaptığı işin türü, yasal yapısından çok misyonuna, kültürüne ve değerlerine bağlıdır. İşinizin

dünyayı etkilemesini ne kadar önemsediğiniz üzerine düşünürken, göz önünde bulundurmanız gereken *bu niteliklerdir.*

Şu ana kadar başka biri için çalışacağınızı varsaymış olsam da bazılarınız bir işletme veya kâr amacı gütmeyen bir yapı *kurmayı* seçecek. Bu yol kendi zorluklarını da beraberinde getirir, ancak ne yapacağınız, ne kadar çalışacağınız ve kiminle işbirliği yapacağınız gibi konularda daha fazla kontrol sahibi olmanız mükafatınız olacaktır. İşinizi değerlerinizle bir tutmak söz konusu olduğunda, anlamı tek belirleyici kılmak ve onu takip etmek zor olacaktır.

Dürüst olmak gerekirse, kariyer arayışıma başladığımda bu farklılıkları anlamadım. Kâr amacı gütmeyen kuruluşların iyi, şirketlerin kötü olduğunu düşündüm ve en azından eğitime yakın olmayan bir pozisyonda çalışmayı hayal etmeye çabaladım. Ayrıca metafizik anlamda iyi olduğuna inandığım işe de değer verdim ve kurumsal bir dalkavuk olma fikrinden ürperdim.

Zaman şüphesiz değişiyor. Bugün işim, devasa bir kâr amacı güden kuruluşun yeni işler kazanmasına yardımcı olmak. Ancak umduğunuzun aksine, eski düşüncemle mevcut rolüm arasındaki boşluğu doldurmak için değerlerimden ödün vermek zorunda değildim. Bunun yerine, kariyerimde bir etki yaratarak ne kastettiğimi yeniden tanımlamalıydım.

Bakış açımı değiştirmemin bir yolu, önem kavramının çerçevesini yeniden belirlemekti. Uzun süre akademik çalışmalarımın, dışarıdan insanların üstesinden gelmeye çalıştıkları herhangi bir zorluktan daha karmaşık olduğunu varsaydım ve yanlış bir şekilde çalışmalarımın zorluğunu anlamlılıkla bir tuttum. Diğer meslekler hakkında bilgi edinmek bu yanlış kanıyı hızla düzeltti. Aslında, bugün şirketler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve devletler tarafından üstlenilen işler,

kütüphanede tasarladığım en zor projeler kadar çetrefilli ve entelektüel olarak zorluymuş. Birçoğu hatta daha da çetindi.

Ayrıca, sonuçlar bu kadar önemliyken, farklı işlerin nasıl hissettireceğini gözde büyütmek de zordur. Bir akademisyen olarak, dünyanın dört bir tarafından kişilerin oluşturduğu küçük bir grupla, pek de önemli olmayan bir Romalı şairi çalıştım. Kavrayışlarım hiç kimseyi daha iyi ya da daha kötü hâle getirmedi: Tek yaptığım "bilimsel bir tartışmayı" etkilemek oldu. Öte yandan, bugün desteklediğim projeler, şirketlerin gelecekte nasıl iş yapacaklarını şekillendiriyor ve potansiyel olarak binlerce hatta milyonlarca insanı etkiliyor. İşi doğru yapmanın baskısı can katıyor ve bir hoca ve akademisyen olarak hiç deneyimlemediğim bir adrenalin patlaması sağlıyor.

Ayrıca, dünyanın zorluklarını kurumsal yollar veya hükümet kanalıyla ele alan insanların, incelikli ve eşitlikçi çözümler geliştirmek için akademideki insanlara göre daha az donanımlı olduğundan da endişe duyuyor olabilirsiniz. Bu küstah görüşe uzun süre sahip olma gafletinde bulunduğumu itiraf etmeliyim; yeni bir kariyer ararken tanıştığım insanların bu yanlış anlayışı çabucak düzelttiğini bildirmekten de mutluluk duyuyorum.

Akademik olmayan bir iş aynı zamanda hayatımın diğer kısımlarını daha etraflıca kucaklamamı sağladı. Eşim ve ben bir aile kurmayı başardık ve şirketim, oğlumun yaşamının ilk yılında bana on altı haftalık ücretli babalık izni verdi. Bu imtiyaz, eve geldikten hemen sonra oğlumla bağ kurmama olanak tanımakla kalmadı, aynı zamanda Mallory kariyerine yeniden başlayıp hocalığa yeniden kavuşurken benim asıl bakıcı olmama da imkân sağladı.

Değer verdiğim hayır işleri de kariyer değişikliğimden nasibini aldı. Son bölümün sonunda da belirttiğim üzere, iş dünyasında çalışmak beni stratejik düşünme konusunda eğitti

ve bana organizasyonel tasarımı ve operasyonları öğretti. Bu yeni bilgi, Nyansa Klasik Topluluğu gibi grupları daha etkili bir şekilde yönlendirmemi ve onları daha geniş bir bağışçı ve destekçi ağına bağlamamı sağlıyor. Onlara daha düzenli mali yardım da sunabileceğimi fark etmek çok güzel.[18]

———

Ayırt etme üzerine bu bölüm boyunca, en önemli sonucun rahat, siz ve aileniz için işe yarayan bir öncelikler dengesi bulmak olduğunu netleştirmeye çalıştım.

Dünya üzerindeki etkimi, bu etkiyi madden desteklemek adına yaptığım işten ayırdığım için mutluyum. Hiç şüphesiz siz farklı seçimler yapacaksınız. Ancak, işinizin ne kadar anlamlı olmasını istediğinizi ve "olumlu bir etkiye" sahip olmayı nasıl tanımladığınızı belirleyene kadar, değerlerinizle yeterince uyumlu işlerde bulunamayacaksınız.

Kariyer Değişikliğinin Ötesini Ayrımsama

Ayrımsamayı, yapılandırılmış ve doğrudan bir şekilde sunsam da bu gerçekten serbest biçimli ve tekrarlanan bir süreç; sadece akademik dünyadan uzaklaştığınızda değil, aynı zamanda yeni bir kariyere geçtikten sonra da benimseyebileceğiniz ve benimsemeniz gereken bir alışkanlık.

David Stevens bunun pratikte nasıl çalıştığını gösteriyor. Princeton Üniversitesi Siyaset Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyken David, politika geliştirme sırasında akademisyenlere yerel halk tarafından entelektüel aracı olarak muamele

18 Nyansa Klasik Topluluğu; Greko-Romen, Yahudi-Hristiyan ve Afrika Amerikan edebiyatıyla olan ilişkisi aracılığıyla ahlaki hayal gücünü ve kültürel bilgiyi öğreten, kâr amacı gütmeyen bir eğitim kuruluşudur. Şu anda yönetim kurulunda görev yapıyorum.

edilmesinden çok etkilendi. Bu dinamik başlangıçta mantıklı geliyordu. Politika enstitüleri, uzmanlardan gelen raporları kullanarak öneriler oluşturur. Tavsiye verdikleri kitle de akademik bağlantıyı, nitelik veya geçerlilikle eş değer görür. Bu nedenle daha geniş bir ekosistem, doğrudan rapor yerine bilimsel analizi tercih etme eğilimindedir.

David, yüksek lisansta vakit geçirdikçe bu durumu kabul etmenin zorlaştığını gördü. Daha 2000'lerin başlarıydı ve dünyanın her yerinden insanları birbirine bağlamayı her zamankinden daha kolay hâle getiren iletişim teknolojileri yeni yeni ortaya çıkıyordu. David bu teknolojinin taşıdığı potansiyeli, çare bulmaya çalıştığı sorunları yaşamış ya da hâlen yaşayan insanlardan gelen süzülmemiş birinci ağızdan raporlarla geleneksel uzmanlığı birbirine eklemlemenin ucuz bir yolu olarak gördü.

Tarih, aracılardan gelen sınırlı akışlara sürekli bel bağlamayı iyice boşa çıkardı. Batılı yabancılar, kolonileştirdikleri bölgelerdeki yerliler adına konuşma konusunda uzun ve kötü bir alışkanlığa sahiplerdi; bu da David'in bir Afrika uzmanı olarak kesinlikle farkında olduğu bir gerçekti. Öyle olsa bile, araştırmasının doğası bu duyguyu daha da artırdı: David, iç savaşlardan sonra eski savaşçıların yeniden entegrasyonunu inceledi. Bu konu -ve çok az akademisyenin konuyla ilgili gerçek deneyime sahip olması- göz önüne alındığında, masaya daha fazla Afrikalı ses *getirmemek* için herhangi bir neden yok gibiydi.

Durumun gidişatıyla ilgili hoşnutsuzluk David'in doktora programından ayrılma kararına katkıda bulundu. Afrika siyasetindeki uzmanlığının danışmanlığa -birçok şirket, insanlara kâr amacıyla yol alırken riski yönetmelerine yardımcı olmak adına iyi para öder- kolay bir geçiş sağlayabileceğini fark etmesine rağmen bu yolda ilerlemekten mutlu olmayacağının farkındaydı. Bunun yerine, "merakına sinir bozucu bir şe-

kilde sadık kalmaya" kendini mecbur hissetti ve uzmanlığını daha erişilebilir kılmak için yeni yollar aramaya karar verdi.

David'in etkiyi paradan daha öncelikli hâle getirme dürtüsü onu seri bir girişimcilik hayatına sevk etti. Princeton'dan ayrıldıktan sonra Afrika siyaseti ve politikasıyla ilgili sözleşmeli işler aldı, ardından uzun süredir dönmeye istekli olduğu New York'ta bir düşünce kuruluşunda gönüllü olarak çalışmaya başladı. Bu kararlar, uzun saatler ve düşük ücret pahasına da olsa, entelektüel dürtüsünü ve nerede yaşayacağını seçme arzusunu tatmin etti.

Nihayetinde, David'in çabaları ona önemli bir fırsat sağladı: Dünya Politika Enstitüsü (WPI), onu strateji müdürü olarak işe aldı. Bu işte, halkı politika tartışmalarına nasıl dahil edeceğine dair daha geniş bir vizyon geliştirebildi ve ardından bu kurumdaki çalışmalarını en etkili şekilde nasıl sürdüreceğini yeniden ele aldı. 2019'da WPI feshedildi ve varlıkları David'i kurucu müdür ve vekil CEO olarak görev yapmaya davet eden yeni bir şirkete satıldı. Bu mevkiyle David, WPI mirası üzerine bir sosyal girişim inşa ediyor ve kamu politikasının karmaşık konuları hakkında farkındalığı ve ilgiyi artırmak için yenilikçi yollar araştırıyor.

Dolayısıyla David'in kariyeri, çalışmalarını kişisel değerlerine ve inançlarına daha da yakın hâle getirerek ilerliyor. Durumu ayırt etmesi başlangıçta onu akademiden kâr amacı gütmeyen bir kuruluşa götürdü. Burası onun, kamu yararına kendini adamış yeni bir tüzel kişilik kurmasına yardım sağladı. Bu yol her zaman kolay olmadı, ancak David'in kendisi için neyin doğru olduğunu belirleme girişimleri, her adımda pişmanlık duymadan geriye dönüp bakmasına olanak tanıdı.

Pratik Ayrımsama Alıştırmaları

Sisin içinden geçen yolu ayırt etmeye nereden başlayacağınızdan hâlâ emin değilseniz, birkaç alıştırma süreci kolaylaştırabilir.

Bir seçenek, mesleki ve kişisel yaşamlarınızda zevk aldığınız ve kaçındığınız faaliyetlere dair bir defter tutmaktır. Bu basit, az çaba gerektiren strateji, özellikle lisansüstü eğitim öncesinde birkaç yılınız varsa veya sözleşmeniz bitiyorsa, zaman içinde ilgi alanlarınızın kalıplarını belirlemenize yardımcı olabilir.

Kendi ilgi alanlarımın izini sürerken, kariyerimin geri kalanında her sömestr Roma tarihi üzerine aynı dersi vereceğimi düşünerek umutsuzluğa kapılmıştım. Bu aydınlanma ânı, işimde çeşitliliğe ne kadar değer verdiğimi görmemi sağladı ve sürekli tekrarlanan herhangi bir işten memnun olmayacağımı gösterdi. Hocalık dışında kariyer aramaya başlamadan önce, lisede öğretmenlik yapmaktan mutlu olmayacağımı zaten biliyordum.

Akademiden ayrılma zamanınız daralmışsa, yükseköğrenimdeki deneyimleriniz hakkında konuşmak için bir arkadaşınızdan yardım alabilirsiniz. Böyle bir sohbete katılmak, sizi ilk başta bu işe çeken etkinlikleri, dinamikleri, zorlukların yanı sıra sizi uzaklaştıran engelleri ve açmazları belirlemenize yardımcı olacaktır. Daha sonra, peşinden gitmek istediğiniz işlerin sayısını daraltmak için bu tartışmadan edindiğiniz notlarınızı kullanabilirsiniz.

Kendinize soracağınız belirli sorular sahanıza göre değişiklik gösterecek olsa da işte başlamanızı sağlayacak birkaç soru:

1. Akademik sahanızla ilgili sizi ilk başta heyecanlandıran şey neydi?

2. Yaptığınız işte en çok ve en az neyi seviyorsunuz?

3. Akademik bir yaşamın size ne gibi faydalar sağlamasını bekliyordunuz?

4. Arkadaşlarınız ve aileniz ne zaman en mutlu olduğunuzu söyler?

Bu etkinliklerin amacı, sizi akademide mutlu kıldığını varsaydığınız şeylerden kurtarmak, hayatın ve işin öncelik vermeye en çok istekli olduğunuz yönlerini fark etmenize yardımcı olmaktır. Her zaman olduğu gibi, doğru cevap yok, yalnızca daha kesin bir şekilde hareket etmenizi sağlayan sezgiler vardır.

Öğrenmek İçin Yaşamaktan, Yaşamak İçin Öğrenmeye

Aşağıda, bölümün başında geçen kadrolu iş teklifi karşısında Mallory ve benim nasıl ayrımsama yaptığımızı okuyacaksınız. Bu kısımda yönergeler vermek değil, örnekleyici olmak ve bizim için doğru olan bir karara varmak için rakip değişkenlerle nasıl boğuştuğumuzu göstermek amaçlanmıştır; sizi bizim durumumuza koymak hedeflenmemiştir. Bu süreci açıklamaktaki amacım sadece, hayatınızdan ve kariyerinizden ne istediğinizi veya neye ihtiyaç duyduğunuzu nasıl dengeleyebileceğinizi modellemektir.

Ortabatı'ya taşınma ihtimaliyle karşı karşıya kaldığımızda, *konumun* bizim için çok önemli olduğunu çabucak anladık. Akademik piyasaya, iş bizi nereye götürürse gitmemiz gerektiğine inanarak girmiş olsak da New Orleans dengemizi bozmuştu. Mesele Mardi Gras kutlamalarının burada çok yoğun yaşanması değil, aynı zamanda taşınmamız istenen şehrin soğuk ve sessiz olmasıydı. New Orleans'ın tarihini, mimarisini, canlı yemek ve müziğini sevmiştik. Bu zevkler bizim için erişilebilir ve madden karşılanabilirdi ve hayatı, yaşadığımız diğer yerlerden çok daha iyi hâle getirmişti. Kuzeye bakınca,

resim kasvetliydi. Söz konusu üniversitenin yakınındaki en iyi restoran patates püresiyle ünlüydü.

İnsanlar da denklemin büyük bir parçasıydı. Mallory ve ben New Orleans'a geldiğimizde kimseyi tanımıyor olsak da komşularımızla kısa sürede arkadaş olduk ve bir dizi sosyal kulübe katıldık. 20'li yaşlarının sonundaki iki yeni evli için hayat bir rüyadan ibaretti: Her ay piknik yaptık, Mallory patene başladı ve ben yerel ev yapımı bira kulübünün başkanı seçildim.[19] İki yıldan daha kısa bir süre içinde, şehir topluluğunun asıl üyeleri hâline geldik, üstelik bütün o zaman içerisinde arkadaşlarımıza, yaptığımız işin en sonunda bizi ayrılmaya zorlayacağını söylediğimiz hâlde.

Buna karşın, katılmamız istenen topluluk kapalı olmasıyla meşhurdu. Yeni bir yerde yeni arkadaşlar edinmeye karşı değildik, ama kanımızı kaynatacak fırsatlar da görmüyorduk. Üç saatlik mesafeden daha yakın bir yerde kimseyi tanımıyorduk ve üstelik birçok kişi hiç tereddüt etmeden, oradaki sosyal yapıya başlıca bağlanma şeklinin bir kiliseden -ideal olarak yerel Protestan kilisesinden- olduğunu söyledi. Ayrıca, okul "yetkililerinin" ayinlere katılımı izlediği de söylendi. Bu son iddia abartılmış olabilir, ancak yine de sıradan, olması-gerekenden-daha-az-görevlerini-yerine-getiren iki Katolik için endişe vericiydi.

Ayrıca ailelerimizin en az iki uçuş veya bir tam gün karayolu yolculuğu uzaklıkta olacak olması konusunda da endişeliydik. Mesafe, New Orleans'ı istediğimiz sıklıkta ziyaret et-

19 Amerikalı olmayan okurlarım burayı anlamamış olabilir. Piknik mangaldır; paten, tekerlekli patenlerle oynanan tam temaslı bir kadın sporudur ve ev yapımı bira, hem kişisel tüketim için hem de şüpheci arkadaşlara ve aileye kakalamak için evde belirsiz miktarlarda bira yapma hobisidir.

melerini zaten engelliyordu ve daha karlı, daha uzak bir yere gitmemizin gelme imkânlarını daha da düşüreceğini biliyorduk.

Maaş da bir sorundu. Okul, Mallory'ye (akademik) piyasa ortalamasına göre bir maaş paketi sundu, bu da bir ev, çocuk ve Kuzeydoğudaki ailemizi ziyaret etmek için yapılacak seyahatlerin kaçınılmaz maliyetini karşılayabilmek istiyorsak benim iş bulmam gerektiği anlamına geliyordu. Seçenekler kısıtlıydı. İlgimizi çekmek için bahsettikleri eş pozisyonu sadece kısa dönemliydi ve yakındaki diğer üniversitelerin hepsi küçüktü ve fazladan bir Latince profesörü alma ihtimalleri eşit derecede düşüktü.

Bu noktada hâlâ geleceğimin akademide olduğuna inansam da başka sektörlerdeki işlere de baktım. Hiçbiri umut verici görünmüyordu. Görünse bile, durum tahammül edilemez olacaktı. En yakın şehir, yaşayacağımız yere arabayla bir saat uzaklıktaydı. Hem de iyi koşullarda. Yılda beş ay kar yağan bir bölgede, iki ev geçindirmek de söz konusu değildi. Maliyet haricinde, yüksek lisansta beş yıl boyunca uzun mesafeli ilişki yaşadıktan sonra bir daha ayrı yaşamak gibi bir düşüncemiz yoktu.

İşsizlikle karşı karşıya kalmak beni başka bir sebep hakkında da endişelendirdi. Her zaman, entelektüel zorlukları sevdiğimi ve bunları çözmek için çabalarken elimden gelenin en iyisini yaptığımı biliyordum. Bu eğilim göz önüne alındığında, psikolojik sağlığımın bir kariyer teşviki olmaksızın zarar göreceği neredeyse kesin görünüyordu. Ne Mallory ne de ben bu hipotezi test etmeye hevesli değildik. Uzun süreli mutsuzluk bastırımının yalnızca sağlığımı değil aynı zamanda ilişkimizi de tehdit edebileceğini biliyorduk.

Maaşla ilgili endişeler, işi kabul etmenin bir *aile* olarak bize göre anlamıyla çakışıyordu. "Kadro süresi" bir kez başladıktan sonra, her akademisyen, değerlendirme alana kadar yaz-

mak ve yayımlamak için çılgın bir uğraş olduğunu bilir. Ancak bu altı yıllık süre, *biyolojik* saati de düşünüyorsanız çok uzun olabilir. Mallory çocuk doğurma yaşında olmasına rağmen, daha iyi bir zamanda çocuk sahibi olmayı ertelemek konusunda tereddüt ediyordu.[20]

İş bakımından bu durumun ona yaramasının bir yolunu bulsak bile, değerleri bizimkine çok aykırı olan bir toplulukta çocuk yetiştirme düşüncesi tüyler ürperticiydi. Erkek veya kız çocuğunun ne tür arkadaşlarla büyüyebileceği ve bunun sonucunda dünya hakkında ne tür varsayımlarda bulunacağı konusunda endişelendim. Ayrıca eşim ve benim okulun ahlaki eğilimlerini onaylıyor olmamız ya da onları devam ettiren bir sistemi desteklemekte suç ortağı olabileceğimiz düşüncesiyle de ürktüm.

Bu konumda hayatın nasıl görüneceğini düşünmek, Mallory'nin *kariyer gidişatı* hakkında önemli bir şeyler öğrenmesine de olanak tanıdı. Kadrosu başladığında, dar uzmanlık alanında makaleler yayımlaması ve bir monografi yazması gerekecekti: Büyük İskender sonrası tarihsel dönemdeki Yunan biyografileri hakkında. Bu metinleri okumayı sevmesine rağmen, son derece sınırlı bir kitleye sahip olan bu şekilsel araştırmalara bu kadar çok zaman ayırmanın değeri konusunda da şüpheleri vardı.

Bu konuyu düşündükçe, Tulane'de elinde tuttuğu yenilenebilir "uygulama profesörü" pozisyonunun, kişisel ve mesleki istekleriyle çok daha yakından örtüştüğünü gördü. Bu hocalık rolü yayın yapma yükümlülüğü taşımıyor, sosyal yardıma ve pedagojik yeniliklere odaklanmasına izin veriyordu;

---

20 Nandini Pandey'in 2019 tarihli "Not Bringing Home a Baby" makalesi, akademik kariyerini sürdürürken çocuk sahibi olma girişimlerinin güzel ve ezici bir anlatımını sunuyor: https://eidolon.pub/not-bringing-home-a-baby-b6dc15a3701.

bunlar da yaşadığı ve çalıştığı topluluklar üzerinde gerçek ve anında etkisi olan etkinliklerdi. İronik bir şekilde, bu etkinlikler aynı zamanda birçok üniversite rektörünün ilan ettiği, ancak kadro komitelerinin ilerleme için bir temel olmaktan çok "olsa iyi olur" dedikleri etkinliklerdir.

Görüşmelerimiz aynı zamanda söz konusu kadro pozisyonunu Mallory'nin mevcut işinden üstün kılan *tek bir* fayda olduğunu görmemizi sağladı: ders yükü aynı olacaktı, maaş önemli sayılamayacak derecede biraz yüksekti ve seyahat ve araştırma için daha az kaynağa sahip olacaktı. Bu son endişe ise bilhassa kaygı vericiydi. İlk altı yıl içinde en az birkaç makale (ve tercihen bir kitap) yayımlayamamanın "ilerlememeye" yol açacağını biliyordu; yani kovulacaktı.

Pragmatik açıdan düşünmeyi bırakmak, pozisyonun göründüğünden daha az güvenli olduğunu anlamamıza da yardımcı oldu. Bölgedeki demografik eğilimler, Mallory'nin kariyeri ilerledikçe gelir akışının azalacağını öne sürse de, üniversite faaliyetlerini finanse etmek için neredeyse tamamen öğrenim ücretlerine güveniyordu. Bir profesör, elli yaşına geldiğinde okul kepenklerini kapatırsa ve on beş yıldır bir makale yayımlamamışsa ne yapar? Bir arkadaşın söylemeyi sevdiği gibi: Çoğu farkında olmasa bile tüm öğretim üyeleri tesadüfidir.

Kısacası, Mallory'ye teklif edilen pozisyon benim "kadro tuzağı iş" dediğim şeydi. Bunlar, ders yükü çok ağır, laboratuvar veya kütüphaneleri çok yetersiz ve başka bir üniversitede daha iyi bir pozisyona geçiş yapmak için *gereken ölçüde* araştırma dahi yapamayacağınız kadar finansmanı kısıtlı olan uzak okullardaki profesörlük konumlarıdır. Tabii ki bu onların kötü işler olduğu anlamına gelmez. Öğrenciler zeki olabilir, o bölgede yaşamaya can atabilirsiniz veya şahsen okulla ilgili size uygun bir şeyler olabilir. Ancak daha büyük fırsatlara geçmek amacıyla bu tür pozisyonları kabul eden herkes için

buralar kesinlikle bir bataklıktır. Bir bataklıkta sıkışıp kalmamanın tek yolu da en başta onun içine girmekten kaçınmaktır.

Bu ayrımsama döneminin aynı zamanda istenmeyen bir sonucu da oldu. Mallory'nin ailemize son derece uygun olmayan bu işi reddetmesini haklı çıkarmaya çalışırken, yüksek lisansta sessizce kabul ettiğimiz bir akademik kariyerde verilen bütün ödünlerin farkına vardık. Bu karanlık girintilere ışık tutmak, kadrolu pozisyonların ikimize de istediğimizi vermeyeceğini fark etmemizi sağladı: Mallory'nin yenilenebilir işi profesyonel hedeflerini karşılayabilirdi ve New Orleans'ın, değer verdiğimiz yaşam kalitesini sunmaya devam edeceğinden emindik.

İşim, bu hesaplamadaki tek değişkendi. Sevdiğim kadını ya da şehri terk etmeden akademisyen olarak kalamayacağımı bildiğimden seçim kolaydı: Yeni bir kariyer bulmalıydım.

Sonuç

Ayırt etme, bencilce bir alıştırmadan çok daha fazlasıdır; pratik bir sonuca hizmet eder. Daha büyük hedeflerinizi yeniden değerlendirmeyi bırakarak, kendinizle akademik çalışmanızın ayrıntıları arasına mesafe koyun. Bu mesafe, sırasıyla, yaptığınız şeyin ötesini düşünme ve bunu yaparken sizi neyin mutlu ettiğini belirleme perspektifi sağlar.

Bu bilgeliğe ulaşmak, akademiden uzaklaşma yolunuzda önemli bir adımdır, çünkü yalnızca *hayattan* istediğiniz *şeyi* bildiğiniz zaman, sizin için bir kariyer adına gerçekten *neyin uygun olduğunu* anlayabilirsiniz.

Eylem Ögeleri

1. Programınızı temizleyin ve kendinize bir gün ayırın. Günün sonunda, taahhütlerden kurtulduğunuzda sizi kendi-

sine çeken faaliyetler veya ilişkiler üzerine düşünün. Bu tercihleri kariyer defterinize kaydedin.

2. Lise veya üniversitede sahip olduğunuz yaşam hedeflerinizi hatırlayın. Bunları kariyer defterinize not edin, sonra bunların hâlâ var olup olmadıklarını veya sadece *beklemeye* alıp almadığınızı sorgulayın.

3. Dünyanın herhangi bir yerini seçseniz, nerede yaşayacağınızı sorgulayın. Cevap size teşvik edici değerleriniz (çevre, aileye yakınlık, yaşam hızı, kültürel değerler, vb.) konusunda ipucu verecektir.

3. Keşfetmek

Sonunda bir akademik kariyerin muhtemel olmadığını anladığımda, nasıl ilerleyeceğimi hiç ama hiç bilmemek beni çaresiz bir plana itti: Doktorasını almış ancak hoca olmayan *herhangi biri* var mı diye Facebook arkadaşlarıma tek tek baktım. Seçenekler sınırlıydı. Hatta tarife uyan tek kişi Dan Porterfield'dı. Ben Georgetown'da lisans öğrencisiyken o rektör yardımcısıydı, ancak benim baktığım sırada Franklin & Marshall Üniversitesi'nin rektörü olarak görev yapıyordu.

Üniversite hiyerarşilerine olan saygım ve bir üstümün zamanını harcamamak konusundaki öz bilincim, onunla iletişime geçmekte tereddüt etmeme neden oldu. Ama sonunda başvurabileceğim başka kimse olmadığını anladım. Bir cumartesi erkenden, Dan'e bir not yazdım ve yavaş yavaş "gönder" düğmesine basma cesaretini topladım.

Dürüst olursam, bir cevap beklemiyordum. Dan'le uzun süredir konuşmamıştım ve onu son gördüğümden çok daha meşgul olduğundan şüphem yoktu. Bu şüpheler artarken, çevrimiçi varlığını yöneten bir yardımcısının bile olabileceği aklıma geldi.

Dan'in yanıt vermesi yetmiş altı dakika sürdü. Mesajı kısaydı, ama kendisi göndermişti, üstelik telefonla sohbet etme teklifinde bulunmuştu.

Onu arayana kadar her gün kendime Dan'in kariyer yolunu hatırlattım. Anladığım kadarıyla doktorasını aldı, kadrosunu güvence altına aldı, sonra üniversite hizmeti üzerinden idari rollere geçti. Sohbetimizin başlarında bu hususa yönelik yapılan bir yorum, tartışmayı yeni bir yöne soktu. Dan, hızlı bir şekilde varsayımlarımı boşa çıkardı.

Dan, yüksek lisans eğitimi sırasında kararlı biçimde akademiye odaklanmamıştı. Rhodes ve Mellon bursiyeriydi ama aynı zamanda kurduğu hayır kurumunda lisans öğrencisi olarak çalışmış ve New York City Üniversitesi'nde bir yönetici için konuşma yazarı olarak görev yapmıştı. Bu onu uzağa, kütüphanenin *çok ötesine* götürdü: 1993'te, o zamanlar Başkan Clinton yönetiminde Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanı sekreteri olan Donna Shalala'nın kıdemli yardımcısı oldu.

Dan bu pozisyonda dört yıl görev yaptı ve ancak o zaman dikkatini tekrar akademiye çevirdi. Bir süreliğine kendini derse, araştırmaya ve kadroya alınmanızı kolaylaştıracak diğer tüm faaliyetlere adadı. Ama eski bir arkadaşının başka fikirleri vardı. Bu arkadaş Georgetown'da strateji geliştirme konusunda açık bir makam olduğunu biliyordu ve Dan'in iyi bir aday olduğunu düşünüyordu. O arkadaşın bunu bilmesini bulunduğu konum kolaylaştırmıştı: Söz konusu kişi, o zamanlar Georgetown'un rektörü olan Leo J. O'Donovan'dı.

Dan bu fırsatla ilgileniyordu, ancak bu rol kariyerinin bir sonraki aşaması için tam olarak düşündüğü şey değildi. Önlem almaya karar verdi. Karşı teklif sundu ve idari görevinin yanı sıra İngilizce Bölümü'ne atanmasını istedi. Fakülte üyesi olmak, hem ders vermesini mümkün kılacaktı hem de stra-

tejik gelişim işe yaramazsa ona geri dönebileceği bir pozisyon sağlayacaktı.

Dan'in bu acil durum planını hayata geçirmesi hiç gerekmedi. Kısa süre sonra yeni işinden zevk aldığını ve hızla daha üst düzey pozisyonlara ilerlediğini fark etti ve sonunda Franklin & Marshall'ın rektörlük teklifini aldı.

Ancak konuşmamız bu biyografik noktalarda hatalarımın giderilmesiyle bitmedi. Dan ayrıca kariyer değişikliğini kolaylaştırmak için bana taktiksel tavsiyelerde bulundu: Yeni beceriler öğrenmek için her fırsatın peşine düş, üniversitede yapılan ekstra işler için para kazandığından emin ol ve daha nitelikli görünmek için başka bir lisans bitirme zahmetine girme. Buna ek olarak eğitim, bana durumumun şu anda gerektirdiği şeyi vermeyecekti: pratik deneyim.

Sonraki günlerde bu telefon görüşmesi üzerine düşündüğümde, Dan'in kariyerini, uzun süredir kendi istediğim kariyer gidişatı üzerinden anlamlandırdığımı fark ettim. Onun kariyer tarzı bir seraptı aslında. Bu farkındalık aydınlatıcıydı ve bana üç değerli ders sağladı.

İlk olarak, temelsiz varsayımların çalışmak için eğitim aldığım sektöre ilişkin görüşlerimi ne ölçüde etkilediğini gördüm. O zamanlar, akademinin bilim dışında herhangi bir şeye önem vermesi benim için düşünülemezdi ve liderlerin bu alandaki çalışmaları nedeniyle seçildiğine inanıyordum. Dan bir yandan araştırmasıyla tebrikleri toplarken -tezi Irving Howe Ödülü'nü kazanmıştı- bir yandan da pratik beceriler geliştirdiği, günlük meselelerle uğraştığı ve kendisine destek olacak yüksek konumlardaki insanlarla ilişkiler geliştirdiği için kariyerinde daha dikkat çekici virajlar aldı.

İkincisi, Dan'in kendi mesleki yolunu geliştirerek, geleneksel bir akademik kariyere kıyasla daha büyük bir başarı elde etmesiydi. Tuhaf olabilirim, ancak yüksek lisansa baş-

ladım ve bir üniversitenin stratejik girişimlerini, yönetimde görev alarak desteklemek istedim. Yanlış bir şekilde, o hayata giden tek yolun hocalıktan geçtiğini varsaydım. Dan'in hikâyesi, onun seviyesinde iş yapmanın, bilindik olandan uzaklaşmayı gerektirdiğini açıkça ortaya koydu.

Bu kavrayışlar üzerine düşündüğümde, ayrıca, üniversite süresince ve sonrasında ciddiyeti sabit fikirlilikle karıştırdığımı da fark ettim. İyi bir bilim adamıydım ve hâlâ inanıyorum ki mükemmel bir hocaydım. Ancak bu alanlardaki mükemmellik arayışım o kadar bütüncüldü ki hayatımın diğer önemli yönlerini görmezden geldim. Birkaç hobim vardı, fırsat bulamayanlara yardım etmek için hiçbir şey yapmadım ve boş zamanımı beynimin fişini çekmeye çalışarak geçirdim. O zamanlar, bu davranışları kendini adamış bir bilim adamının alametleri olarak görürdüm. Geriye dönüp baktığımda bunlar beni tek boyutlu ve tamamıyla sıkıcı biri yaptılar.

Nihayetinde, zamanımı nasıl harcayacağıma dair bu seçimler başka bir varsayımdan kaynaklanmıştı: Ciddi bir bilim adamı olmak başarılı bir kariyere yol açar. Yüksek lisanstayken sürekli "iyi insanların iyi işler bulacağı"na inandırılmıştım. Bu inancı ciddiye almıştım, kendimi sahama daha fazla adarsam, istatistiksel uçurumun doğru tarafında olacağıma ikna olmuştum.

Daha sonra olası fakülte sorunları üzerine yaptığım çalışmalardan öğrendiğim üzere, akademik işler her zaman en iyi adaylara gitmiyordu. Herhangi bir pozisyon için uygun görünen birden fazla başvuru sahibi olabilir, ancak bunlardan yalnızca biri teklif alıp işi kabul edebilir. Aynı şekilde, danışmanınızın kim olduğu, başvuru evrakını ne kadar iyi hazırladığınız ve uzmanlık alanınıza göre hangi işlerin "revaçta" olduğu gibi etkenler, süreç içerisinde şans gibi görünecek şekilde başarıyı etkiler. Gerçek şu ki, pek çok iyi insan teklif almıyor, ya da kendileri için iyi olmayan teklifler alıyor.

Bu arada, yanlış hesaplamam bana mal olmuştu. Diğer her şeyi dışlayıp klasiklere odaklanarak, yeni beceriler geliştirme, yeni insanlarla tanışma ve daha ilginç ve çok yönlü işler yapma fırsatlarını kaçırdım. Dan'in hikâyesi bana, tek boyutlu olmanın akademide dahi başarılı olmak için güvenilir bir yol olmadığını gösterdi.

Üçüncüsü, Dan'in bir tür hizmetkâr liderlik benimsemesiydi. Nitekim bunu, taklit etmek istiyordum. Akşamının bir kısmını benimle telefonda harcaması ona hiçbir şey katmadı; sanıyorum, bunun yerine karısı ve çocuklarıyla olmayı tercih ederdi. Ama Dan, tanıdığım diğer herkesten daha çok, ondan sonraki nesillere akıl hocalığı yapmanın ve başkalarının gelişmesine yardımcı olmanın değerine inanıyor. Bu nezaketin uygulandığı kişi olmak, "başkaları için insan", yani bu hayattaki kısa zamanı bencillik ve kişisel çıkar içine çekilmek yerine dünyayı iyileştirmek için kullanan biri olma arzumu yeniden alevlendirdi.

Dan'in kariyeri ayrıca diğerkâmlığın ve başarının birbirini dışlamadığını kanıtlıyor. Franklin & Marshall'ı birinci nesil üniversite öğrencilerinin işe alınması ve desteklenmesi konusunda ulusal bir lider yaptıktan sonra, daha da geniş bir etki yaratma şansı elde etti: Dan şu anda, dünyanın en karmaşık sorunlarını çözmek için akademi, endüstri ve hükümetten önde gelen fikir adamlarını bir araya getiren tarafsız bir forum olan Aspen Enstitüsü'nün başkanı olarak görev yapıyor.

Gözünüzü Açmak

Dan Porterfield ile sohbetim beni umutlandırdı ve biraz cesaretle, bir üniversite ortamında yeni bir kariyere doğru çıkış yolu bulabileceğimi düşünmem için ilham verdi. Tulane'in akreditasyon yenileme çabaları üzerinde çalışmak, lisans kabullerini desteklemek veya rektörlük makamında iş bulmak

konusunda düşünceler dönüp dolaştı. Sonuçta, bir üniversite rektörü beni zaman harcamaya layık bulmuştu, öyleyse neden bir diğeri de bulmasın ki?

Geriye dönüp baktığımda, bu inanç neredeyse Dan'in kariyerinin nasıl ilerlediğine dair son zamanlarda paramparça olan görüşlerim kadar safçaydı. Göstermeye çalıştığım güveni karşılayacak başarıyı yakalamadan önce hakkında hiçbir şey bilmediğim ve hâlâ öğrenecek çok şeyin olduğu bir dünyaya giriyordum.

Böyle olsa bile, saf olmak her zaman kötü değildir. Saflık beraberinde yüksek beklentiler ve güçlü hissetmeyi getiriyor; bu iki his de akademide kısıtlanmış hislerinizi canlandıracaktır. Bakış açınızdaki bu değişikliği deneyimlediğinizde, kariyer geçişinizde yeni bir aşamaya girdiğinizin farkına varacaksınız.

Ayırt etmek, akademinin kişisel ve profesyonel yaşamınıza dayattığı sınırlamalar ağını çözmenize izin verirken *keşif*, hangi kariyerlerin size uygun ve açık olduğunu öğrenme şansı sağlar. Bu süreç boyunca kendinize şu soruları sormalısınız:

1. Ne tür işler yapabilirsiniz?
2. Ne iş yapmak *istiyorsunuz*?
3. Deneyimlerinizdeki en belirgin boşluklar nelerdir?

Bu aşama nihayetinde gözlerinizi mümkün olana açmakla ilgilidir. Nihayet bunu yaptığımda, insan bilgisinin küçük bir damlasında uzman olabilmek için on yıldan fazla harcamıştım. Bu kitabı okuyorsanız, muhtemelen siz de aynı durumdasınız. Bizim gibi insanlar için sorun, akademide başarılı olmamızı sağlayan derin odaklanma ve bağlılığın, akademi dışında kendimizi göstermek için yapılması gerekenler arasında bulunmamasıdır. Yeni bir kariyer bulmak istiyorsanız, eski alışkanlıkları bırakmanız, yeni şeyler denemeniz ve kendinizi hizmet verdiğiniz kurumları iyileştirmek için başkalarının güvendiği bir kişi olarak yeniden şekillendirmeniz gereklidir.

Geniş İş Dünyasını Gözlemlemek

Her gün *milyarlarca* insan akademi dışında çalışarak geçimini sağlıyor. Bu gerçek, bahsetmeye değer olmayacak kadar açık görünebilir, ancak çok azımız bu kişilerin ne yaptıklarını veya işlerini nasıl yerine getirdiklerini düşünmeye zaman ayırıyoruz. Sonuç olarak, geniş mesleki dünya hakkında neler bilmediğimizi bilmeme eğilimindeyiz.

Çoğumuzun en azından, çalışmak için eğitim aldığı işlerin haricindeki mesleklere biraz aşinalığı var. Bir üniversite öğrencisi olarak kampüste bulunduysanız, muhtemelen avukat, doktor veya danışman olan arkadaşlarınız vardır. Benim annem ve babam muhasebecidir. Buradaki sorun, biraz bilginin tehlikeli olmasıdır: Az sayıda işe dair, az da olsa aşinalık sahibi olmak, göz kamaştırıcı iki kör noktayı gözden kaçırmanıza neden olabilir.

Birincisi, genişlik meselesidir. Kariyer değiştirmeye başladığım sırada tanıdığım herkesi ve yaptıkları her işi kâğıda dökmüş olsaydım bile, dünyada var olan kariyerlerin sadece küçük bir kısmını görebilirdim. Bu sınırlama elbette kaçınılmazdır, ancak çoğu zaman kabul etmediğimiz bir şeydir. Meseleyi açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kendiminki dışında dört meslek bilmek hiçbir şey bilmemeye son derece yakındı.

