NEDEN SEN?

Artık Korkmayacağınız 101 Mülakat Sorusu



JAMES REED

epsilon®

Neden Sen?

NEDEN SEN?

Orijinal Adı: Why You?
Yazarı: James Reed
Genel Yayın Yönetmeni: Meltem Erkmen
Çeviri: Melis Zeren
Editör: Mert Doğruer
Kapak Uygulama: Berna Özbek Keleş

1. Baskı: Mayıs 2017

ISBN: 978 605 173-264-0

YAYINEVİ SERTİFİKA NO: 12280

© James Reed 2014

Türkçe Yayım Hakkı: Onk Ajans aracılığı ile
© Epsilon Yayınevi Ticaret ve Sanayi A.Ş.

Baskı ve Cilt: Vizyon Basımevi
Deposite İş Merkezi. A6 Blok Kat: 3
No: 309 Başakşehir / İstanbul
Tel: (0212) 671 61 51
Fax: (0212) 671 61 52
Sertifika No: 28640

Yayımlayan:
Epsilon Yayınevi Ticaret ve Sanayi A.Ş.
Osmanlı Sk. Osmanlı İş Merkezi No: 18 / 4-5 Taksim / İstanbul
Tel: (0212) 252 38 21 Faks: 252 63 98
İnternet adresi: www.epsilonyayinevi.com
e-mail: epsilon@epsilonyayinevi.com

Neden Sen?

James Reed

Çeviri
Melis Zeren

epsilon®

NEDEN SEN?

James Reed, işe alım firması REED'in başkanıdır. Harvard Business School'dan mezun olduktan sonra 1992'de bu şirkete girmiştir; bu tarihten itibaren REED dört katı büyüklüğe erişmiş ve reed.co.uk İngiltere ve Avrupa'da bir numaralı iş arama sitesi olmuştur. REED şu anda yılda kırk altı milyon iş başvurusu almaktadır ve yüzü aşkın program sağlayarak 140.000'den fazla kişinin tekrar işe dönmesine yardımcı olmuştur. James, 2012'deki CMI Kitap Yönetimi Ödülleri'nde Abone Okuyucu Ödülü'nü alan *Put Your Mindset to Work* adlı kitabın eş-yazarıdır. Aynı zamanda Sözleşmeli Personel ve Kalkınma Enstitüsü'nün (CIPD) bir üyesidir.

Şu an için...

BİR

HER ŞEY ZİHİNDEDİR

"Hayat bütünüyle birkaç dakikaya indirgenebilir.
Bu da onlardan biri."

Wall Street, 1987, 20th Century Fox

Bir an

Bir insanın hayat yolu bir veya iki önemli karar anına indirgenebilir mi? Gitarist Andy Summers kesinlikle öyle olduğunu düşünüyor.

Summers'ın adını hatırlamayabilirsiniz, ama yaptığı işi bilirsiniz. Kendisi dünyanın gelmiş geçmiş en başarılı rock gruplarından The Police'in üçte biridir.

Belki hayranı değilsiniz ama Summers'ın bir rock grubu gitaristi olarak hepimizin isteyeceği bir işe kapak atmış olduğunu kabul edersiniz. Bu iş onu dünyanın hemen her ülkesine götürdü. Bütün gün yaratıcı işlerle uğraştı. İlginç insanlarla ve kendini gruba adamış hayranlarla tanıştı. Sev-

diği işi, ona doğal olarak gelen bir işi yapması için kendisine tonlarca para ödendi. Gerçekten, eğer anlayabilirseniz harika bir iş. Peki Summers bu işi nasıl elde etti?

O, bu işi Londra metrosuna bindiğinde tesadüfen Steward Copedland adlı bir bateristin yanına oturarak elde etti. İnsanlar genellikle metroda konuşmazlar, ama nedense bu ikisi o gün sohbete başladılar. Bu konuşma birbirlerine ne tür müzik yapmak istediklerinden bahsetmelerinden ibaretti. İkisi de birbirini samimiyet ve yeterlilik konularında ikna etti. Birbirleriyle uyuştular. Bir grup kurdular. Sting ile tanıştılar. İşe başladılar.

Sting ile ilgili kısmı çıkarırsak iyi bir iş görüşmesinde ne olduğuna dair mükemmel bir tanımınız olur: İki insan ortak bir ilgi alanı üzerinde içtenlikle konuşuyor ve her biri kendi sunabileceğini ortaya koyuyor. (İtiraf etmek gerekir ki bu hepimizin alışık olduğu şu bilindik iş görüşmelerinden farklı bir durum.)

Otobiyografisini yazma zamanı geldiğinde, Summers kitabına *One Train Later* (Bir Sonraki Tren) adını koydu, çünkü bir sonraki trene binseydi Copeland ile tanışamayacak ve bu büyülü kariyerle ilgili hiçbir şey gerçekleşmeyecekti. Açık bir şekilde, o an Summers'ın hayatının rotasını tamamen değiştirebilecek anlardan biriydi, tıpkı bir iş görüşmesinde olduğu gibi.

Belki Summers'ın bir mülakat yapmadığını, yeteneği olduğu için (bu durumda gitar çalmak) ve bu yeteneği her gün saatlerce çalışmayla bilediği için başarılı olduğunu hissediyorsunuzdur. Haklı da olabilirdiniz. Ama yetenekler asla resmin bütünü değildir.

Summers'ın o kader anı kendini gösterdiğinde tamamen hazır olduğunu söylemek daha doğru olur. O, hayatta ne konuda iyi olduğunu bildiği bir noktadaydı ve bunu tamamen yabancı birine, onu etrafınızda bulundurmak isteyeceğiniz biri gibi gösterecek şekilde iletmeyi başarabildi.

Bu kitap sizin de tam olarak aynı şeyi yapmayı öğrenmenizi sağlayacak bir kitaptır.

O anı bilmek

Tüm kanıtlar, bu kader anlarının genellikle iş görüşmeleri olduğuna işaret ediyor.

Otuz ila doksan dakikalık o aralık ne yaptığınızı, hayatınızı nasıl kazanacağınızı ve dolayısıyla yeryüzündeki zamanınızı büyük oranda nasıl geçireceğinizi belirler. Buna şunlar da dahildir:

- **Gün boyunca yaptıklarınız:** Yetişkinlik hayatınızın yaklaşık üçte biri işyerinde geçmektedir. Eğer işinizi sevmezseniz varlığınızın üçte biri iadesi ve tekrar oynatması olmaksızın ağır bir yenilgi olacaktır.

(Daha keskin bir rahatlama sağlamak amacıyla, geriye kalan yetişkin yaşamınızın üçte ikisinin uyuyarak veya belki gece geç vakit yatakta yatarak iş hakkında düşünmekle geçtiğini belirtelim.)

- **Yaşadığınız yer ve gün boyunca gördükleriniz:** Bu gezegendeki sınırlı zamanımızı geçirdiğimiz yer genellikle çalıştığımız yere bağlıdır ve %90'ımız işyerine bir saatlik mesafede yaşarız. Mülakatınız, bütün gün pencereden hangi manzarayı göreceğinizi belirleyecektir: bu bir şehir silueti de olabilir, Pasifik'in 11.000 km. üzerinde güneşin doğuşu da.
- **Geliriniz:** Eğer iyi bir serbest muhasebeci işe yeni başlayan bir pilottan fazla kazanabiliyorsa, güneşin doğuşu kimin umurunda?
- **Hayat arkadaşınız:** Eğer o özel kişiyi bulmak için gece kulüplerine gidiyorsanız istatistiksel olarak barın arkasında faaliyette bulununca dans pistinde bulunmaktan daha fazla şansınız olacaktır. %19'umuz eşimizi işyerinde buluruz, orası bir aşkın başlaması için açık ara en yaygın yerdir. Ve eğer bir iş arkadaşınızla bir şans yakalarsanız, muhtemelen ortak ilgi alanlarından dolayı, işyerinde tanışan çiftler arasında boşanma oranının ortalama bir çifte göre daha düşük olduğunu bilmek sizi sevindirecektir.