İkincisi, derinlik meselesidir. Arkadaşlarım ve ailem hakkında bildiğim her şeye rağmen, onlarla işlerinin ayrıntıları hakkında uzun uzun konuşmak için asla zaman ayırmadım. Avukatlık yapmak veya vergi beyannamesi hazırlamanın ne anlama geldiğine dair belli belirsiz bir fikrim vardı, ancak bu işin *gerçekte* neye benzediği veya bunu yapmak için hangi becerilerin gerekli olduğu konusunda çok az bilgim vardı. Bu başarısızlık bana aitti; nihayetinde, üniversitede geçirdiğim yıllar boyunca sadece kendimle ilgilenmemden kaynaklanıyordu.

Akademinin dışındaki dünyaya dair kavrayışınız benimki kadar eksik olmasa da, düşündüğünüz kadar kesin olmadığına bahse girerim. Şimdilik basit bir çare önereceğim: Yapabileceğiniz işe ve tutmak isteyeceğiniz kariyer yoluna karşı mümkün olduğunca açık olun. *Her şeyi* yapabileceğinizi varsayın. Güçlü yönleriniz, becerileriniz ve deneyiminize sahip biri için o kariyer yolunun tutulabilir olup olmadığını anlamak için daha sonra bolca zamanınız olacak.

Bu tavsiyeye kulak vermenin kolay olmadığını biliyorum. Zihnimde, "Bu iş için nitelikli değilsin" veya "Bu tür işlerden nefret edersin" diye konuşup duran sesi susturmak için çokça pratik yaptım. Ama gerçek şu ki, akademiden ayrılmayı ilk düşündüğümde bu muhakemeleri yapmak için iyi bir temele sahip değildim. Yeni bir kariyerde başarılı olamayacağınız korkusunu aşmak için her şeyi tekrar masaya yatırmalısınız.

Bununla birlikte, bazı kariyer seçeneklerine diğerlerinden daha hızlı yol verebileceksiniz. Ben iğneden korkuyorum, dolayısıyla akupunktur, dövme sanatçılığı ve tıp alanlarındaki işler benim için kötü seçimlerdir. Böyle olmasına rağmen kendimi bu düşünceleri (çok) kısa bir süre aklımda tutmaya zorladım. Bu alıştırma, başka türlü düşünemeyeceğim sektörlerde çalışmak konusunda gözlerimi açtı; bunlar arasında özellikle New Orleans'ın yerel hastanelerinde çok sayıda tıbbi olmayan işler de vardı.

Keşif sürecine başlarken, yeni olasılıkları keşfetmeye ne kadar zaman ayırabileceğinize sınırlar koymak da önemlidir. Biliyorum, bu tavsiye size geniş bir ağ atmanızı söyledikten sonra kulağa ironik geliyor. Ancak zamana kısıtlama koymak, kapsamı sınırlamaktan farklıdır. Öğrenmenin mutluluğuyla dikkatinizin dağılması ve yeni bir mesleki dünyaya girmeye hazırlanmanın zorlu görevini ertelemek kolaydır. İnanın bana: "Üretken" erteleme hakkında her şeyi biliyorum! Bu baştan çıkarıcı bir tuzak, ancak kaçınmak için dikkatli olmalısınız.

Eğer çok yıllık bir sözleşmenin daha başında bulunan bir yüksek lisans öğrencisiyseniz veya kadrolu bir hocaysanız, yeni kariyerleri keşfetmek için kendinize altı ila dokuz ay süre tanıyın. Aklınızı başınızdan almak üzere olan bilgi yığını çığ gibi gelebilir. Yavaş ve bilinçli bir yaklaşım benimserseniz daha etkili şekilde keşif yapabilirsiniz.

Çoğunuz, mümkün olan en kısa sürede yeni bir iş bulmanın baskısı altında olacaksınız. Keşif için ne kadar zamanınız olduğunu bırakın bireysel koşullarınız belirlesin. Öncelikle bugün ile son maaş çekiniz arasında ne kadar zamanınız olduğunu hesaplayın, sonra bu sürenin üçte birini yeni kariyerleri keşfetmeye ayırın. En azından, bu çaba birkaç günü veya haftayı hak ediyor. Önünüzdeki yolu araştırmak için duraklamak, ölçülü bir adımla ilerlemenizi sağlar ve iş başvurularına başladığınızda size daha fazla güven verir. Keşifle uğraşırken, sonraki iki bölümde verilen etkinliklere de başlayabilirsiniz.[21]

Bilgilendirici Mülakatlar: Bir Başlangıç

Bazılarınız, ne olduklarını, ya da var olduklarını bile bilmediğiniz hâlde işler hakkında nasıl bilgi alabileceğinizi merak ediyor olabilir. Basitçe söylemek gerekirse, soru sorun. Mümkün olduğu kadar çok insanla tanışıp onların kariyerleri hakkında bilgi alarak, hangi işlerin mevcut olduğuna, günlük olarak neler yapıldığına ve ne tür uzun vadeli beklentiler sunduklarına dair hızlı bir şekilde fikir sahibi olacaksınız.

Bu konuşmalara genelde "bilgilendirici mülakatlar" denir. Bunlar iş isteme fırsatı *değildir*. Daha ziyade, birisinin bulunduğu yere nasıl geldiğini öğrenmenin bir yoludur, böylece o

21 "Gelişmek" bölümündeki "Yeni Faaliyetlere Zaman Yaratmak" konulu bölümden başlamayı düşünün.

işin yapmak isteyeceğiniz bir meslek olup olmadığını tartabilirsiniz.

Yalnız çalışmaya alışkın akademisyenler için, bilgilendirici mülakatlar kulağa korkutucu gelebilir. Birçoğumuz fıtraten içe kapanığızdır ve yüksek lisans genellikle başkalarının -özellikle de bizden kıdemli olanların- zamanını çalmaktan kaçınmamızı öğretir bize. *Tez danışmanımdan* on beş dakikalık bir randevu istemeden önce yarım saat kıvranıp dururdum. Bu zihniyetten gelince, başlangıçta birinden otuz ila altmış dakika sadece iş hakkında sohbet etmesini istemek tuhaf (aslında, kaba) geliyordu.

Ama dünyanın geri kalanı akademi gibi değildir. Çoğu insan, rutin işlerin sıkıntısını atmak, yeni insanlarla tanışmak ve kendileri hakkında konuşmak için fırsat bulmaktan zevk alır. Sonuç olarak, bilgilendirici mülakatlar hem normal hem de hoştur.

Yabancılarla sohbet ederken kendinizi zaten rahat hissediyorsanız şanslısınız. Geçişinizin bu aşaması eğlenceli ve kolay olmalıdır: Sadece sizi ilgilendiren insanları bularak başlayın ve bir toplantı talep edin.

Bu faaliyet hakkında tereddütlü olanlarınız, bir *muhabir* mülakatının nasıl yapılacağına dair rehberler için internette arama yaparak başlayabilir. Bu kılavuzlar size bir tartışmaya nasıl hazırlanacağınızı, tartışmanın akışını nasıl yöneteceğinizi ve beklenmedik sessizliğe nasıl tepki vereceğinizi, ayrıca toplantının sonrasında notlarınızı nasıl birleştireceğinizi ve nasıl ayrıştıracağınızı öğretecektir. Araştırmacı bir konuşma, bilgilendirme amaçlı bir mülakattan biraz farklı bir sonucu amaçlasa da, başarıyı sağlayan beceriler her bağlamda aynıdır.

Bu aşina olmayan etkileşim türünde rahat hareket etmeye başladıkça, tanıdığınız insanlarla ilk bilgilendirici mülakatlarınızı yapmayı kafanıza koyun. Anneniz, babanız, bir akraba

veya yakın bir arkadaşla oturun ve aslında ne iş yaptıklarını konuşun. Bu insanlarla yabancıymış gibi konuşmak yapmacık gelebilir ancak ciddi konuşmaya başladığınızda bu gariplik ortadan kalkar. Mevcut ilişkiniz aynı zamanda konuşmanın ilerlemesine de yardımcı olacaktır: Sadece muhatabınızla konuşmayı daha kolay bulmayacaksınız, aynı zamanda durumunuzla ilgili bilgileri, onların yorumlarını daha net bir şekilde ifade etmelerine olanak sağlayacaktır.

İlk tartışmaların amacı *pratik yapmaktır.* Bu çabanın bir yarısı, sohbetin kendisinin olanak tanıdığı yeni söylem tarzıyla rahatlamaktır. Diğer yarısı ise gelişme yolları konusunda ders almaktır. Bu hedefe ulaşmak için muhatabınızdan, kendi işinin verdiği bakış açısından neyi güzel veya garip yaptığınız hakkında değerlendirme yapmasını isteyerek konuşmalarınızı bitirmelisiniz. Girişinizi, sorularınızı, göz temasınızı, yanıtlarınızı, giyiminizi, öne çıkan her şeyi eleştirmelerini isteyin. Herkesin bu konuların her birini ele alması gerekmez (örneğin, annenize giyiminizi sormak garip olabilir), ancak iyi tanımadığınız insanlarla görüşmeye başlamadan önce bunların hepsini en az bir kez ele almalısınız.

Ardından, aldığınız geri bildirimleri kendi sunumunuza dahil edin. Yükseköğrenim dışındaki insanlar içindekilerden farklı davranırlar ve bazen bizim mesleki takıntılarımızı kibirli veya itici görürler. Örneğin, akademide geçirdiğim süre zarfında gramer kurallarına katı bir şekilde bağlı kaldım ve sürekli kendi sahamdaki meslektaşlarıma üstü kapalı taş attım. Bu davranışlar, herkesin dahil olduğu klasikler dünyasında zararsızdı, ancak akademisyen olmayanlar için pek sevimli değildi. Bu beni öne çıkardı ve daha da kötüsü insanları rahatsız etti. Bu ikinci sonuç, göze alabileceğim bir şey değildi. Sonuç olarak, yeni kitleme daha uygun bir konuşma tarzı benimsemeye çalıştım.

Bir kinik, davranışımı bir bukalemun davranışına benzetebilir, ancak amacım kitlemi yakalamak ve sohbetimizi *onlar için* daha rahat ve keyifli hâle getirmekti. Başkalarının aşırı tuhaf veya akademik olarak yorumladığı kişisel takıntılarınızı belirlerken aynı şeyi yapmanızı tavsiye ederim. Sonuç olarak, bilgilendirici mülakatlar yabancılardan yardım istemekle alakalı bir şeydir ve insanların karşısına daha fazla zaman geçirmek isteyecekleri biri olarak çıktığınızda bu yardımı sağlama olasılıkları daha muhtemeldir.

Birkaç alıştırma mülakatı tamamladıktan sonra, keşfetme sürecini tanımadığınız kişilere yaymanın zamanı gelir. Yeni konuları belirlemek için elinizin altındaki kaynaklarla başlayın. Belki diplomasını almadan bölümden ayrılan bir meslektaşınız vardır, üniversitenizin web sitesinde bir yönetici hakkında bilgi edinmişsinizdir veya beklenmedik bir sektörde doktorasını kullanan biri hakkında bir yazı okumuşsunuzdur. Kim oldukları ya da ne yaptıkları önemli değil: Sadece hakkında daha fazla bilgi edinmek istediğiniz ilginç yollar tutan insanları belirleyin.

Ardından, bu kişilerin iletişim bilgilerini bulun ve onlardan bilgilendirici bir mülakat yapmalarını rica edin. İletişim kurmanın en iyi yolu e-posta veya LinkedIn'dir. Mesajınızı gönderirken kısa tutun. Kim olduğunuzu, o kişiyi nasıl bulduğunuzu ve neden yazdığınızı, yani kariyerinizi değiştirdiğinizi ve mesleki gelişimleri hakkında bilgi edinmek istediğinizi belirtin. Üç cümleden fazlası çok uzun olacaktır. Bu, kulağa kısa ve hatta kaba gelse de aslında tam tersi için de geçerlidir: Konu dışı ayrıntılar vermek, o kişinin size vermediği zamanı çalar.

Aşağıdaki örnek iyi bir başlangıç noktası verecektir:

Karen,

Adım Chris Caterine ve akademide geçirdiğim on yılın ardından şu an yeni bir kariyer arıyorum. LinkedIn'i tararken geçmişiniz gözüme çarptı ve bugün bulunduğunuz yere nasıl geldiğiniz hakkında daha fazla bilgi edinmek isterim. Bir araya gelip bir kahve içmek isterseniz lütfen bana uygunluğunuzu bildirin, ben de bir toplantı ayarlayayım.

Teşekkürler,

Chris

Hâlâ yabancılara ulaşmak konusunda endişeliyseniz, onlardan tavsiye isterken kaybedecek çok şeyinizin olmadığını unutmayın. En kötü senaryo, "hayır" demeleri veya cevap vermemeleridir. Tecrübelerime göre, bu tepkiler nadirdi, mülakat yapmak istediğim kişilerin yaklaşık yüzde 80'i konuşmayı kabul etti.

Birkaç temel kural, bu toplantıları rayında tutmanıza yardımcı olacaktır. İlk olarak, seçtiğiniz kişilerle yüz yüze görüşmek en iyisidir, en azından başlarken. Bunu yapmak daha çok sizin yararınızadır: Bu tartışmaları yürütmede yeniyseniz, tartışmanın nasıl yürüyeceğine dair olabildiğince çok ipucuna sahip olmak istersiniz. Tonlama, beden dili ve diğer sözsüz sinyaller, birisinin ne zaman başka sorulara açık olduğunu veya devam etmeye istekli olduğunu size söyleyebilir. Karşınızdaki kişinin hoşuna giden bir sohbeti yönetmekte ne kadar başarılı olursanız, gelecekte sizinle iletişim hâlinde olmaları ve size yardım etme olasılıkları o kadar artar.

İkincisi, birinden zamanını istediğinizi unutmayın. Bu nedenle onlara içten -düzgün ve kibar- bir teşekkür etmek uygun olacaktır. Kahve ısmarlamak veya indirimli içki saatlerin-

de bir bara gitmek zahmetsiz seçeneklerdir. İnsanların bana 10 dolardan daha az maliyetli bir gezinti için kendi çalışma saatlerinde ne kadar cömert olabildiklerine sürekli hayret ediyorum. Tabii ki, bu miktarda para bile bazı lisans burslarını ve ek maaşları zorlayabilir. Eğer öyleyse, bu yatırımın potansiyel getirisinin önemli olduğunun ve yeni bir kariyerde kazanacağınız maaşın sizi tamamlayacağının farkında olarak elinizden geleni yapın. Hesabı ödemeyi planlamak, aynı zamanda bilinmedik bir yerde buluşmak için de bir bahane verecektir; böylece o kişinin ofisini ziyaret etme konusunda gerginseniz rahatlayabilirsiniz.

Bilgilendirici bir mülakatın yöntemi basittir: Kendinizi tanıtın, toplantıdan ne istediğinizi açıklayın ve muhatabınızın kariyerinde şu anki noktaya nasıl geldiğine dair açık uçlu bir soru sorun. Bundan sonra, dikkatle dinleyin ve hikâyelerinin sizi ilgilendiren veya kafanızı karıştıran bir detayını duyduğunuzda peşine düşün. Not almanın yararlı olduğunu fark ettim ama bunu yapmadan önce hep sordum.

O kariyere uygun olup olmadığınızı belirlemek için, uygun bilgileri ortaya çıkarabilecek sorular belirleyin. Her bilgilendirici mülakatta bu türden iki soru sorarım: (1) Mevcut işinize başlamadan önce sahip olmayı istediğiniz beceriler nelerdir? ve (2) Sizin makamınıza geldikten sonra insanlar hangi hedefe yöneldiler? Bu sorular, mevcut yeteneklerim ile bir işi yapmak için gerekenler arasındaki anlık boşluğu değerlendirmeme ve bir kariyerin kaç kapıyı açabileceğini belirlememe imkân tanıyor.

Bu yaklaşımın faydasını 2015 yazında Tulane'de bir öğrenci kabul görevlisi ile yaptığım mülakatta keşfettim. O zamanlar hâlâ bir üniversitede çalışmaya kararlıydım ve bu kariyer yolu bilhassa uygun görünüyordu. Aslında, pratik deneyime sahip olduğumu söyleyebilirdim: Lisans derecemi Georgetown Üniversitesi'nde 2007'de aldığımdan beri orada lisans

başvuruları yapan öğrenciler ile görüşüyordum. Muhatabıma, kabul memuru olduktan *sonra* meslektaşlarının ne yaptığını sorduğumda, cevabı cesaret kırıcıydı. Çoğu, bir MBA kazanmak için bu işin öğrenim ücretinden muafiyet hakkını kullanıp ardından başka bir sektöre geçmiş. Öğrenci kabul bölümünde kariyer yapmaya kendini adamış olanlar, üstlerinden biri emekli olana veya başka bir üniversitede daha iyi bir pozisyon bulana kadar alt düzey işlerde çalışmış.

Elimdeki sonuçtan hayal kırıklığına uğramış bir şekilde o görüşmeden ayrılmış olsam da üzerine düşündüğümde, araştırmamı basitleştirdiğini fark ettim. Başka bir üniversite bitirmek istemediğimi biliyordum ve insanların beklenmedik bir ölüm ya da tutuklanma sonucunda boşalan bir makam için heyecanlandığı *ikinci* bir kariyer peşinde koşmaya kesinlikle hiç ilgim yoktu. Sonunda, mülakatta geçirdiğim yarım saatin harcadığım zamana değdiğini fark ettim: Bana üniversiteye kabul bölümünün peşinden gitmek istediğim bir alan olmadığını ve bir dakika daha düşünmek zorunda olmadığını öğretti.

Bu hikâyenin gösterdiği üzere, bilgilendirici mülakatlar, planladığınız gibi gitmese bile kariyer seçenekleriniz hakkında size inanılmaz şeyler öğretme potansiyeline sahiptir. Çalışmak isteyeceğiniz yeni bir alan hakkında bilgi edinebilirsiniz, ancak mutlaka size uygun olduğunu düşündüğünüz bir şeyi yapmak *istemediğinizin* de kolaylıkla farkına varabilirsiniz. Ayrıca bu mülakatları batırmak da zordur. Görüşmedeki diğer kişi konuşmanın çoğunu yaptığından, onu sıkma veya gücendirme riskiniz çok azdır. Dikkatli olunması gereken tek yer, konuşmanın tıkanmadığından emin olmaktır: Muhatabınız ilgisini kaybederse veya konuşmayı yavaşlatıyor gibi görünüyorsa, sadece on dakika sürmüş olsa bile, inisiyatif alarak onlara zaman ayırdıkları için teşekkür edip nazikçe tamamlayın.

Bu toplantıların sonunda, görüştüğünüz kişinin konuşabileceğiniz başka birini tanıyıp tanımadığını sormanız da faydalı olacaktır. Bu eski gazetecilik numarası, erişiminizi organik olarak genişletir ve birdenbire yeni insanlarla iletişim kurmak zorunda kalmadan bir tanışma mesajı almanızı sağlar. Bu soru aynı zamanda ileride size yardımcı olmaya ne kadar istekli olduklarını ölçmek için de yararlı bir göstergedir: Bağlantı kurmak için ne kadar çok kişiden söz ederlerse -veya toplantınızdan sonra ne kadar hızlı cevap verirlerse- ilişkiyi sürdürmek için o kadar özenli olmanız gerekir.

Görüşmeden sonraki iki gün içinde bir mesaj göndermek de iyidir. Bunu yapmak sadece "teşekkür ederim" deme fırsatı değildir: Bu mesaj görüştüğünüz kişiye kim olduğunuzu hatırlatmanıza ve size verdikleri zamana değer verdiğinizi göstermenize olanak tanır. Elle yazılmış bir mektup gerekli değil. Minnettarlığınızı ifade eden ve hikâyelerinin hangi kısımlarını yararlı bulduğunuzu özetleyen basit bir e-posta yeterli olacaktır. Bu mesaj, başka kişilerle son bir kez tanışma talebinde bulunmak için de iyi bir fırsat olabilir.

Yapabileceğiniz toplantı sayısı, nerede yaşadığınıza ve görüşmeye ne kadar zaman ayırabileceğinize bağlı olacaktır, ancak haftada en az bir tane yapmanızı tavsiye ederim. Bu hızı sürdürmek, gerginliğinizi dindirmeye ve ilk öğrenme eğrisini olabildiğince çabuk aşmanıza yardımcı olacaktır.

Ancak gelgelelim düzenli olarak insanlarla tanışmak yeterli değildir: Yeni ilişkiler kurmak da önemlidir. İlk görüşmemizden yaklaşık altı ila sekiz hafta sonra görüştüğüm insanlara tekrar ulaşmaya çalışıyorum. Bu mesaj, tavsiyelerini aldığım somut yolları bildiriyor ve (örtük olarak) onlara hâlâ iş aradığımı hatırlatıyor. Verdikleri bir yanıt, o kişinin mevcut durumla ilgilendiğine dair iyi bir işarettir ve hevesli bir yanıt ise yeniden görüşmeye açık olduklarını gösterebilir. Bu fırsatları değerlendirmek, ihtiyacınız varmış gibi görünme-

den yeni ilişkilerinizi derinleştirmenize ve hatta gerçek arkadaşlıklar kurmanıza imkân tanır.

Takvimimin, yazışmaları istediğim sıklıkta sürdürmenin en kolay yolu olduğunu öğrendim. Bir mülakattan sonra ne zaman bir teşekkür notu göndersem, altı hafta sonra o kişiye tekrar mesaj yazmak için bir hatırlatıcı oluşturdum. Bununla birlikte, başka teknikler de kullanabilirsiniz. Örneğin, gelen kutunuzu yapılacaklar listesi olarak kullanırsanız, eski mesajları belirli aralıklarla yenilemek ve bunlarla ilgilenmeniz gerektiğini size hatırlatmak için Boomerang gibi bir araç kullanabilirsiniz. Alternatif olarak, görüşme kişilerinden oluşan bir elektronik tablo tutabilir ve her yeni değişimi planlamak veya izlemek için sütunlar ekleyebilirsiniz.

Bu kısım boyunca, bilgilendirici mülakatların size yeni kariyerler hakkında nasıl bilgi sağlayabileceğini gösterdim. Ayrıca bunlar belirli bir bölge veya sektördeki dinamikler hakkında bilgi edinmek için de yararlıdır. Bu ikinci bilgiler henüz sizin için değerli görünmese de akademiden ayrılışınızın zamanlaması için çok önemli bir fark yaratabilir. Bu nedenle, keşfin başlangıcından itibaren izlemenizi tavsiye ederim.

Chela White-Ramsey, zamanı geldiğinde bu bilgileri nasıl etkili bir şekilde kullanabileceğinizi gösterir. Austin, Texas'ın gelişen bir teknoloji sahnesi ve genç profesyonellere yönelik çok sayıda işe sahip olduğunu bildiğinden, Louisiana Devlet Üniversitesi'nde insan kaynakları liderliği üzerine tezini tamamlamadan önce orada bilgilendirici mülakatlar yapmaya başladı. Bu tartışmalar ona, bölgedeki hızlı yazılım geliştirme ve uygulamalarının artan bir öğrenme ve eğitim -yani tam da onu akademiye çeken faaliyetlere- ihtiyacını tetiklediğini öğretti.

Chela, Austin'de akademi sonrası kariyerinin ilk bölümünde yönetebileceği yükselen bir dalga gördüğü hâlde, tezini ya-

zarken onu destekleyebilecek başka bir eğitim dönemi daha vardı. Bu rekabet hâlindeki fırsatlar, ilerlemek için en iyi yolun hangisi olduğunu bilmeyi zorlaştırdı. Sonuçta, eylemsizlik riski daha motive edici oldu. Danışmanlarına bursundan vazgeçeceğini bildirdikten sonra, Chela, Austin'deki Travis County'de teknik yazar olarak bir iş buldu. Ertesi yıl burada çalışırken doktorasını tamamladı.

Başka Kaynakları Kontrol Etmek

Bilgilendirici mülakatlar yeni kariyerler hakkında zengin bilgi sağlar, ancak görüşme bittiğinde iş bitmez. Eve gittikten sonra notlarınızı gözden geçirin ve görüşme yaptığınız kişinin işinin size çekici gelip gelmediğini düşünün. Göz önünde bulundurulması gereken belirli konular arasında, meslekleri ve kariyer yollarıyla ilgili genel izlenimlerinizin yanı sıra, o işin sizi çeken veya duraklatan belirli unsurları da yer alır. Düşüncelerinizi kelimelere dökmekte zorlanıyorsanız, bu konuları eşinizle veya bir arkadaşınızla tartışmayı deneyin. Bu türden bir değerlendirme, görüşmeden aldığınız dersleri netleştirmenize ve sizi en çok heyecanlandıran unsurlar hakkında dışarıdan bir bakış açısı sağlamanıza yardımcı olacaktır. Çoğu zaman, karım benden önce ilgi alanımdaki kalıpları fark etti.

Ardından, sizi heyecanlandıran işler hakkında bağımsız bilgi kaynaklarına danışın. Indeed.com, Monster.com veya ülkenizdeki eşdeğer siteler gibi ulusal iş ilanı sayfaları, belirli bir pozisyona hak kazanmak için hangi becerilere ihtiyacınız olduğuna dair fikir verebilir. Birden fazla şirketteki benzer işler arasında bir model fark ettiğinizde, gerçek bir gereksinimle karşılaştığınızı anlayacaksınız. Söz konusu beceri veya bilgi ilginizi çekiyorsa, gelecekteki bilgilendirici mülakatlarda buna dair sorular sorun veya hemen o beceriyi veya bilgiyi edinmeye başlayın (daha fazla bilgi için "Gelişmek" bölümü-

ne bakın). Tersine, bir işin gerektirdiği şeyle ilgilenmiyorsanız, diğer ihtimallere geçebileceğinizi öğrenmiş olursunuz.

Ayrıca, farklı sektörlerin aşmaya çalıştığı aynı sorunları ele alan kitaplar veya bloglar da okuyabilirsiniz. Bu kaynakların birçoğu, o soruna ilişkin görüşleri öne sürerken belirli bir menfaat gözeten şirketler tarafından veya bu şirketlerin rızasıyla yayımlanır ve dolayısıyla ilgili şirketlerin (yazarlar kadar) bu alanlarda yeni çözümleri nasıl şekillendirmek istediklerini de yansıtır. Akademi dışındaki bir işin entelektüel olarak teşvik edici olmayacağından endişeleniyorsanız, bu tartışmalar bir işin zorluklarına katlanıp katlanamayacağınızı da ortaya çıkarabilir. Bir konu hakkında bilginiz yoksa endişelenmeyin: Bu türden yazılar normalde uzman olmayanların da anlayabileceği bir tonda yazılır.[22]

Arama motorları, ilginizi çeken kariyerler veya şirketler hakkında daha fazla bilgi bulmanıza yarayabilir. Görüştüğünüz kişiler aracılığıyla öğrendiğiniz anahtar kelimeleri, sahip olduklarını belirttikleri becerilerle eşleştirmeyi deneyin. Çoğunlukla, belirli işlerle ilgili web siteleri veya makaleler bulabilir, hatta güçlü yönlerinize daha uygun olan, bilmediğiniz iş pozisyonlarını keşfedebilirsiniz.

Yukarıdaki kaynaklardan alınan bilgiler kullanışlıdır, ancak bu bilgileri LinkedIn'e girdiğinizde bunların tam potansiyeli meydana çıkar. Bu araç, günümüz iş piyasasında çok önemlidir. Milyonlarca öz geçmişi parmaklarınızın ucuna getirmek, hem insanları mevcut işlerine yönlendiren rolleri hem de bunu yapmalarını sağlayan sahip oldukları becerileri görmenizi sağlar. Hepsinden iyisi, sonuçları coğrafi alana

22 Bu belgelere genellikle "beyaz kâğıtlar", "üstünlük" veya "düşünce liderliği" adı verilir. Bu tür yayınlara örnek olarak *Deloitte Insights*, *Jane's Defence Weekly*, *McKinsey Quarterly* ve *World Policy Journal* verilebilir.

göre sıralayabilirsiniz. Bu özellik, sizi ilgilendiren bir iş veya beceriyle, topluluğunuzdaki kişileri tanımanıza olanak tanıdığından, keşif yapan biri için çok önemlidir. Başka bir deyişle LinkedIn, bilgilendirici bir mülakat için neredeyse sınırsız sayıda olası hedef sunar.

Bu dijital kaynakları kullanarak, işi daha ciddiye almamı sağlayan ilk kişi olan Andrew Foley ile tanıştım. Adını yerel bir danışmanlık firmasının sitesinde buldum, biyografisinde daha önce Johns Hopkins'te müzik alanında yüksek lisans yaptığından bahsediyordu. Daha sonra, o yolun kendisine uygun olmadığına karar verdi, akademiden ayrıldı ve Venture for America'dan (Teach for America'nın girişimci eşdeğeri) bir burs kazandı.

Bilgilendirici mülakat için yeni ipuçlarıyla "soğuk iletişim" kurmaya çalışmak konusunda hâlâ endişeli olsam da Andrew'un hikâyesi, fırsatın kaçırılmasına olanak verilmeyecek kadar benimkine benziyordu. Kısa bir mesaj yazdım ve kendisinden bir görüşme talep ederek şirketin "İletişim" adresine e-posta gönderdim. Cesaretimin karşılığını bulması için uzun süre beklemek zorunda kalmadım. Andrew ertesi gün cevapladı. Bir haftadan kısa bir süre içinde içki içmek için karşılıklı oturuyorduk. İki ay içindeyse, eski patronunu açık bir iş pozisyonu için benimle mülakat yapmaya ikna etmişti.

Andrew'la görüşmeden bir iş teklifi çıkmadı, ancak New Orleans'taki tamamen yeni bir insan çevresiyle bilgilendirici mülakatlar yapmak için zincirleme bir reaksiyon başlattı. Diğerlerinin yanı sıra yerel danışmanlarla, bir okul sistemi operasyonları yöneticisiyle ve bağımsız bir pazarlama temsilcisiyle konuştum. Aslında, Andrew'un bağlantıları beni kendi arkadaşlarına ve meslektaşlarına yönlendirdikçe, neredeyse bir yıl boyunca her hafta en az bir bilgilendirici mülakat veya telefon görüşmesi planlayabildim. Bu gelişmelerin heyecanı de-

rin bir etki yarattı: Bir daha asla tanımadığım biriyle iletişime geçmekte tereddüt etmedim.

Keşif Yoluyla Kişisel Farkındalık

Keşif yalnızca doğrusal bir süreç değildir, aynı zamanda yinelemelidir de. Mülakatlar ve araştırmalar yoluyla işler hakkında bilgi edindikçe, görüşmeler üzerinde de düşünmeli ve konuşma şeklinizi iyileştirmeye çalışmalısınız. Toplantılar planlandığı gibi gitmezse, nedenini belirleyin ve farklı seçimlerin daha iyi bir sonuç yaratıp yaratmayacağını değerlendirin. Görüşmeler doğru gittiğinde, kendinize olumlu sonucun doğal kimyadan mı yoksa tartışmayı yönetirken verdiğiniz ince kararlardan mı doğduğunu sorun. Her konuşmadan ders çıkarmak, sürekli olarak gelişmenize ve çeşitli kariyer yolları hakkında daha derin bilgi edinmenize olanak tanır.

Sonunda, keşifteki tekrarlama ve gelişme bir araya gelerek farklı bir *momentum* hissi yaratır. Yeni insanlarla tanışmak, yabancılara ulaşmak ve akademik alanınızdan oldukça farklı kariyerleri araştırmak üzere yaptıklarınız, bir zamanlar size yabancı gelen davranışları ikinci fıtratınız hâline getirir. Siz farkına varmadan, iki dakika içinde bilgilendirici bir mülakat için bir e-postayı gönderebilir ve konuşma için on dakikanın altında hazırlanabilirsiniz. Benim gibiyseniz, yeni insanlarla tanışmaktan zevk almaya bile başlayacaksınız; yeni bir meslek öğrenmeden çok uzun süre geçirirseniz tembel hissedeceksiniz.

Ayrıca, kariyerlere dair ilgi alanlarınızda, fırsatları daha doğru bir şekilde hedeflemenize yardımcı olabilecek kalıplar görmeye başlayacaksınız. Akademinin her zaman en sevdiğim bölümlerinin -ve gelecekte yapmak istediğim işin- kuruluşların güçlerini ve vizyonlarını aktarmalarına yardımcı olmaya odaklandığını fark ettiğimde o berraklık ânı geldi. Bu

fikri formüle etmek, iş arayışımı, misyonları ve farklılaştırılmış becerileri ayrı kitlelere yönelik ayrı mesajlara çeviren bir pazarlama alanı olan iletişim stratejisi sahasındaki iş pozisyonlarına daraltmama olanak tanıdı.

Bu aydınlanma, düşündüğüm iş *unvanlarının* sayısını azalttı, ancak çalışabileceğimi düşündüğüm sektörlerin sayısını artırdı. Sonuçta, her kuruluş vizyonunu dış dünyaya iletmek zorundadır ve çoğu bunu yapmak için özel olarak birini istihdam eder. Bilgilendirici mülakatlar, bu gerçeği daha net görmeme ve iletişim stratejisindeki bir kariyerin kişiliğime ve geçmişime uygun olduğunu anlamama imkân tanıdı.

Benimkinden farklı ilgi alanlarınız olacak ve farklı insanlarla konuşacak olsanız da sonucunuz aynı olmalıdır: Kariyer değişikliğinize keşif katarsanız, yapabileceğiniz işler hakkında bilmeniz gerekenleri ve peşine düşmekten heyecan duyduğunuz şeyleri öğreneceksiniz.

Ağ Kurma 101

Şimdiye kadar bilgilendirici mülakatları bir keşif aracı olarak ele aldım ve bence onlar bu iş için en verimli araçtır. Ama aynı zamanda bunlar kariyer arayışınızda size yardımcı olabilecek bir insan *ağı* da oluştururlar.

Benim gibiyseniz, bu tür bir ilişki hakkında bir şeyler hissediyor olabilirsiniz. Uzun zaman boyunca ağ kurmayı ahlaksızca düşünmüştüm: insanları, neşe ve dostluk yerine kişisel kazanç için *kullanma girişimi*. Bu alaycı yorum, "ağ kuran" insanların sadece bir iş bulmak için bağlantılarıyla iyi anlaştıklarını ve bunu (benim gibi) düzgün bir işe alma sürecine saygı duyanların zararına yaptıklarını varsayıyordu.

Bu dinamik doğru olsaydı, yine de şüpheci olurdum. Ancak beş yıldan fazla bir süredir kendimi ağ kurmaya adadık-

tan sonra, şimdi bunu her iki taraf için de eşit derecede faydalı ve eğlenceli olabilecek vazgeçilmez bir uygulama olarak görüyorum.

Fikrimi, çok az insanın, onlarla tam olarak tanıştığınız anda sizi işe alacak konumda olduğunun farkına varmamla değiştirdim. Sonuç olarak, *ağ oluşturma iş bulmakla -en azından doğrudan- ilgili değildir.* Bir şirkette, sahada veya coğrafi bölgede tanıdığınız kişinin sayısını artırmakla ilgilidir. Ne kadar çok insan tanırsanız ve onlarla ilişkilerinizi ne kadar aktif bir şekilde sürdürürseniz, onları etkileyen dinamiklere ve endişelere o kadar duyarlı olursunuz. Aynı şekilde, onlar da sizin ne tür bir pozisyona uygun olduğunuzu o kadar iyi bilirler.

"Bu ifade doğruysa," bazılarınız merak ediyor olabilir, "ağ oluşturma, bilgi amaçlı mülakatlardan ne bakımdan farklıdır?" İki ana ayrıma işaret ediyorum. Birincisi, ağ oluşturma, bir kişiyi kariyer arayışınızda destekçiniz olarak açıkça kazanmayı gerektirir. Bu kişi, bilgilendirici bir mülakat aracılığıyla tanıştığınız birisi olabilir, ancak aynı şekilde sadece bir arkadaş, akademik bir meslektaş, hatta bir akraba da olabilir. İkincisi, ağ oluşturma daha uzun süreli ilişkiler içerir. Bu ikinci özellik, genellikle ağ oluşturmanın faydacı olmasını engelleyen şeydir: Çoğu insan, kariyer arayışınızda size yalnızca iyi bir ilişki kurarsanız yardımcı olur ve ağ kuran çok az kimse, aylar veya yıllar boyunca ikna edici bir şekilde bu dinamiği taklit etme sabrına ve becerisine sahiptir.

Ağ kurmanın iş fırsatlarına nasıl yol açabileceğini anlamak, sadece iş arayan kişiden ziyade *tüm* tarafların bakış açısından üst düzey bir görüş alanı edinmeye yardımcı olur.

Ağ kurma özünde, becerilere sahip A Kişisini (bu durumda siz) bunlara ihtiyaç duyan C Kişisi (yani bir işveren) ile ilişkilendirmenin etkili bir yoludur. Bu tür bir ilişkiyi bu kadar değerli kılan verimlilik, her iki tarafı da tanıyan ve bunla-

rın birbirlerine yardım edebileceklerini fark eden B Kişisinde yatar. Ağ oluşturmanın amacı, sizi işe alabilecek C Kişisiyle tanışmak değildir, sizi farkında olmadığınız fırsatlara bağlayabilecek çok sayıda B Kişisiyle ilişki kurmaktır.

Başka bir deyişle, iş bulmanıza yardımcı olmak için destekçilerinizi (veya "bağlantılarınızı") vekil olarak kullanma yoluyla ağ oluşturma, bir piyasada sahip olduğunuz erişimi katlayarak artırır. Bu süreci bilgilendirici mülakatlarda başlatmanızı tavsiye ederim; çünkü bu kişiler bir değil iki işinize birden yarayabilirler: Onlar sayesinde yeni bir kariyer hakkında bilgi edinebilir *ve* ağınıza yeni bir B Kişisi ekleyebilirsiniz. Bu görüşmeleri bilgilendirici tutmak için disiplini sürdürmek -yani, o kişiyi daha iyi tanıyana kadar *bir iş istememek*- sizi bağlantılarıyla tanıştırmaya ikna etmeyi de kolaylaştırır. Hiç kimse siyasi sermayeyi bir tanıdıktan rastgele bir akademisyenle konuşmasını isteyerek harcamaz. Her durumda, bu bağlamda tanıştığınız herkes sizin iş aradığınızı bilecektir.

Daha gelişmiş bir ağ oluşturma tekniği, kendi kendinize aracı olmaktır. Bir bağlantınızın yeni bir iş aradığını veya şirkette açık bir pozisyon için birini aradığını duyduğunuzda, ona yardımcı olabilecek kişilerle onu tanıştırın. Bu tür bir yardım sadece hoş değildir, aynı zamanda başarılı olmalarını istediğinizi ve bunu gerçekleştirmek için kendi ilişkilerinizden yararlanacağınızı da gösterir. Bu noktada, size verdikleri destek için onlara *gerçekten* geri ödeme yapmış olursunuz ve bu süreçte iyi bir karma inşa edersiniz.

Şu anda insanları bu şekilde bağlamayı hayal etmekte güçlük çekiyor olsanız da haftada bir veya iki bilgilendirici mülakat yapmak ağınızı hızlı bir şekilde oluşturacaktır. Siz farkına varmadan, muhtemelen kendinizi başka birinin B Kişisi konumunda bulacaksınız.

Kariyer Değişikliğinizi Açıklamak

Bilgilendirici mülakatlar sırasında, karşınızdaki kişiye odaklanmak önemlidir. Sonuçta, onları konuşturmadıkça hiçbir şey öğrenemezsiniz. Ama tanıştığınız insanların çoğu kibar olacak. Zemini kapamış gibi görünmek istemeyecekler ve sohbeti size geri döndürme şansı arayacaklardır. Herhangi bir mülakatta geçmişiniz, akademiden neden ayrıldığınız ve ne tür işlerle ilgilendiğiniz hakkında sorularla karşılaşabilirsiniz. Bu ne zaman olursa olsun, bunun sadece iyi bir davranış göstergesi olmadığını unutmayın: İlgi alanlarınızı ve nelerde iyi olacağınızı bilmek muhatabınızın sizi kendi ağındaki diğer insanlarla daha net bir şekilde bağlamasını sağlar.

Sonuç olarak, hikâyenizi anlatmaya her zaman hazır olmanız gerekir. Bu tavsiye açık ve uygulanması kolay görünebilir, ancak kendinizden bahsetmek, dinleyiciniz akademinin dışından bir yabancıysa ve onlardan bir iyilik istemeyi planlıyorsanız, beklediğinizden daha zor olabilir. Birinin bana neden kariyerimi değiştirmeye çalıştığımı sorduğu zamanı hâlâ hatırlıyorum. Cevabım berbattı:

> Tulane'deki sözleşmem bitmek üzere, yani bölüm beni tutmak istese bile bu yılın sonunda gitmeme izin vermeleri gerekiyor. Tezimi bitirdiğim sırada herkes iş piyasasının kötü olduğunu söylese de son iki yıl benim uzmanlık alanımda çok daha kötü geçti. 2014'te kadrolu bir iş için mülakata girdim, ancak son iki aşamada boşa çıktı.
>
> Eşim ve ben de bir noktada çocuk sahibi olmak istiyoruz ve bir hoca maaşı aile geçindirmek için yeterli değil, özellikle ikimiz de çalışmak ve birbirimizden ayrı yaşamak zorundaysak. Yüksek lisansta beş yıl boyunca uzun mesafeli ilişki yaşadık ve bunu bir daha yapmak istemiyoruz.

> Her neyse, yaptığım işte gerçekten iyi olduğumu biliyorum. Becerilerimi sınıfın dışında kullanmanın bir yolu olduğunu düşünmeliyim, sadece ne olduğunu henüz bilmiyorum.

Bu anlatıyı bu kadar kötü yapan şeyin ne olduğunu inceleyelim. İlk olarak, cevabımda olumlu hiçbir şey yok. Olumsuzla başlıyorum, olumsuzla bitiriyorum ve birçok olumsuzu da orta kısma sıkıştırıyorum. Cevap da tamamen bana odaklanmış durumda. Şu ya da bu şekilde bana etki eden güçleri ima ediyorum, ancak sadece sonuçta nasıl acı çektiğimi düşünün.

Bu tasvir sırf o zaman nasıl hissettiğimi yansıtıyor diye yüksek sesle söylememin doğru olduğu anlamına gelmiyor. İç rahatlatan tüm bu şikâyetler sağaltıcı olabilir, ancak konuşmanıza katılmaları için başkalarına anlamlı bir yol sunmazlar. Karşımda oturan kadın, üstümdeki yükleri hafifletmek şöyle dursun, beni daha iyi hissettirmek için ne söyleyebilirdi? Daha önce akademide çalışmamıştı ve o ortamla alakalı sadece ona söylediklerimi biliyordu.

Durumu daha da kötüleştiren şey ağ kurma meselesinin masaya gelmesiydi. O zamanlar, bilgilendirici mülakatlar konusunda yeniydim ve *muhatabımın* görüşmemizden ne elde etmeyi umabileceği konusunda yeterince pratik yapmamıştım. Böyle olsa bile, ileriye dönük ilgi alanları ve hatta yeni bir çalışma ortamına taşıyabileceğim olumlu becerileri gösteren bir şekilde yanıt vermeyi düşünebilirdim. Bunun yerine, zeki olduğuma dair kibirli bir ifade duydu.

Kariyer değişikliğimin bu aşamasının pek iyi gitmediğini o zaman bile fark etmiştim. O görüşmede cevabımı değiştirmek için artık çok geç olsa da, sonraki görüşmelerde kullandığım çok daha basit bir cevap geliştirdim:

> 2007'de yüksek lisansa başladığımda, akademik kariyer "orta riskli, orta mükâfatlı" görünüyordu. Durgunluk-

tan bu yana, "yüksek risk, düşük mükâfat" hâlini aldı. Bu yeni dinamiği fark ettiğimde, bir değişiklik yapmam gerektiği anlaşıldı.

Bunun daha iyi olduğunu kabul edeceğinizden şüpheliyim, ama hadi nedenini değerlendirelim. İlk olarak, yeni cevabım bir hikâye anlatıyor. Bir kurgu, bir kriz ve en azından çözüme yönelik bir hareket var. Ayrıca odağımı, dış güçlerin *nasıl hissettirdiğiyle* değil, onlara *nasıl tepki verdiğimi* aktarmamı sağlayan ayrıntılarla sınırlandırıyorum. Bu unsurlar, hikâyenin anlaşılmasını kolaylaştırıyor ve daha anlamlı bir sohbet için kolay başlangıç noktaları sağlıyor.

İkincisi, bu anlatım kariyer değişikliğimi akademi dışında mantıklı olan terimlerle ifade ediyor. İş piyasasının dehşeti ve muhtemel hayat yükleri yerine, risk ve mükafata odaklanıyorum. Bu kavram, konuşma dilinin bir parçasıdır ve iş dünyasında, dünyaya bakmanın doğal yoludur. Aynı şekilde, gözden geçirilmiş hikâyem koku testini de geçiyor: Herkes ekonominin 2008'de kötü olduğunu biliyor, ki akademisyenlerin de acı çekmesine pek az kişi şaşırır. Bu son unsur, bana göre hikâyenin en güçlü yönlerinden biri: Başkalarını Büyük Durgunluk deneyimlerini benimkine bağlamaya davet ediyor.

Üçüncüsü, konuya çabucak geliyorum. Önceden belirlenmiş bir seçimi ele yüze bulaştırmak veya başkalarının verdiği kararların psikanaliziyle uğraşmak yok. Yaşananların bu hâli, durumumun "bütün gerçekliğini" yansıtmasa da, hiç kimse yansıtması gerektiğini söylemedi. Aslında, bilgilendirici mülakatlardan ve şu anki işimden öğrendim ki çoğu insan basit sorulara basit yanıtlar bekliyor. Daha fazla ayrıntı veya detay isteyenler soru soracaktır.

Daha basit, daha ilgi çekici hikâyem nihayetinde bakış açısındaki küçük bir değişiklikten kaynaklanıyor: Kariyer değiştirmenin *bana* nasıl hissettirdiğini anlatmak yerine, *karşımda-*

kinde yankı bulacak ayrıntıları vurguluyorum. Bu ifade biçimi, sorulan soruyu gereksiz, erişilemez bilgilerle boğuşmadan yanıtlamamı sağlıyor. Üstelik kısa olmasının ek bir faydası da vardır. Konuşmanın kontrolünü mümkün olan en kısa sürede muhatabıma geri vererek, onu en çok ilgi duyduğu yerde görüşmeye kılavuzluk etmesi için yetkilendiriyorum. Başka bir deyişle, benim hakkımda bir soru sorsalar bile onlara odaklanmaya devam ediyorum.

İhtiyaçlarınızı ve kişiliğinizi yansıtan bir "asansör konuşmasına" incelik verirken, her dinleyici için farklı bir mesaj olması gerektiğini aklınızdan çıkarmayın. Bu görüş, bir klasik dil talebesi olarak çok iyi bildiğim antik retorik ilminin temel öğretilerindendir. Böyle olmasına rağmen başlangıçta bunu yapmakta zorlandım, çünkü hikâyemi tanıştığım kimselere göre farklı şekillerde anlatmak yalan söylemek gibi geliyordu. Bu endişenin üstesinden gelmek için, akademisyen olarak geçirdiğim günlerden bir ders daha almam gerekti: Hakikatler değiştirilemez, ancak onları bir hikâyeye dönüştürmek her zaman neyi dahil edeceğime veya çıkaracağıma dair tercihleri beraberinde getirir. Size tavsiye ettiğim tek şey, bu tercihleri başkalarını düşünerek yapmanız.

Bu yaklaşımı benimserken, dinleyicinizin sahip olabileceği görüşlerden veya bilgilerden yola çıkarak geriye doğru çalışmak yararlıdır. Sohbet etmek için buluşmadan önce (en azından) LinkedIn'de araştırma yaparak referans çerçevesini belirlemeye çalışın. İşletme geçmişinden geliyorsa, fırsatlar, tehditler ve kâr bakımından konuşun. Bir hayır kurumunun yöneticisiyle mülakat yapıyorsanız, önceden yaptığınız şeyleri daha büyük bir iyilikle, toplumsal hareketlerle ve değişim gerekliliğiyle ilişkilendirin. Elbette, çerçevenizi inandırıcılık dahilinde belirleyin ve sizi rahatsız edecek metaforları kullanmayın. Bununla birlikte karşınızda oturan kişide karşılık bulacak şekilde tasarlanmış bir konuşma yapmaktan da

çekinmemelisiniz. En nihayetinde onları kazanmaya çalışıyorsunuz. Bunu başarmak onların dilini konuşmakla başlar.

Yapışmak

İnsanlarla görüşmek, ilişkileri sürdürmek ve zaman zaman hikâyenizi yeniden şekillendirmek gerçekten zordur. Birkaç hafta veya ay sonra, bu etkinlikler zorlaşabilir. Bir gün, hevesiniz kaçabilir ve sadece bir ara vermek isteyebilirsiniz.

Bu dürtüyle savaşmanızı şiddetle tavsiye ederim.

2017'nin ilk aylarını bilgilendirici mülakatlar yapmak, bir arkadaşımın işi için haftada on saat çalışmak, blog yazmak, iki hayır kurumunda gönüllü olmak ve iş aramakla geçirdim; üstelik üç kursta hocalık da yapıyordum. O zamanlar bile, bu hızın sürdürülemez olduğunu biliyordum.

Mike Zimm, dört hafta önce gönderdiğim tanıtıcı mahiyette bir e-posta üzerinden bir arkadaşını benimle görüşmeye ikna ettiğini yazınca eteklerim tutuştu. Arkadaşının mutlaka görüşmek isteyeceğim biri olduğunu söyledi ve ben de bu görüşmenin kariyerim için faydalı olabileceğini biliyordum. Böyle olduğu hâlde, kendimi onu reddetmek için nedenler ararken buldum. Üniversiteden bir arkadaşımın referansına rağmen, aylar önce bir şirkete yaptığım başvurudan ses çıkmadığını hatırladım. Üstelik, New Orleans'taki işin görüşme süreci iyi geçmişti ve pozisyon belirsiz olsa da bir teklif alacağım konusunda içimde bir his vardı. İşte o zaman bu bahanelerin ne anlama geldiğini fark ettim: Bilgilendirme amaçlı mülakatların boşuna olduğuna kendimi ikna etmeye çalışıyordum, çünkü bir ara vermeye muhtaçtım.

Bu isteksizliğe rağmen, kendimi Mike Zimm'in arkadaşı ile görüşmeye zorladım. Suçluluk itici bir etkendi. Mike iletişim kurma zahmetine girmiş ve süreci takip etmişti. İptal

ettiğimi öğrenmeseydi bile, Mike'ın benim adıma harcadığı zamana ve çabaya saygısızlık olurdu. O zamanlar da insanların sizi kendi bağlantılarıyla tanıştırmak için harcayacakları siyasi sermayenin sınırlı olduğunu biliyordum. Söz konusu görüşmeyi iptal etseydim, Mike'ın gelecekte bu kişiden başka akademisyenlere yardım etmesini istemesi daha zor olurdu. Bu son farkındalık gerçekten de önemliydi: Sözde kişisel çıkarıma göre hareket etmenin sorun olmayacağını düşündüm ama kariyerlerini değiştirmek için mücadele eden başkalarına zarar verme düşüncesine dayanamadım.

Doğru şeyi yaptığım için ne kadar mutlu olduğumu anlatamam. Mike'ın arkadaşı kısa süre sonra beni şirketindeki başka bir eski akademisyenle -hatta onu işe alan kişiyle- temasa geçirdi. Bu görüşme iyi gitti ve ben daha farkına varmadan beni bugünkü işim için düşünmeye başladılar.

Akademi Dışından Kişilerle Konuşmak

Akademi dışından kişilerle konuşmanın henüz ele almadığımız başka bir yönü daha var. Aslında bu öğrenmeniz gereken en önemli derslerden biridir. Deneyimlerinizi diğer alanlardaki insanlara sunarken, çok daha az ve öz olun | daha az ve öz olun | az ve öz olun.

Diğer sektörlerdeki profesyoneller genellikle akademisyenlerin, meselelerin etrafında döndüklerini ve ana konuya gelene kadar bir dünya zaman harcadıklarını söylerler. Maalesef haklılar. Şu anki işimde geçirdiğim dört ayın ardından akademik alanımın yıllık konferansına katıldım. Oradayken, konuşmacıların argümanlarının önemini nadiren ifade edebildiklerini ve meselelerin ne kadar da özden ziyade tali konulara odaklandığını görünce şaşırdım. Uzmanlık alanımla ilgili bir panelde bile sıkıldım.

Düşününce, akademi ile ardındaki dünya arasında diyaloğun bu kadar farklı olmasının iyi bir nedeni olduğunu fark ettim. Araştırma kurumlarının amacı, çok zeki insanlara konuları her açıdan anlamaları için neredeyse sınırsız zaman vermektir. Bu yatırım, araştırmayı değerli kılan şeydir: Akademisyenlerin içeriklerine hâkim olmaları, başka türlü mümkün olmayacak keşifler yapmalarını sağlar. Madalyonun öteki yüzü ise, katkınızın "yeni" olduğunu iddia edebilmeniz için akademik kültürün yaptığınız tüm çalışmaları göstermenizi istemesidir. Bu öğrenme teşhiri ana noktayı bastırabilir.

Diğer alanlar aynı programda veya aynı varsayımlarla işlemez. Karar gerektiren her konuyu derinlemesine incelemek için asla yeterli zaman yoktur ve karmaşık organizasyonlardan sorumlu kişiler, çağrıyı gürültüden ayrımsamak için altlarındakilere güvenirler. Bu ortamlarda, gereksiz bilgiler yalnızca zaman kaybı olmakla kalmaz, ayrıca diğer önemli sorumlulukların görünmemesine de sebep olur. Sonuç olarak, sorumluluk alanınızı en ince ayrıntısına kadar bilmeniz beklendiği hâlde, büyük ölçüde bu bilgileri verimli bir şekilde ayrıştırma ve önceliklendirme yeteneğinize göre değerlendirilirsiniz.

Akademisyenlikten çıkıp akademik olmayan bir üslup benimsemek zaman alır ve bunu yapmak için gereken düşünce ve konuşma alışkanlıklarını inşa etmek, keşfin ikinci bir amacıdır. Yeni kariyerler hakkında bilgi edinirken, eş zamanlı olarak yeni kitlenizin beklentilerini karşılayacak şekilde bilgi aktarmaya çalışmalısınız.

Neyse ki, -en azından yazılı olarak- esas konuya gelmek için çok zaman harcayıp harcamadığınızı teşhis etmenin basit bir yolu var. Eğer vardığınız sonucu ilk seferinde bir belgenin son satırına yazmışsanız, hedefi ıskalamışsınızdır. Bunun yerine, hedef kitlenizin almasını istediğiniz temel bilgilerle başlayın, ardından bu meseleyi gerekçelendirmek için mümkün olan en az sayıda ayrıntıyı verin.

İş dünyasında, bu prosedürün standart kısaltması **SÖE-B**'dir (BLoT, Bottom Line on Top): "Sözün Özü En Başta." Bunu tutarlı bir şekilde yapmak **çu; ho**: çok uzun, hiç okumadım (tl; dr: too long; didn't read) cevabı almanızı engeller.

Meseleye gelmeyi öğrenmekten çok faydalandım ve aynı şeyi yapmanız için iki neden sunacağım. Birincisi, bu şekilde yazmak etkilidir. Beğenin veya beğenmeyin, çoğu insan bir sayfadaki her kelimeyi okumaz; aslında, genellikle yaklaşık üç satır sonra durur. Önemli bilgileri ön plana çıkarmak, sabırsız kimselerin mesajınızı alma olasılığını artırır; ayrıntılarla ilgilenenler daha eksiksiz bir resim elde etmek için okumaya devam edebilir. Bilgiyi bu sırayla aktararak kimseyi dışarıda bırakmıyorsunuz, sadece daha uzun metinlerin uzaklaştıracağı bir grubu kendinize çekiyorsunuz. İkincisi, bu yazma biçimi etkilidir. Sonucunuzdan başlamak, okuyucuya sonraki bilgilerin hangi yöne ilerleyeceğini gösterir ve size -ve onlara- esas meseleye yönelen ayrıntılara odaklanmamanızda yardımcı olur.

Son cümleyi en üste koymak, muhtemel bir laf geveleme hatasını daha en başından düzeltmenin kolay bir yoludur. Alıştırma yaparak, önemli ayrıntılara öncelik verme konusunda daha iyi olacaksınız ve hatta konuşurken de bunu yapmaya başlayacaksınız. Yavaş ama emin adımlarla, bir akademisyen gibi değil, gelecekteki meslektaşlarınız gibi konuşmaya başlayacaksınız.

Keşif Derslerini Uygulama

Bu bölümü başka bir hikâye ile bitireceğim. Kariyer arayışımın son dönemlerinde yaşanmış olsa da, bu olayı iki nedenden dolayı "Keşif" bölümünde anlatıyorum. İlk olarak, bu hikâye ciddi bir iş arama zamanı geldiğinde bilgilendirici mülakatların kendinizi daha emin sunmanıza nasıl yardımcı

olacağını gösterir. İkincisi, yeni kariyerleri keşfetmenin, nihayet bir iş teklifi geldiğinde *iyi* bir kariyer seçmek için ihtiyaç duyduğunuz perspektifi nasıl sağlayabileceğini anlatır.

Misafir öğretim üyesi sözleşmemin son dönemiydi ve paniklemeye başlamıştım. Birçok insanla tanıştım, onların tavsiyelerini dinledim ve öz geçmişimi oluşturmak için elimden geleni yaptım. Herkes yakında iş bulacağıma dair güvence verdi, ancak New Orleans genç profesyoneller için zorlu bir piyasa. Yazdan beri bir iş mülakatına çağrılmamıştık ve krize girmek üzereydik. Yakında işsiz kalacaktım.

Üniversite eğitimimin değerine yönelik inancım buharlaşmaya başladıkça, kibrim de yok oldu. Bulabildiğim her iş için başvurmaya başladım. Avukat asistanı? "Öz geçmişimi alın." Bir lojistik şirketi için ofis yardımcısı mı? "İşe asla geç kalmam, yakınlarda oturuyorum." Bira tanıtımcısı? "Dört yıldır evde bira yapıyorum. Tam bana göre duruyor." Tüm bu fırsatlar kanımı kaynatmasa da, yeni bir kariyer aradığımı ve en alttan başlamam gerektiğini düşündüm. Ve bu işlerden bazıları gerçekten en dipteydi. Bira tanıtımcısının kulağa eğlenceli geldiğini mi düşünüyorsunuz? Markette numune bardaklarını dolduran adam için güzel bir isim.

Başvurduğum bir sürü pozisyon arasında biri dikkatimi çekti. Yerli bir hayat sigortası şirketinde pazarlama pozisyonu vardı, ancak e-posta yoluyla hiçbir şey istemediler: Doğrudan aramanız gerekiyordu. Bu istek alışılmadıktı ve neden olduğunu öğrenmenin zararı olmayacağını düşündüm. Aradım, adımı ve numaramı bıraktım.

İş alımlarına bakan kişi hızlı bir şekilde bana geri döndü ve öz geçmişimi taradıktan sonra beni görüşmeye çağırdı. Çok mutluydum! Dört aydır ilk kez birisi beni bir iş için dikkate almıştı.

Çalışma alanı ve telefon görüşmesi göz önüne alındığında, iş pozisyonunun pazarlama sahasında olduğunu düşündüm. Dolayısıyla bilgilendirici mülakata hazırlanır gibi hazırlandım: Deneyimlerimi gözden geçirdim ve hedef kitlemin ilgisini çekebilecek anekdotlar buldum. Sunumum kısaydı. Pazarlamanın bir hoca için, özellikle de sıkıcı konuları heyecan verici hâle getiren bir hoca için uygun olduğunu ve New Orleans'ın çeşitli topluluklarında gezinme deneyimim olduğunu söyledim. Bu son iddia belki biraz zorlamaydı, ama en azından Tulane'deki öğrencilerimle, ev yapımı bira kulübümdeki eski liberterlerle ve çeşitli boyutlarda çalıştığım akademisyenlerle iyi anlaştığımı ileri sürebilirdim.

Görünüşe göre doğru tonu tutturmuştum. İlk görüşme gerçekten iyi geçti ve süreci yöneten iki kişi beni hemen ikinci bir toplantıya, ardından üçüncü ve dördüncü bir toplantıya davet etti. Başından sonuna kadar açık sözlü davrandılar: İşin hayat sigortası pazarlaması olduğunu doğruladılar ve işin herkes için olmadığı hâlde, uygun kimseler için güzel bir yaşam sağlayabileceğini söylediler. Birbiri ardına dört görüşme aslında her iki tarafa da fırsatın uygun olup olmadığını ölçmek için yeterli zaman verecek şekilde tasarlanmıştı.

Başka olumlu işaretler de vardı. Beni işe alan kişi, benim gibi, daha yüksek bir gelir şansı onu yeni bir kariyere yönlendirene kadar lisede birkaç yıl öğretmenlik yapmıştı. Hatta şirkete girdikten sonraki bir veya iki yıl içinde terfi almıştı. Bu detay ilgimi çektiğinde, aynı yolu izleyebileceğimi söyledi. Bu görüşme aynı zamanda beni kendim gibi hissettiren ilk iş mülakatıydı. Ufak ufak sohbet ettik, hoşbeşten ciddi konulara sorunsuzca geçtik ve genel itibarıyla olumlu bir ilişki kurduk. Diğer iş görüşmelerimde çok daha gergindim; üstelik duygusal durumum, başarının güvene bağlı olduğu zamanlarda beni yüzüstü bırakıyordu. Ancak bu sefer kendimi yabancı gibi hissetmedim. Karşımdaki iki kişiyle dengimmiş

gibi konuştum ve onlar da söylemem gereken her şeyi şevkle dinliyor gibi gözüküyorlardı.

Ama unutmayalım, bunlar hayat sigortası pazarlamacılarıydı. Karşılaştıkları kişiyi rahat hissettirme konusunda uzmanlardı ve nabzı atan herkesi dikkate alırlardı.

Süreç devam ettikçe bu dinamik daha da netleşti. İlk uyarıyı, maaş ve tazminat meselelerini en sona kadar ertelediklerinde aldım. Yüksek performans gösterenleri ödüllendirmek için kullandıkları yapının basitliği konusunda ısrarlı şekilde bir saat harcadıklarında esas mesele kendini gösterdi; sistemleri bir ayda yaptığınız satışların sayısına, zamanında ödülü verilmiş bir poliçenin satışının yenilenmesinin üzerinden kaç yıl geçtiğine ve nihayetinde belli bir aylık satış eşiğine ulaşınca yapılan toplu ödemelere dayanan birkaç kademelik çoklu komisyon oranlarını içermekteydi. Sonunda, özetlemeye çalışmak gibi bir hata yaptım: "Öyleyse, aslında bir maaş yok. İş yüzde 100 komisyona bağlı." Bu iddiayı çabucak reddettiler: Her ay bir taban maaş *vardı* ancak sadece belirli sayıda satış yaptıktan sonra devreye giriyordu. Muhasebeci değilim, ama ben bile bu hesaplamanın tutmadığını görebiliyordum.

Finansal ürün satışlarındaki arkadaşlarım ve aile üyelerim beni hayat sigortası işi konusunda uyardı. Beni eskiden tanıyan bir kişi, bu iş kolu için fazla akıllı olduğumda ısrar etti. Yeteneklerimin boşa gittiğini düşünmekle kalmadı, sıkılacağımdan da emindi.

Aynı kişi, sigorta pazarlamasındaki giriş seviyesi işlerin işe alma stratejisinin en iyi ihtimalle tehlikeli olduğunu ve hatta talana dayalı sınırlarını açıkladı. İşleyiş şöyle: İşe alınır alınmaz hemen ailenize, arkadaşlarınıza, tanıdıklarınıza ve bir poliçe satın almak için yeterince iyi tanıdığınız herhangi birine satmanızı sağlarlar. Satışlardaki bu ilk artış, yem kabilinden makul bir ücret almanızı sağlar. Bununla birlikte, birkaç

ay içinde çoğu bağlantınız bitmiştir. Bu noktada, yabancıları bulup satış yapmadığınız sürece komisyonunuz hızla düşer. Yeni işe alınanların çoğu işi sürdüremez, dolayısıyla bunların çoğu işi bırakır. Esas önemli nokta şu: Ayrıldıktan sonra, arkadaşlarınıza ve ailenize sattığınız poliçelerden komisyon kazanmaya devam etmiyorsunuz; bunun yerine komisyon sizi işe alan kişiye gider.

Ayrıca bu noktaya kadar kariyer yolunu sormam gerektiğini bilecek kadar yeterince bilgilendirici mülakat yapmıştım. Sigorta sınırlı sayıda seçenek sunar, poliçe satarsınız veya satıcıları yönetirsiniz. Tek alternatif, başka bir satış türüne doğru yanal bir hareket olabilirdi. Size hitap ediyorlarsa bu seçeneklerde yanlış bir şey yok, ancak kişiliğimin iki yönü, uzun vadede buna uyum sağlayamayacağımı gösterdi: Pazarlama için randevu istemekte pek iyi değilim ve hatta uzlaşma konusunda çok daha kötüyüm.

Kandırıldığımın en bariz göstergesi, beni işe alan kişinin amacını belli etmesi oldu. Son görüşmem sırasında resmî bir teklif sundu ve hafta sonundan sonra kabul edip etmediğimi öğrenmek için arayacağını söyledi. Ardından sessizlik geldi. Gerçekte, fazla üzülmemiştim, iş hakkında endişeliydim ve bunu hissettiklerini anladım. Serbest bırakmaları beni hayır deme zorluğundan kurtarırdı.

Telefon üç hafta sonra çaldı. İşveren kimse telefonun öteki ucunda işi isteyip istemediğimi soruyordu. Kibarca işi istemediğimi söyledim, ama ona gerekçemi açıklama avantajını verdim. En büyük sorun taban maaşın olmamasıydı. Bana göre istikrarlı bir gelir vadetmek, şirketlerin ihtiyaç duydukları işi yapma yeteneğinize nasıl iyi niyetle yaklaştıklarının göstergesidir. Otuz bir yaşındayken, her iki tarafın da yararına olması beklenen bir düzendeki tüm riski üstlenmek istemiyordum.

İşveren kişi bunu duyduğunda bana hiç unutmayacağım bir cevap verdi: "En son geldiğinizde işin yüzde 100 komisyona bağlı olmadığını konuştuk. Konuşmamızı unuttun mu yoksa anlamadın mı?"

Peki o hâlde... Beni o anda gerçekten nasıl gördüğünü görebiliyordum ve endişemin yerinde olduğuna kani oldum. Dolayısıyla elimde başka teklif olmasa da zaman ayırdığı için teşekkür edip telefonu kapattım. Elbette gergindim, ama ilerlemek için ihtiyacım olan güveni yeniden kazandım. Dört görüşmeden sağ çıkmak öz-değer hissimi yükseltmemiş olsaydı, bana hakaret eden birini reddetmek mutlaka bu hissi yeniden var ederdi.

Her hâlükârda, akademinin ötesindeki dünya hızla dönüyor. Sadece iki ay sonra, şu anki işverenim bana bugün sahip olduğum işi teklif etti.

Sonuç

Keşif, kariyer geçişinizin, akademinin ötesinde dünya hakkında bilgi edinmenizi sağlayan önemli bir aşamadır. Bütün bölüm boyunca tartışıldığı üzere, bilgilendirici mülakatlar bu çabayı gerçekleştirmek için etkili bir araçtır. Çeşitli kariyerlere aşina olmanıza yardımcı olacak, öz geçmişinizde boşlukların nerede olduğunu fark ettirecek ve sonunda kendinizi dünyaya tanıttığınızda daha emin olmanızı sağlayacaklar.

Böyle olsa bile, başarılı bir kariyer geçişi, çok sayıda işi ve çok sayıda insanı tanımaktan daha fazlasına bağlıdır. Ayrıca güçlü yönlerinizi ve değerinizi, sizi işe alabilecek insanlara iletmeniz gerekir. Bu girişim yeni beceriler gerektirir ve bunları geliştirmek, profesyonel dönüşümünüzün bir sonraki aşamasına işaret eder.

Eylem Ögeleri

1. Akademiden ayrılan kendi alanınızdan birini bulun ve ilk bilgilendirici mülakatınızı ayarlayın.

2. Ana noktadan başlayan ve yalnızca gerekli olan bilgileri veren daha kısa e-postalar yazma alıştırması yapın.

3. Akademiyi neden bıraktığınızı, ayrılışınızı olumlu ifadelerle çerçeveleyen yirmi saniyelik bir konuşma hazırlayın.

4. Çözümlemek

2016'nın sonbaharının başlarıydı ve bir ağ iletişim sorumlusu bana yerel bir danışmanla iş görüşmesi ayarladı. Şirket hakkında bir şeyler okudum, karşılık bulacağını düşündüğüm hikâyeler belirledim ve fazla resmî olmayan ciddi kıyafetler seçtim. İşin benim için zor olduğunu biliyordum ama iyi bir izlenim bırakabileceğimden emindim. Yeni kariyer arayışımın bittiğine dair iyi bir hisle içeri girdim.

Kendime güveniyordum. İki dakikadan daha az bir sürede görüşmenin kontrolünü kaybettim ve bir daha toparlayamadım. Yeni bir şey yapmaya yönelik bağlılığımı her kanıtlamaya çalıştığımda, CEO beni yapmak istediğimi düşündüğü işin türü -*akademik* çalışma- hakkında sorularla boğdu: Kütüphanede kitap okumak, yalnız çalışmak, teslim tarihi olmaksızın çalışmak. Denediğim hiçbir yöntem beni güvenli alanıma geri döndüremedi. İlginç geçmişim ve görünürdeki zekâm hakkında yorum yapmasına rağmen, becerilerimin işiyle ne kadar ilgili olduğunu göremedi. İş hakkında bana söyleyeceği standart bilgiyi bile alamadım: Ayrılmadan önce bana işi için uygun olmadığımı söyledi.

Üç ay sonra aynı şirket başka bir pozisyon açtı. Yine CEO benimle görüşmek için zaman ayırdı ve yine beni sadece bir

akademisyenden başka bir şey olarak göremedi. Sonunda birlikte çalışma şansımız olacağına dair iyimser olduğunu itiraf etti, ancak iki denemeden sonra ben pek emin değildim. Açıkça, sattığım şeyi almıyordu.

Bu deneyimler beni yaklaşımımı yeniden gözden geçirmeye zorladı. Yükseköğrenimden ayrılmaya hazır hissetmeme rağmen demek ki bu arzu açıkça yeterli değildi. Kendi sunumumdaki bir şey hâlâ "akademik" diye bağırıyordu ve bu şey âdeta işverenlerin görmezden gelemeyeceği dev bir kırmızı bayraktı.

Mülakattan ayrılırken, yapabileceğim tek şeyi yaptım: CEO'ya zaman ayırdığı için teşekkür ettim ve kendime bir daha asla akademik deneyimimin alaka düzeyini ve değerini aktarma konusunda hazırlıksız yakalanmayacağım konusunda söz verdim. Tabii ki zorluk, bunun nasıl yapılacağını bulmaktı.

Mezuniyetinizi Alakalı Kılmak

Pek çok işveren, mezuniyetinizle ilgilenecek, ancak genellikle işte nasıl performans göstereceğiniz konusunda meraklı olacaklardır. Kariyer geçişinizin dördüncü aşaması, akademik becerilerinizi çözümlemek ve bunları akademik olmayan bir kitle için uygun hâle getirmektir. Bir kez daha, bu aşama sizi bir dizi soruyu yanıtlamak durumunda bırakacaktır:

1. Akademi dışındakiler akademik deneyiminizi neden önemsemeli?

2. Akademik deneyiminiz bir kuruma nasıl değer katabilir?

3. Geçmiş çalışmanızı yeni kitleniz için sunmanın en iyi yolu nedir?

Bu çalışma aslında keşifte başlattığınız çabaların devamıdır. Odağınızı kendinizden başkalarına kaydırıp yeteneklerinizi onların değer verdikleri şeyler üzerinden tanımlayarak, yük-

sek eğitiminizi üzerinizdeki bir yükten, üzerinde yükselerek kendinizi gösterebileceğiniz bir platforma dönüştürebilirsiniz.

"Aşırı Yeterlilik" Tuzağı

İş bulmak, kendinizi pazarlamakla ilgilidir. Başarılı olmak için, kim olduğunuza, masaya ne getirdiğinize ve iş arayan diğer insanlardan farkınızın ne olduğuna dair tutarlı ve ikna edici bir vizyon sunmanız gerekir.

İş için mülakat yaparken karşılaşmanızın muhtemel olduğu en büyük zorluk, giriş seviyesi pozisyonlar için aşırı yeterli, ancak daha kıdemli ilanlar için yetersiz olduğunuz algısıdır. Bu iki ucu keskin kılıç, çoğu akademisyeni yükseköğrenimden ayrılırken tehdit ediyor. Bundan kaçınmak bilgi ve çeviklik gerektirir: Neden bu kadar yaygın olduğunu ve nereden vurduğunu anladığınızda, ondan daha kolay kurtulabilirsiniz.

Yüksek lisans, akademisyenleri diğer sektörlerin uzman olarak adlandırdığı, belirli bir alanda derin bilgiye sahip bireyler olmaları için eğitir. Uzmanlar genellikle şirketlere veya proje ekiplerine, fazladan özen gerektiren veya yeni başlayanların işlerini yaparken edinebilecekleri bilginin ötesine geçen konularda tavsiyelerde bulunur. Örneğin, uluslararası bir banka için finans sistemi tasarlayan bir yazılım şirketinin, bankanın faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalardaki yasal gereklilikleri uygulayacak şekilde bankanın iç süreçlerini dijitalleştirmesi gerekir. Yazılım geliştiricileri bankacılık yasalarında uzman olmadıklarından, uzmanları yasal kısıtlamalara uygun kod yazmalarına yardımcı olmaları için çağırırlar.

Doktoranız varsa çoğu insan sizi konunuzun uzmanı olarak görür. Karşınıza çıkan zorluk, akademi dışından hiç kimsenin Vergillius'tan sonra Roma şiirine veya on sekizinci yüzyıl Fransız romanlarındaki toplumsal cinsiyet yapılarına dair bilgilerinin para etmeyecek olmasıdır. Bilim adamları bile bu

konuda güvende değildir: Becerileriniz görünürde endüstri işlerinde uygulanabilir olsa da, çoğu lisansüstü okulun gerektirdiği aşırı uzmanlık nedeniyle birçok kişi işe alım önyargısıyla karşı karşıya kalır.[23]

Akademi dışından kişileri okuduğunuz *şeye* değer vermeye ikna etmeye çalışmak, muhtemelen kaybedeceğiniz bir savaştır. Yukarıdaki örneğime dönecek olursak, bir yazılım şirketi klavye başına geçip kod yazması için küresel bankacılık düzenlemelerinde uzman birisini işe almayacaktır. İşi yapabilecek olsa bile, o kimsenin iş için en iyisi olma ihtimali düşüktür; en azından işe alım yapan bir adamın bakış açısından bu böyledir. Aksini iddia etmek açıkça mantıksız duruyor.

Bu indirgeyici düşünce çizgisinden kaçmanın bir yolu, insanları uzman *olmadığınıza* ikna etmektir. Aşağıda akademik deneyiminizi daha ayrıntılı olarak yeniden yorumlamanın mekaniklerini inceleyeceğim, ancak şimdilik basit bir hüküm yeterli olacaktır: *Ne* çalıştığınızı değil, *nasıl* çalıştığınızı ön plana çıkarın.

Metodolojiye odaklanmak, bu amaca ulaşmanın kolay bir yoludur. Her akademik alan problemlere farklı şekillerde yaklaşır ve yüksek eğitime sahip biri olarak, ham bilgileri anlamak, sentezlemek ve raporlamak için kendi alanınızın araçlarını kullanma konusunda oldukça yeteneklisinizdir.[24] Tarihsel verilere uyguladığınız istatistiksel teorileri veya bilimsel hipotezleri test etmek için kullandığınız stratejileri ön plana çı-

23 Adam Ruben, "When Ph.D. Stands for Problematic Hiring Detriment," *Science*, 23 Ocak 2019: https://www.sciencemag.org/careers/2019/01/when-phd-stands-problematic-hiring-detriment.

24 Isaiah Hankel, "Why Employers Prefer PhD Job Candidates," *LinkedIn Pulse*, 12 Kasım 2018: https://www.linkedin.com/pulse/why-phds-misunderstood-feared-isaiah-hankel-ph-d-/.

karmak, uzman olmayanlar için analiz ettiğiniz şeyin ayrıntılarından daha anlaşılır (ve genellikle daha ilginç) olacaktır.

Yükseköğretimde işinizi çevreleyen etkinlikler hakkında da konuşabilirsiniz. Muhtemelen projeler yönettiniz, konferanslar düzenlediniz veya komitelerde yer aldınız; bunların tümü son teslim tarihlerine göre belirli bir düzeyde çalışma ve işi etkili bir şekilde tertip etme becerisini içeriyor. Akademisyenler için bu beceriler genellikle ön kabuldür; çünkü profesörlük mertebesindeki insanlar için bunlar "asgari seviye" mesabesindedir. Bunlardan, başka bağlamlarda bahsetmemek bir hatadır. Bu yetenekler değerlidir, ancak potansiyel işverenler siz söylemedikçe onlara sahip olduğunuzu bilmezler.

Benzer şekilde gençlerin, akademisyenlerin ve yöneticilerin her birinin kendi çıkarlarının sizin önceliğiniz olması gerektiğini düşündüğü bir dünyada geçirdiğiniz yıllardan kalma bir dizi "yumuşak beceriye" sahip olduğunuz neredeyse kesindir.[25] Kendinizi akademi dışından kimselere sunduğunuzda bu nitelikleri ilk başta belirtmeseniz de, bulunduğunuz birçok profesyonel ortamda sizin altınızda, size eşit ve sizin üzerinizde olan insanlara ne kadar deneyimli olduğunuzu aktarmanız önemlidir.

Bazı insanlar, akademik deneyimlerini genelleme ve güçlerini tutku ve inançla aktarma konusunda doğuştan yeteneklidir. Örneğin Michael Zimm, bir ofise girdi, CEO'yla görüşmek istedi ve ondan iş isteyebildi. Kuşkusuz bu yaklaşım alışılmadıktır ve özel bir nitelik ister. Michael'ın başarısı, yeni patronunu şirketin büyüyen ekibine rakiplerinden farklı şekillerde sorunları ele almalarına yardımcı olacak benzersiz bir bakış

25 Katina Rogers, "Humanities Unbound: Supporting Careers and Scholarship beyond the Tenure Track," *Digital Humanities Quarterly* 15.1 (2015): http://www.digitalhumanities.org/dhq/vol/9/1/000198/000198.html.

açısı getireceğine ikna edebilmesine bağlıydı. Ansiklopedik tarih bilgisi ve ortamı okuma yeteneği, kararı çabucak pekiştirdi: CEO'nun, Michael'ın şirket için ne yapacağını tam olarak bilmemesine rağmen, bir teklif sunmak konusunda hiçbir çekincesi yoktu.

Başkaları akademik deneyimlerinin çekiciliğini genele yaymaya çalışırken daha bilindik yollar ararlar. Bugün, çok sayıda profesyonel topluluk, işletme ve sosyal girişim, akademisyenlerin diğer sektörlerde çalışmaya geçişine yardımcı olmak için "köprü burslarına" fon sağlamaktadır. Bu programların yararlarından biri, başvuru sürecinin akademide gerekli olan süreçle neredeyse aynı olmasıdır. Bir diğer yararıysa, seçim komitelerinin, mevcut becerilerinizi yeni bir ortamda nasıl uygulayabileceğinize dair yapacağınız açıklamayı hazırlarken sizinle tanışabilecek eski akademisyenler içermesidir.

Bu tür pozisyonlar genellikle akademiden çıkmak için mükemmel bir yol gibi görünür, ancak bir sorun vardır: Bunlar genellikle kadrolu işler kadar, hatta daha fazla rekabetçidir. Bu burslara başvuranlar, diğer her alandan kötü akademik iş beklentileri olan insanlarla (yani neredeyse tamamıyla) rekabet ettiğinden, bu kalabalığın arasından sıyrılmak, kadrolu bir işe alınmaktan muhtemelen *daha zordur*.

Bu fırsatlarla ilgili karışık bir deneyim yaşadım. Başvurularımdan hiçbiri bir mülakatla sonuçlanmadı, ancak her bir başvuru potansiyel kariyer keşfimi geliştirdi ve hangi deneyimlerimin bölgemde ilginç işler yapan kuruluşlarla alakalı olduğunu anlamama yardımcı oldu. Sizin de benzer bir bakış açısına sahip olmanızı istiyorum. Bir burs; geçmişinize, ilgi alanlarınıza ve kişiliğinize mükemmel bir şekilde uyuyor gibi duruyorsa, durmayın ve başvurun. Ancak başvuru formatı benzer diye kendinizi uymadığınız kalıplara zorla sokmak için çok fazla çaba harcamayın. Fırsat maliyeti yüksektir ve başarı şansı son derece düşüktür.

Akademik deneyiminizi yeni kitleniz için yorumlamanın daha güvenilir bir yolu, etkili bir öz geçmiş oluşturmaktır. Bu belge alışkın olduğunuz öz geçmişten (CV) farklı olacağı için, bir öz geçmişi nasıl farklılaştıracağınızı açıklamadan önce bu öz geçmiş türleri arasındaki farkları özetlemek faydalı olacaktır.[26]

Bir öz geçmiş, profesyonel niteliklerinizi ve başarılarınızı listeler. Yapısı oldukça kalıplaşmıştır: eğitim, iş deneyimi, yayınlar. Öz geçmişinizi belirli işlere başvururken ustalıkla uyarladığınız (örneğin araştırma ve öğretim bölümlerinizin sırasını değiştirerek) hâlde, bileşenler büyük ölçüde sabittir. Sonuç itibarıyla ön yazılar akademik başvurularda önemli bir rol oynar. Muhatabınıza adıyla hitap etmenize ve özellikle söz konusu fırsatla ilgili olan CV ayrıntılarını belirtmenize olanak tanırlar.