- **Öldüğünüzde:** Hayat sigortanızı yaptırdığınız şirketin hayatınızı ne ile kazandığınızı sormasının iyi bir nedeni vardır. Sağlığınızın işinizin fiziksel etkisine bağlı olduğu kanıtlanmış bir gerçektir, bir kişisel antrenör de olsanız, tüm gün ofiste oturan biri de.
- **Sosyal statünüz:** Siz yaptığınız işsiniz. Bütün profesyonel işler arasında doktorlar ve hemşireler en çok beğeni ve güven kazananlar olarak görünmektedir. (Politikacılar ve bankacılar o kadar değil.)
- **Kişisel mutluluğunuz:** İş hayatında duyduğunuz tatmin elbette ki çok önemlidir. İlginç bir şekilde, birden fazla araştırma göstermiştir ki eğer mutlu bir çalışan olmak istiyorsanız elinize makas alıp saç kesmeyi öğrenmeniz gerekir. Çoğu kuaför salonu sahibi işlerinde müşterilerinden çok daha mutludurlar.

Sonuçta bu sizin zamanınız, sizin paranız, sizin aşk hayatınız, sizin ufkunuz, sizin sağlığınız, sizin sosyal statünüz ve sizin mutluluğunuz, hepsi kısmen bir mülakatta belirleniyor. Eğer hayat gerçekten birkaç belirleyici anla özetlenebilirse, iş görüşmesi kesinlikle bunlardan biridir. Hoşunuza gitsin veya gitmesin, bu görüşmelerde iyi olan kişiler hayatta da iyi olmaya eğilimli oluyor.

Sonuca bu kadar çok şey bağlı olunca, iş görüşmesi yapan

kişinin gergin olmasına şaşmamak gerekir. Ama iş görüşmesinde kişinin kaderiyle buluşması ne kadar korkutucu olsa da, en azından buluşma önceden haber veriliyor ve hazırlanma şansınız oluyor. Sizler kilit anınızı Andy Summers'a göre daha fazla fark edersiniz. Hatta daha da iyisi, mülakatlarda sadece diğerlerinden biraz daha fazla gayret göstermeniz gerekir, müzisyenler gibi her gün saatlerce çalışmanız değil.

Mülakatları bu şekilde düşünürseniz, artık bu deneyim bir denemeden çok şansa yakaladığınız büyük bir fırsat, bir tüyo, aslında sahip olduğunuz her şeyle sarılmanız gereken bir avantaj gibi gelmeye başlar.

Son zamanlarda kaderiniz için ne yaptınız?

İş görüşmelerinde biraz olsun daha iyi olmayı öğrenmek, kendiniz için yapabileceğiniz en değerli şeylerden biridir.

Buna rağmen, çoğu kişi akşam yemeklerini hazırlamak için iş görüşmesine hazırlanmaktan daha fazla zaman harcar. Belki de çok fazla şeyin risk altında olduğunu bilerek korkuyorlardır. Yüksek riskler karşısında insanın içine bir gölge gibi sızan korkuyu hemen işi erteleme takip eder ve bu da pek çok adayın Orson Welles'in uçağa bindiğinde duyduğunu tarif ettiği hisleri paylaşmasıyla sonuçlanır: "Sıkıntı ve dehşet" karışımı.

Aslında hemen hemen herkes mülakatlardan kaçınmaya

çalışır ve böylece daha az rekabet edilir. İşverenler yüksek nitelikli birçok eleman arasından seçim yapmak zorunda kaldıklarında durumdan pek şikâyet etmezler. Bu nedenle, diğerlerinden biraz daha baskın kişiler için mülakatta başarı elde etmek çok kolay bir şeydir.

En iyi hazırlık, belli bazı sorulara içten ve yararlı cevaplar bulmaktır. Ortalama biri için, birkaç akşam çalışmayla üzerinde uzmanlaşması imkânsız olan çok fazla soru yoktur.

Reed'de biz, en dikenli ve egzotik mülakat sorularının sadece kilit soruların küçük bir üst kümesinin değişik halleri olduğuna inanırız. Bu kilit sorularda iyi olursanız diğer tüm soruların çaresine bakarsınız. Eğer şimdi bir başlangıç yapmak istiyorsanız hemen ikinci bölümdeki "Klasik İş Görüşmesi Soruları"na bir göz atın.

Bu kitabın kullanımı

Bu kitabın kalıplaşmış cevapları kullanarak mülakatlarda nasıl "oynayacağınızı" öğretmediğini bilmeniz önemlidir. Size geniş bir çerçevede tanımlayıcı cevaplar sunulacaktır, ancak bu tanımlamaları papağan gibi tekrarlamamanızı kuvvetle öneririm. Bana inanın, kalıplaşmış cevaplar işe yaramaz. Yaklaşık üç bin personel istihdam ediyorum ve bunların çoğu geçimlerini sağlamak için iş mülakatları yapıyorlar. Sizi temin ederim ki bu kişiler her gün kalıplaşmış cevaplar

duyuyorlar, tıpkı Reed'in müşterilerini oluşturan işverenler gibi- ve bu kalıplaşmış cevaplar artık son derece demode.

İnternetin büyük bir dalga odası olması nedeniyle sorun her geçen gün kötüye gidiyor. Sadece "mülakat" sözcüğünün İngilizcesi Google'da her ay yarım milyon kere araştırılmaktadır, kuşkusuz "Mülakatta neler söylenmelidir" gibi diğer bütün benzer araştırmalar da cabası.

Olan şu ki adaylar birinci veya ikinci sonuca tıklayıp cevapları ezberliyorlar ve sonra mülakat için gereken tüm hazırlığı yaptıklarını hissediyorlar. Oysa aslında sadece işverenin onların kim olduklarını anlamalarını zorlaştırmış oluyorlar. Sanki bazı insanlar mülakatlarını iki yabancı arasında geçen samimi bir sohbetten ziyade slogan olmuş sözleri yarıştırma oyunu gibi görüyor.

Olmadığınız biri gibi görünmek yanlıştır. Ayrıca uzun vadede sizin için yapılması çok daha zor olan bir iştir. Şimdiye kadar gerçekten tam mülakattaki gibi olduğu ortaya çıkan hiç kimse kovulmamıştır ama çok kişi kendisine uygun olmayan bir işe uygunmuş gibi davrandığı için kovulmuştur ve kovulmadan önce de aslında yapamayacakları bir iş için kıvranarak uzun bir süre sıkıntı çekmişlerdir.

Kalıplaşmış cevaplardan kaçınmanın sebeplerinden biri de, mülakatı yapanlar arasında iyi bir cevabı oluşturan unsurlara dair şaşırtıcı ölçüde az bir görüş birliği olmasıdır.

Aslında bu durum, Reed bu kitap için işe alım danışmanları arasında yirmi civarında atölye çalışması düzenlediğinde ortaya çıkmıştır. Bu oturumlarda kötü bir cevap çok kolay tespit edilebilmiş, ama iyi olanlar genellikle zevkli ve uzun tartışma meselesi olmuştur.