Öz geçmiş doğası gereği daha seçicidir. İlgili becerileri ve başarıları vurgulayarak neden bir iş için doğru kişi olduğunuzu açıklayan iknaya yönelik bir belgedir. Bugün, öz geçmişler genellikle ya başka not eklenmeden ya da e-posta gönderimleri söz konusu olduğunda kısa, bir ila iki paragraflık bir notla birlikte gönderiliyor. Bu bir iki paragraf çok büyük bir fark yaratır. Öz geçmişinizi gönderdiğiniz kimselere kendinizi bizzat tanıtamadığınız için, yazdıklarınız insanları öz geçmişinizi okumaya ikna edecek bilgiler sunmalıdır.

Bu bölüm, birçok sektör için işe yarayacak öz geçmişlerin nasıl olması gerektiğine dair genel bir yaklaşım sunacak. Yine de biraz dikkatli olmak gerekli. Bazı işler için önerdiğim modeli kullanmadan önce, hedeflediğiniz sektörlere özgü tavsi-

26 Bir öz geçmiş hazırlamak için sayısız kaynak varken, Basalla ve Debelius'un *So What Are You Going to Do with That*'ın (2015) 4. bölümü bilhassa iyidir.

yeleri okuyun ve bu alanlardan kendi sunumunuza rehberlik edecek gerçek öz geçmişler bulun.

Farklı sektörlerin farklı beklentileri vardır ve hedef kitlenize sizi ilgili pozisyon için değerlendirmeleri için duymak istedikleri bilgileri vermeniz çok önemlidir. Bu araştırma fazla çaba istemez. LinkedIn'i, diğerlerinin profesyonel kişiliklerini nasıl belirlediklerini araştırmak için kullanın, ardından başarılı öz geçmiş taslakları hakkında geri bildirim almak için ağ oluşturma yoluyla bulduğunuz kişilere ulaşın.

Öz Geçmiş Nasıl Yazılır

İsminizle başlayın. Büyük yazın ve çoğu İngilizce bilen kimsenin ilk bakacağı yere, sayfanın sol üst kısmına yerleştirin. Hemen altına, başvurduğunuz kuruluşa katacağınız değeri belirtmek için teknik olmayan ifadelerle kısaca kendinizi tanıtın. En iyi özetler ekonomiktir; yarım satır kadar kısa olabilir, asla üç satırı geçmez.

Bu açılış okurun dikkatini çeker. Etkileyici olun. Alakalı özellikleri sıralayan uzun cümleler yazmak yerine büyük resme odaklanın. Örneğin, kendinizi "Kuruluşların projeleri zamanında teslim etmelerine yardımcı olmak" şeklinde tanımlamak, "Misafir yardımcı doçent olarak Chris, derhâl ders vermeye, ders planlamaya, programlar oluşturmaya ve araştırma yapmaya başladı" demekten çok daha iyidir.

Özetin altına veya sayfanın sağ tarafındaki dar bir sütunda "anahtar kelimelerle" becerilerinizi yazın. Bu format dikkat çeker ve okunması daha kolaydır. Başvurduğunuz işle en alakalı özelliklere veya bilgi setlerine odaklanın ve düzenlemenizi yönlendirmek için iş listesindeki anahtar kelimeleri kullanın. İş alımı yapan kuruluş için neyin önemli olduğunu fark edemiyorsanız, becerilerinizi en güçlü ve en farklı olanlardan en zayıf ve en genel olana doğru listeleyin (yani,

"Microsoft Office'e dair temel bilgi"yi "yayımlanmış yazar"-dan sonra yazın).

Birkaç örnek, bu genel tavsiyenin nasıl uygulamaya konulacağını açıklığa kavuşturacaktır. Önümüzdeki sayfalarda, eski akademisyenlerden gerçek öz geçmişlerin metinlerini verip en etkili unsurlarını analiz edeceğim. Doğrama tahtasına önce kendi özetimi koyayım:

> Chris, kuruluşların güçlü yönlerini ve vizyonlarını daha etkili bir şekilde sunmalarına yardımcı olan açık ve *ilgi çekici bildiriler geliştiriyor. Gündüzleri bir iletişim* stratejisti ve küresel bir danışmanlık firması için yazar olarak çalışıyor; geceleri ise akademisyenlere yeni bir kariyere nasıl geçebilecekleri konusunda tavsiyelerde bulunuyor. Eskiden, yükseköğrenimde on yıl boyunca fakülte temsilciliği ve Roma tarihi ve edebiyatı hocalığı yaptı. Şu işler ondan sorulur:
>
> - Stratejik iletişim
> - İknaya yönelik yazılar
> - Tasarı geliştirme
> - Ağ oluşturma

Bu örneği yazarken, destek sağlayacağım kuruluşlara katacağım değeri vurgulamak için basit, jargonsuz bir dil kullandım. Büyük fikirleri daha geniş bir kitleye aktarma yeteneğimle başlayarak kendimi satış ve pazarlama alanına yerleştiriyorum. İkinci cümlem, bir iletişim stratejisti, yazar ve kariyer koçu deneyimlerimi daha kesin bir şekilde tanımlıyor. Buna paralel yapı ("gündüzleri... geceleri..."), özel müşterilerle kurumsal ortamlarda ve bire bir görüşmelerde eşit derecede başarılı olabileceğimi gösteriyor. Son olarak, akademik geçmişimi, uzmanlık alanımdan ziyade hizmet sunduğum alanları vurgulayarak ortaya koyuyorum. Bunu yapmak, okuyucunun

dikkatini onlara yabancı konulardan (Roma edebiyatı) daha anlaşılır faaliyetlere (temsilcilik) yönlendiriyor. Sonuç olarak, bir uzman olarak değil daha çok genel iş kültürü olan biri olarak kendimi sunuyorum.

Yazının son kısmındaki maddeler, yalnızca sayfayı gözden geçirenlerin benimle ilgili önemli gerçekleri görmesine ve öz geçmişimi puanlayabilecekleri tüm gereksinimleri kontrol etmelerine olanak sağlıyor. Genel değerlendirmemi bu şekilde yapılandırmanın bir faydası daha var: Maddeleri farklı kitleler için genişletebilir veya daraltabilirim. Buraya aldığım hâli takip yönetimi konusundaki çalışmalarımı vurgularken, kişisel web sitem kariyer koçu olarak faaliyetlerim hakkında daha fazla bilgi veriyor.

Yukarıdaki metnin en büyük yanlışı, çok uzun olması. Üç cümle yazmış olsam da dört satır tutuyor. Noktalı virgül pek olması gereken bir unsur değil. Bu noktalama işareti akademik yazı dışında pek kullanılmadığı için okuyucuları, özellikle de doğru kullanımının nasıl olduğundan emin olmayanları yavaşlatabilir. Geriye dönüp baktığımda, muhtemelen daha kısa şekilde son satırları yazabilir ve beceri listesi veya iş geçmişimdeki başka başlıkları vurgulayabilirdim.

Liz Segran, özeti tamamen bir kenara atarak kısa ve öz bir genel değerlendirme yazabildi. Deneyimini, neden iyi bir gazeteci olacağına dair gerçek bir açıklama sağlayan dört maddeye indirgedi:

Profil

- Güney ve Güneydoğu Asya kültürü, tarihi, siyaseti ve kadın sorunları konusunda uzman
- Etkili yazar ve konuşmacı
- Farklı mesleki deneyimler; takımlarda ve liderlik pozisyonlarında iyi çalışır

- Fransa, Belçika, Singapur, Endonezya, Hindistan, Birleşik Krallık ve ABD'de yaşadı ve çalıştı

Bu liste kısa ve isabetlidir. Liz'in sahip olduğu bilgi alanlarını, beceri setlerini ve deneyimleri ortaya koyuyor, ancak geçmişini uzun uzadıya anlatmıyor. Sınırları belirsiz olsa da, etkili olduğu inkâr edilemez: Öz geçmişindeki bu girişle, Liz akademik olmayan ilk işini alabildi. Liz'in şu anda web sitesinde sunduğu biyografi ile 2011 tarihli bu metni karşılaştırmak aydınlatıcı bir deneyim olacaktır. Türünün farklı olması bunu kendi öz geçmişiniz için *model* alamayacağınız anlamına gelse de, Liz'in akademik deneyimi için kullandığı etkili *çerçevelendirmeyi* örnek alabilirsiniz:

> Elizabeth Segran, çalışmaları *The Atlantic, Foreign Policy, Foreign Affairs, The Nation, The New Republic, The Chronicle of Higher Education* ve *Salon* gibi çeşitli dergilerde yer almış Fast Company'de çalışan uzman bir kadrolu yazardır. *The River Speaks* adlı kitabı 2012 yılında Penguin Books tarafından yayımlandı.
>
> Doktorasını California Üniversitesi'nden, Güney ve Güneydoğu Asya Çalışmaları alanında "Kadın, Toplumsal Cinsiyet ve Cinselliğe Yönelik Belirlenmiş Vurgu" konusunda yazdığı tezle aldı. Hindistan'ın tarihini, edebiyatını, kültürünü ve cinsiyet dinamiklerini incelemeye on yılını adamış bir uzmandır.
>
> Columbia Üniversitesi'ne gitmek için New York'a taşınmadan önce Brüksel, Paris, Singapur, Cakarta ve Londra'da yaşamış bir dünya göçebesidir. Hâlen kitapları, kocası ve kız bebeği ile Cambridge, Massachusetts'te yaşıyor.

Liz'in geçmişine ilişkin bu metin, doğrudan bir anlatım sunmadığı hâlde etkilidir. Mevcut çalışmalarından kişisel geç-

mişe doğru giderken, neden etkili bir yazar ve anlatımcı olduğuna dair pek göze batmayan bir argüman sağlar.

Liz, ilk paragrafta, çalışmasını yayımlayan saygın yayın organlarıyla okuyucunun dikkatini çeker. Buradaki temel strateji *değeri göstermektir*. Web sitesini inceleyen biri Liz hakkında başka hiçbir şey okumasa, onun başarılı bir yazar ve gazeteci olduğunu anlar. Mesleki başarılar zaten kendilerini gösteriyor. Akademi harici bir deneyim kazanana kadar bu yaklaşım pek uygulanabilir olmayabilir, ancak yine de çalışmak istediğiniz kuruluşlara katacağınız değeri belirterek öz geçmişinize başlamalısınız.

İkinci paragrafta Liz, akademik deneyimini mevcut çalışmalarıyla ilgisini abartmadan ifade ediyor. Bu denge, sizin konumunuzdaki biri için çok önemlidir. İnanılır görünmek istiyorsanız, *yapabileceğiniz* iş türünü hakkında her şeyi bildiğinizi varsaymadan sunmanız gereklidir. Liz bunun için, Hindistan bağlamında kültürel unsurların (tarih, edebiyat vb.) kesişimi için nasıl on yıl harcadığının altını çiziyor. Bu beceri bir gazeteci için çok önemlidir; Liz hiç lafı dolandırmadan, doğrudan söyler.

Üçüncü paragraf, çeşitli kültürler ve coğrafyalar arasında dolaşarak geçirilen bir hayatın canlı resmini çiziyor; daha sonra üniversite ve annelik gibi daha sıradan deneyimlerini belirtmek için dönüyor. Liz, ilginç ama sevecen biri, âdeta bir kokteyl partisinde beraber olmak isteyeceğiniz türden bir insan olarak karşımıza çıkıyor. Bir bütün olarak bakarsak, bu izlenimi vermek için 150 kelimeden daha azını kullandığı hâlde, onu çoktan beridir tanıyormuşsunuz gibi hissediveriyorsunuz.

Kendi özet öz geçmişinizi yazarken mükemmelliğe ulaşma konusunda endişelenmeyin. Kıvamı yakalayıp ilgi çekici hâle getirmenin tek bir "doğru" yolu yoktur, zaten zaman içerisin-

de kendinizi nasıl sunacağınızı değiştireceksiniz. Bunun yerine, hedeflediğiniz sektörlerin beklentilerine bağlı kalmaya çalışın ve uzman olarak görünmekten kaçının. Bu alanlarda orta düzeyde bile başarılı olursanız, bir işe alım müdürünün başvurunuzu daha fazla ciddiye alma olasılığını artıracaksınız.

Açılışınız tamamlandığında alakalı iş deneyiminizi listeleme zamanı gelir. Önce en son işlerinizle başlayın, ardından geriye doğru gidin. Her birinin altına, o roldeki başarılarınızı vurgulayan iki veya üç madde koyun. Sadece, bir işverene nasıl düşündüğünüz, çalıştığınız ya da neler yapabileceğiniz hakkında değerli ve benzersiz bir şeyler anlatan iş pozisyonlarını ekleyin. Eğitiminiz yerine bu bölümde yaptığınız öğretim asistanlıklarını listeleyin: Bunu yapmanız, okurların üniversitede yalnızca ders aldığınızı düşünmelerini engelleyecektir.

Pek tabii ki, başarılarınızı hedef kitlenize hitap eden terimlerle ifade etmeyi unutmayın. Akademik pozisyonum altına, artık her dönem üç ders verdiğimi yazmıyorum. Bu ifade doğru, ancak profesörlerin haftada sadece dokuz saat çalıştıkları yönündeki ortak varsayımı güçlendiriyor. Bunun yerine, yıllık 500.000 dolarlık eğitim hizmeti verdiğimi söyleyerek kendimi büyümsemeye başladım. İki yıldan daha fazladır akademi dışında çalıştığım hâlde deneyimlerimi bu şekilde çerçevelendirirken hâlâ kendimi garip hissediyorum. Yine de bu çerçevelendirme eski çalışma alanımı bugün iş dünyasındaki meslektaşlarıma aşina kılıyor; çünkü zikrettiğim rakam önemli görünecek kadar büyük.[27]

Birden fazla misafir öğretim üyeliği yapanların, okuyucu kitlesinin ilgisini çekmesi için bulunduğu pozisyonları çeşit-

27 Kendiniz için bu sayıyı bulmak için, üniversitenizin yıllık öğrenim oranını, hocaları ve yönetim kurulunu hariç tutup, öğrencilerin bir yıl içinde aldıkları ders sayısına bölün ve ardından eğitim verdiğiniz öğrenci sayısı ile çarpın.

lendirmesi gerekebilir. Yaratıcı olun ve öz geçmişlerin seçici doğasını kendi yararınıza kullanın: Altı adet başarınızı geniş geniş yazdığınızda ne daha zeki gözükürsünüz ne de daha etkileyici olursunuz.

Öz geçmişinizin bu kısmını yazarken karşınıza çıkan önemli bir mesele, işle alakalı deneyiminizi yazmak için ne kadar geriye gideceğinizdir. Makul olun. Üniversitedeyken bir pazarlama firmasında staj yaptıysanız ve bununla alakalı bir şeyler yapabileceğinizi düşünüyorsanız, bu deneyimi dahil etmek iyi olacaktır. Ancak yaz mevsiminde yüzme havuzunun resepsiyon masasında geçirdiğiniz bir işten, iş operasyonları hakkında bilgi edindiğinizi yazmanız pek inandırıcı olmayacaktır.

Bu dersi zor yoldan öğrendim. Bir mülakatta tam da bu deneyimi söylediğimde, işe alım personeli bana çatık kaşlarla baktı ve cevaplayamadığım birçok soru sordu. Bu yaz işinde değerli dersler almış olsam da finans, analiz odaklı süreç optimizasyonu, değişim yönetimi veya operasyon danışmanı olarak çalışmaya hak kazanmak için ihtiyaç duyduğum diğer kavramlar hakkında hiçbir şey bilmiyordum.

Öz geçmişinizin üçüncü kısmı, mesleki topluluklarda gönüllü bulunduğunuz pozisyonları ve verdiğiniz hizmetleri içermelidir. Aldığınız rol kendini gösteriyorsa, olduğu gibi bırakın; değilse, başardığınız şeyi açıklamak için bir veya iki madde işareti kullanın. Okuyucunuza öğrenmek istedikleri şeyi verdiğinizden emin olun. Modern Diller Derneği'ne aidat ödemenizi kimse umursamayacaktır, ancak birçok insan, bölgesel bir kurulda lider olmanızı sizinle eşsiz konumdaki insanların size sorumluluk vermekte güvendiğinin kanıtı olarak görecektir.

Eğitim, öz geçmişinizin son bölümü olmalıdır; tabii eğer yüksek eğitim dereceniz sizi o işe gerçekten uygun kılıyor veya bu bölümü en başa koymanız isteniyorsa o başka. Bu yapı,

umarım okuyucuların iş geçmişinizi ve becerilerinizi okumadan sizi gereğinden fazla vasıflı görerek başlarından savmalarını önleyecektir. Akademik deneyiminizin ayrıntılarını verirken, akademik olmayan bir kitlenin anlayacağı terimler kullanın. Eğitim kısmında tez başlığınızı ve danışmanınızı belirtmeyin, ancak aptalca ve hatta gereksiz görünseler bile, her çalışma seviyesinde aldığınız ödülleri veya taltifleri belirtin. Çoğu okuyucu bu övgülerin gerçekte ne anlama geldiğini bilmese de önceden seçtiğiniz sahada başarılı olup olmadığınızı değerlendirmek için bunları dikkate alacaktır.

Burslar ve ödülleri bilhassa anmak gerekir. Bu ödüller, bazı alanlarda o kadar sıradandır ki bahsetmeye değer görülmez. Örneğin eski sahamda, öğrenim ücretinden muafiyet ve burs olmaksızın ileri derecelerde eğitim alan pek kimseye rastlanmaz. Sonuç olarak birçok kişi bu kazanımları öz geçmişlerinden tamamen çıkarır.

Bir öz geçmiş yazarken, kazanılan bursları ihmal etmek çok büyük bir hatadır. Akademiyi ciddiye almayan pek çok insan (ve özellikle beşerî ve sosyal bilimlere iyi gözle bakmayan kimseler), yüksek derece peşinde koşmayı, ödemeyi düşünmeden bir borcun altına girmek gibi görürler. Yüksek lisans yaparken *para harcamadığınızı* belirtmek, bu önyargıyı engellemenize yardımcı olacak ve lisanstan hemen sonra çalışma hayatına girmek yerine neden yüksek eğitim almayı tercih ettiğinizi açıklayacaktır.

Patricia Soler, akademinin dışında iş ararken bu stratejilerin çoğunu uygulamaya koydu. ABD hükümetine yaptığı iş başvurusunda öz geçmişinde ilk olarak aldığı eğitimi yazması istendiği zaman, bu bölümde başarılarını ve niteliklerini güçlü şekilde gösterdi:

EĞİTİM

Georgetown Üniversitesi – İspanyolca ve Portekizce Bölümü, **Washington DC**
Doktora, Latin Amerika Edebiyatı ve Kültürü Çalışmaları (Not Ort.: 3,78/4,00) **Mayıs 2004-Ocak 2014**
Yüksek lisans, İspanyolca

- Burslar: 7 yıllık eğitim burslu doktora; 1 yıllık Portekizce için Dil Öğrenimi ve Alan Çalışmaları bursu.
- Tahsisatlar: 12 akademik konferans bursu; Brezilya'daki 3 aylık çalışma için 1 araştırma bursu; Virginia Üniversitesi, Nadir Kitaplar Okulu'nda çalışma bursu; orijinal çalışma için ilk kez bana verilen Kütüphane Başkanlığı bursu.
- Yayınlar: 1 bağımsız değerlendirmeli makale; 2 kütüphane kataloğu; dış politikaya dair 1 makale; ve dış politikaya dair 1 kitap değerlendirmesi.
- Proje Yönetimi: Georgetown Üniversitesi Dekanlığı tarafından özel olarak, Google Books'un akademisyenler için niteliğini ve yararını değerlendirmek adına bir metodoloji oluşturmak için Mellon fonlu bir proje için seçilmek.
- Kaynak bulmak: Mezun öğrenciler konferansı eş başkanı olarak 20.000 dolarlık yeni kaynak alanları bulmak (ki bu önceki senenin bütçesinde %25 daha fazlaydı).
- Panel Konuşmacısı: 12 akademik panelde konuşmacı, bunların arasında Modern diller derneği Konferansı, Brezilya-Amerika Çalışmaları Derneği Konferansı ve Uluslararası Kitap Konferansı gibi üst düzey prestijli etkinlikler de bulunuyor.
- Medya Görünürlüğü: Araştırma bulguları hakkında NPR ile röportaj (2008).

Bu bölümün başarısı, akademik ayrıntıları verirken tasarrufta bulunması (iki satırda aldığı üç derece, etkileyici not ortalamaları) ve bürokratik yönetimle ilgili becerilerine yaptığı vurgudur. Patricia, para kazanabileceğini, kaleminin kuvvetli olduğunu, projeler yönetebileceğini ve hem genel hem de uzman kitleler huzurunda konuşabileceğini ilk elden gösteriyordu. Öz geçmişindeki düzen aynı zamanda, bu kategorilerin her birinde; birden fazla başarıyı vurgulamasına olanak tanıyor, doktora çalışmasının akademi dışında bir iş sahasıyla hiç de alakasız olmadığını gözler önüne seren eğitimi âdeta bir güç gösterisine dönüşüyor.

Bu bölümde verdiğim yönergeler, yüksek eğitiminiz dolayısıyla okuyucuların size karşı önyargılı olmamasına, kısa ve öz bir öz geçmiş oluşturmanıza yardımcı olacaktır. Kurallar işinize yaramıyorsa, çiğneyin. Aldığınız bir görev veya bulunduğunuz gönüllü bir hizmet istediğiniz işle alakalıysa, iş geçmişinizde ilk başta bunları listeleyin. Öz geçmişinize eğitimle başlamanız gerekiyorsa (Patricia'nınki gibi), bu kısıtlamayı kendi avantajınıza çevirin.

Ayrıca bazı deneyimlerin ve başarıların dikkat çekmeyeceğini aklınızdan çıkarmayın. Bir yazar veya editör pozisyonuna başvurmadığınız sürece, akademik yayınlarınızı çalışma geçmişinizdeki maddelere ekleyin. Herhangi bir yabancı dili konuşabiliyorsanız, ancak sohbet edecek kadar akıcıysa, becerileriniz arasında yazın. Profesyonel geleceğinizle ilgili olmayan bilimsel yan projeleri de ihmal etmek akıllıca olacaktır. Yaklaşık iki yıl boyunca, Latince eserleri ve yazarlara dair İtalyanca metinleri, Avrupa'daki bir girişim için İngilizceye çevirdim. Maalesef İtalyanca *konuşamıyorum* ve akademik jargon bilgim iş hayatında bana yardımcı olmuyor. Öz geçmişimde, bu iki yüz sayfalık profesyonel çeviri asla yer almadı.

Akademik Deneyiminizi Dönüştürmek

Şimdiye kadar öz geçmişiniz için genel bir çerçeve (özet, beceriler, iş geçmişi, gönüllülük deneyimi ve eğitim) önerdim ve anlamlı başarılarla bireysel rolleri ortaya çıkarmak için madde işaretleri kullanmanızı tavsiye ettim. Esas zorluk, hedef kitlenizin "anlamlı" ifadesini farklı şekilde tanımlamasıdır. Akademik deneyiminiz işletme, akademik yönetim, siyaset veya kâr amacı gütmeyen kuruluş yönetimi alanlarındaki profesyonellerde yankı bulmadıkça, öz geçmişiniz okuyucuların dikkatini çekmeyecek ve dolayısıyla bir iş bulmanıza yardımcı olmayacaktır.

Bazı durumlar için akademik deneyimin akademi dışından kimseler için nasıl tercüme edileceğine dair kuralcı bir rehber sunmam imkân dahilinde olsa da, kapsamlı bir muameleye kalkışmak aptalca olur. Bilimsel alanlar bilgi setleri, becerileri ve metodolojileri açısından büyük farklılıklar gösterir ve benim deneyimlerim beşerî bilimlerin pek az rağbet edilen bir sahasıyla sınırlıdır.

Bu durumda *yapabileceğim* şey, kendi başıma nasıl çaba harcadığımı göstermektir. Kendi uygulamamı size göstererek istediğiniz sektör için size özgü yorumlamayı yapabileceğiniz bir sürecin ana hatlarını çizmiş olacağım.

Bölümün geri kalanında bunu anlatacağım. Okumayı kolaylaştırmak için, bu kısmı üç sacayağı üzerinden aktaracağım: hocalık, hizmet ve araştırma.

HOCALIK

İnsanlara hoca olduğunuzu ya da olmak istediğinizi söylediğinizde, çoğu ilk olarak sizi bir öğretmen olarak düşünecektir. Bu düşüncenin beraberinde sayısız varsayımın geldiğini unutmayın. Muhtemelen rahat bir hayat yaşadığınızı, haftada dokuz saat çalıştığınızı ve sorumluluğunuz olmadan

uzun yaz aylarının tadını çıkardığınızı zannedecekler. Bu zan ne kadar yanlış olsa da anlaşılabilirdir de: Okulu sadece sınıfta öğrenci tarafından deneyimlemiş kişiler, hocaları nadiren bu bağlamın dışında düşünürler.

Hocalığın diğer mesleki alanlarla alakalı olduğunu açıklamak için, bu kültürel klişenin üstesinden gelmeniz gerek. Neyse ki, akademik yaşamınızın bu yönü en karmaşık ve çeşitli yönlerinden biridir, dolayısıyla birisi şüphelendiği takdirde burayı istediğiniz gibi yontabilirsiniz.

Tahminime göre, iyi bir hoca olmak için beş beceride ustalaşmanız gerekiyor: proje yönetimi, topluluk önünde konuşma, toplantı düzenleme, tarafların çıkarlarını dengeleme ve duygusal zekâ.[28] Her birini sırayla inceleyelim.

———

Proje yönetimi, genel bir planı alıp bu planın başarılı olması için yapmanız gerekenleri detaylandırma ve bilinen son tarihlere göre işi tamamlamanız için yeterli zaman sağlayan bir programa bu gereksinimleri işleme eylemidir. Bu eylem büyük resim ile en küçük detaylar arasında hareket etmekte ustalaşmış metodik bir zihne ve temel kavramları hızlı bir şekilde öğrenme becerisine ihtiyaç duyar. Hepsinden önemlisi, bir iş akışındaki gecikmeler diğer bağlı eylemleri yavaşlatacak gibiyse proje aşamalarını tekrar rayına oturtma disiplini lazımdır.

Bir eğitimci olarak bu becerileri her gün geliştirirsiniz. Dönem başında sınıfınıza ayak basmadan önce, gelecek on altı hafta boyunca ne yapacağınızı biliyorsunuzdur. Müfredatı ha-

28 Rogers (2015) s. 29 ve devamında, yüksek eğitim derecesine sahip çalışanların ve işverenlerinin "alt-ac" profesyonellerinin daha fazla eğitime ihtiyacı olduğunu düşündükleri alanları zikreder. Proje yönetimi konusundaki gözlemleri, bunun akademisyenlerin abartmaması gereken bir beceri olduğunu öne sürüyor.

zırladıysanız, öğrencilerden dönem sonuna dek ne öğrenmelerini istediğinizi belirlemiş ve bu malzemeyi mevcut zamana bölüştürmüşsünüzdür. Bu çaba, büyük olasılıkla, ele almak istediğiniz konuları bölmek veya eşit hızla devam etmek için daha az zengin içeriği uzatmak gibi zor seçimler istemiştir.

Elbette planı kurduktan sonra da yapacak çok şey vardır. Okumalar, alıştırmalar, testler veya daha modern projeler yoluyla öğrencilerinizden öğrenmesini beklediğiniz şeyi öğretmenin en etkili yolunu belirlemeniz gerekir. Çeşitlilik hayatidir. Her hocanın bildiği üzere, öğrencilerinizin dikkatini korumak öğrenmelerini sağlar, bilgi ve becerilerini değerlendirmeyi kolaylaştırır. Yine de neyi değerlendireceğinizi bulmak bile dikkatli bir dengeleme eylemi gerektirir. Sadece öğrencilerin derste ne öğrenmesi gerektiğine kafa patlatmıyorsunuz, aynı zamanda malzemenizi daha büyük program sonuçlarına ve üniversite girişimlerine uydurmanız gerekiyor.

Derslerin gidişatını belirlemeniz, slayt sunumları yapabilmeniz, not vermeye zaman ayırabilmeniz ve ne zaman ofis saatlerinin yapılacağına karar verebilmeniz için tüm bu çalışmaların yapılması gerekiyor; yani ortada hocalığa dair bir şey gözükmüyor. Bu yüzden nasıl plan yapılacağını bildiğinizi söyleyebilirsiniz. Uygulamaya sıra geldiğinde ise pekâlâ bunu yapabilirsiniz. Akademisyenler hep birden fazla ders verir; kar fırtınası, öğrenci soruları veya derslerin bir futbol maçına denk gelmesinden -benim başıma gelmişti- kaynaklanan gecikmelere rağmen aktarmayı planladıkları konuları anlatırlar.

Tüm bu deneyimlere bakılırsa, bir proje yönetimi ustası olduğunuzu iddia etseniz başınız ağrımaz. Başkalarını buna ikna etmek, bu becerileri gerçek bir ortamda nasıl uyguladığınızı gösteren birkaç anekdota ve yeni bir mesleğin temellerini öğrendikten sonra bu becerileri sürdürebileceğinize dair vereceğiniz güvenceye bağlıdır.

———

Sırada topluluk önünde konuşma var. Bu beceri, sahip olduğunuz en aşikâr becerilerden biridir, ancak insanlara bunu ne sıklıkla yaptığınızı hatırlatmanız önemlidir. Üniversite düzeyinde tam zamanlı ders veriyorsanız, her hafta kalabalığın önünde en az sekiz saat geçiriyorsunuzdur. Bir odaya nasıl enerji katacağınızı, sol taraftan bir soru geldiğinde nasıl tepki vereceğinizi ve bir sunumu nasıl tam zamanında bitireceğinizi biliyorsunuz. Aslında, zamana karşı o kadar sık konuşuyorsunuz ki, ne kadar süre verildiğine bakılmaksızın, beş dakikanız kaldığını muhtemelen hissedebiliyorsunuz.

Bu deneyim tek başına etkileyicidir, ancak siz aynı zamanda tamamen farklı izleyiciler önünde de konuşabilirsiniz. Bazen bir konuda yeni başlayanlara malzemeyi açıklamanız ve tartıştığınız her kavramın temellerine inmeniz gerekir. Bazı durumlarda, bilgi derinliği sizin bilginizle eş ve hatta daha fazla olan insanlarla bir seminer masasının etrafında oturursunuz. Yani yalnızca büyük bir grubu gidişatı belli bir malzeme aracılığıyla nasıl yöneteceğinizi bilmiyorsunuz: Bilgiyi farklı kitleler için nasıl uyarlayacağınızı ve aralarında sorunsuz bir şekilde nasıl hareket edeceğinizi biliyorsunuz.

Tabii bu denklemin eğlence kısmını da atlamayalım. Ne de olsa işinizin çoğu, gençleri ilgilerini çekmeyen konular hakkında heyecanlandırabilmek. Hocalar sıradan olanı büyülü hâle getirme konusunda uzmandır. Bu beceri sadece bir hokkabazlıktan ibaret değildir, pazarlanabilir de. İş organizasyonlarının çoğu heyecan verici değildir. Şüpheciliği kırmak ve mesajları iletmek için şevk ve karizma sahibi insanlara bağlıdırlar. Başarı, ister yeni bir müşteri kazanmak, ister büyük bir hibe için bir bağışçı bulmak isterse de seçmenleri oy vermeye ikna etmek olsun, hocalar bu göreve hazırdır.

İnsanlara hocalığınızdan bahsederken bunu vurgulamaktan korkmayın. Bulunduğum saha, akademik alanım ve yaşadığım şehir hakkındaki varsayımları belirledi. Kitleme göre bunu biraz karıştırdığımda, karşıma her zaman kabaca şöyle bir şey çıktı:

> New Orleans'taki üniversite öğrencilerini Bourbon Street'e gitmek yerine Roma tarihinden isimleri ve tarihleri ezberlemeye ikna etmek için üç yıl harcadım. Eğer bunu yapabildiysem, herkese her şeyi satabilirim.

Bunun gibi formülasyonlar abartılı olabilir, ancak hocalık deneyiminizin beklenmedik bağlamlara nasıl aktarılabileceğini göstermek için etkili bir yoldur.

———

Toplantılar yönetmek, hocalıkla geliştirdiğinizi muhtemelen fark edemediğiniz başka bir beceridir. Aslında, her sınıf tartışmasını yönetirken bunu belli edersiniz: bir gündem belirlersiniz, mekânı düzenlersiniz, tahtaya kilit noktaları yazarsınız ve herkesin kabul edebileceği son bir özet verirsiniz. Ama muhtemelen çok iyi bildiğiniz üzere, bir sohbeti sürdürmek bu mekaniklerden fazlasını ister. Katılımcılara ne düşüneceklerini söylemek yerine sorular sorup rehberlik edebilmek ve hazırlıksız olsalar da akışa uydurabilmek gereklidir. Kısacası, konuşmaya katılan kişileri bir yandan yolda tutmaya çalışırken bir yandan da onları âdeta sürücü koltuğundalarmış gibi hissettirmek esas meseledir.

Çoğu yüksek lisans öğrencisi ve kariyerlerinin başlarındaki hocalar bu alanda kapsamlı bir deneyime sahiptir. Aralarına girdiyseniz bir konuşmaya hazırlanmak için neler gerektiğini biliyorsunuzdur ve muhtemelen Sokratik yöntemin neden bu kadar etkili olduğunu görmüşsünüzdür. Hakikat şundan ibaret: İnsanlar, tartışmaya katkıda bulunduklarında tartışmadan çıkan sonucu kabul etmeye daha istekli oluyorlar.

Akademi dışında, bu sonuca "paydaş uyumu" denir ve belki de bir projenin başarısının en kritik unsurudur. İnsanlar bir plan konusunda hemfikir olmazlarsa veya o planın önündeki süreci baltaladıklarını düşünürlerse, iş kısa sürede ertelenebilir veya raydan çıkabilir. Uyum sağlayabilen insanlar, bu nedenle bir ekip için çok değerlidir.

"Tartışmaya rehberlik etmek" ile "toplantıyı yönetmek" arasındaki boşluğu doldurmak için, bu beceriden daha soyut terimlerle bahsetmeyi düşünün. Bunu, sonucun neye benzeyeceğini bilmesem bile insanları ortak bir anlayışa veya hedefe yönlendiren "tartışma düzenleme sanatı" olarak düşünmeye başladım. Aslına bakılırsa beşerî ve sosyal bilimler bu tür çabalar için en uygun alıştırma alanlarıdır: İnsanların edebiyatın anlamı kadar belirsiz bir konu hakkında fikir birliğine varmalarına yardımcı olduğunuzda, somut konularla uğraşmak çocuk oyuncağı olacaktır.

———

Akademisyenler ayrıca paydaş çıkarlarını dengeleme konusunda da yeteneklidir. Bir sınıfa her girdiğinizde, işinizle alakalı çeşitli grupların birbiriyle çekişen ihtiyaçlarının, arzularının ve gereksinimlerinin etkisi altına girersiniz. Vereceğim örnek bunu açıklığa kavuşturacaktır.

Bir öğrenci dersinizde başarısız olacaksa, nasıl davranacağınıza karar vermeden önce en az beş farklı paydaş için neyin en iyisi olduğunu tartmalısınız:

> **Öğrenci.** Zamanında mezun olabilmeleri ve ebeveynlerini mutlu edebilmeleri için genellikle dersi geçmenin kendi çıkarları için en iyisi olacağını düşünürler. Çalışmamış olsalar bile, bu sonuca ulaşmak için saldırgan bir şekilde uğraşacaklardır. Ama dersi geçmek için üniversitede değiller -dersi öğrenmek için üniversiteye geliyorlar. Onlar için en iyisi, kendi dersinizi bı-

raktırıp, başka derslere odaklanmalarını sağlamak veya hatta düşük notu kabul ettirip onları hatalarından ders almaya zorlayacak bir duruma sokmaktır.

Bölüm. Bütçeleri genellikle derse kayıtlanma belirler. Öğrenciye dersi bıraktırmak veya onun başarısız olması tüm departmanınıza zarar verebileceği anlamına gelir. Buna rağmen böyle öğrencileri geçirmenin olumsuz sonuçları olabilir: Öğrenci notu hak ettiğine inanıp hazırlıklı olmadığı bir üst dersi alabilir. Bu onları tekrar aynı duruma götürmekle kalmaz, aynı zamanda yükü meslektaşlarınızdan birine de yükler.

Üniversite. Bugün üniversitelerin mümkün olduğunca çok öğrenciyi geçirmek istediği varsayılır. Sonuçta, mezuniyet oranı, üniversitelerin derecesini gösteren önemli bir ölçüttür ve daha fazla mezun, daha büyük bir bağış tabanı anlamına gelir (en azından devlet okullarının bile bağışlara dayandığı Amerika Birleşik Devletleri için bu böyledir). Ancak bu kısa vadeli kazançlar, uzun vadeli kayıplarla başa baş hâle geliyor. Aldıkları diplomaların hakkını vermeyecek öğrencileri mezun ederseniz, üniversitenin itibarı zamanla kötüye gidecektir. Bu da, okulun iyi öğrencileri veya hocaları cezbedebilmesini, öğrencilerin aldıkları diplomalardan gurur duyabilmesini ve mezunların okudukları bölüme göre iş bulabilmesini *zora sokabilir.*

Alan. Öğrencinin seviyesine bağlı olarak, akademik alanınız de etkilenebilir. Fazladan ana dal, yüksek lisans ve hatta doktora derecesine sahip olmak genellikle olumludur: Disiplininizin fikirlerini topluma yayar, daha yüksek finansman getirir ve alandan profesyonel hoca ve kişilerden oluşan büyük bir havuz oluşmasını sağlar. Ancak bu insanlar alanınızın içeriğinde, araçlarında ve yöntemlerinde uzmanlaşmamışlarsa, muh-

temelen yarardan çok zarar vereceklerdir. Halkın disiplininize yönelik algısı kötüye gidebilir veya o kişiler gelecek nesil akademisyenleri etkin biçimde zayıflatan hocalar olabilir.

Siz. Sizin için en kolay şey şüphesiz öğrenciyi geçirmektir. Bu hem daha az iş demektir hem de diğer önceliklere geri dönmenizi mümkün kılacaktır. Ancak bunu yapmak itibarınızı etkileyebilir. Diğer öğrenciler kolay lokma olduğunuzu sanabilir. Bir öğrenciyi geçirdikten sonra diğerlerine hayır demekte zorlanacaksınız. Ayrıca mesleki olarak, yukarıda zikredilen paydaşların çıkarlarına en iyi şekilde hareket etme yükümlülüğünüz vardır. Bu yükümlülük, sonuçtan yararlanıp yararlanmamanıza bağlıdır ve yanlış bir hesaplama, toparlaması güç bir geri tepmeye ve hatta kötü bir baskıya neden olabilir.

Bu sıkça rastlanılan senaryo, başlangıçta göründüğünden daha karmaşık hâle gelir. Gördüğüm başlıca sorun, ilk baştaki sadakat yükümlülüğünüzü nereye konumlandıracağınızı bilmemenizdir: Her paydaş makul bir şekilde en önemli olduğunu öne sürebilir ve yaptığınız herhangi bir eylemin kendi içerisinde olumlu ve olumsuz sonuçları vardır. Üniversitelerin, hocaların bu gerilimleri nasıl çözmesi gerektiğine dair pek politikaya sahip olmaması da çözüme hiç yardımcı olmuyor. Genellikle bunları çözmek için tek başınızasınızdır.

Nasıl davranacağınızı bulurken, üniversitenizdeki politik sıcaklığı görmeniz ve eylemlerinizin etkilenen paydaşlar arasında nasıl karşılık bulacağını değerlendirmeniz gerekir. "Doğru" şeyi yapmanın herhangi bir güvencesi yoktur: Hiç ama hiç böyle bir şey yoktur. Aksine, kendini gösteren herhangi bir fırtınanın üstesinden gelme yeteneğiniz, bazı paydaşların ihtiyaç ve isteklerini diğerlerinkinden üstün tutma kararınızı nasıl gerekçelendirdiğinize bağlı olacaktır.

Bir akademisyen olarak böyle bir durumla karşılaşma ihtimaliniz yüksektir. Bunu benim kadar kapsamlı bir şekilde analiz etmemiş olsanız da, şüphesiz kararınızı vermek için bazı kriterler geliştirmişsinizdir.

Bir kez daha söylersek, soyut terimlerle düşünmek, akademik deneyimi "aktarılabilir bir beceriye" dönüştürmenin ilk adımıdır. Her kuruluşun sorunları çözmesi, politik riski değerlendirmesi ve geri tepmeden kendini koruması gerekir. Bu gerçek, yeni bir pazara hizmet etmek üzere olan bir şirket için olduğu kadar, kâr amacı gütmeyen bir kuruluşun yıllık galasına açılış konuşmacısı seçmesi için de geçerlidir. Soyut sorunlar hakkında eleştirel düşünebileceğinizi ve birden çok kötü seçenek arasında karar vermek için bir sistem tasarlayabileceğinizi göstermek, potansiyel işverenlere kurumu koruyabileceğinize dair güven verecektir ve işinize devam ederken Zarar Verme mantrasını benimseyeceğinizi hissettirecektir.