Kalıplaşmış cevaplar, yararsız olmalarının yanı sıra, bizi bu kitabın özüne götürmektedir. Bu kalıplar kötüdür, çünkü işverenin sizin kim olduğunuzu keşfetmesinin önünü keser. Ve kim olduğunuz en azından ne yapabildiğiniz kadar önemlidir. On-yirmi yıl geriye gittiğinizde iş görüşmeleri neredeyse sadece beceriler ve deneyimle alakalı olmuştur; son zamanlarda iş görüşmeniz muhtemelen kişiliğiniz ve zihniyetiniz ile ilgilidir. Başka yerlerde de milyonlarca defa yazıldığı gibi, beceriler ve deneyimler giderek obje haline getirilip kalıplaştırıldığı ve yaygınlaştığı için, bugünlerde dünya çok hızlı değişiyor. Bu ortamda, kişiliğiniz öne çıkıyor. Bunun anlamı şu ki bir bilgisayar programcısının umutlarını, hayallerini ve hazırcevaplığını size nakledebilme becerisi de başarı şansında programlama yeteneği kadar önemli rol oynamaktadır. Son olarak, olayların bu durumunu beğenmiyor olabilirsiniz ama şu anda işler tam olarak böyle. Firmalar CV'leri işe almıyorlar, insanları işe alıyorlar. Her zaman öyleydi ama şimdi her zamankinden fazla.

Bu kitabı nasıl yazdım

Her zaman bir takımın bir deha olduğuna inanmışımdır. Sonuç olarak bu kitapta bulunan mülakat bilgeliğinin kitle kaynaklı olması gerektiği benim için açıktı. Ve başkanı olmaktan gurur duyduğum, babam Sir Alec Reed tarafından 1960'ta kurulan ve şimdi İngiltere'nin en büyük iş ve iş görüşmesi sağlayıcısı olan Reed Group sayesinde, çok büyük bir kalabalığın görüşlerine ulaşabildiğim için gerçekten şanslıydım. (Bu arada, biraz sonraki sözler bu kitapta Reed hakkında göreceğiniz ilk ve tek coşkulu konuşma olmasına rağmen, kaçınılmaz bir şekilde, grup hakkında edilen son söz olmayacaktır.)

Herhangi bir günde Reed'in web sitesi 9.000 işverenden 200.000 iş ilanı yayınlar; sayfamıza yılda 150 milyondan fazla ziyaret alırız ve veri tabanımızda 7 milyondan fazla CV vardır. Daha da önemlisi 2000 personel alım danışmanına istihdam sağlarız. Bu danışmanlar çalışma gününün tamamını adaylarla işleri eşleştirerek geçirirler. Çoğu durumda işi sunan şirketle ve işe girmek isteyen adayla buluşurlar. Bu, danışmanlara hem işverenin görüş açısından hem de başarılı ve başarısız adaylar açısından nelerin işe yaradığına dair eşsiz bir anlayış kazandırır. Danışmanlar genellikle mülakattan sonra ne sorulduğunu ve hangi cevapların kabul gördüğünü anlamak için iki tarafı da ararlar. Aynı derecede faydalı bir

şekilde, hangi cevapların mülakatları erken ve tatsız bir noktaya getirdiğini günlük bazda duymuş olurlar.

Gerçekten de mülakatta sorulabilecek yüzlerce soru vardır ama soruların hepsi için endişelenmemelisiniz. Siz sadece size sorulması en muhtemel soruların hangileri olduğunu bilmek istersiniz. Hem, kim sizi suçlayabilir ki? Hepsi için hazırlanamazsınız.

Reed'in web sitesindeki bunca yoğun trafik sayesinde, sorması en muhtemel soruların ne olduğu konusunda işvereni geniş çapta gözlemlemek bizim için çok kolaydır ve bu kitap için yaptığımız da işte tam bu olmuştur.

Bunu takiben 2015 yılında sorulması en muhtemel, veri tabanıyla titizlikle test edilmiş mülakat sorularıyla alakalı araştırma gelecektir. Sadece bu bile yetmiyorsa, *james@jamesreed.com* adresinden bana yazın ve kitabın paranızın hakkını vermesi için ne gerektiğini söyleyin. Bunu kitabın 2016 sürümüne koyacağım. Aynı şekilde, bu kitabı bir iş görüşmesi sırasında faydalı bulup bulmadığınız ve size ne tür sorular sorulduğu hakkında da beni bilgilendirin. Bana *#WhyYou* hashtag'ini kullanarak tweet atabilirsiniz.

Ama Reed sadece soruları toplamakla kalmadı. Ben de ayrıca danışmanlarla, iyi ve kötü cevapların onların bakış açısından kaynaklarını konuşmak için işe koyuldum. Bunlar Reed'de şimdiye dek gelmiş geçmiş en keyifli atölye çalışma-

ları oldu ve bunlardan çıkan bütün bilgeliği bu kitabın her sayfasında bulabilirsiniz. Tecrübelerime dayanarak söylüyorum: Personel alım danışmanları mülakat sorularını herkesten daha iyi bilirler.

Bu kitabı okurken 101 sorumuzdan her birinin başında iki kısa başlık göreceksiniz: "Gerçek Soru" ve "En akıllıca Taktik". Bunlar sırasıyla sizin kavramanız ve kolaylığınız içindir. Gerçek Soru iş görüşmesi yapan kişinin aslında ne düşündüğünü gösteren ama (neyse ki) çok nazik olduğu için söylemediği iç sesidir. Üstün Taktik ise sadece bu belirli soruyu cevaplamak için bizim size tavsiyemizin tek cümleyle ifade edilen özetidir. İlki anlamanız, ikincisi ise ne söyleyeceğinizi hatırlamanız içindir.

Sindirerek anlamak

Eğer bu kitaptan sadece dört hususu alacaksanız, şunlar olsun:

- İş görüşmesi sırasında olabileceğiniz en iyi kişi kendinizsiniz.
- Ne olduğunuz ve olabileceğinizi ifade şekliniz, iyi bir CV veya pahalı bir eğitimden daha önemlidir.
- Size sorulabilecek her mülakat sorusu, temelde yatan ve bir elin parmaklarını geçmeyen soruların varyasyonlarıdır.

- Bir işveren için, kurumdaki boş bir pozisyon, çözülmesi gereken bir problemdir. Sizinkiler de dahil olmak üzere, tüm diğer meseleler ikinci plandadır.

Hadi sırayla bunlara bakalım.

İş görüşmesi sırasında olabileceğiniz en iyi kişi sizsiniz

Bu kulağa yeni bir tavsiye gibi gelmeyebilir ve genellikle klişe olarak değerlendirilir. Ama öyle değildir ve hayatidir.

İş görüşmesi yapan kişiler sadece insandırlar. Onlar gerçek bir kişiyle, duygusal bir bağ hissetmek isterler, bir politikacıyla değil. Bunu hissettikleri görüşmeler çok hoşlarına gider ama bu olması gerekenden çok daha seyrek gerçekleşir; çünkü görüşme odası çok yapay bir ortamdır. Kişi kolayca suni bir davranış, yapmacık bir sohbet ve garip duraksamalar içerisine girebilir. Odadaki herkes bunu ne kadar isterse istesin, orası normalde insanları en doğal haliyle görebileceğiniz bir yer değildir.

Sayısız kalıplaşmış cevap, garip duraksamalar ve yarı gerçekler arasından geçerek zorlukla mülakatı tamamladıktan sonra, görüşmeyi yapan kişiler genellikle samimi bir insanla hakiki bir karşılaşma özlemi içinde kalırlar. Eğer içtenlikle konuşursanız, abartılı davranmaz, blöf yapmaz veya saçmalamazsanız, görüşmeyi yapan kişiye hasretini çektiği şeyi

vermiş olursunuz. İş için doğru kişi olmasanız bile, sizi bununla hatırlayacaklardır.

Mülakatı yapan pek çok kişi uygun bir iş çıkması halinde kullanmak için reddedilen adayı dosyada tutar; pek çok aday bu şekilde başarıyla işe yerleşmiştir.

Garip bir şekilde, iş görüşmesinde kendiniz olmak göründüğünden daha zordur. Aynı zamanda iş bulma bağlamında kesinlikle riski vardır. Doğru işi bulma bağlamında ise riskli değildir.