———

Duygusal zekâ (bazen EQ olarak adlandırılır, IQ ile benzerdir) bu bölümde ele alacağım son beceridir. Bu özellik, şu anda iş dünyasında gündemde bir konudur; tek başına işe alınmanızı pek sağlamayacak bir özellik olsa da, sizi diğer adaylardan ayıran ve bir işe alım müdürüne sizi işe alma konusunda güven veren bir özellik olabilir.

Hocalar halk nezdinde, toplumsal ipuçlarını okuyamayan, titrek yaşlı adamlar olarak görülse de, modern akademi çevrenizdeki insanlara karşı son derece duyarlı olmanızı gerektiriyor. Allah'ın her günü kendi alanınızdaki acemiler ile üstleriniz olan uzmanlar, gençler ile yetmişlik yaşlılar arasında gidip gelirsiniz. Bu grupların sosyal beklentileri çok çeşitlidir ve hepsiyle sorunsuz ve etkili bir şekilde çalışmak sizin sorumluluğunuzdadır.

Hem sınıf içinde hem de dışında öğrencilerle yaptığınız çalışmalar da sizi bu alanda eğitir. Ders verirken, insanların ne zaman dikkat kesildiklerini ve ne zaman uyukladıklarını ölçmeniz ve ders planınıza gerçek zamanlı olarak devam etmeniz gerekir. Aynı şekilde, fazladan yardıma ihtiyaç duyan öğrencilerle bire bir oturumlarınız, size olumsuz geri bildirimi nazikçe nasıl ileteceğinizi ve aynı kavramı açıklamanın farklı yollarını bulmayı öğretir. En önemlisi de kişiye özel bir şeyler yapmadan insanları başarıya yönlendirmeyi öğrenirsiniz. Bugünün üniversitelerinde hocaların zihinsel sağlığının ön planda tutulmasına yönelik bir eğilim olduğu için, stres altındayken insanların davranışlarını temelden okumayı ve uyarı işaretlerini nasıl göreceğinizi öğrenmişsinizdir.

Kısacası, akademi dışında pek çok kimsenin umduğundan daha fazla, başkalarına ve çeşitli sosyal durumlara uyum gösterebiliyorsunuzdur. Özellikle dalgalı sularda ustaca gezinmeniz iyi sonuçlanıyorsa, kişilerarası etkileşimleri vurgulayan anekdotları paylaşarak bu özelliği gösterdiğinizden emin olun.

———

Özetlemek gerekirse, hocalık deneyiminiz muhtemelen size akademinin ötesinde pazarlanabilen bir dizi beceri vermiştir. Çoğu eğitimcinin geliştirdiği beş özellik proje yönetimi, topluluk önünde konuşma rahatlığı, toplantı yürütme yeteneği, paydaş dinamiklerini dengeleme kapasitesi ve derin bir duygusal zekâdır. Bu özellikler, herhangi bir organizasyonda çok işe yarayabilir ve yeni bir çalışma ortamına aşina olduktan sonra size gelişmek için sağlam bir saha açar.

HİZMET

Hizmet -yani bölümünüz, üniversiteniz veya disiplininiz için üstlendiğiniz idari görevler- akademinin, dış dünyada size yarar sağlayacak becerileri aşılayan başka bir yönüdür.

Ne yazık ki, birçok akademisyen bu çalışmaları görmezden geliyor ve akademik olmayan ortamlara getirebilecekleri değeri aktarmaya çalışırken bunları zikretmiyorlar.

Bu kör noktayı gidermek, uygun faaliyetleri belirlemekte dikkatli olmaya yarar. Hocalık ve araştırma yapmanızı engelleyen tüm akademik çalışmaları listeleyerek başlayın. Listelediğiniz ögeler arasında fakülte senatosu için komite raporları yazmak, bir öğrenci konferansı düzenlemek veya bölüme çağırılacak misafir hocanın ders programına nezaret etmek bulunabilir. Listenizi oluşturduktan sonra, her bir rolü gözden geçirin ve hangilerini yapmaktan zevk aldığınızı ve hangilerini beğenmediğinizi belirleyin.

Eğer "kadro vaatli" bir konumdaysanız veya kadro adaylığınızdan ayrılmak istiyorsanız, muhtemelen bu alanda zengin bir deneyime sahip olmuşsunuzdur. Yüksek lisans öğrencileri ve kadrolu öğretim üyeleri o kadar şanslı olmayabilir. Üniversitenizdeki geçici elemanlar olarak siz, genellikle "öz yönetim" şemsiyesi altına giren işlerden mahrum kalıyorsunuzdur. Böyle olsa bile, sahip olduğunuz pozisyonlardan en iyi şekilde yararlanın ve ilerlemek istediğiniz bir iş pozisyonu bulursanız, "ziyaretçi" statünüze rağmen o yolda ilerleyin.

Ardından *neden* belirli işleri sevdiğinizi ve diğerlerinden hoşlanmadığınızı sorgulayın. Spesifik olun. Bir pozisyon hakkında karışık hisleriniz varsa, hangi görevlerin ilgi çekici olduğunu ve hangilerinin sizi sıktığını veya rahatsız ettiğini ayrıştırmaya çalışın. *Bunu yapmak, sizi heyecanlandıran ve doğal* olarak daha büyük bir hevesle diğer insanlara aktaracağınız deneyime odaklanmanızı mümkün kılacaktır.

Hizmet deneyiminizi daralttıktan sonra, bunu akademik olmayan bir kitleye nasıl anlatacağınızı düşünün. Hem o pozisyonda nasıl başarılı olduğunuzu hem de hangi kişisel özelliklerin bu kadar etkili olmanızı sağladığını açıklayan bir veya

iki anekdot eklediğinizden emin olun. Şu andan itibaren, bu deneyimleri bilgilendirici mülakatlarınızda gündeme getirin ve aldığınız tepkilere göre bunları nasıl daha iyi hâle getirebileceğinizi düşünün.

———

Herhangi bir hizmet rolünü akademik olmayan kitle için anlamlı ifadelere nasıl çevireceğinizi açıklamak imkânsız olacağı için, kendim deneyimlediğim bir rolün ayrıntılı incelemesini buraya vereceğim. Fakültede Klasik Çalışmalar Topluluğu Başkanı olarak çalışmamı nasıl sunduğumu göstereceğim. Bu pozisyon benim için öz geçmişimde ilk sırada yer alan misafir öğretim yardımcı doçentliğin yerini alacak kadar ilginçti ve akademi dışındaki insanlarla ilişkilendirilebilirdi.

Bu kez son ürün ve bunun amacını anlatmakla başlayalım. Daha sonra, özet bilgi için hammadde işlevi gören deneyimimi anlatıp bu deneyimdeki belirli ayrıntıları neden seçtiğimi açıklayacağım.

2015-2018: Klasik Araştırmalar Topluluğu

Başkan, Koşullu Öğretim Üyeleri Komitesi

Başkan, Kadro Dışı Öğretim Üyeleri Sorunları Danışma Kurulu

Üç yıl boyunca, profesyonel topluluğumdaki yirmi kişilik danışma grubunu, koşullu öğretim üyeleri için bir dizi kazanç ve koruma kazanan bir daimî komiteye dönüştürdüm. Ayrıca mesleki etik beyannamemizde değişiklikler yapıldı ve yeni bir seyahat fonu oluşturuldu. Başarılarım gelir getirmedi ve kuruluşun sınırlı kapsamı dahilinde kaldı. Elde ettiğim başarıda önemli olan şunları yapabilmemdi:

- İnsanları ortak hedefler etrafında farklı bakış açılarıyla bir araya getirmek

- Açık, ardışık aşamalarda uzun vadeli stratejiler uygulamak
- Ekibimin güçlü yönlerinin farkına varmak ve buna göre işi dağıtmak
- Şüphecileri siyasi açıdan hassas hedefleri benimsemeye ikna etmek

Bu açıklama çoğu insana rolüm ve burada yaptığım iş hakkında bilmeleri gereken her şeyi vermek için tasarlanmıştır: başarılarımı belirtiyor, ölçekleri ve maliyetleri hakkında fikir veriyor ve kişisel olarak bunların üstesinden nasıl geldiğimi özetliyor. Bunun yanı sıra diğer bağlamlara da aktarılmasının çok muhtemel olduğunu düşündüğüm birtakım becerileri de vurguluyor: aynı hizaya getirme, proje planlama ve yürütme, görev verme, paydaş yönetimi. Okurun bu noktalardan hiçbirini kaçırmadığından emin olmak için, her beceriyi göze metin yığınından daha hoş gözüken madde işaretleriyle verdim.

Kuşkusuz, bu basit ve tutarlı özeti hazırlamak için birden fazla revizyon gerekti. İşin ayrıntılarını, çabaların ne kadar uzun sürdüğünü veya başarmanın ne kadar zor olduğunu bildiğim için, başlangıçta gereksiz veriler yerine anlamlı bilgileri vurgulamak benim için zordu. Aşağıda bu çalışmaya dair zikredilen daha kapsamlı açıklama, bu noktayı netleştirecektir. Okurken, seçtiğim belirli ayrıntıları ve bunları akademik olmayan terimlere nasıl dönüştürdüğümü göz önünde bulundurarak, bu anlatıyı yukarıdakiyle karşılaştırın.

> Meslek topluluğumun başkanı 2015 yılında kadrolu olmayan öğretim üyelerinin sorunları için bir danışma grubu topladı. Katıldığımda bir yöneticimiz yoktu ve görev sahamız belirsizdi. Sonuç olarak, e-posta trafiğimiz düzensiz hâle geldi. Bazıları bir birlik kurmak istedi ve bazılarıysa kadrolu öğretim üyelerinin ve topluluğun bize hak ettiğimiz değeri veya saygıyı ver-

mediğinden yakındı. Belirgin bir yön yoktu, sadece belli belirsiz öfke çıkışları ve yükselmeler.

Bu şekilde yol alınamayacağını herkes görüyordu. Bu yüzden, grubun sorumluluğunu üstlenmesi için birisi arandığında gönüllü oldum.

Aslında nitelikli olduğumu düşünmüyordum. Bu sıralarda, doktoraya başlayalı bir sene olmamıştı ve bunun da sadece birkaç ayını koşullu öğretim üyesi olarak geçirmiştim. Neyse ki çoğu akademisyen sessiz kalmıştı. Başka bir kişi aday olmuş ve o da başkaları isterse işi alabileceğini söylemişti.

Böylece daha otuz yaşına gelmeden kendimi ulusal bir organizasyonun danışma grubunun başında buldum. Ne yaptığım ya da ne yapacağım konusunda hiçbir fikrim yoktu. Ama beraberimde üç şey vardı: coşku, haftada 3 gün 3 saatlik "hafif" hocalık yükü ve henüz sorunları tanımlamadığımız için bunları çözemediğimize dair farkındalık.

Grubun lideri olarak ilk işim, organize olmamızı sağlayacak bir sekreter seçmekti. Gönüllü olan kadın tartışmalarımızda etkindi ve daha sonra öğrendiğim üzere, fiili başkan olarak hizmet etmekle ilgilendiğini ifade eden diğer kişiydi. Ayrıca Google Dokümanlar'ı kullanma ve ortak çalışma alanları kurma deneyimi de vardı ve önceden bir pazarlama firması için anketler oluşturmuş ve analizler yapmıştı.

Bu araçları hazırlayıp kullanmasının ardından, eldeki sorunun farklı kısımlarına odaklanarak grubu tek yumruk olarak hareket etmek için ikna etmeye başladım. Bu görev göründüğünden daha fazlasını istiyordu. Bunu yapmak için, kadrolu olmayan öğretim üyelerinin mesleki yaşamlarının farklı alanlarında nasıl ba-

şarılı olduklarını toplu olarak değerlendirmeye altı ay ayırdım. Bu sorunları tek tek ele aldık, kişisel anekdotlar ve sistemsel sorunlar üzerine makaleler paylaştık. Ayrıca, alanımız için geniş sayısal veriler üretmek için koşullu öğretim üyelerinin üniversitelerde nasıl göründükleri konusunda araştırma yaptık. Tüm bunlar yapıldıktan sonra bulgularımızı özetleyen bir rapor hazırladım. Bu belge ortak bir anlayış sağladı ve sonraki adımları belirlemek için bize ortak bir zemin sağladı.

O akademik yılın ikinci yarısını gerçek çözümler aramakla geçirdik. Üyelerimizi çalışma gruplarına ayırdım ve her birine bir değerlendirme alanı verdim. Uygun gördükleri şeyleri önermeleri için geniş bir alan tanıdığım hâlde, uygulanabilir çözümlerin pragmatik olması, hiçbir maliyetinin olmaması ve sınırlı eylem kapsamımıza girmesi gerektiğini hatırlattım. Mayıs ayı başlarında, topluluğun izlemesi gerektiğini düşündüğümüz ve öğretim üyelerine daha iyi muamele etmenin yolunu açacağını düşündüğümüz beş hedef belirledik. Daha sonra, önceki sonbaharda tespit ettiğimiz sorunların özetini ve uygulamak istediğimiz çözümlerin açıklamalarını içeren bir taslak hazırladım. Gruptan geri bildirim alıp son revizyonları yaptıktan sonra raporumuzu topluluk yönetim kuruluna sundum.

Görünüşe göre, ilk yılda elde ettiğimiz başarılar onları etkiledi. Kurul, danışma grubunun gelecek takvim yılının başında bir daimî komiteye dönüştürülmesi tavsiyemizi kabul etti; bu, belirlediğimiz hedefleri takip etmemize ve ileride yenilerini belirlememize olanak sağlayacak bir sonuçtu. Ayrıca, koşullu öğretim üyelerine topluluğun yıllık konferansına katılmaları için seyahat hibeleri sağlamak için başka bir kaynaktan para buldular. Bunu istememiştik, ancak raporumuz onla-

rı bu önemli sorunun bir an önce ele alınması gerektiğine ikna etti.

Bu zaferin tek olumsuz sonucu, topluluğun yönetmeliğine daha yakından bakmak zorunda kalmamızdı. Yani, komite kalıcı hâle gelince grubumuz yirmi üyeden altıya düştü. Daha az insan, daha az çalışma saati anlamına geliyordu. Bu yüzden bahar döneminde yönetim kuruluna önerdiğimiz girişimlerden sadece ikisine odaklanmaya karar verdik.

Başlıca meselemiz topluluğun mesleki etik beyannamesini, muhtemel koşullu öğretim üyelerini kapsayacak şekilde değiştirmekti. Bu süreç uzun ve karmaşıktı: düzenlemeler önermek, ilgili başkan yardımcısından destek almak ve oylama için etik beyannamesinin gözden geçirilmiş hâlini genel üyelik için uyarlamak zorundaydık. Sonuçta, yaklaşık on sekiz ay sürdü ama sonunda bizim lehimize sonuçlar aldık.

Bu sürede, başkanlık görevim neredeyse bitmişti. Farklı disiplinlerde muadil pozisyonlarda yer alan kişilerle bir toplantı düzenleyip nasıl birlikte çalışabileceğimize dair bir beyin fırtınası yaptıktan sonra, görevimizi destekleyebilmesi adına bayrağı halefime devrettim.

Son birkaç dakikadır çok sıkıldığını tahmin edebiliyorum. Eğer böyleyse, bunun iyi bir sebebi var. Daha önce de söylediğim gibi, çoğu insan başkalarının iç yaşamlarını umursamıyor, başkalarının deneyimlerinin kendileriyle ne kadar alakalı olduğunu önemsiyorlar.

Daha açık olalım. Kısalık dışında, anlatılarımdaki en büyük fark, anlatımcıların "odaklama" (*focalization*), yani bir konuşmacının veya yazarın bir hikâye anlatırken benimsediği bakış açısıdır. Az önce aktarmayı bitirdiğim uzun metin *içsel* bir bakış sunuyor; nasıl hissettiğimi, neden harekete geç-

tiğimi ve sürecin her adımında nasıl karşılık verdiğimi vurguluyor. İşimin bu ayrıntılarını yakından bilmeme rağmen, kesinlikle görülmezler; onları siz göremez veya deneyimlerimin gerçek yansıması olduklarını doğrulayamazsınız. Tek yapabileceğiniz sözüme güvenmek.

Öte yandan, bu iş rolünün öz geçmişimdeki hâli *dışarıdan* bir bakış açısı sunuyor. Size en önemli başarılarımı hızlıca anlatıyor ve bunları kişisel gücümle başardığımı söylüyorum. Alan kısıtlaması bu iddialardan herhangi birini kanıtlamama izin vermediği hâlde, hepsi bir referans veya karşılıklı iletişim yoluyla doğrulanabilir. Sonuç olarak inandırıcı duruyor ve yazdığım şeyin boşa övünmekten daha fazlası olduğu konusunda güven veriyorlar.

"Ama bekle," diye düşünüyor olabilirsiniz, "bunları kendi başına yapmadın! Bunu senin için yapan bir ekibin vardı. Onların çalışmalarından kendine nasıl pay çıkartabiliyorsun?"

Bu eleştiri bir noktaya kadar geçerlidir. Birlikte çalıştığım insanlar, komitenin ağır yükünü üstlendi ve onlar olmadan onda biri kadar etkili olamazdım. Ancak öz geçmişimin hedef kitlesi çalıştığım kuruluşu veya ilgili kişileri bilmiyor. Benim hakkımda bir şeyler öğrenmek, ne yaptığımı görmek ve onlar için ne yapabileceğime dair, umarım, bir fikir edinmek için okuyorlar. Sonuç olarak, grubun çabalarının ve benim yönetimim altında elde ettiğimiz kazanımların idare edilmesi dahil, *makul bir şekilde* hak iddia edebileceğim başarılara odaklandım. Komiteyi ben *yönettiğime* göre, bunu gizlemek önemsiz; ayrıca her hâlükârda bu bir öz geçmişin temel beklentisiyle uyuşuyor: Kendi başarılarınızı ilan ediyorsunuz.

———

Hizmet pozisyonları genellikle en uygun deneyimi sağlar. Hizmet görevleri, pek çok akademisyene liderlik becerileri geliştirme, dalgalı sularda girişimleri yönlendirme ve hocalıkla

ilgili olmayan konularda kapasite geliştirme ve bilgi oluşturma fırsatı verir. Hepsinden iyisi, herhangi bir sektörden insanların anında tanıdığı, değer verdiği bir beceri olan bir bütçe yönetimine imkân tanırlar. Kendi deneyimlerinizden vurgulamayı seçtiğiniz hizmet rolleri ne olursa olsun, bunları harici terimlerle ifade etmeyi ve alaka düzeylerini mümkün olduğunca belirgin hâle getirmeyi unutmayın.

ARAŞTIRMA

Günlük araştırma faaliyetlerini açıklamanın zor olması lehinize bir şeydir. Bu süreçler oldukça özelleşmiş ve tekrarlayan niteliklere sahiptir ve çoğu yabancıya işmiş gibi görünmez. Fen bilimlerindekiler şanslısınız: Akademisyen olmayanların "araştırma" kelimesini duyduklarında ilk düşündükleri şey laboratuvarda uzun saatler geçirmektir. Diğerleri, örneğin bir tarihçinin sosyal bilimlerde bir proje için anket yaptığını veya arşivlere gömüldüğünü düşünebiliyor; gelgelelim bu birkaç sahne, bu kelimenin popüler tahayyüldeki saçmalıklarını tüketiyor. Sonuçta, son beş ila on yılı nasıl geçirdiğinizi henüz hiç bilgisi olmayan insanlara açıklamakta zorlanabilirsiniz.

Araştırmayı iki faaliyet sınıfına ayırıyorum. İlki, bu işi yapmak için kullandığınız yöntemler ve araçlar dahil olmak üzere laboratuvardaki, sahadaki veya kütüphanedeki çalışmaları kapsıyor. İkincisi yazmayı, yani çalışmalarınızı insanların sizin müdahaleniz olmadan erişip anlayabilecekleri bir biçime çevirmeyi kapsar.

———

Yazmanın üstesinden gelmek daha kolay olduğu için önce onu ele alalım. Bir akademisyen olarak, seminer makaleleri, tezler, makaleler, vaka çalışmaları ve hatta monografiler yazmak için sayısız saat harcamışsınızdır. Bilgi edinmenin disip-

lininizde aldığı biçim ne olursa olsun yazmak, karmaşık fikirleri doğru ve açık bir düzyazıya dönüştürmenizi gerektirir.

Fikirleri kafanızdan bir sayfaya aktarırken kullandığınız duyarlığın son derece nadir olduğunu öğrenmek şaşırtıcı gelebilir. Akademi dışındaki insanlar aynı kavramı ifade eden çok sayıda kelimeye ve ifadeye sahiptir diyebiliriz. Deneyimlerime göre profesyoneller özellikle savaş, atletizm ve kumar metaforlarına bayılıyorlar ve sıklıkla akla ilk gelen veya son bahsedilen ifadeyi kullanırlar. Düşüncenin tamlığına ve doğruluğuna nadiren rastlanır.[29]

Bu bilgi aktarma yöntemi işe yaradığında, kesinlikle etkilidir. Çoğu zaman da işe yarıyor. Ancak başarısız olduğunda iletişim durma noktasına gelir ve ilerlemek için her çaba başvurulabilir görünür. İş hayatımda tespit ettiğim en yaygın suçlular şunlardır:

- Yazarın kafasında tek yönlü görünen ancak sayfada farklı okunan ifadeler
- Belirsiz olaylara, kişilere veya kültürel özelliklere göndermeler
- Tanıdık olmayan veya anlaşılmayan deyimler

Akademik yazarlar bu tuzaklardan titizlikle kaçınırlar. Her zaman veciz yazmayabiliriz, ancak kalıcı olmaya tasarlanmış, açık ve net düzyazı yazmak için eğitim aldık. Bu beceri, işlerin her geçen gün daha fazla çevrimiçi ortamlarda yürütüldüğü ve işgücünün giderek daha küresel boyutlara ulaştığı bu günlerde özellikle değerlidir.

---

29 Bu fenomenin daha kapsamlı ve daha mizahi bir değerlendirmesi için, Molly Young'ın "Garbage Language: Why Do Corporations Speak the Way They Do?," Vulture, 20 Şubat 2020: https://www.vulture.com 2020/02/spread-of-corporate-speak.html.

Yıllarca süren araştırmalardan edindiğiniz bir diğer özellik, bir biçim rehberini hızlı ve düzgün şekilde uygulama yeteneğidir. Tutarlılık, kuruluşların markalarının dış dünyaya temiz bir imajını sunmalarına olanak tanıyan ciladır ve bu tez yazan veya makale yayımlayan herkesin sahip olduğu bir beceridir. Bu özellik, herhangi bir iş için, bilhassa da iletişim ve pazarlamadaki yazma yoğunluğu olan pozisyonlar için değerlidir.

Daha geniş anlamda, araştırmanız aynı zamanda uzun vadeli bir proje tasarlayabileceğinizi, onu parçalara ayırabileceğinizi ve asgari gözetimle başarılı bir şekilde uygulayabileceğinizi göstermektedir. "Hocalık" bölümünde proje yönetiminden bahsetmiş olsam da, burada konuyu daha da genişletmeliyim.

Akademik araştırmaya bağlılığınız, güçlü bir içsel motivasyona sahip, şevkli birisi olduğunuzdan şüphe duymayı engeller. Sonuçta, kariyerinizi bilginin nerede yetersiz olduğunu bulmak ve çetrefilli sorunları çözmek için yollar bulmak üzerine inşa ettiniz. Bu özellik, kim olduğunuzun bir parçasıdır ve nereye gitseniz beraberinizde götüreceğiniz bir şeydir. Ayrıca bu özellik sizi öne çıkarır: Birçok insan, kendilerine söyleneni yapmaktan ve harekete geçmeden önce belirli talimatlar beklemekten hoşnuttur. Belirgin boşlukları doldurmak ve üstleri için daha az iş bırakmak için inisiyatif alanlar genellikle öne geçer.

Akademisyenler de aynı şekilde bir sorunu çözmek için kullandığımız aracın doğru araç olup olmadığını, eğer değilse, daha iyi bir yaklaşım bulmak için nereye başvuracağımızı bilir. Aslında bu, David Stevens'ın yükseköğrenim dışında hiçbir yerde öğrenilemeyeceğini söylediği bir şeydir.

David'in Princeton'daki arkadaşları onun gibi yalnızca siyaset bilimci değildi. Sibernetik, antropoloji ve ekonomiden anlıyorlardı. David bu tuhaf ve çeşitli konuları anlamaya çalışıyordu. Ancak bu deneyimin David'in kişisel gelişimi üze-

rinde önemli bir etkisi oldu. Ona farklı alanlardaki insanların nasıl düşündüğünü ve sorunlara nasıl yaklaştığını öğretti. Bu da onu kendi bilgisindeki boşlukların farkında ve diğer profesyonellerin karmaşık sorunları çözmek için benzersiz yeteneklerini nasıl uygulayabileceklerine karşı duyarlı hâle getirdi.

Akademiden ayrıldığından beri David, bu deneyimin değerini gitgide daha fazla fark etmeye başladı. İş ve siyaset sahasındaki birçok meslektaşının bir grup önünde yanlışlanmaktan rahatsız olduğunu gördü. Bu refleks kısmen anlaşılabilir: Mesleki itibar güvenilirliğe bağlıdır, pek çok insan kendi konumlarına meydan okuyan bilgiler konusunda ürkek davranır. Ne yazık ki, bu kaçınma bazen çok ileri gidebilir ve insanları geçerli karşı kanıtları görmezden gelmeye veya yeterince incelikli olmayan tavsiyeleri kullanmaya sevk edebilir.

David'in diğer düşünme biçimlerine maruz kalması ve bunlardan rahatsızlık duymaması onu bu zayıflığa aşina kıldı. Yeni yaklaşımlara kendiliğinden açıktır ve önündeki zorlukların üstesinden gelmek için etkili ve verimli yöntemleri nerede bulacağını bilir. Sonuçların önemli olduğu bir dünyada, bu açıklık onu piyasada farklılaştıran bir güç kaynağı hâline getirdi.

Proje yönetimi ve bununla ilgili sorun çözme becerileri yükseköğrenimin her köşesinde uygulandığı hâlde, disiplininiz fen bilimlerindeyse deneyiminiz hakkında konuşmak avantajlı olabilir. Araştırmanız, genellikle ekipler içerdiğinden -hatta asistanları doğrudan denetlemiş dahi olabilirsiniz- sorumluluklarınızı akademi dışındaki kitle tarafından anında anlaşılabilecek yönetimsel terimlerle anlatabilirsiniz.

Öğrenci olarak geçirdiğiniz uzun görev sürenizi olumluya dönüştürmek de mümkündür. Akademideyken karmaşık, belirsiz ve çoğu zaman çelişkili bilgileri anlamlandırmak için yıllar harcadınız ve alanınızda uzmanlaşmadan önce, o alan

hakkında çok miktarda genel bilgi edinmeniz gerekiyordu. Başladığınız sıralarda bu konuların birçoğu alışılmadık gelmiş, muhtemelen bazılarını düpedüz sıkıcı bulmuşsunuzdur. Bu deneyim her şeye rağmen önemli bir özelliği vurguluyor: Yeni konuları hızlı bir şekilde öğrenmede son derece iyisiniz. Bunu her gün, çoğu zaman düşünmeden yapıyorsunuz.

Emin değil misiniz? Tanıdığım her yüksek lisans öğrencisinin, kısa sürede öğrenmek durumunda kaldıkları konulardan ders verme hikâyesi vardır. Belki hasta bir meslektaşınız için kolonyal Amerika'daki ırk meselesini açıklamanız veya kampüs içi bir görüşme için Mezopotamya sel mitlerine dair bir ders vermeniz gerekmiş olabilir. Ayrıntıları ne olursa olsun, iyi bilmediğiniz bir konuya dalmanız, temelleri anlamanız ve kısa sürede halka açık bir toplantıda tutarlı bir anlatım sunmanız gerekmiştir.

Akademinin dışında, bu beceriye sürekli bir ihtiyaç olmasının dışında, bunu iyi yapabilecek insanlar da çok az. Hızlı öğrenme yeteneğinizle gurur duyun ve bunu piyasada öne çıkmak için kullanın. Bilgili biri size doğru yönü gösterdiği sürece, rekabetçi bir ortamda, bir müşteriye yönelik gelecek fırsatları konusunda veya bir kuruluşun bilgilendirilmesi gereken başka herhangi bir şeyde çabucak "ukalalık" yapabilirsiniz.

———

Peki ya gerçek uzmanlık alanınız? Akademik bilgi ve becerilerinizi pazarlamak, tek başınıza uğraşmanız gereken zor bir iştir. Yine de, sizi doğru yöne yönlendirecek birkaç ipucu sunabilirim.

Temel bir tanımla başlayalım. Araştırma, özünde, bir konu hakkında belirli bilgileri yinelemeli arama sürecidir. Uygulama, iki farklı görevi gerektirir: (1) verileri yapılandırılmış ve eleştirel bir şekilde analiz etmek ve (2) bu verilerle ilgili başlıca düşünce biçimlerinin görece güçlü yönlerini değerlendir-

mek. Bu çabaların (bir ihtimal) ortaya çıkardığı buluş, ilginin büyük çoğunluğunu üzerine çeker ancak bu aslında sadece bir yan üründür. Sonuçta, eski bir soruna yeni bir yaklaşım geliştirmek için, önceki çözümlerin neden başarısız olduğunu anlamalısınız.

Bu tür bir değerlendirmeyi nasıl yaptıkları açısından çalışma alanları farklılık gösterir ve farklı sahalar kullandıkları belirli araçlar ve yaklaşımlara göre belirlenir. Bu yüzden bunlara disiplin deriz: Belirli bir alanda faaliyet gösterenler içten gelen bir saikle çalışmalarını belirlenen standartlara göre yürütürler. Bu açıdan bakıldığında, araştırma daha erişilebilir hâle gelir. Akademi dışındaki çoğu insan *ne* okuduğunuzu anlamasa bile, muhtemelen işinizi *nasıl* yaptığınızı kavrayabilir.

En esrar dolu becerileri bile yükseköğrenim dışında anlamlı ifadelere nasıl çevireceğinizi göstermek adına, araştırmamı örnek olarak kullanacağım. Bir akademisyen olarak kullandığım esas araca filoloji (yani, "kelime sevgisi veya mantık") denir. Esasen, bir edebiyat eserindeki büyük, tematik konuları, onu oluşturan dilin yakından okunması ve dikkatli analizi yoluyla ortaya koymak için uygulanan bir tekniktir. Filolojik analiz süreci fazlasıyla yapısaldır ve bir metne birden fazla düzeyde bakmanızı gerektirir:

1. Kullanılan tekil kelimeler, yazarın bunları başka bir yerde nasıl kullandığı ve diğer yazarlar tarafından nasıl kullanıldığı
2. Kelimelerin sahneleri oluşturmak için nasıl bir araya geldiği, bu sahnelerin büyük esere nasıl uyduğu ve önceki veya sonraki edebi eserlerdeki paralel sahnelerde o yazarın iletmeye çalıştığı şeyin karşılığının olup olmadığı
3. Yazarın kültürel veya tarihsel bağlamının başka yorumları gerektirip gerektirmediği veya yüzeydeki an-

lamdan ayrı, alt metinler için potansiyel oluşturup oluşturmadığı

4. Bu kelimeler, sahneler, paralellikler, bağlamlar ve alt metinlerin anlatının genel ilerleyişine veya havasına nasıl katkıda bulunduğu veya bunlara nasıl karşı durduğu

Bu araştırmanın içeriği çoğu insanı ilgilendirmez, ancak bu tür analizleri bir defadan fazla yapmak beni yazılı ifadeyi değerlendirmekte ustalaştırdı. Dilin okuyucularını nasıl etkilediğini ve sözcüklerde veya sözcük sırasındaki ince değişikliklerin nasıl farklı bir tepkiye yol açabileceğini ölçmeyi öğrendim. Bu süreçte, retorik araçları hassas bir şekilde tanımlamak için bir kelime dağarcığı geliştirdim. Bu bilgi, belirli kelime öbeklerinin neden güçlü olduğunu veya diğerlerinin neden dramatik olmadığını açıklamamı mümkün kılıyor. En önemlisi, akademide öğrendiğim filolojik çerçeveyi bildiğim bir dil ve kültürde oluşturulmuş herhangi bir metne uygulayabilirim. Roma epik şiiri, araçlarımı keskinleştirmek için kullandığım bileme taşıydı.

Konuyu daha basit bir şekilde ifade etmek gerekirse, klasik eser çalışmaları beni ikna edici konuşmanın ne olduğu ve nasıl olması gerektiği konusunda eğitti. On yıllık uygulamadan sonra bu alışkanlık bir refleks hâline geldi. Dünyayı dolaşırken, sürekli olarak gramer hatalarını görüyorum, tuhaf cümleleri eleştiriyorum ve onları daha iyi hâle getirmenin yollarını düşünüyorum. Bir reklam hedefi ıskaladığında ya da bir TV senaryosu kötü olduğunda tüylerim diken diken oluyor ve yazarların nerede yanlış yaptıklarını belirlemeye çalışıyorum.

Bu becerilerin stratejik iletişimle ilgisi belirgin olmalıdır. Dili hızlı bir şekilde nasıl parçalara böleceğimi, daha basit ve daha etkili olması için yeniden nasıl ifade kazandıracağımı biliyorum. Sadece kelimelerin ne anlama geldiğini değil, daha

geniş bir bağlamda nereye uyacaklarını, hedef kitlem tarafından nasıl algılanabileceklerini de düşünüyorum. Bu beceri, yeni bir teknolojinin faydalarını bir baş finans görevlisine anlamlı gelen kelimelerle ifade etmeme veya bir pazarlama şefine farklı muhasebe defterlerinin daha değerli işler için nasıl zaman kazandırdığını anlatmama olanak tanıyor. Kısacası, bir kuruluşun güçlü yönlerini geniş bir kitleye aktarabilen usta bir çevirmenim.

Yanılmayın, akademik becerilerimi bu kadar açık bir şekilde tanımlamak kolay olmadı. Bir işe girebilmek için yeterince iyi olabilmek için iki yıl deneme yanılmayla geçti ve bugün bile akademik geçmişimden söz açıldığında doğru şekilde sunmak için uğraşıyorum. Mükemmel olmanıza gerek yok. Araştırma becerilerinizin laboratuvar veya kütüphanenin ötesinde ilginç ve alakalı olduğu makul bir durum ortaya koyabilirseniz işe alma müdürünü yanınıza çekebilirsiniz.

Bunu benden daha hızlı yapmak için birkaç ayrıntıya dikkat edin. İlk olarak, araştırmanızı *nasıl* yürüttüğünüzü, çalıştığınız *şeyin* ayrıntılarından ayırt edin. Akademik çalışmalarım bana küçük detaylardan büyük resme hızlıca geçmeyi veya antik dünyadan bir metafor kullanırsam, hem mozaiği hem de çinilerini görmeyi öğretti. Bir klasikçiyken bunu fark etmemiş olsam da, bu beceriye son derece nadir rastlanır: Bugün birlikte çalıştığım profesyonellerin çoğu yalnızca birini yapabiliyor.

Eğer uzman olmayan birine söylediğim ilk şey, Roma iç savaşı hakkındaki bir şiir üzerinde çalıştığım olursa, o kişiye ikisini de yapabileceğimi ifade etme şansımı bir daha asla yakalayamam. Yıllar boyunca anlamlandırmaya çalıştığım kelimelere, karakterlere ve antik felsefelere daldığımda durum daha da kötüleşiyor. Bu tür konuşmalar yabancılaştırıcıdır. Bunun yerine, araştırma yaklaşımınızı mevcut en geniş ve en

temel ifadelerle açıklayın ve kullandığınız yöntem ve araçların nasıl anlamlı bir içgörü ürettiğini gösterin.

İkincisi, kendinizi satmaya çalışırken stratejik olun. Biriyle buluşmadan önce, değer verdiği beceriler hakkında bir çalışma yapın ve deneyiminizi karşılık bulacak ifadelerle çerçevelemeye çalışın. Arayışımı iletişim alanındaki işlerle sınırlandırdıktan, bu alandaki işe alım görevlilerinin okuyuculara ve dile olan duyarlılığımı önemseyecekleri varsayımıyla çalışmalar yaptıktan sonra mesajımı iyileştirdim. Farklı bir işe başvururken veya eğitim aldığım alanı akademi içinde tartışırken bu becerileri öne sürmek işe yaramasa da hedef kitlem için etkili bir seçim oldu.

Araştırma deneyiminizi çevirirken hemen en iyisini yapabileceğinizi ummayın. Bu alandaki becerilerinizin her biri üzerinde sırayla çalışın, bunları bilgilendirici mülakatlarda tanımlayarak alıştırma yapın ve ikna edici bir şeye vurgu yapana kadar yaptığınız tanımı iyileştirin. Yeterli zaman ve cilayla, araştırmanız hakkında anlattığınız hikâyenin parlamasını sağlayacağınızdan emin olabilirsiniz.

Model Bir Öz geçmiş

Her şey bir araya geldiğinde bu tavsiyenin nasıl bir hâl alacağını görmenin zamanı geldi. Aşağıdaki öz geçmiş, mevcut çalışmalarının hassaslığı nedeniyle anonimlik isteyen bir antropoloji doktorantındandır. Bu talebe saygı duyarak ona "Taylor" adını verdim ve işverenleri, eğitim kurumları ve yayınları için göreceğiniz üzere eğlenceli başlıklar kullandım. Bununla birlikte aşağıdaki öz geçmiş, o kişinin başarılarına ve bunları nasıl tanımladığına neredeyse birebir uymaktadır:

Taylor Sloed, Dr.

Günlük içgörüleri hızlandırılmış etkilere dönüştürür

DENEYİM

UX Araştırmacısı, Macrasoft
Ocak 2019 – Günümüz

- PolyProduct için, iç ve dış değerlendirmelere göre yeni eleştirel kullanıcı deneyimleri hazırlıyor
- Kullanılabilirlik, uzaktan kullanım ve kafe incelemeleriyle yeni PolyPruduct değerlendirmesinin kriterlerini ve protokollerini belirliyor
- Kurumsal PolyProduct araştırmaları için ülkeleri ziyaret eden paydaşlar için empati inşası alıştırmaları belirledi
- PolyProduct girişim platformları için yeni ölçütleri belirledi

Doktora Sonrası Araştırmacı, California Üniversitesi, Bath Covina
Eylül 2018 – Aralık 2018

- Buenos Aires'te bir ailenin kuşlar ve ölümle ilişkileri üzerine on dakikalık etnografik film yönetti
- Güvercin Avcıları (Puffin 2019) hakkında kitabını bitirdi ve Arjantinli kuş gözlemcileri için bir yazı yazması istendi

Doktora Sonrası Araştırmacı, Arjantin Ulusal Üniversitesi
Eylül 2016 – Ağustos 2018

- Araştırma yöntemleri dersi verdi, Arjantin'de ticari amaçlı kuş satanlara dair bir makale yayımladı, Arjantinli kuş gözlemcilerinin neden dürbün kullanmadığına dair, ödül alan bir yazı kaleme aldı

Öğretim Üyeliği, **Sanford Üniversitesi**
Eylül 2010 – Eylül 2016

- Arjantinli kuş avcılarının iklim değişikliğinin fiziki ve psikolojik zorluklarıyla uğraşarak nasıl yetiştiğini ele alan 24 aylık etnografik bir alan çalışmasına dayanan tezini savundu

EĞİTİM

Sanford Üniversitesi, Palo Alto, CA
Sosyokültürel Antropolojide Doktora
Eylül 2010 – Eylül 2016

Thomas Jefferson Üniversitesi, Washington D.C.
Latin Amerika Çalışmalarında Yüksek Lisans
Eylül 2005 – Mayıs 2009

BECERİLER

Etnografi
Ülke çalışmaları
Uluslararası araştırma
Araştırma tasarımı
Özet yazma
Topluluk önünde konuşma
Video editörlüğü
Kullanılabilirlik testi
Bölümlendirme çalışmaları
Araştırmalar
Literatür değerlendirmeleri

YAYINLAR

Güvercin Avcıları: Bir Etnografi (Puffin 2019)
"Kaybolan Papağanlar" (2018)
"Kuş Şiddeti" (2018)
"Belirsiz Zamanlarda Kuşçuluk" (2017)
"Açık Renkli Tüylü Arkadaşlar" (2017)

DİLLER

İngilizce (Anadil)
İspanyolca (Akıcı)
Portekizce (Konuşma, iyi)

İLETİŞİM

taylor.sloed@jeemail.com
555.867.53.09

Bu öz geçmiş, bir web sitesini anımsatan şık, modern bir düzenle basit bir hikâye anlattığı için işe yarıyor. Çoğu insan bilgilerini çevrimiçi olarak aldığından, bu seçim onu tanıdık ve özümsenmesi kolay hâle getirir.