Ne olduğunuz ve olabileceğinizi ifade şekliniz, iyi bir CV veya pahalı bir eğitimden daha önemlidir

Çoğu kişi mülakat hazırlıklarına CV'lerini yeniden kullanıma almak ve bu efsanevi A4 sayfasındaki cümleler üzerinde birkaç şey söyleyebilmek için düşünmekle başlar. Ama mülakata davet edilmişseniz, CV'niz birdenbire öncekinden çok daha önemsiz görünecektir, çünkü görüşmeyi yapan kişi CV'nizden gerekli olan çoğu şeyi zaten elde etmiştir. Şimdi mülakat modundadırlar, CV modunda değil. Mülakat modunda birincil değerlendirme siz ve kişiliğiniz, az çok da iş hayatındaki geçmişinizle alakalı olur. Ayrıca, CV'niz tamamen geçmişle, becerilerle, teknoloji dünyası veya çoktan tarih olmuş ya da belki yakında olacak kurumlarla alakalıdır. Gelecek acımasızca yaklaşmaktadır.

Bir şirketin geleceğe ilişkin tüm yapabileceği, değişime ayak uydurabilecek kişileri işe almaktır. Eğer değişimi yönlendirebilirseniz, hatta bundan zevk alabilirseniz- rağbette olursunuz. İşverenler işyerinde şu andan itibaren serpilip gelişerek üç yıl içinde tanınmaz hale gelecek kişileri isterler.

İşte bu yüzden mülakat tekniklerini tamamen CV'nin içeriğine dayandıranlar yanlış yöne bakarlar. Mülakatı yapan kişi geleceğe bakıyor olacaktır, zar zor kestirebildiği bir geleceğe. Kimse bir sonraki adımda ne olacağını bilemez. CEO bilmez. Siz bilmezsiniz. Sizinle görüşmeyi yapan kişi de bilmez. Görüşmeyi yapan kişinin bu belirsizliği yansıtmasını bekleyebilirsiniz, bu temele dayanarak seçim yapmayı da.

Sizlere iyi haber şu ki, gelecekteki değişimlerden etkilenmeyeceğinizi göstermek mülakatlarda sergileyebileceğiniz öğrenilebilir bir beceridir. Her şey doğru zihniyeti benimsemekle alakalıdır (bir sonraki bölümde zihniyet ile alakalı daha fazla bilgi bulunmaktadır).

Göz önünde tutulacak sadece on beş mülakat sorusu vardır

Başka yerlerde ne okursanız okuyun, Reed, görüşmeyi yapan kişinin size sorabileceği sadece on beş soru olduğuna inanıyor.

Elbette size sorulabilecek yüzlerce mülakat sorusu olabilir, ancak *olabilecek her mülakat sorusu bu on beş temanın çeşitlendirilmesinden ibarettir.*

Biliyoruz, çünkü saydık. Reed.co.uk binlerce işvereni incelediğinde ve bir mülakatta sorma ihtimalleri en yüksek olan soruları sorduğunda, aynı birkaç soru tekrar tekrar ortaya çıkmıştır. Pek çok mülakat sorusu sadece aynı şeyin farklı şekillerde sorulmasıdır. Elimize geçen yüzlerce sorudan sadece on beşinin gerçekten benzersiz olduğunu bulduk. Onlara, Andy Summers anlayabilsin diye "Hayati 15" dedik, her biri hayatınızı sonsuza dek iyiye veya kötüye doğru değiştirme potansiyeline sahiptir.

Bu kitap bu on beş sorunun her biri için kişisel, etkileyici ve dürüst cevaplar keşfetmenize yardımcı olacaktır. Bu beceriyi kazandıktan sonra bu on beş sorunun iş hayatınızın her alanına nasıl uyduğunu göreceksiniz. Bunca donanımla, bir mülakatta ne olup bittiğinden bağımsız olarak daha üretken ve daha işe alınabilir olacaksınız.

Bu on beş sorudan her birinde "soru içinde soru" vardır: yüzeysel kelimelerin ötesine geçen duygusal bir tema. İşte dinlemeniz ve cevabınızı yöneltmeniz gereken yer bu duygusal temadır.

Eğer bu on beş soruya büyüleyici cevaplar vermeyi başarabilir ve bunları sıcağı sıcağına saptamayı öğrenirseniz, o zaman mülakatlarda başarılı olursunuz. Daha önce de gördüğümüz gibi, mülakatta iyi olmak hayatta, işte ve diğer hemen hemen her şeyde iyi olmak demektir. Bu bazılarına acı verici ve haksız görünebilir, ama her zaman doğru olmuştur.

Ancak başlamadan önce, ilk etapta açık kadroların mevcut olma nedenine bakalım. Biri işiniz olsun istediği için mevcut değildir. Birinin bir yerlerde bir problemi olduğu için vardır.

Bir işveren için, kurumdaki boş bir pozisyon, çözülmesi gereken bir problemdir

İş olanakları birbirinden tamamen farklı iki evrende aynı anda bulunurlar.

Evrenlerin birinde -hadi buna mülakat yapılan kişi ve bir insan olarak deneyimlediğimiz için "kişisel evren" diyelim- iş dünyası hayatı yaşanmaya değer kılar.

Kişisel evrende iş hayatı bize ev, arkadaş, motivasyon, sohbet, tatil, yeni bir araba vs. sağlar. Bu, tanıdığımız iş dünyasıdır ve pek çoğumuz bunun hasretini çekeriz. Piyasa araştırma şirketi Gallup her yıl iki yüzden fazla ülkede binlerce yetişkine çok kolay bir soru soruyor: "*En çok ne istiyorsunuz?*" Dünyanın her yerinde her yıl en yaygın cevap "*İyi bir iş,*" oluyor. İçimizde çalışma isteği veren bir şeyler vardır. Sonuç olarak, kimse bir iş ve bundan gelen hayatla barışık her şeyi istediği için suçlanamaz.

Ama işler başka bir evrende daha mevcuttur -hadi buna da "girişimci evreni" diyelim- ve *bu evrende iş sizi mutlu kılmak için bulunmaz.*

Bu evrende işler, girişimcinin insanların problemlerini çözme yoluyla kendi problemlerini çözeceğini umdukları, kendi işlerini kurma arzusunun bir yan ürünüdür. Girişimciler için iş hayatı genellikle kendileri ve finansal yıkım arasında duran her şeydir, bu yüzden bunu ayakta tutmak için sıkı bir mücadele verirler. Şunu unutmamak gerekir ki ister yaygın bir giyim zinciri, ister köşe başındaki yerel dükkân olsun, şirketler ya bu kavgacı insanlar tarafından yönetiliyorlardır ya da bunlardan biri tarafından kurulmuşlardır. Şirketler, kurucularının "hayatta kal ya da öl" ilkesini sürdürme ölçüsüne göre farklı farklıdır, ancak garip bir şekilde bu çoğu şirkette duvarlardan yankılanır, özellikle de hayatta kalmış ve gelişmiş şirketlerde.

Bu evrende, mülakatınızı yapan kişi, en iyi şekilde, bir yığın probleminin çözülmesi için para ödeyecek kişi olarak düşünülebilir. Genel olarak, bu problemler sizin işiniz olarak bilinir ve dürüst olmak gerekirse, gelmiş geçmiş bütün işler zaten hep böyle olmuştur. Bu oldukça sert ve duygudan yoksun bir hayata bakış açısıdır, ama bundan dolayı da daha az doğru değildir.

O zaman adayların işlere sadece bir evrenden bakmaları çok kötü olur. Bir işi kendi kişisel ekonomik ve psikolojik gelişimleri için bir araç olarak görürler ve bir işin birisi lehine problem çözmek olduğunu unuturlar. Bu, kişisel taraftgirlik cevaplarında yüzeye çıkar.