Peki ya ayrıntılar? Dikkati ilk önce çeken şeyle başlayalım: isim. Büyük boyutlu yazı tipi, bir kâğıt yığınında fark edilmeyi kolaylaştırır ve hemen aşağısındaki satırı okumaya davet eder. Bu kısa ama öz cümle, küçük bir alana çok şey sığdırıyor. Hem Taylor'ın çevresindeki dünyayı gözlemlemede uzman olduğunu hem de gerçek sorunları hızlı bir şekilde çözmek için bu gözlemleri uygulamaya ilgi duyduğunu gösteriyor.

Şu anda teknoloji endüstrisindeki geçici rolüyle ilgili maddeler de iyidir. Farklı bağlamlarda araştırma yapma deneyiminin yanı sıra, diğer insanlara gözlem yöntemlerini öğretme becerisini de gösteriyor. Taylor'ın bu görevlerde ne kadar etkili olduğunu gösteren bir "başarı" olmamasına rağmen, bu metin onun akademik olmayan bir ortamda gerçekleştirebileceklerini göstermektedir. Bu müdahale önemlidir: Yanlış bir tutum olsa da, bazıları doktora derecesinin akademik olmayan organizasyonlarına "uyup uymayacağını" sorgulayacaklardır.

Çoğunuzun, deneyim sahibi olmanın birincil yolu olarak lider bir teknoloji şirketinde yarı zamanlı bir iş bulamayacağınızı biliyorum. Böyle olsa bile, bu bölüm, istediğiniz kariyer için ihtiyacınız olan becerileri size öğreten bir hizmet veya gönüllü iş hakkında nasıl bahsedeceğinize dair bir model sunmaktadır.

Taylor, akademik pozisyonlara bakışında da kurnazdır. Her birine sadece bir veya iki madde yazarak, herkesin takdir edebileceği başarılara odaklanmıştır: film yönetmenliği, kitap bitirmek, ödüllü bir makale yazmak. Bu projeleri bir yüksek lisans öğrencisi, doktora talebesi veya hocayken üstlendiğini gizlemiyor, ancak tipik akademik yazım jargonu kullanmak-

tan kaçınıyor. Taylor ayrıca yükseköğrenimdeki çalışmasıyla aradığı pozisyonlar için gerekli beceriler arasında net bir çizgi çizer (pratik, araştırma, finans, etnografik, iklim kelimelerine dikkat edin). En önemlisi, bu özelliklerin her biri Taylor'ın kendi etiket çizgisini yaşadığını gösteriyor: Günlük içgörüleri hızlandırılmış etkiye dönüştürmek.

Taylor, eğitim, diller ve iletişim bilgileri gibi diğer ayrıntıları ana metinden ayırıyor. Bu tür ikincil içerik, Taylor'un kimlik portresini renklendirebilir, ancak bunları kullanmıyor. Bu bilgilere daha belirgin bir yer ayırmak okuyucunun sınırlı ilgisini boşa harcardı.

Ayrıca, bu öz geçmişte gezinmeyi kolaylaştıran estetik dokunuşlara da dikkat edin. Taylor, bölüm başlıklarını belirgin yapmak için büyük harfler; ismi, deneyimleri, eğitim pozisyonları ve ana metin için biraz farklı yazı tipleri kullanarak görünür bir bilgi hiyerarşisi oluşturmuştur. Aynı zamanda, belgenin iki sütunlu tasarımı, uzun açıklamaları daha kısa ifadelerden ayırıyor. Bu düzen, ikinci bölümde madde işaretlerine olan ihtiyacı azaltıyor ve sayfanın kalabalık hissini önleyen bol miktarda boşluk veriyor. Bir bütün olarak bakıldığında, bu özellikler okuyucunun sayfaya göz atmasını ve istediği bilgileri bulmasını kolaylaştırır.

Günümüzde öz geçmişlerin çoğunun yazdırılmayıp bilgisayar veya telefonlardan görüntülenmesi, daha fazla tasarım olanağı sunuyor. Örneğin, temel bölümlere (isim, ana başlıklar) daha hızlı bir şekilde dikkat çekmek için basit bir vurgu rengi kullanabilir; yayımlanma tarihini ve yerini belirtmeden okurlarınızı yayımlanmış çalışmalarınıza yönlendirmek için bağlantı köprüleri kullanabilirsiniz.

Nihayetinde Taylor'ın düzeni, akademiden ayrılan biri için son derece etkilidir. İlk deneyim ögesinin ve beceri listesinin uzunluğunun neredeyse eşit olduğuna dikkat edin. Bu ögele-

rin arasındaki beyaz boşluk çizgisi, Taylor'ın şu anki işine ait açıklama okunduktan hemen sonra becerilere dikkat çekiyor. Bu bölümdeyken, sadece iyi olduğunu düşündüğü becerileri görmüyorsunuz, iş odaklı ve belirli bir iş için gerekli nitelikler listesinde görülebilecek anahtar kelimelere de rastlıyorsunuz. Öz geçmiş tasarımının parlaklığı burada yatıyor: Birçok işe alım müdürü bu noktada bir görüşme planlamak isteyip istemediklerini belirlemiş ve Taylor'ın kariyerlerinin çoğunu akademide geçirdiğini kavramamış olacaktır.

Kısacası, bu öz geçmiş, sizin yerinizde olan biri için -ve hatta hocalık dışında başarılı bir iş bulduktan sonra bile benim benimsemeyi seçtiğim- bir model sunuyor.

Sonuç

Bu bölüm size akademik olmayan kişilere mezuniyetinizin neden bu çabaya değer olduğunu açıklamanız için gereken araçları verdi. Aslında, deneyiminizi yeniden şekillendirmek kariyer geçişinizde önemli bir adımdır: Yükseköğrenimde geçirdiğiniz zamanı gizleyemeyeceğiniz için, bunun hesabını verebilmeniz gerekir.

Becerilerinizi yeni kitlelere aktarmaya alıştığınızda -ve bunu tutarlı bir şekilde, ustalıkla yapabildiğinizde- dikkatinizi daha uygulamalı bir yaklaşım gerektiren etkinliklere çevirmenin, sahip olduklarınızın ötesinde yeni güçler geliştirmenin zamanının geldiğini anlayacaksınız.

Eylem Ögeleri

1. Kariyer günlüğünüze yalnızca üç cümleden oluşan bir giriş yazın: güçlü yönlerinize ve ilgi alanlarınıza genel bir bakış. Kendi mesleki değerinizi tek bir cümleyle ifade edene kadar bu girişi haftalık olarak gözden geçirin.

2. Akademik deneyiminizi ilgilendiğiniz alanlardaki insanların anlayabileceği ifadelere çeviren bir öz geçmiş taslağı hazırlayın.

3. Bilgilendirici bir mülakatla bağlantı kurduğunuz bir kişiye ulaşın ve ondan ilk öz geçmiş taslağınızı eleştirmesini isteyin.

5. Gelişmek

İlk yılımı, sınıfın dışında üniversite yönetimine odaklanan işler arayarak geçirdim. Aramamı bu kadar kökten sınırlamak bir hataydı. Bu rollerden birine gelmekten mutlu olacak olsam da, zaten bildiğim bir sektörün ötesine bakmayı reddetmek, yeni bir kariyer arayışımı önemli ölçüde uzattı.

Ama bu noktada hâlâ yükseköğretimde çalışma fikrine bağlıydım ve yanlış bir şekilde bu alana özel veya devlet sektöründen daha kolay dönebileceğimi varsaydım. Ancak kabul, terfi ve hizmet öğreniminde iş bulma konusundaki başarısız girişimlerden sonra, nihayet fildişi kulenin dışında hangi işlerin var olduğunu araştırdım.

Bu yeni dünyanın güneşi gözlerimi kamaştırırken büyüklüğü ve kendi yetersizliğimin üstesinden geldim. New Orleans'taki iki butik danışmanlık firması, çalışanlarının biyografilerini web sitelerine koyuyor. Her biri profesyonel başarılar, hayır kurumlarında çalışmalar, liderlik forumları ve müzikten atletizme kadar çeşitli hobileri içeriyordu. Bu profesyoneller *her şeyi*, en iyi şekilde yapıyorlardı. Anında öz geçmişimi diğerleri gibi görmeye başladım. Gurur duyduğum başarılar küçük ve önemsiz geldi.

Dan Porterfield ile yaptığım sohbet -o zamanlar bir yıl geçmişti- bir anda kafama dank etti. Onun tavsiyesinin sadece bir parçasını tuttuğumu fark ettim. Bilgilendirici mülakatlar ve akademi içindeki hizmet görevleri bana çok şey öğretti. Ama elimden geldiğince bu dünyaya tutunmaya çalışarak, eşit derecede önemli bir görevi ertelemiştim: kendimi yeniden keşfetmek için gerçek bir iş yapmak.

Öz geçmişinizle Yüzleşmek

Bir iş bulmak, akademi dışındaki alıcılara akademik ürünler satmaktan daha fazlasını gerektirir. İşverenlere, hemen kullanabilecekleri somut becerilere sahip olduğunuzu veya en azından bunları hızlı bir şekilde öğrenebileceğinizi kanıtlamanız gerekir. Çoğu akademisyen için, ikna edici bir vaka oluşturmak, kendinizi daha çekici bir adaya dönüştürmek için zaman ve çaba harcamak demektir.

Artık bunu etkili bir şekilde yapmak için güçlü bir konumdasınız. Bilgilendirici mülakatlar yapmak ve akademik becerilerinizi yeni kitleniz için dönüştürmek, öz geçmişinizde istediğiniz işlere sahip insanlara göre nerede boşluklar olduğunu size öğretmiş olmalıydı. Ayrıca bu boşlukları doldurmanıza yardımcı olacak rollere dair bir fikriniz olmalı ve sizi yeni fırsatlara bağlayabilecek insanlarla nasıl konuşacağınızı bilmelisiniz. Geriye kalan tek şey çalışmaktır.

Beceri geliştirmeye odaklanmak, kariyer dönüşümünüzün bu aşamasının merkezinde yer alan üç soruyu sormaya fırsat sunacaktır:

1. Kendiniz hakkında anlatmak istediğiniz hikâye nedir?
2. Anlatmanız gereken deneyimi nereden edinebilirsiniz?
3. Bu hikâyeyi yeni bir işe girmek için nasıl kullanabilirsiniz?

Akademiden ayrılmanın bu kısmı şüphesiz en zor kısımlardan biridir. Yeni beceriler geliştirmek için kendinizi aşağıda gördüğünüz pozisyonlara koymanız ve hatta kıdemsiz birisine sunmanız gerekebilir. Egonuzun başarıya engel olmasına izin vermeyin. Artık bulunduğunuz yerde uzman olmadığınızı kabul edin ve yeni beceriler öğrenme ve yeni alanlar hakkında bilgi edinme zorluğunu içinizde hissedin. Her şeyden önce, yolculuğun bu aşamasının geçici olduğunu unutmayın: Yeni bir alanda temel bir deneyim kazandığınızda, şu anda mümkün olandan çok daha hızlı ilerleyeceksiniz.

Beceri Edinme, Deneyim Kazanma

Öz geçmişinizi kısa sürede oluşturmanın dört pratik yolu vardır: çevrimiçi öğrenme, profesyonel eğitim, gönüllülük ve yarı zamanlı çalışma.

Önce çevrimiçi öğrenmeyi ele alalım. Günümüz dünyasında, kendi başınıza temel kavramları ve araçları öğrenmek zor değil. İnternette neredeyse her zaman ücretsiz olan ve hızınıza göre çalışmanıza olanak tanıyan çok sayıda yol gösterici, kendi başınıza nasıl yapabileceğinizi gösteren videolar ve eğitim kursları vardır. İstediğiniz işler için yapmanız gereken şeyleri belirlerseniz, dışarı çıkın ve nasıl yapılacağını öğrenin.

Üretkenlik yazılımı, başlamak için iyi bir yerdir. Microsoft Power Point ve Excel, profesyonel ortamların hepsinde bulunur ve bilgi paylaşımında başvurulacak yöntemler olarak kullanılır. En azından, yeni dosyaların nasıl oluşturulacağını ve temel biçimlendirmenin nasıl yapılacağını öğrenin. İnsanlar bu bilgiyi kanıksamışlardır. Yeni kariyerinize başladığınızda bu kadar basit bir şeyi bir iş arkadaşınızdan istemek durumunda kalmak istemezsiniz.

Bu temel işlevlerin yanı sıra nelerin mümkün olduğunu öğrenin, en yararlı görünenleri kullanmak için öğrenme-

yi düşünün. Bir akademisyen olarak Word'ü on yıldan fazla kullandım ve bunu iyi bildiğimi düşünüyordum. Şu anki işime başlayana kadar biçim ressamı, Shift-F3 ve özel stilleri öğrenmemiştim.[30] Programın rahatlığı öğrenmeyi bırakmama neden olmasaydı, bu özellikler tezimi düzenlerken bana günler kazandırırdı, o kadar çaba sarf etmezdim. Aynı hatayı yapmayın: YouTube'da yirmi dakika harcamak, yirmi saatlik çabayı kurtarabilir.

Mevcut becerilerinize ve ilgi alanlarınıza bağlı olarak, diğer programlara dair bilginizi tazeleyebilirsiniz. Bir sanat tarihçisi Adobe Creative Suite ile çalışıyorken, bir jeolog veya arkeolog GIS haritalamaya odaklanabilir. Aslına bakılırsa, ikinci beceri, ilk başta nehir yataklarına dair araştırmasında kullanmasından sonra bir arkadaşın bir eyalet ormancılık departmanında iş bulmasına yardımcı oldu. Akademi dışı işlerde potansiyel olarak alakalı olan bir programa erişiminiz olduğu sürece, gelişmiş özelliklerinde ustalaşarak o programdan iyi hizmet alacaksınız.

Bu tavsiye, yalnızca hâlihazırda sahip olduğunuz becerilerinizi geliştirmeniz gerektiği anlamına gelmez. Aksine çok basit görünen becerileri sahiplenmenin sorun olmayacağını söylüyorum. Uzmanlaşmanız için yararlı olacak yeni bir program veya yöntem varsa, kesinlikle gidin ve öğrenin.

Mesleki eğitim, yeni bilgi ve beceri geliştirmenin başka bir yoludur, ancak programlar kalite ve maliyet açısından büyük farklılıklar gösterebilir. Genel bir kural olarak, yalnızca

30 Biçim ressamı, vurgulanan metnin biçimlendirmesini kopyalayacak ve onu başka bir metne "boyamanıza" izin vererek manuel değişiklik ihtiyacını ortadan kaldıracaktır. Shift- F3, vurgulanan metni küçük harf, Her Sözcüğü Büyük Harfle Başlat, Tümce düzeni ve BÜYÜK HARF arasında değiştirir. Özel biçimler, kaynak metin kopyanızı, başlıkları, altyazıları ve ek alıntıları otomatik olarak biçimlendirmenize olanak tanır.

bir aracının bana istediğim bir işle alakalı olduğunu söylediği kurs için ödeme yaparım. Kurs, takip ettiğiniz alanda ön şart olan bir sertifika vermediği sürece virgüllü fiyatlar muhtemelen çok yüksektir. Öncelikle bir programın derecelendirmelerini kontrol etmeyi ve ücretsiz eşdeğerlerini bulmayı aklınızdan çıkarmayın: Bazı profesyonel eğitim okulları dolandırıcılık yapar, dolayısıyla sizi finansal bir çukura sokan bir dalavereye kapılmak istemezsiniz.

Özel olarak bahsedilmesi gereken bir eğitim türü proje yönetimidir. Son bölümde, doktoraları boyunca ne kadar çok akademisyenin insanları ve iş ürünlerini yönetme becerileri geliştirdiğini ele aldım. Bu tür bir işi bir kariyere dönüştürmekle ilgileniyorsanız, "Proje Yönetimi Uzmanı" (PMP) veya "Sertifikalı Scrum Master" (CSM) gibi bilinen bir unvan bularak durumunuzu güçlendirebilirsiniz.

Bir meslektaşımın söylediği üzere, PMP sertifikası, karmaşık işlerle nasıl başa çıktıklarını göstermek adına fazladan düzen ve tutarlılıktan yararlanmak isteyen kuruluşların gözünde değerlidir. Başvurmak için gerekli nitelikleri karşılıyor ve büyük ekipleri yönetmeye ilgi duyuyorsanız, kurs yatırıma değer olabilir. CSM'ler, gün geçtikçe büyüyen bir alan olan yazılım geliştirme alanını denetlemek için özel eğitim alan proje yöneticileridir. Teknolojide çalışmak isteyen ancak bir kodlama dili bilmeyenler için bu sertifika bir erişim noktası sağlayabilir: En son CSM standartları bu dili bilmeyi gerektirmiyordu. Aksine bu sertifika, yönetim süreçlerine aşinalığınızı ve projeleri zamanında ve bütçe dahilinde yürütme kabiliyetinizi gösterir.

İster yukarıdaki sertifikalardan birini ister başka bir resmî eğitimi almayı düşünüyor olun, yapmak istediğiniz iş için neyin ön şart olduğunu belirlemek için LinkedIn'i kullanın ve neyin çabaya değer olduğunu bulmak için ağınıza güvenin.

Bir üniversite için çalışan veya hazır bekleyenlerin mesleki eğitim almaktan başka bir yolu daha olabilir. Birçok okul hâlâ tam zamanlı çalışanlara harç muafiyeti sunar ve lisansüstü öğrenciler kendi bölümleri dışında ders alma hakkına sahip olabilir. Genellikle işletme, kamu yönetimi ve hatta hukuk gibi alanlarda yeni bir kariyer için önemli becerileri size öğretebilecek dersler bulabilirsiniz. Sürekli eğitim veren okullara da bakmaya değer. Bu okullar geceleri ders verebiliyorlar ve yaşı büyük olan tek öğrenci de siz olmayacaksınızdır.

Tulane'deki son yılımda bundan iyi bir şekilde faydalandım. Temel işletme kavramlarına aşina olmak için istatistik, finans, yönetim ve iş hukuku derslerine kaydoldum. Kitaplar için ödediğim paranın dışında, bu eğitim bana bir kuruşa bile mal olmadı. Ek bir fayda da sağladı. Tulane'in Mesleki İlerleme Fakültesi'nin gerekliliklerini tararken, İşletme Sertifikası almaya hak kazandığımı öğrendim. Bu sertifikayı kazanmak, temel yeterliliğime bir üniversitenin onayını vermiş oldu ve işe alım müdürlerine kariyer değiştirmekte ciddi olduğumu gösterdi.

Fazladan eğitime yatırım yaptığım zamanla ilgili bir pişmanlığım varsa, o da sadece giriş seviyesinde lisans dersleri almaya hak kazandığımı düşünmüş olmamdır. Aslında, mesleki çalışmaların lisansüstü programları, öğrencilerinin sanat ve fen bilimlerinin lisansüstü programları öğrencileri gibi derin bilgiye sahip olmalarını beklemez. Aşina olmadığınız bir disiplinin ileri düzey dersine kaydolmak istiyorsanız, herhangi bağlantınız gibi profesöre e-posta göndermeniz yeterlidir. Pozisyonunuzu açıklayın, ona neden dersini almak istediğinizi söyleyin ve sizin pozisyonunuzdaki biri için uygun olup olmayacağını tartışmak adına bir toplantı isteyin.

Gönüllülük, yeni becerilere ve bilgiye giden başka bir yol sunar. Başlamak için, etrafınızda iyi iş çıkaran bir hayır kurumu bulun ve görevlerini desteklemek için yönetici müdürü-

ne veya program liderine e-posta gönderin. Açık sözlü olun: Kariyer değişikliği yapmak için öz geçmişinizi oluşturduğunuzu söyleyin ve geliştirmek istediğiniz belirli becerileri size öğretebilecek birini bulup bulamayacaklarını sorun. Belki bu, onların muhasebecilerine ve hesapları yönetmeyi öğrenmelerine ve hatta bağış toplama potansiyellerini izlemek için bağışçılarla iletişim kurmalarına katkı sağlar. Bir web sitesini güncellemek veya bir Facebook hesabı işletmek bile onlar ve *sizin için iyi olabilir: Onlar temel misyonları için daha önemli* olan işlere odaklanabilecekler siz de dijital pazarlama konusunda deneyim kazanacaksınız.

Gönüllülüğün çabaya değecek önemli bir zaman gerektirdiğini düşünmeyin. Yeni bir kariyer ararken desteklediğim iki hayır kurumundan biri ayda iki saat, diğeri yaklaşık beş saat sürüyordu. Bu deneyim, programıma pek yük olmadı. Yine de öz geçmişime iki satır eklememe ve finansal strateji, fon yaratma ve program geliştirme konularında pratik deneyim kazanmama olanak sağladı. Ayrıca bu süreçte etrafıma yardımcı olabileceğimi bilmenin mutluluğunu yaşadım; bugün hâlâ daha bu kuruluşlardan birini destekliyorum.

Bu bölümdeki son meselemiz yarı zamanlı çalışmaktır. Bu deneyim bilhassa değerlidir çünkü şüphesiz fildişi kulenin dışında başarılı olabileceğinizi gösterir. Fakat bütün işler aynı değildir. Üstlendiğiniz pozisyonların, size çekici gelen bir kariyere başlamak için ihtiyacınız olan bir beceri veya bilgi setini genişleteceğinden emin olun. Bir öğretmen veya köpek gezdirici olarak çalışmak faturaları ödeyebilir, ancak bu her iki iş de sizi yeni profesyonel roller için hazırlayacak uğraşlara zaman harcamaktan alıkoyar. Unutmayın: *Küçük işlerin fırsat maliyeti son derece yüksektir.*

Şanslıydım. Küçük bir BT işletmesi olan bir arkadaşım, vergi beyannamelerinden önce hesap defterlerini temizlemem, yeni bir web sitesi kurmam ve yeni müşteriler kazanmak için

bir pazarlama kampanyası yürütmem için beni işe aldı. Bu alanlarda herhangi bir geçmişim yoktu, ancak bu işleri yeterince iyi yapabileceğimi düşünüyordu ve daha deneyimli birinden daha düşük saatlik ücreti kabul edeceğimi biliyordu. Biraz teşvikle şüphelerimi aştım ve evet dedim. Önümüzdeki altı ay harikaydı: Teknoloji çalışmalarının neleri gerektirdiğine içeriden baktım ve şirketi piyasadaki diğer şirketlere karşı nasıl konumlandıracağımı öğrendim.

Gelişmeye başlamak için bir işletme sahibi tanımanıza gerek yok: Tüm yanlışlarıyla birlikte, belirsiz süreli eleman çalıştıran şirketler, tam size göre olabilir. Şirketler her gün düzenleme, sunum tasarımı, video çalışması gerektiren projelerde -aslında uzun vadeli bir uzmana ödeme yapmak istemedikleri her alanda- yardımcı arıyorlar. Bu iş ilanlarını kendi web sayfalarında, Craigs List'te ve hatta aslında profesyonel işlerin Uber'i diyebileceğimiz Upwork ve Guru gibi sitelerde yayınlıyorlar. Denemek isteyebileceğiniz bir faaliyet görürseniz, kaydolup iş için teklif verin. Bunu yapmak, işverenlere gösterebileceğiniz bir portföy oluşturmanın ve akademi dışı bir ortamda sonuçlar verebilecek girişimci bir kişi olduğunuzun sinyalini vermenin düşük riskli yoludur.

Kişisel yaratıcı çabalar, bu çalışma kategorisine yararlı bir ilavedir. Bir fotoğrafçılık sitesi veya blog herhangi bir gelir sağlamasa bile, oluşturduğunuz içerik becerilerinizi ve ilgi alanlarınızı geliştirecek, bunları daha geniş bir kitleye gösterecektir.

Liz Segran bunu akademinin dışındaki ilk birkaç ayında öğrendi. Hâlâ yeni bir kariyer arayışındayken, reçel yaparak biraz boş zaman geçirmeye karar verdi. Bu süreçle ilgili çevrimiçi olarak çok az içerik vardı, bu yüzden Liz teknikleri ele almak ve ürünleri incelemek için bir web sitesi açtı. Bu çaba aldı başını gitti: İnsanlar onun gönderilerini takip etmeye, tarifleri hakkında yorum yapmaya ve ondan tavsiye istemeye başladı. Kısa süre sonra çevrimiçi olarak yeni bir kişiliğe sa-

hipti ve hatta San Francisco'daki bir festival için reçel konuşmak üzere davet edildi. İroni mi? *Liz reçeli pek o kadar umursamıyor bile.* Yan projesi yaşamını öylece döndürdü.

Bu hikâye ne kadar aptalca görünse de Liz, reçel bloğundan çok şey öğrendi. Kendi web sitesini tasarlaması, arama motoru optimizasyonunun (SEO, yani sitenizin Google'da ve rakiplerinde ilk sırada yer alması sanatı) farkına varması, bir sosyal medya varlığını yönetmesi ve bir konuda İnternet'in önde gelen uzmanı olmakla ilgili diğer birçok sorunu çözmesi gerekiyordu. Kısacası, bu beceriler, Liz'in sonradan üstlendiği gazetecilik kariyerine bir giriş sağladı. Yol dolambaçlıydı, ancak sonunda hayalindeki işe kavuştu: Önde gelen yenilikçi bir işletme dergisi olan *Fast Company*'de yazar olarak başladı.

Kişisel bir yaratıcı çabaya yaptığım yatırımlar da karşılığını buldu. 2017'nin başında yaklaşık altı ay boyunca, koşullu öğretim üyelerinin sorunlarını ele alan ve yeni bir kariyere doğru yolculuğumu gün gün yazdığım bir blog tuttum. Her şeyden önce bu ortam bana duygularım hakkında konuşma, düşüncelerimi işleme ve resmî akademinin kurallarınca kısıtlanmayan biçimde serbestçe yazma pratiği yapma imkânı sağladı. İnsanların benim düşüncelerimi faydalı bulacağını umuyordum, ancak işlerin bu raddeye geleceğini beklemiyordum.

Sonradan görüldü ki bununla uğraşırken iki kuruluş benimle çalışmayı düşündü ve her ikisi de başvurumun bir parçası olarak benden bir yazma alıştırması yapmamı istedi. Bu fırsatlar birbiri ardına iki hafta içinde masama gelmişti ve ikisi de daha önce yazdığım farklı türlerde örnekler istedi. Bir yıl öncesinde, bu iş karşıma çıksa dehşete kapılırdım. 2017'de bile kolaylıkla başarısız olabilirdim.

Ama heyecan beni ele geçiremedi. Aksine, bloğum için yaptığım yazma pratiğim -ve arkadaşımın BT işi için web sitesini revize etmek- bu alıştırmaları kolaylaştırdı. Hatta o za-

manlar daha rahat kullandığım sade ve basit dille hayali bir kitleyi ikna etmeye çalışırken *zevk almaya* bile başladım. Görünüşe göre bu duygu, aldığım haz kadar becerilerimin de bir işaretiydi: Her iki kuruluş da yazma örneğim üzerinden görüşme yaptı.

Yarı zamanlı iş bulmanın son bir yolu da geçici işler ayarlayan bir ajanstan yardım almaktır. Bu strateji verimli olabilir, ancak kitabın başka yerlerinde tavsiye ettiğimden tamamen farklı bir yaklaşım gerektirir. Böyle bir ajanstan aldığınız işler neredeyse hiçbir zaman yararlı beceriler öğretmez. Aksine bunlar tam zamanlı çalışmak istediğiniz bir şirkete adımınızı atmak için bir yol sunarlar. Bu işlerin çoğu size yeteneklerinizin altında görünecektir ki gerçekten de çoğu öyledir. Gelgelelim bir kuruluş için çalışmaya başladığınızda, potansiyelinizi gören insanları etkilemek için fırsatlara sahip olacaksınız. Bu ajansların şöhreti göz önüne alındığında, beklentileri aşmak zor olmayacaktır. Liderlik makamındaki insanları bulun, size bakarlarken inisiyatif kullanın ve onları değerli olduğunuza ikna etmek için ne gerekiyorsa yapın.

Bu stratejiyi benimserken iki husus vardır. İlki, geçici işler çok yüksek bir fırsat maliyeti taşır. Daha iyi bir rol için konuşma imkânını size sağlamayan pozisyon her ne olursa olsun bırakın, hem de bir gün sonra olsa bile. İkincisi, şirketin kalitesi ve çalışanlarına yönelik destek sistemi çok önemlidir. Görevlendirildiğiniz her kuruluşu araştırın, çalışanlara serbest eğitim ve dışarıdan gelenlere ayrıcalık tanıyan yerleşik kuruluşları önceleyin. Geçici bir eleman olarak bu avantajlardan yararlanamayacak olsanız da, birisini sizi kalıcı bir pozisyon için işe almaya ikna etmeyi başarırsanız ilerlemek için kullanacağınız yollar bunlar olacaktır.

Geçici işler korkaklar için değildir. Alçakgönüllülük, cesaret ve çaba gerektirir. Aslında, bağlantı kurduğum birisi bana bunu kariyerinin başlarında yaptığını söylediğinde gururum

beni bu yola girmekten alıkoydu. Ancak eski akademisyenler bu stratejinin kendileri için işe yaramasını sağlamışlardır: *Örneğin David Engel, bir veri giriş bölümünden Wells Fargo* Advisors'ta genel müdür ofisine giderken bu yolu kullanmıştır.

Yeni deneyimler kazanmaya yönelik söylediklerimde yeni bir üniversite okumayı zikretmedim. Bir sonraki adımda ne yapmak istediğiniz konusunda net bir fikriniz varsa bu yol bir seçenek olabilir, ancak eğitimin sizi içine soktuğu kutudan kendinizi eğitmeye çalışmak bana başarılı bir strateji olarak gelmiyor. Her hâlükârda, hukuk veya tıp okumaya çalışmak, bu kitabın kapsamının çok ötesine geçen özel profesyonel rehberlik gerektirecektir.

Yeni Aktivitelere Zaman Ayırmak

"Ama bir dakika," diye düşünüyor olabilirsiniz, "öyle bahsettiğiniz gibi iş için ayırabileceğim neredeyse hiç zamanım yok. Nasıl bilgilendirici mülakatlar yapabilirim ve yeni faaliyetlere katılabilirim?" Esprili cevabım; akademisyen olarak "son baharınıza" giriyorsunuz. Daha açık bir şekilde: Yeni bir kariyeri destekleyecek bilgi ve becerileri geliştirmek için akademik taahhütleri arka plana atmanız gerek.

İş dünyasında yaygın bir 80–20 kuralı vardır. Bu vecize, kalitenin ilk yüzde 80'inin, teorik olarak bir projeyi tamamlamak için gerekli olan çabanın ilk yüzde 20'lik kısmından geldiğini ifade eder. "İyi"den "harika"ya, buradan da "mükemmel"e ulaşmak, katlanarak daha fazla zaman, para ve çaba harcamayı gerektirir. *Akademiden ayrılmaya karar verdiyseniz, bu alanda yüzde 80 kaliteyi ve yüzde 20 çabayı hedeflemek yeterlidir.*

Deneyiminiz muhtemelen bu dönüşümü ilk bakışta göründüğünden daha kolay hâle getirecektir. Tulane'deki son yılımda, Roma tarihine dair o kadar çok ders vermiştim ki artık neredeyse hiç hazırlık yapmadan ders verebiliyordum. Çalışma

kâğıtlarım hazırlanmış, slayt sunumları yapılmış ve konuşma konuları iyileştirilmişti. Her ana kaynağı yeniden okuyabilir, materyallerime ince düzenlemeler yapabilir ve hiç şüphesiz böylece dersi daha iyi hâle getirebilirdim. Ancak danışmanların söylemekten hoşlandığı gibi, bu çabaya değmezdi. Sonuç olarak, her bir ayrıntısının hesabını vermeyi bir kenara bırakarak yazılı sınavlarımı, derslere göre not vermeyi daha kolay kılacak şekilde basitleştirdim.

Aynı şekilde araştırmamı yavaşlatmaya başladım. O zamanlar bir yandan okulu sürdürüyor, yayımlamak istediğim bir makaleyi hazırlıyor ve gelecekteki bir proje için bir anket üzerinde çalışıyordum. Bu çabalar aslına bakılırsa alışkanlıklarımdı: hocalık dışı zamanımı "üretken" bilimsel ürünlere dönüştürme şeklimdi. Yine de bunlara ayırdığım her dakika ve saatin beni yarı zamanlı bir işte çalışmaktan, blog yazmaktan ve gözden kaçırdığım bir kariyerde çalışan biriyle bilgilendirici bir mülakat yapmaktan alıkoyduğunu fark ettim. Hiçbiri başlı başına çok fazla zaman istemese de toplam verimliliğim içerisinde önemli bir kısmı teşkil ediyorlardı. Bunları askıya almak, kariyer değişikliğime daha çok yardımcı olacak yeni deneyimler edinmemi sağladı.

Akademik taahhütlerinizi yeniden ölçeklendirirken, performansınızdaki bariz düşüşlerden kaçının. Bir hoca veya laboratuvar çalışanı olarak devamsızlık yapmanız, meslektaşlarınıza ve öğrencilerinize karşı sorumsuz, etik dışı ve acımasızca bir tavır olacaktır. *Hiçbir şey* yapmamanızı değil, *az şey* yapmanızı söylüyorum. Roma tarihi derslerini basitleştirmeye karar verdikten sonra öğrencilerimin derslere verdikleri tepkide veya sınavlarda aldıkları puanlarda niteliksel bir değişim görmedim. Aslında o dönem aldığım değerlendirmeler her zamankinden daha iyi oldu. Aynı dengeyi hedeflemenizi tavsiye ederim.

Belki de üniversitenizin elinizden gelenin yalnızca yüzde 20'sini almaktan memnun olmayacağından endişeleniyorsunuzdur. Bu yeni tasarrufunuzu ilan etmeye gerek olmadığını ve zaten çok az kişinin bu değişiklikten haberdar olma konumunda olduğunu aklınızdan çıkarmayın. Muhtemel en kötü sonuç, birinin şikâyette bulunup sizi kovdurmaya çalışmasıdır. Ee, ne olmuş yani? Zaten işten ayrılmayı planlıyorsunuz ve yarıyıl ortasında, kısa süre içerisinde sizin yerinize birini bulmaları pek mümkün değil. Akademik faaliyetlerinizden kazandığınız zamanla birlikte alacağınız ödülle kıyaslandığında, bu risk önemsizdir.

Gelişim Stratejileri

Akademik çabaları bıraktığınızda size kalan zaman daha bol olacak olsa da, sınırsız değildir. Başarınızın hızı, size en çok fayda sağlayacak becerileri ve konuyu öğrenmenize bağlıdır. Sonuç olarak, deneyim kazanmak için yola çıktığınızda bir hareket planına sahip olmanız gerekir. İki başlıca yaklaşım mevcuttur: tek bir beceri grubuna odaklanmak veya daha çeşitli bir öğrenme sürecini benimsemek.

Keşif sayesinde yeni kariyerinizin ne olmasını istediğiniz konusunda şüpheniz kalmamışsa hedef seçmek daha iyi olacaktır. İstediğiniz iş için gerekli olduğunu bildiğiniz bir beceri kümesi oluşturun. Tüm zamanınızı Excel ve QuickBooks öğrenmek için harcayacak olsanız bile, devam edin. Akademik geçmişinizin yanında, bu yeni beceriler fark edilmenizi sağlayabilir veya en azından işverenlere o alanda çalışmaya kendinizi adadığınıza dair güvence verebilir.

Hâlâ ne yapmak istediğinden emin olmayanlarsa daha çeşitli deneyimler yaşayabilir. Çok farklı alanlara girmek aynı anda çeşitli beceriler geliştirmenize ve size uygun bir çalışma türü belirlemenize imkân tanır.

Ben ikinci stratejiyi uyguladım. New Orleans piyasasında diğerlerine nispeten kötü durumda olduğumu fark ettikten sonra, kendini gösteren neredeyse her fırsata evet dedim. Gece derslerine kaydoldum, kâr amacı gütmeyen bir kuruluşun finans komitesine katıldım ve bir blog yazmaya başladım. Bir arkadaşımın yanında çalışmaya başladım, sonra başka bir kâr amacı gütmeyen kuruluşun yönetim kuruluna katıldım. İki hafta boyunca bir okul sonrası programında ders verdim. Hatta diğer akademik disiplinlerin katılımıyla, Koşullu Öğretim Üyeleri Kurulu başkanları konsorsiyumu bile kurdum. Tüm bu faaliyetler, Tulane'de üç ders vermek, Klasik Çalışmalar Topluluğu için Koşullu Öğretim Üyeleri Komitesini yürütmek ve şehirdeki insanlarla bilgilendirici mülakatlar yapmakla birlikte devam ediyordu. Aynı zamanda aktif olarak iş başvurusunda bulunuyordum.

Tüm bu çabaları listelemek bile yorucu ve kabul ediyorum ki bunları yaparken tükendim. Ama bunların hepsi öz geçmişimde her biri yeni bir beceriyi veya başarıyı yansıtan altı yeni satır oldu. Aslında, bu kadar kısa sürede o kadar çok deneyim kazandım ki, misafir yardımcı doçentliğimi öz geçmişimin geçmiş işler listesinde üçüncü sıraya yerleştirmek durumunda kaldım. Aynı zamanda bu çılgınlık, bir işe alım müdürü benim yeni bir ortama adapte olup olamayacağımdan emin olmadığı zaman bütün şüphelerini giderebilmem için bir sürü anekdot da sağladı.

Farklı iş rolleri arasında sürekli hareketlilik, bana vitesleri nasıl hızlıca değiştireceğimi de öğretti. Bu sürecin sonunda, yazmaktan ve hocalıktan ayrılıp vergilere ve hesaplara yönelirken ya da web siteleri için donutlara ve donörlere yönelik reklamlar isterken hiç duraksamadım. Bu tür çılgınlığın beni gelecekteki yaşamım için eğittiğini pek bilmiyordum: Şu anki işim, otuz dakikadan fazla pür dikkatimi pek gerektirmiyor.

Yarı zamanlı dahi olsa yeni beceriler geliştirmenin başka bir faydası daha vardır: Günlerini gelecekte yapacağınız muhtemel faaliyetlere adayan insanlarla iletişim kurmanızı sağlar. Bu profesyonelleri tanıdıkça, size garip, yabancı varlıklar olarak gelmemeye başlıyorlar. Onların da sizinki gibi güçlü ve zayıf yönleri olan insanlar olduklarını ve çoğunun bakış açınızı duymaktan heyecanlanacağını göreceksiniz. Bu benzerlik sizi kısa sürede meslektaş ve arkadaş yapacaktır; bu gerçekleştiğinde kendinizi o kimselerin alanına girmiş, akademik bir davetsiz misafir olarak görmeyi bırakırsınız. Kendinizi onlardan biri olarak görürsünüz.

Bu deneyim ve benzerlik birleşimi bende neredeyse bir yıl boyunca yeni beceriler ve bilgiler geliştirmek için elimden gelen her fırsatı değerlendirdikten sonra gerçekleşti. Takip ettiğim bir şirket ilginç bir iş ilanı verdi ve ben de hemen öz geçmişimi iş kültürlerine uygun görünecek şekilde değiştirmeye başladım. Çalışanlarının kendilerini çevrimiçi olarak nasıl sunduklarını incelediğimde, garip bir gerçek dikkatimi çekti: Bunlar, akademi dışı işlere bakmaya başladığımda korktuğum kişilerdi. Benim mesleki deneyimlerimle onlarınki arasında yer alan boşluğu hâlâ fark edebiliyordum, ancak bu boşluğun on iki ay öncesine göre çok daha az olduğu ortadaydı.

O anda kendimi başarılı bir şekilde olmayı hedeflediğim türden bir aday hâline getirdiğimi fark ettim. İş dünyasında ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışarak bir dizi beceri geliştirmiştim ve meslektaş olarak istediğim türden insanlarla etkileşime geçerken artık rahat hissediyordum. O andan itibaren odağımı daraltmanın iyi olacağını anlamıştım. Bilhassa anlamlı bulduğum birkaç faaliyete devam ettim, ancak bunun dışında kendimi iletişim stratejisinde bir kariyer elde etmeme yardımcı olabilecek fırsatlarla sınırladım.

Kamusal Bir Kişilik Kazanmak

Bir iş teklifi almak için bir işvereni, çabalarınız karşılığında ona size ödeyeceğinden daha fazla değer katacağınıza ikna etmelisiniz. Bu dinamik, herhangi bir işletme, kâr amacı gütmeyen kuruluş veya devlet kurumu için geçerlidir. Sonuç olarak, başarınız "kendinizin pazarlamacısı" olmaya bağlıdır.

Bazı insanlar pazarlama endüstrisini örnek alır ve bu etkinliği kişisel marka oluşturmak şeklinde tanımlar. Bu metafor hakkında ne düşünürseniz düşünün arkasındaki düşünce fena değildir. En basit hâliyle, kendinizi akılda kalıcı ve hatırlatıcı bir şekilde sunmanız ve görülebileceğiniz her alanda bunu tutarlı bir şekilde yapmanız gerektiği anlamına gelir. Dijital çağda bunun gerçekleşebileceği iki ana yer vardır: sosyal medya ve kişisel web sitesi.