Mülakatınızı yapan kişiyi yol kenarında motoru bozulmuş ve yardıma muhtaç biri olarak düşünmek çok ileri gitmek olabilir ama kötü bir başlangıç noktası da değildir. Pek çok adayın yaptığı gibi, mülakatı yapan kişinin yolun kenarındaki bir yiyecek kamyonu olduğunu düşünmekten kesinlikle daha iyidir.

O halde kötü bir aday, işi kendi tüm problemlerini çözecek bir şey olarak tanımlar. İyi bir aday ise, "işin" başka birinin problemlerini çözebildiği zaman gerçekleşen bir şey olduğunu bilir, bu nedenle cevaplarınızı bu şekilde kurmaya başlayın.

Gim Zihniyetiniz

Gerçek şu ki mülakat yapmak -ve genel anlamda işvereni etkilemek- yaygın kanının aksine, güçlü becerilerle daha az, düşünme tarzınızla çok daha fazla ilgilidir. Bu kitaptaki tüm bölümlerde motivasyon ve kişiliğin yanı sıra karar verme, liderlik, uyum sağlayabilme ve güvenilirlik gibi daha yumuşak yetenekleri de işliyor olacağız. Ve tüm bu faktörler için, hayata ve işinize yaklaşımınızın bütünü için, işinize bakışınızı ve verdiğiniz tepkiyi renklendiren temel mercek için söylenecek diğer bir sözcük nedir? Zihniyetiniz.

Zihniyetiniz hakkında konuşmak bu kitabın merkezini oluşturuyor, çünkü bu aynı zamanda benim personel alma

yaklaşımımın da merkezidir. 2011'de insan esnekliğinin öncü uzmanı Dr. Paul G. Stoltz ile birlikte eş yazar olarak kitap yazdık. Küresel olarak, işverenlerin tercihlerini derinlemesine araştırdık ve günümüzün hızla değişen, aşırı rekabetçi iş piyasasında adayları birbirinden ayıranın ne olduğunu sorduk.

Put Your Mind Set to Work adlı kitabımızda derinlemesine incelediğimiz bulgularımızı şimdi birkaç kilit noktada tekrar ele alalım.

Zihniyet ne kadar önemli?

İşverenlerin sorumluluk gösteren, güvenilir kişileri tercih etmeleri bir sürpriz değil. Ama Paul ve benim görüşlerine başvurduğumuz işverenler, işe alma, işte muhafaza etme ve terfi ettirme için kişinin zihniyetinin ne kadar önemli olduğunu anlatarak daha da ilerisine gittiler. Bir pozisyon için doğru zihniyette ama becerileri eksik birini mi, yoksa bütün becerileri olan ama doğru zihniyette olmayan birini mi seçerdiniz diye sorulduğunda, şaşırtıcı bir şekilde, işverenler %96 oranında zihniyeti becerilere tercih edeceklerini söylediler. Bunu yinelemekte fayda var: *%96, zihniyeti beceriden değerli buluyor.*

Ama zihniyet ne kadar fark yaratır? Ortalama olarak işverenler mükemmel zihniyetli bir çalışanı şöyle böyle bakış

açısı olan yedi normal çalışanla değiş tokuş edeceklerini söylediler. İşinize karşı doğru yaklaşıma sahip olmanız sizi bir işveren için yedi kat değerli kılıyor.

Yetkili kişilerle derinlemesine yapılan mülakatlar bu sayıları doğrular nitelikteydi. Ardı ardına en üst düzey patronlar DIRECTV'nin eski başkanı John Suranyi ile aynı sonuca varmıştır: "Zihniyet her şeydir."

Facebook'un en yetkili personel alma yetkilisi Caitlin Doodley bir sosyal ağ şirketinde "Çalışanların mutlaka doğru zihniyetinin olması gerekir, nokta. Bizi geleceğe götüren de budur," diyerek aynı fikirde olduğunu göstermiştir.

Eğer işverenlerin zihniyeti ne kadar önemli bulduğunu kavramaya çalışırsanız, o zaman bu kitaptaki diğer bazı bulgulara da şaşırmazsınız. İşverenler tekrar tekrar doğru zihniyetin doğru becerileri kazanıp geliştirmeye yardım edeceğini, bunun tersinin doğru olmadığını vurguladılar. Harika beceriler daha iyi bir zihniyete götürmez. Bu nedenle, kuşkusuz işler zorlaşınca zihniyeti en iyi olanlardan vazgeçmek daha zor olurken, öte yandan iyi zamanlarda terfi etmeleri de daha olası olur. Ayrıca doğru zihniyet daha yüksek kazanç potansiyeliyle doğru orantılıdır, doğru bakış açısındaki kişiler genellikle bu özellikten yoksun kişilerden daha fazla kazanırlar.

Peki ya bu kitabın konusu olan işe alma? Doğru zihniye-

tin hayallerinizdeki işe girmenizdeki etkisi hangi veri bankasında saklı? Bunun tartışması yok: zihniyetinizi doğru hale getirin ve bunu potansiyel işvereninize aktarın, böylece istediğiniz işe girmek ve devam etmek için üç kat fazla şansa sahip olacaksınız.

İşverenler hangi zihniyeti arar?

Şimdi doğru zihniyetin doğru işi bulma şansınızı üçe katlayabildiğini bildiğinize göre, işveren tarafından en çok arzu edilen zihniyetin ne olduğunu öğrenmek isteyeceksiniz.

En istenen özellik kolay hatırlamak için kısaca "GİM zihniyeti" diye adlandıracağımız üç kategoriyi kapsar: Global, İyilik ve Metanet.

- **Global** sizin bakış açınızdır. Günlük sorun ve zorlukları anlamak, çözmek için ne kadar uzağı gördüğünüz, nereye kadar uzandığınız ve gittiğinizle ilgilidir. Büyük düşünme, bağlantılar kurma ve açık olmakla ilgilidir. *Anahtar nitelikler*: uyum sağlayabilme, esneklik, ilişki kurma, işbirlikçi odaklanma, açıklık, yenilikçilik.
- **İyilik** sizin temel prensibinizi oluşturmaktadır. Dünyaya etrafınızdakilere gerçekten fayda sağlayacak şekilde yaklaşımınız katkınızın ne ölçüde pozitif veya

negatif olacağını belirler. İyi olmayanların etkisi olabilir, ama bu nadiren başkalarının veya organizasyonun daha iyi olması içindir. *Anahtar nitelikler:* dürüstlük, güvenilirlik, sadakat, samimiyet, adalet ve nezaket.

- **Metanet** sizin yakıt hücrenizdir. Bu zorluklara ve aksiliklere rağmen sizi başarıya götüren azim ve elastikiyettir. *Anahtar nitelikler*: bağlılık, sorumluluk, kararlılık, motivasyon, enerji.

Bu üç kavram birbirine karışıyor mu? Elbette, ancak bu onları sadece daha dinamik yapar, çünkü G, İ ve M'den her biri birbirini destekler ve diğerlerine güç verir. Sadece bu üçünün ardışık şekilde çalışması, bir kişiyi gerçekten istisna -ve son derece talep edilen- biri yapar. Kendinizde bu üç anahtar nitelikten hangilerinin bulunduğunu düşünün ve cevaplarınızdan yola çıkarak bunları netleştirmeye çalışın.

Bu beni nasıl etkiler?

Bir sonraki işinizi garantiye almak söz konusu olduğunda, doğru zihniyet sahibi olmanın size avantaj sağlayacağı ve hatta CV'nizdeki bazı beceri eksiklerini kapatmanıza yardımcı olacağı apaçıktır. Bu kitabı okurken bunu aklınızda tutun ve olası mülakat soruları için kendi cevaplarınızı seçerek pratiğini yapın.

Son teslim tarihini kaçırdığınız bir iş konusunda konuşmanız veya hatta bir Boeing 747'ye kaç tane golf topu sığabileceğine dair garip bir sorunun cevabını bulmanız istenebilir ama mülakat odasında sorulabilecek soru ne olursa olsun, yüzeyde ne kadar farklı görünürlerse görünsünler, bütün bunların altında tüm personel alma müdürlerinin öğrenmek için öldüğü, devamlı ve söylenmeyen bir soru vardır: Buraya gerçekten istisnai bir katkı yapmaya uygun bir zihniyetin var mı?

Bu golf topu sorusu sadece düşünce tarzınızın global olup olmadığını, örneğin açık, yenilikçi ve geniş düşünen biri olup olmadığınızı anlamaya yönelik temsili bir sorudur. Son teslim tarihi sorusu sizin metanetinizi test etmek içindir: İşler zora girerse nasıl tepki verirsiniz?

Bu kitabı okurken bu temel gerçeği aklınızda tutun ve kendi mülakatınız için hazırlanın. Aynı zamanda her cevabın içine G, İ ve M'den küçük bir kanıt örmeye çalışırken bir yandan da tabii ki sorulan soruya hitap edin. Adayla mülakatı yapana yavaş yavaş mükemmeliyete giden altın bileti resmetmiş olursunuz: GİM zihniyeti. Bu hileyi başarın ve iyi bir işe kapak atma şansınızı üçe katlayın. Araştırmalar bunu kanıtlıyor.

Peki, bir iş istiyor musunuz?

Şayet bu kitabı okuyorsanız, ya işinizi değiştirmeyi, ya bir işe girmeyi ya da iş hayatına yeniden atılmayı düşünüyorsunuz demektir. Bu sayfalarda size bütün gerekenleri bulacaksınız, ama mülakatların aslına hazırlanmadan önce yapılması gereken çok önemli bir ön çalışma vardır.

"Endişelenmeye gerek yok" diye düşünüyor olabilirsiniz. Çıktısı alınmış çeşitli işlerin ve becerilerimin kapsamlı bir listesi var elimde."

Tüm bunlar süreçte ilerledikçe inanılmaz derecede yararlı olacaktır. Ancak bunlar başlamak için doğru yer değildir. İnternette iş arama sitelerini tarayarak veya bir beceriler envanteri çıkararak iş aramaya başlamak tıpkı suyun en hızlı akan yerine atlamak ve botunuzu su içindeyken şişirmeye çalışmak gibidir; motivasyonlarınızı ve iş değiştirmekteki amaçlarınızı sağlam bir şekilde anlamadan duygusal olarak tüketen bir sürece dalmış olursunuz. Macera için araç takımınızı hazırlamaya başlamadan önce nereye, neden gittiğinizi ve nasıl gitmeyi planladığınızı bilmeniz gerekir. Sadece iş için doğru kişi olmanız yetmez, işin de sizin için doğru olması gerekir.

Bu fazladan bir seçenek olarak görünebilir, ama şuna dikkat etmelisiniz ki, mevcut işinden neden memnun olmadığını ve bir sonraki işinde doyum elde etmek için daha

ne gerektiğini belirlemekte başarısız olan kişiler, genellikle yağmurdan kaçarken doluya tutulurlar. Yeteri kadar düşünmeksizin haftalarca ve aylarca süren zorlu bir arayıştan sonra kendinizi bıraktığınız işten çok daha az size uyan bir işte bulabilirsiniz.

Motivasyonlarınızı test edin

Çabalarınızın kariyerinizde basamakları tırmanmanıza yol açmasını sağlamak için, yanıltıcı derecede basit bir soruyu cevaplamanız gerekmektedir: *Bu işi neden istiyorsunuz?*

Bu, dışarıdan baktığınızda bir saniyede cevaplayabileceğiniz bir soru gibi görünebilir ve bazı örneklerde, özellikle şu andaki rolünüzü ve kariyerinizin gidişatını seviyor, ama kötü patronunuzdan nefret ediyorsanız, öyledir.

Ama işini değiştiren çoğu kişi belirsiz bir tatminsizlik hissine, sıkılmaya ve dışarıda daha iyi bir şeyler olabileceğine dair kafasında dırdır eden bir sesten dolayı harekete geçer. Şayet siz de böyleyseniz, o zaman daha derinleri eşelemek için zaman ayırın. Kendinize şunu sorun: İşimi değiştirmem gerçekten gerekiyor mu? İş aramak yorucu ve zorludur. Bazen bu çabayı sadece şimdiki işinizdeki koşulları iyileştirmek için kullanmanız sizin için çok daha iyi olur. Örneğin, eğer kendinizi köşeye sıkışmış hissediyorsanız, kariyerinizde yükselmeniz hakkında patronunuzla plan yapmanız yeni bir

personel alım yetkilisiyle bağlantı kurmanızdan daha iyi bir adım olabilir mi? Hiçbir iş mükemmel değildir ve eğer içinizden gelen gemiyi terk etmekse peşinden gelenler zor olacaktır, kariyerinizin sınırlı olacağından emin olabilirsiniz. İyi bir sebepten dolayı işinizi bıraktığınızdan emin olun. Eğer patronunuzla görüşmeleriniz meyve vermezse *o zaman* iyi bir sebebiniz var demektir.

Neler iyi sebep sayılır? Önceden söz edildiği gibi gerçekten kötü bir iş ortamı önemli bir sebeptir. Eğer zorbalık, taciz veya yöneticilerin nutuklar atarak dırdır etmelerinin kurbanıysanız hemen kaçın ve arkanıza hiç bakmayın. Eğer nesnel veriler size az maaş ödendiğini gösteriyorsa ve layık olduğunuza ulaşmak için yaptığınız çabalar hiçbir yere varmıyorsa, iş aramaya başlamaya sonuna kadar hakkınız var demektir. Belki hayat şartlarınız değişmiştir ve şu andaki işiniz ihtiyaçlarınıza cevap vermiyordur veya belli bir sektörde ya da rolde, o işin sizin becerileriniz ve kişiliğiniz için kötü bir eşleştirme olduğunu bilecek kadar uzun süredir çalışıyorsunuzdur. İşi bırakmak için iyi sebepler çoktur. Sadece bunlardan birini bulduğunuzdan emin olun.

Bir hedef seçin

Sadece rastgele bir fırsatın ortaya çıkabileceği ihtimaliyle işinizden kaçmayın. İşten ayrılmak için sadece motivasyon-

larınızı değil, aynı zamanda arzu ettiğiniz varış noktasını da düşünmeniz gerekmektedir. Bir kez eski işvereninizin sizin için neden kötü bir seçim olduğuna karar verdikten sonra, hangi tür işlerin bu sakıncalardan muaf olduğunu düşünmeniz gerekir. Eğer aldığınız ücreti, iş koşullarınızı veya kariyerinizde ilerleme ihtimalinizi iyileştirmek için tanıdık bir sektörde nispeten küçük bir adım atıyorsanız, bu kolay olabilir. Ancak eğer daha radikal değişiklikler yapma peşindeyseniz, daha dikkatli düşünmeniz gerekir. Düşünüp taşınmanız gereken sorular şunlardır:

- İşimin hangi kısmı bana enerji veriyor? Beni güçsüzleştiren nedir?
- Yaratıcı mı, bağımsız mı, rutin sever biri miyim? Kişiliğim bu yeni iş ile bağdaşacak mı?
- Güçlü ve güçsüz yanlarım nelerdir? Bunlar yeni rolüm için uygun mudur?
- Hangi tür iş ortamlarından hoşlanıyorum? Bilgisayarın önünde oturmaktan mı hoşlanıyorum? İnsanlar arasında olmaktan mı hoşlanıyorum? Ayakta olmaktan mı? Açık havada olmaktan mı?
- Nasıl bir gelir elde etmem gerekiyor?
- Düşündüğüm sektörün görünüşü nasıl? Gelecekte çok iş fırsatı olacak mı?