Malumu ilam edersek, Facebook arkadaşlar içindir. Buradaki bilgiler genellikle kişiseldir ve bugün olduğundan daha az profesyonelce davranmış olabileceğimiz gençlik günlerimizden fotoğraflar içerebilir. Profilinizin zararsız olduğunu düşünüyor olsanız bile hesabınızı kilitleyin. Profilinizi özele ayarlayıp yalnızca arkadaşlarınızın buna erişmesine izin vererek işverenlerinizin orada bulunanları görmesini engelleyebilirsiniz. Her ihtimale karşı, bir barda bayıldığınız veya yasadışı bir şey yaptığınız eski resimlerin etiketini kaldırın. Birçoğumuzda *bu* anlardan birkaç tane vardır, ancak kariyer arayışınız âdeta bir propaganda fırtınası gibidir: İnsanların gördüklerini kontrol etmek istersiniz.

Aynı tavsiye Instagram, Twitter ve bu kitap basılmaya başladığında sayıları yetmiş üç tane olan yeni platform için de geçerlidir. Bunu yapmanın standardı, yüksek lisans bölüm başkanımın her yeni öğretim asistanı grubuna verdiği emirdir: "Herhangi bir şey söylemeden veya yapmadan önce, annenizin o şeyi yarın sabah gazetenin manşetinde görmesinden ra-

hatsız olup olmayacağınızı sorgulayın." Dijital çağda bu tavsiyeyi dikkate almak, sosyal medya profillerinizi "özel" olarak ayarlamak ve daha geniş bir kitleye ulaşma ihtimaline karşı *her* gönderinizi profesyonelce yapmak demektir.

LinkedIn özel bir vakadır. Bu platformdaki profilinize profesyonel benliğinize ait dijital bir sunum olarak bakmak iyi olacaktır. Bunun herkese açık olmasını ve olabildiğince eksiksiz olmasını *istersiniz.* Kendi profilimi gözden geçirdiğimde, bir görüşmede olduğumu ve kim olduğumu, nasıl değer kattığımı ve ne yaptığımı anlatan yirmi saniyelik bir özet vermem gerektiğini düşünüyorum. Bu bakımdan LinkedIn, tezinizde öğretilen "asansör konuşmasına" benzer: profesyonel benliğinizin, okuyan veya duyan herkesin ilgisini çekmek için tasarlanmış kısa, hazır bir versiyonu.

Henüz LinkedIn'e kaydolmamışsanız, bugün kaydolun. Aktif olarak kullanmadığınız bir profiliniz varsa, onu herkese açık olarak ayarlayın ve güncelleyin. Mümkün olduğu kadar, bu sayfanın öz geçmişinizdeki bilgileri yansıtmasını sağlayın ve iş aramanızı dar bir alana çektiğiniz ve kendinizi sunduğunuz zamanlarda bilgilerinizi güncelleyin.

Kişisel bir web sitesi kurmayı da düşünebilirsiniz. Bunu yapmak, profesyonel imajınızı düşündüğünüzü göstermenin daha az çaba gerektiren bir yoludur. Squarespace ve WordPress gibi ücretsiz hizmet sağlayıcılar harika duruyor ve HTML bilgisi (bir siteyi daha kısa sürede yapmamı engelleyen ve muhtemelen yaşımı gösteren bir korku vesilesi) gerektirmiyor. Sadece birkaç saat içinde platformu öğrenebilir, sitenizi düzenleyebilir ve eklemek istediğiniz herhangi bir yazıyı (yani metni) karalayabilirsiniz.

Ayıracak biraz paranız varsa, özel bir URL bile satın alabilirsiniz. Maliyet hosta göre değişir, ancak ".com" alanları genellikle yılda 25 dolar civarındadır. Boşuna bir harcama ola-

bilir, ancak insanlara www.christophercaterine.com adresini ziyaret edebileceklerini söyleyebilmek için bu masrafı üstlenmekten mutluyum.

Kariyerimi değiştirirken kişisel sitem birçok amaca hizmet etti. Akademi dışındaki kitle için yazma pratiği yaptığım bloğu buraya koydum, kişisel ve mesleki ilgi alanlarımı sergilememe olanak tanıdı, bilgi ve başarılarımı sergilemek için bir ortam sağladı. Sitenin içeriği, yükseköğrenimden ayrıldığımdan beri yıllar içerisinde gelişse de, başlangıçta kişisel geçmişim, koşullu öğretim üyeliği sorunları, butik bira yapımı ve klasik metin çalışmalarıyla alakalı sayfalar içeriyordu.

Grafik tasarım alanında iş aramıyorsanız, bir web sitesinin, birisini sizinle görüşmeye ikna edecek derecede mesleki kişiliğinizin bir *unsuru* olmasına gerek yoktur. Ancak etkili olabilir. Kendinizi çeşitli platformlarda tutarlı bir şekilde sunarak, söylediğiniz kişi olduğunuza ve belirli bir iş için başvurunuzla fazlasıyla oynamadığınıza dair güven uyandırırsınız. Benzer şekilde yazı yazma, fotoğrafçılık veya başka herhangi bir konudaki yeteneklerinizi ve bilginizi sergileyerek, insanların sizin hakkınızda daha fazla bilgi edinmesini kolaylaştırır ve daha uzun süre sohbet etme imkânını artırırsınız.

Hangi halka açık ortamda bulunmaya karar verirseniz verin, *ısrarla olumlu* olmaya bakın. Akademisyenlerin genellikle karşılıklı şikâyetler üzerinden etkileşime girdiğini biliyorum, ancak yeni bir kariyere başlamaya çalıştığınız sırada bu davranışın yeri İnternet değildir.

Potansiyel bir işveren, bir öğrenciyle alay ettiğiniz veya işinizde uğradığınız bir adaletsizlikten yakındığınız bir yazıyı okursa, size karşı iyi hisler beslemesi biraz zordur. Bunun yerine *onlar* hakkında benzer şekilde konuşabileceğinizden endişeleneceklerdir. Bu noktada, söylediklerinizde haklı olup olmamanız hiç önemli değildir: Bir sorun gibi görünür-

sünüz. İşe alım müdürü bir sonraki adayına geçer ve siz de işsiz kalırsınız.

Bu tavsiye, uygunsuz bir şekilde hareket ettiklerinde insanları uyaramayacağınız anlamına gelmez. Daha ziyade bu tavsiye, yazdığınız ve dünyanın görmesi için internete koyduğunuz eleştiriler konusunda dikkatli olmanız gerektiğini hatırlatır. Kariyerinizi değiştiren biri olarak zaten dezavantajlı konumdasınız; siber alana girerek riski artırmayın. Şikâyetleri gerçek dünyanın güvenli alanına saklayın.

Açık Pozisyon Bulmak

İş başvurularına sayılardan ibaretmiş gibi bakmak daha caziptir. Suya olabildiğince çok olta atmayı istemekte haklı olsanız da, bunu rastgele yapmak size tutmak istediğiniz balığı yakalatmayacaktır.

Akademisyenler bu hatayı sık sık yapar. Vay Cao bu hatanın kurbanı olmuştur. İş başvurusu yapmaya başladığında, öz geçmişinin uyduğu her bir ilanı hedef aldı. En azından ilk başta, neden hiçbir yanıt alamadığını anlamadı.

Vay benden daha cesurdur: Bu başvuruları sakladı ve zaman zaman ne yazdığına bakmak için karıştırıyor. Böylece bir işin gereksinimlerini nasıl yorumlayacağını bilmediğini anlayabildi. Örneğin, öğretmen pozisyonuna "harika iletişim becerilerine" sahip birini arayan kâr amacı gütmeyen bir kuruluş için gayet uygun olduğunuzu düşünüyor olabilirsiniz. Ancak, o kuruluş bağlamında bu cümlenin ne anlama geldiğini bilmiyorsanız, belirli yeteneklerinizi sıralarken muhtemelen meseleyi kaçıracaksınız.

Sonuç olarak, pek çok akademisyen hiç bilmeden, tamamen niteliksiz oldukları işlere başvuruyor. Vay zor yoldan bunu öğrendiği için bu bilgisizlik çok fazla zaman kaybettir-

miştir. İyi haber şu ki, keşifleri daha önce tavsiye ettiğim şekilde gerçekleştirdiyseniz, bu tuzaktan kaçınmak için daha iyi bir konumdasınız.

Açık pozisyonlar bulmaya gelince, kullanabileceğiniz birden fazla kaynak vardır. LinkedIn'den zaten bahsetmiştim. Bu platform günden güne, işverenlerin iş ilanlarını ilk olarak paylaştıkları yerlerden biri hâline geliyor, dolayısıyla düzenli olarak kontrol etmek iyi olacaktır. Açık pozisyonları unvan, beceri, maaş, konum ve bir dizi başka kritere göre filtreleyebilirsiniz. Profilinizi güncel tutmayı unutmayın: Bazı ilanlar, işe alım görevlilerine genel LinkedIn sayfanızın bağlantısını göndererek platform üzerinden başvurmanıza olanak tanır.

Çoğu kuruluşun web sitesinde açık iş ilanlarına ayrılmış bir bölümü de vardır. Hangi şirket, kâr amacı gütmeyen kuruluş veya devlet dairesi için çalışmak istediğinizi biliyorsanız, ilanlarını her ay kontrol edin. Kuruluşun işleri listelediği tek yer kendi web sitesiyse, bu kontrolü her hafta yapın. Akademi dışında, birçok iş, işe alım müdürü uygun bir aday belirlediğinde dolar, sabit bir başvuru süresi geçtiğinde değil.

Ayrıca Indeed.com ve Monster.com gibi daha büyük iş ilanı siteleri de vardır (kitabı yazarken Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en popüler siteler bunlardı). LinkedIn gibi, isteklerinize ve ihtiyaçlarınıza uygun pozisyonları bulmak için çok çeşitli arama kriterleri sunuyorlar ve bazı durumlarda doğrudan site üzerinden başvurmanıza olanak tanıyorlar. Ne yazık ki, çok az akademisyen iş görüşmelerini bu şekilde güvence altına alıyor. Bu siteler, başvuranları belirli beceriler ve deneyimlere göre otomatik olarak gösterir, böylece öz geçmişiniz asla gerçek bir kişinin değerlendirmesinden geçmez. Hâlâ "ideal uygun" pozisyonları aramak için bunları periyodik olarak kontrol ederim, ancak aksi takdirde bunları, uygun iş unvanlarını belirlemek ve istediğiniz pozisyonlar için

gerekli beceri listesini toparlamak için bir yol olarak görmelisiniz (tıpkı "Keşfet" bölümünde ele alındığı gibi).

Bölgesel iş siteleri genellikle daha iyidir ve şahsen benim şansım buradan güldü. Açık pozisyonları doldurmak için buraları kullanan kuruluşlar normalde daha küçüktür ve ilgili mesleki arka plan için ne gerektiği hususunda daha geniştir. Ayrıca, yaşadığınız çevreden insanları işe alma misyonuna sahip olma eğilimindedirler ki, zaten bu çalışmak istediğiniz yerde yaşıyorsanız iyi bir şeydir.

Ayrıca, sizi istihdam eden üniversitedeki iş fuarlarına veya gittiğiniz okulların ev sahipliği yaptığı ağ kurma etkinliklerine katılabilirsiniz. Bu ortamlarda insanlarla tanışmak geleneksel olmayan yöntemlerle başvuruda bulunan insanları alıkoyan kontrol noktalarını atlamanızı sağlar: Öz geçmişinizi doğrudan, gitmesi gereken yere ulaştırabilecek bir işe alım görevlisine teslim edebilirsiniz. Dikkat çekmek zorunda olduğunuzu unutmayın. Alışılmadık bir katılımcı olduğunuz için, oradaki kuruluşlara katabileceğiniz değer konusunda net olmanız ve doldurmaya çalıştıkları pozisyonlar hakkında akıllıca sorular sormanız gerekir.

Belirli programlar, bilhassa yükseköğretim sahibi insanları önemli alanlara çekmek için bulunur. Örneğin, Amerikan Başkanlık Yönetim Bursu, yeni yüksek lisans ve doktora mezunlarını yürütme şubelerindeki iş ilanlarına yönlendirir. Pek çok devlet dairesi de aynı şekilde zeki insanları temel işlere yönelik eğitmek için dâhilî girişimlere sahiptir. FBI, işin fiziksel gereksinimlerini karşılayabilmeniz koşuluyla, doktora sahiplerini özel ajan programlarına alabiliyor. Büro'ya başvuran bir arkadaş, beşerî bilimler doktorasının faydasını sorgulamayan tanıştığı tek işverenin, buradaki işe alım müdürü olduğunu söylemişti. Bu tekil bir örnek değildir: Başka bir arkadaşın güvenlik soruşturmasında referans olduğum sırada,

bir ajan benzer şekilde zekâmı ülkemin hizmetine sunmam gerektiğini belirtmişti.

Yeni bir pozisyon bulmanın son yolu kelle avcısıdır. Şirketler, bu profesyonelleri boş pozisyonlara, uzun süre tutmayı amaçladıkları becerikli ve nitelikli kişileri getirmeleri için tutar. *Bu düzende sizin adınıza gerçekten de hiçbir risk yoktur:* Kelle avcısının ücreti, size teklif edilen maaşın belirli bir yüzdesi olarak hesaplanır, ancak şirket bunu ödemek zorundadır. Bu yaklaşımla başarılı olan herhangi bir akademisyen tanımasam da, hikâyenizden heyecan duyan ve öz geçmişinizi satın almak isteyen bir kelle avcısı bulursanız kesinlikle devam edin.

Az önce anlattığım yaklaşımlar arasında bir seçim yapmayın: Yapabildiklerinizin hepsini deneyin. Her hafta en az birkaç pozisyona başvurun ve aynı kuruluşta birden fazla rol aramaktan çekinmeyin. Çok az müdür, birden fazla işe başvurduğunuzu fark edecektir; nitekim bunu fark edenler için azminiz ilgi çekici olacaktır. Bir keresinde, bir CEO benimle dolduramayacağımı bildiği bir pozisyon için görüşme yaptı; çünkü adım art arda birkaç kez masasında zikredilmişti.

Bir toplantıya *çağrıldığınızda*, her zaman evet deyin. İşi istemediğinizi düşünseniz bile, görüşme ortamından faydalanırsınız, belki ekiple tanıştıktan ve fırsat hakkında daha fazla şey öğrendikten sonra fikrinizi değiştirebilirsiniz.

Doğru Fırsatlara Bağlanmak

Bazıları akademiden ayrılanlara daha küçük firmalara odaklanmalarını tavsiye eder. Bu firmalar, başvuru sahipleri ile onları işe alabilecek kişiler arasında daha az engel koyuyor ve böylece benim "kurumsal hendek" dediğim şeyi kolaylaştırıyor. Otuz kişilik bir kuruluşun, öz geçmişinizi çöp kutusuna gönderen robotlara sahip olma olasılığı düşüktür

ve sabah dosyanıza bakan müdür, öğleden sonrasını CEO ile müşteriler üzerine çalışarak geçirebilir. Öz geçmişinizin bir yönü -örneğin doktoranız veya hocalık deneyiminiz- öne çıkıyorsa, tek başına merak onları sizi aramaya sevk edebilir.

Bunun aksine, büyük kuruluşların kapısından adım atmak daha zor olabilir, ancak sizi almanın maliyetini ve riskini daha kolay karşılayabilirler. Küresel danışmanlık firmaları bu prensibi çok güzel göstermektedir. Muazzam büyüklükleri sayesinde yeni işe alınanların yükleri altı ve hatta daha fazla ay boyunca hissedilmiyor: bu yük, *yüz binlerce* çalışanın üzerine dağıtılır.[31] Aynı şekilde, meslektaşlarınıza fazla yük oluşturmadan sizi yeni işinizi yapmaya hazırlayan eğitim programları oluştururlar. Bu kuruluşlardan birinde veya birkaç yüzden fazla kişiyi istihdam eden herhangi bir kuruluşta bir pozisyon elde etme olasılığı, bir kez görüşme sürecini başlattığınız takdirde çok daha yüksektir.

Tecrübe bana bu iki düşünce biçiminin de doğru olduğunu öğretti. Butik firmaların dikkatini çekmeye çalıştığımda çok sayıda görüşmeye gittim. Ama nihayetinde bana bir teklifte bulunan küresel bir şirket oldu.

Açık bir pozisyon bulduğunuz her yerde, iş özellikle de becerilerinize, ilgi alanlarınıza ve geçmişinize uygunsa hususi bir dikkat gösterin. Öz geçmişinizin özet bölümünü pozisyona göre düzenleyin ve iş listesinde aradıkları becerileri öne çıkarmak için belgenin ana metnini kullanın. Öz geçmişinizi e-posta ile göndermenizi istiyorlarsa, neden uygun olduğunuzu özetleyen kısa bir mesajla birlikte gönderin. Unutma-

31 Bu sayı abartı değildir. 2019'da, önde gelen danışmanlık firmaları küresel kişi sayılarını şöyle bildirdi: Accenture: 459.000; IBM: 378.000; Deloitte: 312.000; Cognizant: 281.000; Ernst & Young (EY): 270.000; Pricewater houseCoopers (PwC): 251.000; Capgemini: 211.000.

yın: Kimse sizin kuruluşa değer katabileceğinizi önden varsaymaz. Onları, sizinle daha uzun süre konuşmalarının kendi çıkarlarına olacağına ikna etmek sizin işinizdir.

Öz geçmişinizin ve gönderim e-postanızın konuyla ilgili son sözü söylemesi gerekmiyor. Eğer o kuruluşta çalışan bir arkadaşınız veya irtibat kişiniz varsa, ondan işe alımdan sorumlu kişiye adınızı söylemesini isteyin. Daha fazlasına gerek yoktur. Bir görüşme ayarlamanın en zor kısmı başvurunuzun fark edilmesini sağlamaktır ve sadece isminizi duyurmak bunun gerçekleşmesi için yeterli olabilir. Elbette, bağlantınız sizden iyi bahsederse güzel olur, ancak bu konuyu onun kendi takdirine bırakın: Kuruluşun kültürünü ve oradakileri sizden çok daha iyi bilirler ve onlardan yardım isterken dikkatli davranırsanız size mutlaka yardım edeceklerdir.

Mevcut bir çalışanı tanımıyorsanız, ikinci dereceden bir bağlantı yoluyla fark edilmeye çalışabilirsiniz. Başvurduğunuz kuruluşta birisini tanıyan bir kişi bulmak için LinkedIn'de arama yapın, ardından bir tavsiye mektubu isteyin. Bunu yaparken, yalnızca *bilgilendirme amaçlı bir mülakat* istemeye dikkat edin. Buluşmayı, orada açık bir iş pozisyonunu düşünen biri olarak kuruluşun kültürü ve dinamikleri hakkında bilgi edinme şansı olarak değerlendirin. Görüşme iyi giderse -ve diğer kişi sizin adınıza konuşmaya istekli ve yetkiliyse- muhtemelen buluşmanın sonunda bunu söyleyecektir.

Ayrıca, arayarak veya bizzat giderek bir işe alım müdürüyle doğrudan iletişime geçmeyi deneyebilirsiniz. Bunu yapmak, işe olan ilginizi gösterecek ve bu kadar çok işe alımın çevrimiçi yönetildiği bir kültürde öne çıkmanızı sağlayacaktır. Daha önce zikrettiğim gibi, bu yaklaşım Michael Zimm'in memleketindeki küçük bir dijital pazarlama firması ile görüşme yapmasına yardımcı oldu. Sadece durumu okumaya dikkat edin: Şirketin veya bireysel işe alım görevlisinin doğrudan iletişime açık olmadığı hissine kapılırsanız, derhâl geri çekilin.

Bu konuyla ilgili son bir tavsiye: İş pozisyonlarına başvururken ağ kurmaya devam etmeyi unutmayın. Lou Adler'in yaptığı araştırma, tüm işe alımların yüzde 85'inin referans yoluyla yapıldığını gösteriyor ve yine onun tahminine göre, iş ararken aktif olarak ilişkileri sürdürüyorsanız, işverenlerin sizi fark etme olasılığı yedi kat daha fazladır.[32]

Yarışın Sonunu Planlama

Yeni kariyerinizin başlangıcını belirleyecek işlere başvururken, bir teklif geldiğinde nasıl yanıt vereceğinizi düşünmek için de ara vermelisiniz. Böyle bir düşünce sürecinin yararlı olmasının birçok nedeni vardır. İlk olarak, teklif edilen ilk pozisyonu mutlak surette istemeyeceksinizdir. Şahsi koşullarınızın ne kadar esnekliğe izin verdiğini anlamak, sizin için doğru olan bilinçli kararı vermenizi sağlayacaktır. İkincisi, kötü bir zamanda iyi bir fırsat gelebilir ve zor bir seçim yapmak zorunda kalabilirsiniz.

Size teklif edilen herhangi bir işi kabul etmeniz gereken bir noktadaysanız, sorun değil. O işte sonsuza kadar kalmanız gerekmiyor. Kitap boyunca vermeye çalıştığım tavsiyelerim, sadece yeni bir role değil aynı zamanda sizi tatmin eden bir *kariyere* de yönlendirmek içindir. Pek hoş olmayan şekilde "başlangıç işleri" olarak görünen pozisyonlara yakın durun ve daha iyi fırsatlar elde edene kadar bunları yeni beceriler geliştirmek için kullanın. Nefret ettiğiniz bir konuma saplanmamak için ağ kurmaya ve başvurmaya devam edin.

---

32 Lou Adler, "New Study Reveals 85% of All Jobs Are Filled via Networking," *LinkedInPulse*, 29 Şubat 2016: https://www.linkedin.com/pulse/new-survey-reveals-85-all-jobs-filled-via-networking-lou-adler.

Gerçekten seveceğiniz bir teklif almayı bekleme özgürlüğüne sahipseniz, ayırt etme sırasında öncelik verdiğiniz değerleri gözden geçirmenin ve kariyer arayışınızın hâlâ hedeflerinizle uyumlu olup olmadığından emin olmanın tam zamanı. Yeni bir pozisyona başlamayı ne kadar süreyle erteleyebileceğinize dair sınırlar belirleyin, özellikle de bunu işsizken yapmaya karar vermişseniz. "Gücü yetmek" sadece finansal olarak dayanmak anlamına gelmez: Kişisel akıl sağlığınız ile eski bir akademisyenin öz geçmişindeki uzunca bir aralığın işe alım müdürünün gözünde nasıl görüneceği eş derecede önemlidir.

Benim için bu aşamadaki zorluk, New Orleans aşkımın finansal istikrarımı tehdit etmesini engellemekti. Bu şehirdeki iş piyasası herkesin bildiği üzere sınırlıdır ve iş aradığım sıralarda yerel bir gazete, daha iyi fırsatlar için işlerinden ayrılan genç profesyoneller hakkında bir yazı bile yayımladı. Bu riski bilerek, eşim ve ben bir son tarih belirledik: Son maaşımdan sonraki altı ay içinde iş bulamazsam, araştırmamı başka bölgelere doğru genişletecektim. Şehri terk etmek istemedik, ancak tek bir maaşa güvenmenin sürdürülebilir olmadığını biliyorduk.

Akademide hâlâ aktifken iş arıyorsanız, dönem ortasında bir teklif almanız da mümkündür. Bu gerçekleşirse, zorlu bir etik ikilemle karşılaşacaksınız: *Yeni işi hemen kabul etmek* mi yoksa hocalığı bitirmek mi? Cevap vermek kolay değil. Bir yandan, yeni bir kariyer bulmak için yatırım yaptığınız işi ve teklifin size sağlayacaklarını göz önünde bulundurmalısınız. Öte yandan, aniden ayrılma kararından zarar görecek kişiler için endişelenirsiniz: öğrencileriniz, meslektaşlarınız veya laboratuvar ekibiniz.

En iyi durum senaryosu, akademik dönemin sonunda işe başlamak için yeni işvereninizle görüşmenizdir. Evet, müzakere edeceksiniz. Ve evet, işe başladığınız tarih bu tartışmaların ana konusu olacak. Hatta bazı işverenler erteleme isteğini-

zi takdir bile edebilir: Mevcut patronunuza taahhüt ettiğiniz projeleri bitirme nezaketini gösterirseniz, yeni patronunuz kendisi için de aynısını yapacağınız sonucuna varabilir. Kendiniz için fazladan bir fayda almadan okulunuza yardım etmek için tüm gücünüzü kullanmayın. Evet, siz de maaş konusunda pazarlık yapabilirsiniz ve yapmalısınız da.

Akademiden beklenmedik bir şekilde ayrılmak, diğer insanlar üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olacaksa, başlangıç tarihi hakkında daha agresif bir şekilde müzakere etmek isteyebilirsiniz. Örneğin, kendi mesleki başarısı sizin hâlihazırda devam eden çabalarınıza bağlı olan laboratuvar arkadaşlarınız veya araştırma ortaklarınız olabilir veya üniversitenizin geniş bir düşük gelirli öğrenci kitlesi vardır. Bu durumlarda, tüm taraflara adil olmak için elinizden gelen her şeyi yapın ve son kararınızı kendi ahlak anlayışınıza göre verin.

Maalesef, bir iş teklifi yalnızca hemen başlamanız hâlinde geçerli olabilir, sizi kısa sürede ayrılmaya veya fırsatın kaçmasını seyretmeye zorlar. Bu konumda, işi kabul etmenizi ve sonuçların yönetimini departmanınıza veya üniversitenize bırakmanızı şiddetle tavsiye ediyorum. Bu konudaki tavsiyem alışılmışın dışında olsa da (ve editörüm ve eleştirmenlerim bunu biraz acı bulsa da), yarıyıl ortalarında işi bırakmanın, günümüz akademisinde işleri zora sokan teşvik yapılarını değiştirmenin tek yolu olduğuna inanmaya başladım.

Meslektaşlarınızı ve öğrencilerinizi o meşhur otobüsünün önüne atsa da böyle bir kararın uygun olduğunu düşünmem için birçok neden var.

Öncelikle, herhangi bir sözleşme müzakeresinde birincil endişeniz kendi başarınız ve mutluluğunuz olmalıdır. Aylardır bu an için çaba gösteriyorsunuz, sizi mevcut olmayan birine karşı yükümlülük duygusundan kurtarmanın heyecanını yaşayan bir işveren için çalışma fırsatından vazgeçmemelisiniz.

İkincisi, dönem sonuna kadar ders vermeniz gerektiğine inandırıldığınız hâlde, bunu yapma yükümlülüğünüz olmayabilir. Sözleşmemi ve idari politikalarımı ayrıntılı olarak inceledim. İkisi de bu konuda bir şey söylemiyordu. Nedenini anlamak çok zor değildi: Taraflardan birinin herhangi bir zamanda herhangi bir nedenle istihdamı bitirmesine olanak tanıyan bir çalışma hakkı söz konusuydu. Bu dinamik tuhaf bir gerçeği ortaya çıkardı: Sözleşmem hocalık için bana net bir zaman belirlemekle birlikte işi bırakmamı engelleyecek herhangi bir mekanizma tesis etmiyordu. Kendinizi (tıpkı Amerikalı okurlarımın yaklaşık yarısı gibi) aynı durumda bulursanız, hocalıktan ciddi sonuçlar doğurmadan ayrılabilirsiniz. Sadece sözleşmenizi dikkatlice okuduğunuzdan emin olun ve harekete geçmeden önce üniversite ombudsmanına veya bir hukuk uzmanına danışın.

Ayrılmanız için son neden, bana göre en önemlisidir: Eğer bir üniversite sizi dönemin sonuna kadar yerinizde tutmayı garantiye almak istiyorsa, bu ayrıcalık için çok iyi ödeme yapmalıdır. Diğer her sektör, iyi yetenekleri korumak için tazminat kullanır. Bu arada, üniversiteler ve yüksekokullar tutkularınızı, iyi niyetinizi ve adanmışlığınızı, aynı sonucu çok daha düşük bir maliyetle elde etmek için kötüye kullanırlar. ABD'deki yükseköğrenim kurumlarının çoğu, öğrencilerden size ödediklerinin yaklaşık *on katı* ücret alıyor. Kıyaslama, bu durumun ne kadar saçma olduğunu açıkça ortaya koyuyor. Muhasebe, hukuk ve danışmanlık gibi mesleklerde, dörtle çarparak fatura kesmek harika görünür.

Üniversiteler bu davranıştan sıyrılıyor; çünkü çalışanlarının çok azı onları pişman edecek şekilde davranıyor. Sonuç olarak tüm hocalık makamı acı içerisinde ve böyle olmaya devam edecek. Nitekim, akademik yöneticiler dahil diğer profesyoneller önemli kazançlar elde ederken, bu grubun maaşları sönük kalmıştır. Geride bıraktığınız akademisyenlere bir

iyilik yapmak istiyorsanız, üniversitenize size adil davranmamanın sonucunu gösterin: yarıyıl ortasında bir öğretim boşluğunu doldurmak zorunda kalmanın getirdiği yetersizlik ve aldıkları dersler ve kredileri yiten lisans öğrencilerinin (ve ebeveynlerinin) öfkesi.

Bu tavsiye bazı çevrelerde tutulmasa da, akademik işgücü piyasasını etkileyen büyük dengesizliği düzeltme girişimleri şimdiye kadar hep başarısız oldu. Artık farklı türde bir baskı uygulamak gerektiğine inanıyorum. Dönem ortasında akademik bir işten ayrılmak, yükseköğretimin "yardımcı hoca doldurma politikasına" sinirlendiğinizi ve buna devam ettirmek yerine bu sistemden çıkmaya karar verdiğinizi gösterecektir. Eğer yeterli sayıda bu tarz açıklama yapılırsa, üniversite dekanlarından, rektörlerinden veya yönetim kurullarından bir yanıt bile gelebilir ve belki de sonunda akademik meslektaşlarınıza ve arkadaşlarınıza daha adil davranmak zorunda kalabilirler.

Bu kararı kendiniz vermeniz gerekiyorsa, ikilemin sadece teorik olmadığını bilin. 2019'da bir arkadaşım bununla karşı karşıya geldi ve yeni pozisyonu kabul etti. Ayrılışı nedeniyle hayatları daha da zorlaşan meslektaşları ve öğrencileriyle yüzleşirken yukarıda özetlenen endişeler içine dert oldu. Böyle olmasına rağmen doğru seçimi yaptığına ikna oldu ve aynı pozisyonda olan sizlerle tavsiyelerini paylaşmama izin verdi.

Öncelikle, üniversitenizin ombudsmanına danışın. Bu kişiler, personel konularında uzmandır ve onlarla yapılacak her görüşme normal olarak gizlidir. Haklarınızın neler olduğunu ve sözleşmeniz bitmeden bir pozisyondan ayrılırken izlemeniz gereken idari prosedürleri anlamanıza yardımcı olabilirler.

İkincisi, dürüst ama özlü olun. Üstünüze yalnızca yeni pozisyonunuz için sözleşmeyi imzaladıktan sonra ayrılacağınızı bildirmelisiniz. Bu konuşmayı yaptığınızda, neden ayrıldığı-

nıza dair ayrıntılara girmeyin, ayrılış tarihinizde kararlı olun. Gerekirse, ayrılırken izlemeniz gereken süreçleri tekrar açıklamayın: Önceden çok az başkan bu durumla karşılaşmıştır ve bu bilgiyi onlara verdiğinizde ombudsmanı çağırmıyorlar.

Üçüncüsü, acıtacağını bilin. Meslektaşlarınız için hayatı zorlaştırmanın iyi bir yanı yoktur, ancak ayrılışınızdan kaynaklanan herhangi bir acıyı yönetmek nihayetinde fakültenin görevidir. Sizin yerinize bir hoca tavsiye ederek veya ders malzemelerinizi teslim ederek durumu kolaylaştırabiliyorsanız (ve istekliyseniz), kesinlikle bu yardımı sunun.

Son olarak, öğrencilerinizin bilmek isteyebilecekleri şeyleri düşünün. Akademik iş piyasasının karmaşık dinamiklerini çok az kişi anlayacaktır. Neden bu kadar iyi olduğunuz bir işten ayrıldığınızı yanıtlamaya hazırlıklı olun ve ayrılışınızın onlarla ilgili olmadığını onlara açıkça iletin. Arkadaşım öğrencilerine ayrıldığını bildirdiğinde, çocuklarına boşanmaktan bahseden bir ebeveyn gibi hissetmişti. Öğrencileri de benzer şekilde incinmişti. Güvence istiyorlardı. Bazıları ağlamıştı.

Bu profesyonel etkileşimlerin zorluğuna rağmen arkadaşım dönem ortasında görevinden ayrılmasının doğru olduğundan emindi. Akademik kültür, kendi isteğinize göre istihdamınızı belirleme konusunda cesaretinizi kırabilir, ancak yükseköğrenimin iş modeli soğuk ve harekete dayalıdır. Okulu ona hiçbir zaman kalıcı bir iş teklif etmedi ve birçok kez verdiği dersi haber vermeden iptal ettiler, sonra da maaşını buna bağlı olarak kestiler. Üniversiteye sadık kalma veya yeni bir fırsat sunduklarında ne yapacağını hiç ama hiç düşünmek durumunda kalmadı.

Sonuç

Bu bölümün -ve gerçekten de tüm bu kitabın- ana fikri, kendi şansınızı yaratmanızdır. Başvuru sayınızı artırırsanız

bir işe girme olasılığınızın daha yüksek olduğu doğru olsa da, şansınız doğrusal bir şekilde artmaz. Ne tür bir pozisyon istediğinizi biliyorsanız, öz geçmişinizi buna uyacak şekilde şekillendirirseniz ve adınızın diğer adayların arasından sıyrılmasını sağlarsanız, bir müdürün dikkatini çekme şansınız çok daha yüksek olacaktır.

Bu noktada, size bir iş görüşmesinde nasıl başarılı olacağınızı söylemeden önce, bu bölümün nasıl biteceğini merak ediyor olabilirsiniz. Aslında, bu konuya ekleyecek somut bir tavsiyem yok. Aylar süren bilgilendirici mülakatlar, öz geçmiş oluşturma ve yeni deneyimler sizi bu fırsata hazırladı. Kimle görüşürseniz görüşün, o kişinin nasıl düşündüğünü anlamak için araştırma yapmayı, deneyimlerinizi ilişkilendirilebilir ifadelerle aktarmayı ve becerilerinizin (eski veya yeni) katılmak istediğiniz organizasyona nasıl değer katabileceğini açıklamayı biliyorsunuz.

Görüşmelerinize kendinizden emin bir şekilde girin, zaten alışkın olduğunuzu hissedeceklerinden emin olun. Çok azı fazlasıyla sorgulayıcı olacak. İş için iyi bir adaysanız, işe alım müdürüyle ilişki kurarken anekdotlarınız görüşmeyi besleyecektir. Çok geçmeden, yapabileceğinizi bildiğiniz işler hakkında konuşurken daha da şevke geleceksiniz ve ikinci bir kariyerden vazgeçmek durumunda kalmayacaksınız.

Eylem Ögeleri

1. Bilgilendirme amaçlı mülakatlarınızı bir rehber olarak kullanarak, sahiplenmek isteyeceğiniz üç özel rolü belirleyin. Bu işler için dikkate alınması gereken beceri ve bilgileri belirlemek için LinkedIn ve şirket web sitelerini kullanın.

2. Desteklemek isteyebileceğiniz üç yerel hayır kurumunu veya üniversitenizdeki akademik olmayan girişimi araştırın ve belirleyin. Her birine, sizi işe alıp almayacaklarını görmek için 1. maddede tanımladığınız becerilerden birini geliştirecek bir rolde görev alabileceğinizi bildiren kısa bir not gönderin.

3. Sosyal medya hesaplarınızdaki gizlilik ayarlarını kontrol edin ve genel profillerinizi güncelleyin. Kişisel bir web siteniz varsa, tasarımının temiz olup olmadığını, metinlerinin hatasız olup olmadığını ve sayfalarının yeni profesyonel kişiliğinizi yansıtıp yansıtmadığını kontrol edin.

6. Harekete Geçmek

Yeni bir kariyer arayışıma başladıktan iki yıldan fazla bir süre sonra, eşim ve ben evlilik yıl dönümümüzü kutlamak için bir öğle yemeğine çıkmıştık. Restoran güzeldi, yemekler iyiydi, ama bir süredir endişeliydim.

Üç hafta önce dört farklı iş için koşuşturuyordum. Biri ikinci bir görüşme sözü verdi ama geri aramadı. Bir başkası başka birini işe almaya karar verdi. Üçüncünün iyi gittiğini sanıyordum ama oradaki bağlantımdan bir haftadan fazla ses çıkmadı. Etrafımdaki fırsatlar uçup gidiyor gibiydi. Öyle olsa bile, son pozisyon hakkında hislerim iyiydi: İşe alım müdürünü bilgilendirme amaçlı bir mülakattan tanıyordum, akademik ve akademik olmayan deneyimlerim o iş için gayet uyuyordu ve yüz yüze görüşme sırasında rahattım ve kendime güveniyordum.

Telefonum çaldığında tatlı servisi daha yeni yapılmıştı. Buna rağmen eşimi masada bıraktım ve aramayı cevaplamak için aceleyle dışarı çıktım. Yeni bir iş için bekleyişimin sona erdiğinden emindim. Ama telefonun diğer ucundaki ketumdu. Geçen iki tuhaf dakikanın ardından nihayet ağzındaki baklayı çıkardı: Başka birine iş teklifinde bulunmuşlardı.

Masaya döndüğümde yüz ifadem eşime haberi vermişti. Tatlımızı bitirdik, hesabı ödedik ve sessizce ayrıldık. Arabaya bindiğimizde endişemin arttığını hissediyordum. Kalbim çarpıyordu, gözüm açıp kapanıyordu, konuşmam tuhaftı. Arabayı park ettiğimizde, eşim bana son fırsat için yardım almamın zamanının geldiğini söyledi. Telefonumda bir e-postayla ilgilenirken sabırla oturduğunu, mesajla beş dakika daha gereksiz yere oyalanırken dilini ısırdığını hatırlıyorum:

> Eminim tatilin yaklaşmasıyla meşgulsünüz, ancak bir hafta olduğu için pozisyon hakkında henüz bir karar alıp almadığınızı öğrenmek istedim. Almadıysanız da sıkıntı yok, sadece herkes tatile çıkarken gözden kaçmış olmayayım istedim. Sevgilerimle, Chris.

Memnuniyetle ama titreyerek "gönder"e bastım. Öyle ya da böyle, yakında kaderimi öğrenecektim. Bir dakikadan kısa bir süre sonra cevap geldi:

> Yetenek'e yeşil ışık yakıldı, dolayısıyla tatilden kısa bir süre sonra haber alacaksın. Harika bir hafta sonu dilerim.

Bu on altı kelimenin anlamını kavradığımda çenem düştü: Artık bir akademisyen değildim.

Değişime Hazırlanmak

Akademi dışından ilk iş teklifinizi almanın mutluluğu kıyaslanamaz. Kutlamak için biraz zaman ayırın, ama sonrasında üç yeni ve ürkütücü sorunun geldiğini bilin:

1. Yeni kabul ettiğim işi gerçekten yapabilir miyim?
2. Başarılı olmak için hangi alışkanlıkları geliştirmem veya terk etmem gerekiyor?
3. Yeni ortamıma en çabuk nasıl alışabilirim?

Akademiden ayrılırken bunlardan şüphe duymanız normaldir. Gerçek şu ki, yeni mesleğinizde işin nasıl olacağını *hiç ama hiç* bilmiyorsunuz ve muhtemelen sınanmadan önce rahatlamak için fazla zamanınız olmayacak.

Zihninizi rahatlatmak için birkaç kelime edeyim. Birincisi, yeni kuruluşunuzun başarısı artık sizin başarınıza bağlı. Birlikte çalıştığınız insanlar şaşırtıcı derecede beceriksiz olmadıkça, yüzüp yüzemeyeceğinizi görmek için sizi derin suya sokmazlar; sizi yeni sorumluluklarınız konusunda eğitecekler ve yeni rolünüze geçişi kolaylaştırmak için ellerinden geleni yapacaklar. Oryantasyonunuzla görevlendirilen herkes, geçmişinizin alışılmadık olduğunu da bilecek ve yeni işinizle ilgili bilgilerinizin düzgün olmadığını umacaktır.

İkincisi, muhtemelen sandığınızdan daha fazla aktarılabilir beceriye sahipsiniz. Diğer bölümlerde tartışıldığı üzere, akademik çalışmalarınız son derece çeşitliydi. Her gün araştırma yapmanız, verileri sentezleyip sunmanız ve çıktıları farklı kitlelere göre uyarlamanız gerekiyordu. Kimi zaman disiplin yanlısı oldunuz kimi zaman sevecen, psikolojik sıkıntılara rastladınız, başarı göstermeye yatkın öğrencileri sınayıp zorlamanın yollarını buldunuz. Bu farklı roller arasında geçen yıllar sizi alışılmadık ortamlarda kendine güvenen bir aktör hâline getirdi ve başarı için ne gerekliyse hızlıca öğrenmenizi sağladı. Geçmiş deneyiminiz size, işe başladıktan sonra beklemediğiniz sayısız yolla yardımcı olacaktır.