Kariyerinizde büyük bir sıçrama yapmayı düşünüyorsanız, düşündüğünüz işin kişisel olarak size uygun olup olmadığını değerlendirmenize yardımcı olacak çok sayıda araç vardır. Çeşitli ücretsiz ve ücretli şirketler, iş arayanlar ile doğru kariyerleri eşleştirmek için kullanılabilir. Böyle bir değerlendirmenin sadece çok seçenekli küçük bir test doldurarak, mükemmel işe girmenizi sağlayacak bir sihirli değnek sunması pek olası değildir, ama eğer gerçekten bir kariyer yönü çizmeye azimliyseniz, düşünceleriniz için besleyici olabilir.

Bilinmeyenin içine gerçek bir dalış yapmayı seçiyorsanız, radikal bir değişiklik yapmadan önce staj yapmak, kısa süreli bir işe yerleşmek, işbaşı eğitimi almak veya zaten sektörde olanlarla konuşarak ayağınızın ucunu suya sokup ısısına bakmak da faydalı olabilir. Unutmayın ki yeni işinizde günde yaklaşık sekiz saat gibi bir süre geçireceksiniz. Kendinizi dikkatlice test etmeden veya kabiliyetlerinize ve tercihlerinize gerçekten dürüstçe bakmadan bunu seçmek istemezsiniz. Bu adımı aceleye getirmeyin. Eğer bunu yanlış anlarsanız bu kitaptaki her şeyi mükemmel şekilde yapsanız bile, yine de sonuçta mutsuz olursunuz.

Oraya ulaşmak

Düşünüp taşındınız, araştırdınız, ölçüp biçtiniz ve artık peşinde olduğunuz türdeki işe karar verdiniz. Tebrikler! Pek

çok mutsuz çalışanın yaptığından daha fazlasını yaptınız, bu iş arayışınızın geri kalan bölümünde size faydalı olacaktır (ve mülakat sırasında karşınıza çıkabilecek herhangi bir "motivasyon" sorusunu yakalamanızı kolaylaştıracaktır). Bir sonraki adım nedir?

İşin zor olan kısmını, yani hedefteki işi neden istediğinizi keşfettiniz, şimdi sıra onların sizi neden istemesi gerektiğini keşfetmeye geldi. Doğru zihniyete sahip olmanın önceliğini zaten konuşmuştuk, ama beceriler de halen önemlidir. Bu yüzden bir beceri denetimi yapmanız gerekir. Bunu iyi yapmak iki kısımlı bir süreçtir. İlk adım işverene sunabileceğiniz her şeyin listesini yapmaktır. Sonra işverenin sizden istediklerine bakmak isteyeceksiniz.

Başlamak için "Bilgiye Dayalı Beceriler", "Transfer Edilebilir Beceriler" ve "Kişisel Özellikler" olmak üzere üç sütun çizin. İlk sütunda, gerek internetten pazarlama planları hazırlamak, gerek forklift kullanmak veya cazip ders planı tasarımları olsun, işyerinde yapmayı öğrendiğiniz şeyleri en basit ayrıntısına kadar listeleyin. Kendinizi son birkaç işinizle sınırlamayın. Bütün hayat deneyiminizi kullanın. Bunları daha sonra yontabilirsiniz, ama şimdilik bir beyin dökümü yapın ve başlangıçta her şeyi kâğıda dökün.

İkinci sütunda daha az somut ama yine de işvereninize getirebileceğiniz değerli becerileri sıralayın. Bunlar organi-

zasyon kabiliyeti, toplum önünde konuşma deneyimi veya detaylara hâkimiyet gibi şeyler olabilir. Utanmayın. Şimdi alçakgönüllü olma zamanı değil. Son olarak, yaradılıştan kişiliğinizde bulunan ve işverenin değerli bulacağı etik kurallara değer vermek veya içsel yaratıcılığınız gibi şeyleri sıralayın.

Bu sütunlar becerilerinizi denetlemeniz için hammadde içerirler, ama bunları kereste yığını, çivi, rastgele inşaat malzemeleri gibi düşünün: değerli ama şekilsiz. Bu becerilerden işe yarayacak bir şey oluşturmak için bunları öyle bir şekilde toparlamalısınız ki hedef işiniz için ideal profili yaratabilesiniz. Bir şablona denk bir şeye ihtiyacınız olacaktır, çalışmak istediğiniz şirketin aradığı şey hakkında açık bir fikre. Neyse ki burada gizemli bir şey yoktur. Bu bilgi genellikle iş ilanları formunda açıklanmaktadır. Sahip olmak istediğiniz iş tanımlarına ağ atın ve bu işverenlerin peşinde oldukları beceri ve kabiliyetleri çekip çıkarın.

Bu araştırmaya diğer kaynaklardan da eklemeler yapabilirsiniz. Ticari yayınlar veya sektör ağındaki etkinlikler mevkiiniz için aranan özellikleri öğrenmeniz açısından harika yerlerdir. İnternette pek çok iş için gereken anahtar yetkinliklerin listesini sunan kaynaklara ulaşabilirsiniz.

Şimdi hangi becerilere sahip olduğunuzu ve hedeflediğiniz işverenin hangi becerileri aradığını biliyorsunuz. Uma-

lım ki bunların çoğu bir hizaya gelsin (öyle olmazsa daha fazla eğitim veya başka profesyonel gelişim yapmak isteyebilirsiniz).

Becerileriniz bu istenenlerle eşleştiğinde, kabiliyetlerinizi ciddi olarak değerlendirmek için zaman ayırın. Sadece sahip olduğunuz özellikleri değil, aynı zamanda özellikleri ne derecede elde ettiğinizi bilmek de önemlidir. Başlangıçtaki dağınık listeniz şimdi hedef işvereninizin çok değer verdiği ve sizde de bolca bulunan bir avuç anahtar nitelikle daraltılabilir. Sırada ne var?

Kanıtlayın

Söz konusu A, B, C özellikleri olduğunda tam anlamıyla bir rock yıldızı olduğunuzu söyleyebilirsiniz ama işverenler kanıtınız olmadan inanmayacaklardır. Şimdi becerilerden oluşan daraltılmış listenize bir göz atın ve söylediğinizi gerçekten yapabileceğinize dair geçmiş iş başarısı hikâyelerinizi seçmeye başlayın. Pek çok iş alanında en iyi kanıt ölçülebilir olandır, bu yüzden şayet bir personel alım müdürünü aslında "yeni satış alanları açmak konusunda başarılı olduğunuza" ikna etmek istiyorsanız, sadece bunu yaptığınız bir örneği değil, aynı zamanda çabanız sonucunda gelirinizdeki artışın yüzdesini de gündeme getirmeniz gerekir.

Artan satışlar veya düşen maliyetler önemli kanıtlardandır

ama sunabileceğiniz başka türde deliller de vardır. Herhangi bir ödül veya ikramiye kazandınız mı? Bir eğitimi tamamlayıp vasıf kazandınız mı? Örneklerden oluşan ve fotoğraflar, modeller veya kırpılmış resimler içeren bir portföy ortaya koyabilir misiniz? Hangi formda kanıt seçerseniz seçin vurgulamak istediğiniz her bir özellik için sağlam bir kanıt hazırlamanız gerekir.