Üçüncüsü, gereken seviyede performans gösterebileceğinizden emin olmadığı sürece bir iş için kimse size güvenmeyecektir. İşe alınana merhamet edilmez, astlar başarısız olursa müdürler sorumludur. Öyleyse bu korkuyu bir kenara bırakın. Sırtınızda hissettiğiniz tüm yüke rağmen, diğerleri sizi taze bir bakış açısı getiren parlak ve istekli yeni bir çalışan olarak görsün. Tabii her yeni çalışan gibi, sizden de hata yapmanızı bekleyeceklerdir.

Hata Yapmak: Bir Örnek Olay

Şu anki işimde yaklaşık on ay geçirmiştim ki bir yıldan fazla süredir tanışmayı beklediğim birini etkileme şansı buldum. Söz konusu müdür, geçen baharda bilgilendirici bir mülakat yapmayı kabul etmiş ve daha sonra öz geçmişimi işe alımdan sorumlu birine iletmişti. Benim farkıma varan ve akademiden ayrılmama yardım eden kişi *oydu*. Onu hayal kırıklığına uğratmak istemiyordum. Yeni rolüme çok çabuk adapte olduğum için duyduğum güven beni şevklendiriyordu.

İşte yine o kelime. Güven. Benden geliştirmem istenen büyük bir fikri sunarken, meseleyi tamamen kaçırdım: Odadaki yaşlı insanlara ulaşamadım, gözünü kamaştırmayı umduğum kişi benim yerime bu kısmı üstlendi, proje süresince daha az önemli görevler üstlenmek durumunda kaldım.

Bu sonuç hiç de umduğum gibi *değildi*. Kendi adıma hayal kırıklığına uğradım, ama güvenini kazanmak istediğim birinin önünde bu derece başarısız olduğum için daha da utandım. Birkaç hafta sonra, bunun üzerine konuşma şansımız oldu. Müdür başarısızlığımı umursamadı ve ilk yılda böyle acemice hatalar yapmanın normal olduğu konusunda beni temin etti. On sekiz ay içinde benzer bir hata yaparsam, farklı bir sohbet etmemiz gerekeceğini söyledi. Şimdilik, bunu bir öğrenme deneyimi olarak görmekten memnundu.

Bir an sonra kıkırdamaya bile başladı. Şirkete ilk başladığında kendisinin de hayranlık duyduğu insanları şaşırtmaya çalıştığını ve başka birine bu hissi kazandırmanın eğlenceli olduğunu söyledi.

Sonunda endişelerimi yatıştırmakla kalmadı, aynı zamanda rahatsızlığımı bir bağlantı kaynağına çevirmenin yolunu da buldu.

Kültür Şokunun Üstesinden Gelmek

Utanç verici dahi olsa birkaç hatanın yeni bir işte felaket anlamına gelmeyeceğini bilmek güzel. Ancak bu hataları alışkanlık hâline getirmek istemezsiniz. Hatalardan kaçınmak, nihayetinde çevrenizin dinamiklerini, özellikle de insan etkileşimleriyle ilgili dinamikleri anlamakla ilgilidir. Akademisyenler için zorluk, girilen dünyanın tamamen yabancı görünmesidir.

Her kurumun kendi kültürü ve dili vardır. Son birkaç aydır gayretle bilgilendirici mülakatlar yapmış olsanız bile, yeni meslektaşlarınız size farklı konuşuyor, kendilerini farklı sunuyor, hatta alışkın olduğunuzdan farklı bir şekilde etkileşime giriyorlarmış gibi gelecektir. Bu yeni ekosistemin tam ve eşit bir üyesi olarak iş görmeniz için, onlardan bir şeyler öğrenmeniz ve davranışınızı buna göre uyarlamanız gereklidir.

Dil ile başlayalım. İnsanların kullandığı kelimelerin çoğu size sanki Navahoca veya Grekçe gibi yabancı; uzman olmayan birinin edebiyat teorisi jargonu dinlemesi kadar bilinmez gelecektir. Teknoloji ve yazılım geliştirmeyle ilgilenen bir kuruluştaysanız, meslektaşlarınız scrum ve stack hakkında takıntılı olabilir, "agile"yi isim olarak kullanabilir veya hizmet ölçütleri ve teslim edilebilir şeyleri dert edinebilirler. Diğer sektörlerin kendi kelime takıntıları olacaktır. Kendinizi kaybolmuş hissederseniz, konuşan kişiye teknik bir geçmişinizin olmadığını hatırlatın ve zikredilen terimler için bir açıklama isteyin.

Sektör fark etmeksizin, çok sayıda soyut isim ve fiil duymanız muhtemeldir (düşünün: *-leşme* ve *-leştirme* kelimeleri). İnsanlar genellikle bu terimleri art arda sıralarlar çünkü "büyük sözcükler" kullanmanın kulağa akıllıca geldiğini düşünürler. Bu huy, "Geçmiş yürütümlerden stratejik öğrenimlerimizden yararlanarak satış sunumumuzu optimize etmemizin gerekli olduğu ortadadır" gibi tuhaf, ahmakça ifadelere yol açar. Bu tür cümleler anlaşılmaz (hadi daha nahoş şeyler

söylemeyeyim) görünebilir, ancak bu şekilde iletişim kurmaya alışkın gruplar içinde gerçek anlam taşırlar. Kendi kendinize bu şekilde konuşmak zorunda olmasanız da, başkaları böyle konuşurken ayak uydurmayı öğrenin.

Ayrıca, insanların kelimeleri yanlış telaffuz ettiklerini ve öğretmenlerinizin size öğrettiği her imla standardını ihlal ettiklerini görebilirsiniz. "Eşzamanlı yazılım geliştirme ve BT işlemleri" kulağa pek hoş gelmiyor, ama teknoloji uzmanları buna DevOps diyor. Accenture şirketi, *geleceğe* (future) *vurgu* (accent) yaptığı için bu ismi aldı. Sesli harf düşürme ve alternatif yazımlar, görünüşe göre pazarlamacıları fütüristik yapıyor (örneğin Tumblr, Scribd, BHLDN).

Çeşitlilik gerçekten sonsuzdur ve akademi dışındaki insanlar, bir dedikodu köşe yazarının ünlü çiftlerin adlarını verirken yaptığı gibi portmanto yazarken çok eğlenirler.

Akademiden ayrılmak aynı zamanda yeni kısaltmalar öğrenmek demektir. Bu konuda zaten kötü olduğunu düşünseniz de, sözcükler gibi görünen harfler diğer mesleki ortamlarda çok daha özgürce havada uçuşmaktadır. RACI matrisleri, KPI'lar, SOW'lar ve NDA'ler yalnızca başlangıçtır.[33] Her endüstri, her yerde rastlanılan kavramları kısaltmak için kendi yoluna sahiptir ve bunları öğrenmek mecburen zaman alır ve tekrar tekrar maruz kalmayı gerektirir. Sürekli olarak terimlerin ne anlama geldiğini sorarak sohbeti yavaşlatmaktan endişeleniyorsanız, çoğu kısaltmayı bir arama motorunda endüstrinizin adının yanına eklediğiniz zaman bulabileceğinizi aklınızdan çıkarmayın.

---

33 Başlamamış olanlar için, bu kısaltmalar "sorumlu, hesap verebilir, danışılan, bilgilendirilmiş" anlamına gelir (farklı paydaşların daha büyük bir projeyi oluşturan ayrıntılı bir görev matrisinde sahip oldukları katılım düzeyini açıklar), "anahtar performans göstergeleri", "çalışma beyanları" ve "gizlilik sözleşmeleri."

Çoğu yeni olsa bile, dildeki her farklılık kafa karıştırıcı değildir. Akademinin dışında geçirdiğim iki buçuk yılın ardından, profesyonel yazışmalarda emojinin ne kadar yaygın olduğuna hâlâ şaşırıyorum; Allah'ın her günü en az bir emojiyi kullanıyorum. 😀

Patricia Soler, konuşma dili ve söylem tarzlarındaki farklılıkların başınızı nasıl döndürdüğünü çok iyi anlıyor. Latin Amerika araştırmacısı olarak geçirdiği süre boyunca, yalnızca İspanyolca ve Portekizce konuştu, düşündü ve yazdı. Aslında, ABD İskân ve Kentsel Kalkınma Bakanlığı'ndaki işi, anadilinde iletişim kurduğu ilk mesleki deneyimdi. Ancak yeni işindeki İngilizce, daha önce duyduğu hiçbir şeye benzemiyordu. Sonuç olarak, bazen pek anlamamış hissetti veya tartışmaların ana noktasını kaçırdı; yani tam da yeni bir işe başlarken yapmak *istemediğin* şeyi yaptı.

Patricia kendi ülkesinde bir kültür şoku yaşıyordu ve karşılaştığı öğrenme eğrisi beklenmeyecek kadar sarptı. Ancak bu sarp eğri, özellikle çok fazla öğrenme pratiği yapan biri için aşılmaz değildir. Patricia zamanla, insanların her zaman kullandıkları terimleri anladı ve anlamlarını bağlama göre veya sorarak kavradı. Kavramadan önce, ofis argosunda akıcıydı.

Bu ilk engeli aştıktan sonra, Patricia akranlarının arasından sıyrılmaya başladı. Kısa süre sonra yeni roller önerildi ve hatta Bakanlık'ta farklı bir takım için liderlik görevi aldı. Bu deneyim daha sonra kariyerini *ikinci* kez değiştirmesine yardımcı oldu: Kısa süre önce bir BT uzmanı olmak için program analisti görevinden ayrıldı.

Yeni bir dil öğrenmenin yanı sıra, ofisinizdeki davranışı şekillendiren söylenmeyen kurallara ve etkileşim tarzlarına da uyum sağlamanız gerekecek. Bazı kuruluşlar resmî ve hiyerarşiktir, bazıları ise daha eşitlikçi olmayı arzular. Aslında ne kadar devlet kurumu, işletme ve kâr amacı gütmeyen

kuruluş varsa o kadar kültür vardır. Her biri, insanların nasıl giyineceğini, kıdemsiz ve kıdemli personelin birbirleriyle nasıl konuşacağını, kararların nasıl alınacağını ve nasıl iletileceğini etkileyen bir dizi dinamiğe ve işin nasıl yapılacağına dair sonsuz sayıda başka ince farka sahiptir. Davranışınızı bu normlara uyarlamak, sizi daha hızlı şekilde ekibin bir parçası hâline getirecek ve şüphe duyan herhangi birini sizin iyi bir tercih olduğunuza ikna edecektir.

Görüşmeniz size bu görünmez güçler hakkında bazı ipuçları verecektir, ancak yalnızca iş başındayken insanların gerçekten nasıl etkileşime girdiğini öğrenirsiniz. Daha hızlı bilgilenmek için, konuşmayın gözlemleyin. İşinizin neyi gerektirdiğini ve kişisel dinamiklerin belirli durumları nasıl etkilediğini anlayana kadar, durumları yanlış yorumlamak normaldir. Yeni iş arkadaşlarınız, işteki ilk aylarınızda bu türden bazı hataları affedecektir, ancak bunları sınırlandırmak, mümkün olduğunca çabuk güven ve saygı kazanmanıza yardımcı olacaktır.

Havadan sudan konuşma özel dikkat gerektirir. Yeni meslektaşlarınızdan biri açıldığında, sizin de aynısını yapmanız cazip gelecektir. Tartışma spor veya aile hakkındaysa, kesinlikle güvendesiniz. Ancak iş arkadaşlarınız, müşterileriniz veya kuruluşun kendisi hakkında şikâyette bulunma konusunda ufaktan laf dokunduruluyorsa dikkatli olun. Ofisinizdeki siyasi dinamikleri anlayana kadar -ki bu on sekiz ay veya daha fazla sürebilir- pozitif kalmak en güvenli hareket tarzınız olacaktır. Böyle davranmak sizi bir mızmız olarak bilinmekten koruyacak ve cahilane yapılan bir yorumun yanlış kişiye gitmesinin önüne geçecektir.

Korunmak, kendinizi izole etmeniz gerektiği anlamına gelmez. Mümkün olduğu kadar çok insandan tavsiye alın ve sizinkinden farklı iş konumlarındaki iş arkadaşlarınızla etkileşimde olmaya bakın. Sizi kanatlarının altına alan ilk kişiden etkilenmek normaldir, ancak iyi niyetli biri bile size yalnızca

bir bakış açısı sunabilir. Yeni ortamınızda gelişmenin en iyi yolu birçok kaynaktan bilgi almak, kuruluş ve kültürü hakkında mümkün olduğunca eksiksiz bir anlayış geliştirmektir.

Tavsiyem, doğru kişiye doğru soruyu sorduğunuzdan emin olun. Bir icra kurulu başkanının (CEO) veya murahhas müdürün (*CEO'nun kâr amacı gütmeyen kuruluştaki muadili*) size iş saatlerini anlatmaya vakti olmayacaktır, ancak yeni işe aldığı kişinin kuruluşu piyasa içerisinde nasıl gördüğünü öğrenmekten heyecan duyabilir. Tersine, bir sekreter büyük olasılıkla bir mali stratejinin nüanslarını anlamayacaktır, ancak muhtemelen size kuruluşun yapısı ve insanların ofis içinde nasıl etkileşim kurduğu hakkında herkesten daha fazla bilgi verebilecektir. Bir işteki ilk günleriniz âdeta bir itfaiye hortumunu ağzınıza dayayarak su içmek gibidir. Bu selin ortasında, gelecekte daha etkili bilgi alabilmek için kimin neyi bildiğini öğrenmeye özel bir çaba gösterin.

Ayrıca yardım istemeyi düşündüğünüzde insanların zamanına saygı gösterin. "Kim", "ne" veya "nerede" sorularının yanıtları genellikle kuruluşunuzun intranetinde veya yazılı ilkelerinde bulunur. Bu bilgiyi kendiniz bulun. Bir şeyin nasıl veya neden yapıldığını bilmek istediğiniz durumlarda, genellikle meslektaşlarınızın kendi bakış açılarını paylaşmaktan mutlu olduklarını göreceksiniz. Sorunuzu en uygun kişiye yönelttiğinizden emin olun ve ondan daha iyi bir kaynak varsa sizi yönlendirmelerini isteyin.

Bu tavsiye çok belirgin gibi görünüyorsa, bunun nedeni kendinizi profesyonel bir ortamda yetiştirmenin akademik araştırmadan çok farklı olmamasıdır. Yeni işinizdeki ilk birkaç ayınız, kuruluşu gözlemlemek, operasyonlarını değerlendirmek, bulgularınızı sentezlemek ve daha fazla değerlendirme ve sınama için hipotezler geliştirmek için bir fırsattır. Aradaki fark, artık eylemin tam ortasındasınız: Hesaplamalarınızın gerçek ve anlık sonuçları olabilir.

David Stevens bu yolu ustaca katetti. Princeton'da tezsiz siyaset bilimi doktorası yaparken bıraktıktan sonra, New York'ta bir düşünce kuruluşunda çalışması ona iki sorumluluk verdi: iş profesyonellerine uluslararası siyaset dersi vermek ve politika üreticiler ve gazetecilerin konferanslarına katılmak. David sonuç olarak sadece işvereninin kültürünü değil, etkileşime girdiği üç yeni alanın dillerini, düşünce süreçlerini ve dinamiklerini de öğrenmek durumunda kaldı.

David bu gruplara ne kadar benzerse benzesin, her zaman onu bir akademisyen olarak gördüler. İronik bir şekilde, farklı nedenlerle bu ortaya çıktı: Gazeteciler, ani etki yaratan kısa öyküler yerine uzun anlatılara odaklandığını fark ederken, politika uzmanları David'in teorileri meselelere "gerçek hayat" uygulayıcılarından daha fazla uyguladığını düşünüyorlardı. Dolayısıyla bakış açısı farklıydı ve bu onu sürekli olarak öne çıkardı.

David, bu kültürel bilgi ve kusurlu adaptasyon karışımını kendi avantajına çevirdi. Oldukça benzersiz bir şekilde, etkileşimde bulunduğu toplulukların her birindeki uzmanlarla konuşurken "derinlere inebildi" ve endişelerini diğer alanlardaki profesyonellerin anlayacağı ifadelerle aktarabildi. Bugün, insanların varsayımlarına meydan okumak ve miyoplukların ötesini görmelerine yardımcı olmak için içeriden bilgiye sahip bir yabancı konumunu kullanarak başarıya ulaştı. Bu becerisi farklı alanların nasıl düşündüğünü, konuştuğunu ve davrandığını anlama konusundaki merakıyla beslendi.

Yeni İlişkiler Kurmak

Başlangıçta, *verimliliğin* mevcut işimde başarının başlıca ölçütü olacağını ve danışmanların sadede gelmeden önce laflamaktan kaçınacağını düşünmüştüm. Bu varsayım dışarıdan sezgisel bir anlam ifade ediyordu: Benim çalışma alanımda,

riskler yüksek, maaşlar cömert ve insanlar başarı yolundadır. Hafta sonumu nasıl geçirdiğimi birisinin neden umursayacağını hayal dahi edemezdim. Çabucak öğrendiğim üzere, profesyonellerin birlikte çalışması için iyi ilişkiler şarttır. Güçlü bir uyum, e-postalardan stratejik planlamaya kadar her şeyi harekete geçirir. İronik şekilde, ufak laflamalar verimlilik sağlayabilir.

Akşam 19:00 veya son teslim tarihinden önceki gece değilse, kıdemli yöneticiler sohbet etme havasında olmadıklarını açıkça belirtmediği takdirde, laklak etmek için birkaç dakikanızı ayırmak size iyi gelecektir. İnsanlara çocuklarının nasıl olduğunu, aynı yolla mı eve gideceklerini, bir sonraki tatil için neler planladıklarını vb. sorun. Bulunduğunuz odada sohbet açtıkça, etrafınızdakilere laf attıkça *insanlar* size karşı empati ve güven geliştirecektir ki bu ikisinin fazlasından hiç zarar gelmez.

Nedeni basit. İllaki her ekip, kaynak kaybı veya teslim tarihinin kaçırılması gibi beklenmedik bir zorlukla karşı karşıya kalır. Bu gerçekleştiğinde kimse havasında olmaz. Gece geç saatlere kadar çalışmanız, yeni sorumluluklar yüklemeniz ve gemiyi düzeltmek için ne gerekiyorsa yapmanız gerekir. Bu zamanlarda, önceden yaptığınız esprilerden hareketle bir şeyler söylemek buzları kıracak ve odadakilerin çıldırmalarını engelleyecektir.

Yıllarca ders verdikten ve aylarca süren bilgilendirici mülakatlardan sonra uyum sağlamak sizin için artık âdeta huy olmuştur. İnsanlarla bire bir veya grup ortamlarında tanışmak, bir tartışmaya getirdikleri enerjiyi çözümlemek ve onlarla etkili bir şekilde bağlantı kurmak için neler yapılacağını belirlemek konusunda oldukça deneyimlisinizdir. Bu beceriler, işyerinizde başkalarıyla etkileşim kurduğunuzda doğal olarak ortaya çıkacaktır. Bu kitapta anlattığım teknikleri uygulayarak ilişkiyi hazırlamayı unutmayın: Rolünüz hakkında

kısa ve öz bir "asansör konuşması" hazırlayın, yanıtladığınızdan daha fazla soru sorun ve muhatabınızın ses tonuna ve beden diline dikkat edin, çünkü bunlar konuşmayı yönlendirir.

İşe Başlamak

İnsanlar çalışmaya hazır olduklarını söylediklerinde ayak uydurun. Özellikle e-postalarda hedef kitlenizle alakalı ayrıntılara odaklanın. İlk iki satırda ne istediğinizi, kimin dahil olduğunu ve ne zaman ihtiyacınız olduğuna işaret etmek en iyi uygulamadır. Kaba görünme konusunda endişelenmeyin. Kritik bilgileri en baştan belirtmek, okuyucularınıza zaman kazandırdığı ve talebinizi kaçırma olasılıklarını azalttığı için aslında *kibarca* bir harekettir. Devam etmek için sebebi olmayan kişiler haricinde çok az kimse e-postanın konusunu ve devamını okur.

Ayrıca her talep edileni açıklamanın cazibesinden kaçının. Pek az insan işin dikkat gerektirdiğini umursuyor: sadece ne yapmaları gerektiğini bilmek istiyorlar. Talebinizi doğuran sürecin uzunca anlatılması, yalnızca ikinci bir tahminin kapısını açar. Ek bilgi isteyen soru sorar.

Benim için konuşma ekonomisi sürgit devam eden bir mücadeledir. Akademi sizi bir konuyla ilgili tüm metinleri okumanız, geçmiş yaklaşımları tanımlayabileceğiniz her konuyu sayıp dökmeniz ve ancak o zaman bir alternatif önermenizi, varsayımınızı belirtmeniz için eğitir. Bu ön çalışma, bir konudaki yetkinliğinizin temelini teşkil eder; en azından üst düzey bir seviyeye ulaşana ve fikriniz kendi başına ağırlık taşıyana kadar bu böyledir. Yıllarca süren pratikten sonra bu refleksi kırmak zor.

Ancak akademi dışında, pratik sonuçların hemen hemen her şeyden daha önemli olduğunu aklınızdan çıkarmayın. Dinamik bir piyasada, her ayrıntıyı asla inceleyemez, bir hareket

tarzında mutlak kesinlik elde edemezsiniz. Bilinçli kararlar, mevcut bilgilere dayalı en olası kararlar şeklinde tanımlanır ve insanlar gerçekçi değerlendirmeler elde etmek için birbirlerine güvenmek zorundadır. Neyse ki herkes son teslim tarihlerinin ne kadar alana nüfuz edebileceğinizi sınırlandırdığını bilir. En öncelikli konulara odaklandığınız ve bunları anlamak, çözmek için elinizden geleni yaptığınız sürece, otorite sahibi gibi konuşun ve bir sonraki görevinize geçin.

Sizle Birlikte Büyür

Tamamladığınız her proje, son teslim tarihi veya diğer dönüm noktalarından sonra yöneticilerinizden ve meslektaşlarınızdan geri bildirim almak da yararlıdır. Nerede başarılı olduğunuzu ve nerede gelişmeniz gerektiğini öğrenmek, işinizde daha iyi olmanın tek yoludur. Alçakgönüllülükle rehberlik isteyin, dikkatle dinleyin ve aldığınız tavsiyeleri uygulamak için pratik adımlar atın.

Bir bilim adamı olarak geçirdiğiniz onca yıldan sonra, bu alıştırma kolay olmalı. Akademisyenler kendilerini her zaman çetin geribildirimlere tabi tutarlar: Yüksekokulun kendisi bir sınanma alanıdır ve işler çift kör inceleme için makale ve kitap gönderdiğinizde daha da kötüye gider. Hepimizin işimize yöneltilen eleştirilere dair hikâyeleri vardır; bunlar özellikle *olumsuz* ve çoğu zaman *mantıksız* eleştirilerdir. Her başarılı akademisyen gibi, daha iyi bir son ürün ortaya koymak için pek yardımcı olmayan saldırılardan yapıcı tavsiyeleri eleme konusunda alıştırma yapmışsınızdır.

Bazılarınız şöyle düşünüyor olabilir: "Eleştiriye alışmak, onu *istediğim* anlamına gelmez." Kabul. Ancak, çift kör inceleme değil, günlük olarak çalıştığınız biriyle yüz yüze sohbet etmek istediğinizi unutmayın. Deneyiminiz muhtemelen umduğunuzdan daha kolay olacaktır. Aslında, akademi dışından

insanlar genellikle kibardır ve yöneticiler, kendilerinin ortaya çıkardıkları her konu için bir iki olumlu söz etmek üzere eğitim almışlardır.

Eleştiri istemek de sizi öne çıkaracaktır. Akademik olmayan ortamlarda, birisinin neyi *yanlış* yaptığını sorması nadir görülen bir şeydir. Birçoğunun kırılgan egoları vardır ve hata yapmış gibi görünmekten kaçınmak için ellerinden geleni yaparlar. Proaktif olmak ve öğrenme arzusu göstermek sizi meslektaşlarınızdan ayıracaktır. Dahası bu talep, performanslarını ciddiye alan çalışanları ödüllendirmek isteyen üstleri etkileyebilir.

Yine de, eleştiri *paylaşmak* söz konusu olduğunda biraz dikkatli olmak gerekir. Bir gün, bir iş arkadaşınıza geri bildirimde bulunma veya toplantının ortasında bir fikre herkesin içinde tepki verme sırası sizde olacak. Bunlar yaşandığında kafanızda sizi uyaracak alarmlar kurun. Akademi sizi, fikirleri hızlı bir şekilde değerlendirmek ve kötü olanları daha en baştan bir kenara atmak için eğitti. Bu refleks iyi bir entelektüel amaca hizmet eder, ancak ofis entelektüel bir ortam değil, politik bir ortamdır.

Genel olarak konuşursak, akademik çevrenin ötesindeki dünyanın kötü fikirlerin yapısökümüne daha az toleransı vardır. Yine de bir grubun karmaşık bir yola girdiğini veya riskli bir çözümün peşinde olduğunu belirtmelisiniz. Ancak bunu hem yapıcı hem de nazik bir şekilde yapmanız gerekir. Başkasının fikrinin işe yaramayacağını öne sürerken, uygulanabilir bir alternatif veya en azından gidilebilir bir yol sunun. Aynı şekilde, eleştirinizi herkesin içinde fikri sunan kişiyi utandıracak biçimde ileri sürmeyin. Bunu yapmak, gelecekte o meslektaşla çalışmayı zorlaştıracaktır, hatta bu eleştiriyi kötü niyetle söylediğinizi düşünürlerse insanların iyi fikirlerinizi reddetmesine yol açabilir.

Geçmişinizi Tartışmak

Bu kadar çok yeni kaygının ortasında, akademik geçmişinizi müşterilerinize ve iş arkadaşlarınıza açıklayıp açıklamayacağınızı veya ne zaman açıklayacağınızı tahmin ediyorum merak ediyorsunuzdur. Konuştuğum eski akademisyenlerin çoğu, yükseköğretime yakın bir sektörde değilseniz veya "kadrolu hoca" olarak küçük bir şirkete getirilmemişseniz, doktoranız hakkında olabildiğince uzun süre sessiz kalmanızı tavsiye ediyor. Bu tavsiye, doktor unvanınızı e-posta imzanızdan, kartvizitlerinizden ve belki de LinkedIn'deki adınızdan ve başlığınızdan uzak tutmak demektir.

Bu tavsiyenin çok sayıda nedeni var. Bazı insanlar yüksek eğitimi ilan etmeyi bir kibir göstergesi, düşük eğitimlileri küçümsemek gibi görebilir. Bu yorumlama genellikle, kıdemliliğin geleneksel olarak terfi getirdiği ve yöneticilerinin lise diplomasının gerekli tek yeterlilik olduğu bir zamanda kuruma girdiği devlet veya imalat gibi sektörlerde görülmektedir. Her ne kadar başarınızdan (haklı olarak) gurur duysanız da, yeni meslektaşlarınızı veya üstlerinizi rencide etme riskine değmez.

Teknoloji endüstrisi de farklı zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu sektör kendisini radikal bir şekilde demokratik ve eşitlikçi olarak görüyor ve insanlar *mezuniyetinizden* ziyade neler *yaptığınızı* daha çok önemsiyorlar. Doktora, bu bağlamda alakasız görülebilir ve hatta bazıları bunu yeteneksizliği örtme girişimi olarak görebilir.

Sektörden bağımsız olarak, akademik çevreden şüphelenen insanlarla da karşılaşacaksınız. Belki akademiyi çok teorik buluyor, kötü bir yatırım olarak görüyor ya da politik nedenlerden ötürü ona güvenmiyor olabilirler. Sebep ne olursa olsun, geçmişiniz hakkında sessiz kalmak, bu kişilere yeteneklerinizi kanıtlamak adına size zaman kazandıracaktır. Yeterli güven ve uyum tesis edildikten sonra, bu bilgiyi kendi istedi-

ğiniz gibi, sizi yetersiz göstermekten ziyade ilginç görünmenizi sağlayacak şekilde verebilirsiniz.

Mevcut işimin yedinci ayında, akademik eğitimimi yazılı bir şekilde açıklayabildim. Daha önce birlikte çalışmış olduğum bir ekiple yeni bir projede görevlendirilmiştim. Başlangıçta sessiz kaldım. Sadece açıklamaya ihtiyacım olduğunda sorular sordum ve sohbetten kaçınmadığım hâlde, kendimle ilgili pek çok kişisel ayrıntıyı söylemeye de istekli olmadım.

Zamanımı beklerken takımın nasıl etkileşim kurduğunu inceledim. Kıdemli ortak, ekibi konferans odasında topladı, iyi tanıdığı insanlara şakalı göndermeler yaptı ve karşılık aldığında güldü. İşin yolunda gitmesi için herkesin üzerine düşeni yapmasına yardımcı oldu: iki hafta içinde programın ilerisine geçmiştik.

Bir gün, bir belge incelemesi sırasında birisi, slayt gösterisinin tamamlanmamış bir bölümünde duran "lorem ipsum" dolgu metnini sordu. Grup, içeriği Latince yazma konusunda şakalaşmaya başladı. Kıdemli ortak Latinceyi lisede ders olarak aldığını ve eğlenmek için deneyebileceğini söylediğinde açılıverdim: "Ciddiyseniz, birkaç saat içinde halledebilirim." Şaşkınlıkla açıklamamı istedi. İşte o zaman onlara geçmişim hakkında bilgi verdim: Son işim Latin edebiyatı ve Roma tarihi öğretmekti.

Ekip bu söylediğime güldü ve işime neden diğer danışmanlardan farklı şekilde yaklaştığımı anlamanın heyecanını yaşadılar. Kısa süre sonra, Latince yazmak, benim ve grubun geri kalanı arasında sürekli bir espri hâlini aldı. O anda gerçekten onlardan biri olduğumu ve yeni kariyerimde kendimi zorlamadığımı anladım.

Eski İlişkileri Sürdürmek

Yeni kimliğinizde rahat olmak harika bir duygudur, ancak eski bir akademisyen olarak yüzleşmeniz gereken son bir zorluğu da beraberinde getirmektedir: Eski hayatınızla bağlarınızı nasıl koruyacaksınız?

Kişiliğinize, deneyiminize ve uzun vadeli hedeflerinize bağlı olarak, bu soruya şüphesiz farklı cevaplar vereceksiniz. Bazılarınız akademik geçmişinizden tamamen kopmak isteyecektir. Diplomanız için harcadığınız zamanı hesaba katabildiğiniz sürece, bu yaklaşım sizin için işe yarayabilir ve hatta yeni hayatınıza uyum sağlamanızı kolaylaştırabilir. Ben şahsen o yola girmedim ama giden bir kişiyi tanıyorum (ya da daha doğrusu tanıyordum). LinkedIn'de gördüğüm kadarıyla mutlu ve başarılı.

Disiplininize sevgi beslemeyi sürdürürseniz de asıl zorluk, sürmek istediğiniz yaşam için doğru aktivite türünü ve bunun dengesini bulmaktır. Belki konferanslara katılır ve makaleler yazarsınız ya da blog tutmak, gece dersleri vermek ve hatta uzmanlık alanınıza odaklanan kitap kulüpleri yönetmek gibi yeni etkileşim yöntemleri ararsınız.

Bazen eski ile yeni arasındaki çizgi belirsizdir. Laura Ansley, William & Mary'de yüksek lisans öğrencisi olduğu süre boyunca, *Nursing Clio* tarih bloğunda yazar ve editör olarak yer aldı. Bu çaba bir yan proje olarak başladı, ancak e-postaları takip etmek, hatırlatıcılar göndermek ve insanları son teslim tarihlerine kadar izlemek onu mükemmel bir proje yöneticisi yaptı. Bu deneyim, American Society of Civil Engineers'ın prodüksiyon editörü olarak ilk akademi dışı rolünü alması için çok önemliydi.

Nursing Clio, Laura'nın hayatının önemli bir parçası olarak kaldı. Son dört yılda bloğun büyümesinde etkili oldu ve şimdi yönetici editör olarak on altı kişilik bir ekibi yöneti-

yor. Kısacası, sadece akademiden ayrılmadı, aynı zamanda disiplininin beslenmeye devam etmeye istekli olduğu bir yönüne bağlı kaldı.

En azından benim için, akademik uzmanlık alanımdan akademinin dışındayken, profesyonel bir bilim adamından daha fazla keyif almak mümkün oldu. Bugün, antik dünyanın sadece eğlenceli ve anlamlı bulduğum yönlerini takip edebiliyorum. Latin şiirine yönelik esprilere tereddüt etmeden gülebilirim ve *Quellenforschung*'a (kaynak eleştirisi) takılıp kalmadan bir noktayı göstermek için Roma tarihindeki anekdotları kullanabilirim.

Aslında, dört yıldan fazla bir süredir tek kelime Almanca metinle karşılaşmadığımı bildirmekten mutluluk duyuyorum.

Ödülleri Toplamak

Peki ya diğer taraftaki hayatın faydaları nelerdir? Bu kitabın başında da söylediğim gibi, kariyerini değiştiren herkes *yaşam* hedeflerinin ne olduğunu fark etmeli ve bunlara olanak sağlayan bir iş peşinde koşmalıdır. Neye öncelik vermeyi seçtiğinize bağlı olarak, ideal bir sonuca varabilir ya da varmayabilirsiniz. Şans her zaman bunda bir rol oynar.

Bununla birlikte, akademi dışında iş arayanların büyük çoğunluğu kararlarından memnundur.[34] Birçoğu, her yaz taşınmak zorunda kalmamanın, istikrarlı bir sağlık sigortasına sahip olmanın ve masraflarını karşılayan, tasarruf etmelerini sağlayan bir maaş kazanmanın rahatlığını anlatıyor. Aka-

34 Main, Prenovitz ve Ehrenberg (2018), kâr amacı gütmeyen ve kâr amacı güden pozisyonlarda çalışan yüksek eğitim sahiplerinin iş tatmini seviyelerinin, kadrolu ve sözleşmeli pozisyonlarda olanlara kıyasla her kategoride daha yüksek olduğunu göstermektedir (tablo 4).

demi dışında bir işe girmek, eşimle bir aile kurabileceğimiz anlamına geliyordu. Mike Zimm, tarihi arkasında bıraktıktan sonra, üç yıldan kısa bir süre içerisinde sıfırdan bir pazarlama departmanı kurarak kariyer gelişimini hızlandırabildi. Kristi Lodge, sadece Oregon Üniversitesi Lundquist İşletme Fakültesi'nde danışman olarak değil, aynı zamanda beşeri bilimler doktora öğrencilerinin akademiden ayrılmanın belirsizliğini aşmalarına yardımcı olmak için kurduğu bir şirket aracılığıyla da başkalarının tatmin edici kariyerler bulmalarına yardımcı oluyor.

Birçoğumuz yükseköğrenimin düpedüz toksik yönlerinden kurtulmaktan memnunuz. Burada akademi iş piyasası ve kötüye kullanılan işgücü uygulamaları aklıma geliyor: bölüm draması, entelektüel kavga ve şüpheli ilişkiler, akademinin pek çok yerinde, danışmanlar, başkanlar, "yetenekli" akademisyenler tarafından yapılan ve kanıksanmış taciz edici davranışlara gösterilen hoşgörü... Fildişi kulenin ötesindeki dünya pek mükemmel değil, ancak bu tür bir davranışın normalmiş gibi görülmemesi ya da ortaya çıkmasının ardından üstünün örtülmemesi çok daha iyi.

Hem kişisel faydalar da var. Her zaman, en iyi arkadaşlarımın benim ürettiğim akademik materyali okumayı seven insanlar havuzundan olacaklarını varsaydım. Ama profesyonel bir klasikçi olarak on yıl çalıştıktan sonra, o dünyadan edindiğim dostların sayısı bir elin parmaklarını geçmez. Şu anki şirketimde tanıştığım insanlar hayal edebileceğimden çok daha cana yakın, ilginç ve hoş. Bu role başladıktan iki yıl sonra, yirmiden fazla dostum oldu.

Gelişmemi kendisinin önceliği sayan bir işverene sahip olmak da özgürleştirici bir şey. Akademide, mesleki gelişimimden yalnızca kendim sorumluydum. Bugün eğitim kurslarından, mentorluk programlarından ve en iyi uygulamalarla ilgili devamlı toplantılardan yararlanıyorum. Her hafta, eski

becerilerimi geliştirme veya yenilerini kazanma fırsatım var. Proaktif şekilde kendimi bir profesyonel ve lider olarak geliştirmeme yardımcı olabilecek girişimlere bağlayan bir grup destekçim var. Bu destek sisteminin kapsamı şüphesiz şirketimin büyüklüğünden ve küresel ölçeğinden kaynaklanıyor, ancak bu kitap için mülakat yaptığım diğer eski akademisyenler de yükseköğrenim dışında çok daha fazla meslektaş ortamı bulduklarını bildirdi.

Bu faydalar, kaçırdığımız şeyler olmadığı anlamına gelmiyor. David Engel, öğretmenlikten aldığı zevkten hâlâ sevgiyle bahsediyor. Tanıdığım başkaları, son teslim tarihleri veya bütçeler olmadan çetin meseleleri tartışabilmek, görüşmelere suni aralar verebilmek istiyorlar. Yeni bir kariyerde ne kadar mutlu olursanız olun, kaybettiğiniz için üzüldüğünüz bir şeyler illaki olacak. Ancak çitin bu tarafındaki çimen gerçekten daha yeşil; en azından akademi bahçesinden çıkmadan önce hangi yöne atlayacağını dikkatlice düşünen bizler için böyle.

Dört Gözle Beklemek

Artık bu kitaptaki işimi bitirdiysem, kariyer değişiminizin olay ufkunun ötesinde ne olduğunu biliyorsunuz. Kendi yolunuzu bulmak aylar, yıllar sürse de isteklerinizi karşılayan bir iş bulmak ve yeni bir ortama uyum sağlamak adına ne gerektiğini bilmek için iyi bir donanıma sahipsiniz.

Yeni bir işe girdiğinizde, fırsat konusunda gerçekçi olun. Bu pozisyonu sonsuza kadar sürdürmek zorunda değilsin ve aslına bakılırsa bu çoğumuz için de böyle. Aksine, bunu yeni becerilere, yeni endüstrilere ve akademi sonrası hayatlarımızda sürdürmek istediğimiz türden işler hakkında yeni fikirlere giden bir basamak olarak kullanacağız.

Bu gerçekliği kucaklayın ve onu kendi yararınıza kullanın. İlk işiniz umduğunuz gibi olmuyorsa, gelişmeye devam

edin ve yeni fırsatlar arayın. Bundan sonra yaptığınız işi sevseniz bile, daha zevkli, daha yüksek maaşlı veya hayatınız boyunca geliştikçe ihtiyaçlarınız ve isteklerinizle daha yakından uyumlu olabilecek bir iş olup olmadığını görmek için düzenli olarak iş bakınmaya devam edin. Akademiden çıkmak her zaman en zor olanıdır. Ardından gelen kariyer değişiklikleri giderek daha kolay olacak ve genellikle daha büyük ödüller getirecektir.

Son Bir İstek

Bu kitabı sizden bir iyilik isteyerek bitireceğim. Kariyer geçişinizi tamamladığınızda, alanınızda doktora derecesine sahip birinin "gerçek dünyada" neler yapabileceğinin kanıtı olacaksınız. Böylece, yüksek eğitim almış olarak neler yapılabileceği konusundaki genel algıların değişiminde bir nefer olacaksınız.

Her zaman, istemedikleri ya da yürümeyi ummadıkları yollara çıkan diğer akademisyenleri savunun. Biri sizden bilgilendirme amaçlı bir mülakat isterse, zaman ayırın. Yeni bağlantılar arıyorlarsa, tanıdığınız kişilerle tanıştırın ve onlara bir ağ kurma konusunda koçluk yapın. Yol göstermek her zaman rahat olmuyor; bazen uzun bir günün sonunda hiç yapmak istemeyeceğiniz bir iş hâlini alır. Ama bir şey biliyorsam o da yeni bir kariyer ararken hayal edebileceğinizden daha fazla rehberlik, yardım ve destek alacağınızdır. Diğer tarafa geçtiğinizde, umarım bu iyiliği ileriye götürmek için bana katılırsınız.

Eylem Ögeleri

1. Kutlamak için bir şeyler yapın! Bu bir bölümün sonu değil; sizin yazabileceğiniz bir bölümün başlangıcı.

Akademik kariyer hedefleyen birçok insan için bir üniversitede kalmak tek başarı olarak kabul ediliyor. Sahip oldukları yetenekler düşünüldüğünde bu, birçoğu için sıkıcı ve tatmin edici olmayan bir hayatın tercih edilmesi demek. Oysa dışarıda gerçekçi ve umut dolu olmanızı sağlayacak birçok alternatif var. Bu alternatifleri değerlendirmeniz için ihtiyacınız olan şey ise yeni bir başlangıç! Kaygılarından kurtul ve doğru bir yol haritası çiz. Var mısın Akademiyi Bırakmaya?

Virginia Üniversitesi'nde doktora derecesi aldıktan sonra akademiyi bırakarak kurumsal danışmanlık firmasında çalışmaya başlayan Christopher L. Caterine, *Akademiyi Bırakma Rehberi*'nde kariyer geçişi esnasında yaşadıklarını aktarıyor.



99,00₺

Antre
www.antrekitap.com
/ antrekitap
ISBN: 978-605-72855-0-8