Hepsini bir araya getirmek

Bu aşamaya kadar kaya gibi sağlam bir ürün geliştirdiniz-kendinizi-ve potansiyel işverene satmak için gerekli fayda ve özelliklere dair tüm bilgileri toparladınız. Son adım bunu pazarlamaktır. Kendinizi iş ilanını veren personel alma yöneticisinin yerine koyun. Eğer işe alımla ilgili bir konumda bulunduysanız, bu tür ilanların Nuh tufanı gibi bir başvuru akımı ile sonuçlandığını bilirsiniz. İş dünyası en iyi zamanlarda bile asla hafif bir meltem gibi değildir ve hemen hemen tüm iş ilanları, şirketleri türlü türlü CV'lere boğar. Bu da düzene koyulması gereken çok büyük miktarda bilgi demektir.

Demek ki çeşitli araştırmalar personel alım yöneticilerinin CV'lere sadece birkaç saniye göz attıklarını gösterdiğinde şaşmamak gerekir. Zaman baskısı altındaki bu yöneticileri, süpermarkette alışveriş yapan ve diş macunu raflarını veya

makarna sosu reyonunu araştıran kişiler olarak düşünün. Hepsi de ilgisini çekmek için bağrışan yüzlerce rakip olduğu için markalara bakmaktan başka çareleri olmaz. Hangi ürün gözümü alıyor? Hangisi en etkileyici şekilde paketlenmiş?

Tıpkı bir kahvaltı gevreği veya yeni formüllü bir temizleme ürünü gibi, başvurularınız yüksek dozlu bilgi ortamında ön plana çıkmalıdır. Bu da demektir ki en hayati iş daha yapılmamış durumdadır: Becerilerinizin ve delillerinin özlü ve ilgi çekici bir şekilde özetlenmesi gerekmektedir. Uzmanlar bu alıştırmadaki nihai ürüne çeşitli şekillerde dikkat çekerler ama bir network kurma etkinliğinde "kısa bir asansör konuşması" da olsa, tüm iletişiminizde bir kıstas olarak kullanılan bir "kişisel marka açıklaması" ya da CV'nizin tepesinde "özet" olarak yazılmış da olsa, tanıtımınız aynı amaca hizmet etmelidir: İşverene sunabileceklerinizi hızlı bir şekilde iletmeli ve sizin hakkınızda daha fazla bir şeyler öğrenmek istemelerini sağlamalıdır.

İyi bir kurgu nasıl olmalıdır? Öncelikle kısa olmalıdır. Şayet yazarsanız birkaç satırdan fazla olmamalıdır. Sesli olarak dile getiriyorsanız, en fazla otuz saniye olarak düşünün ("asansör konuşmaları" terimi, bu konuşmayı asansörün içinde, henüz kata gelmeden önce bitirmeniz gerektiğini farz etmeniz için icat edilmiştir). İkincisi, mesleki argolardan uzak ve açık olmalıdır. Eğer bir kelime size aşırı kullanıl-

mış, yüzeysel veya klişe görünürse, bir personel müdürü de muhtemelen aynı fikirde olacaktır. "Sonuç-odaklı" ve "çalışkan" gibi sözler ön plana çıkmanıza faydalı olmayacaktır. Son olarak ve en önemlisi, kurgunuz sadece özelliklerinizi değil, aynı zamanda bunlardan ortaya çıkan etkileyici bir sonucu da vurgulamalıdır.

Basit bir tanıtıcı yazı yazmak iyi olur mu? Kesinlikle. Bu yüzden bunu yazıp dikkatle kontrol ederek güvendiğiniz profesyonellerden geribildirim istemeniz hayatidir. Bitirdiğiniz zaman sonuç şunlardan biri gibi görünmelidir:

Yeni, global piyasalarda büyümeye yönelik 10+ yıllık deneyimi olan, iki dil bilen uluslararası satış profesyoneli. Büyük hesapları geliştirme ve devam ettirme konusunda etkinliği kanıtlanmış geçmiş performans. Müşteri ilişkileri kurma ve kültürler arası iletişimde güçlü. İş yönetiminde yüksek lisans derecesi.

Madde kullanımı ile bağlantılı psikolojik ve sosyolojik sorunlar konusunda derinlemesine bilgi sahibi olan, madde bağımlılığı konusunda deneyimli lider danışman. Gerek kişisel gerek grup psikolojik danışmanlıkta deneyim. Dört yılda %25 azaltılmış tekrar başlama.

Bu kurgular yazarlarının becerilerini denetleyip özetlerken toparladığı tüm bilgileri içeriyor mu? Elbette hayır.

Bunlar, bilgi toplamının damıtılmış ana fikirleridir. Ama çalışmalar boşa gitmez. Bu şu demektir, mülakatı yapan kişi, diyelim ilk adayın, "yeni pazarlar oluşturma konusunda etkinliği kanıtlanmış geçmiş performansı" hakkında daha fazla bilgi talep ettiğinde, kolaylıkla bir örnekle, bunu destekleyen sayısal verilerle, bunları ikna edici yapacak detaylarla karşılayabilecektir. İkinci adayın etkileyici bir şekilde tekrar başlamada %25 oranında azalma sağlaması hakkında daha fazla söyleyecek bir şey var mı? Kesinlikle. Şimdi görüşmeyi yapan kişi, mutlaka adayına parlama fırsatı vermek için detayları soracaktır.

Son eklentiler

Bu kurgu size hem yazılı iletişim hem de bire bir görüşmelerde fayda sağlayacağı için yüksek sesle de ifade etmeyi denemelisiniz. En güzel kurguyu yazmış olabilirsiniz, ancak mırıldanarak konuşursanız, süklüm püklüm davranırsanız ve bütün kelimelerin arasına, "Şey, ıı..." koyarsanız kesinlikle hiçbir değeri olmayacaktır. Özgüven mükemmel bir mülakatın son gizli maddesidir.

Daha sonra da konuşacağımız gibi, özgüven kendi bedeninizde rahat olmak veya kendinizi tanımaktır. Bu bölümde daha önce tavsiye edilen öz-yansıma ve kariyer hedeflerinizi araştırma, kendinizi istenen düzeyde anlamanız konusunda

size bir hayli yol aldıracaktır. Ama zaman zaman şüphe ve korku duymaya devam ediyorsanız, yapabileceğiniz en iyi şey bunlarla direkt olarak yüzleşmektir. Bir an durun ve kafanızın içindeki dırdırlanmayı gerçekten dinleyin.

Kendinizi sürekli mülakatınızın sizi sahtekâr olarak göstereceğinden endişelenirken mi buluyorsunuz? Ya da belki endişeleriniz ekonomiyle ilgilidir ve bir sonraki kiranızı veya ev borcunuzu ödemek için en kısa zamanda bir işe ihtiyacınız vardır. İçsel eleştirilerinizi dikkatle dinlemenin bunu daha da güçlendireceğini düşünüyor olabilirsiniz ama aslında korkularınıza daha fazla dikkat vermek için zaman ayırdığınızda, bunları aşmak için daha iyi bir konumda olursunuz.

Şu numarayı deneyin: Her "Ya X olursa?" sorusunu "X ile nasıl başa çıkacağım?" sorusuna dönüştürün ve bir cevap bulun. Eğer sahtekâr biri gibi görünmekten endişe duyuyorsanız, bu korkuya doğruluğunuz sorgulandığında ne cevap vereceğinizi düşünmeye karar vererek karşılık verin. Tüm kanıtlarınız ve becerilerinizle silahlandığınızda, söylediğiniz her şeyi yapabileceğinizden kuşkulanan birini ikna etmekte zorluk çekmezsiniz. Ve evet, iş aramanız beklenenden uzun sürerse zorluklar olacağı için, bir yandan belki biraz danışmanlık almak veya boşluğu doldurmak için geçici bir işte çalışmak gibi B planları uygulamak sinirlerinizi yatıştırabilir.

Hangi teknikle işe koyulursanız koyulun, korkularla

yüzleşmek ve şüphelerin üstesinden gelmek mülakat kurgunuzu geliştirmek için son temel unsurlardır. Becerilerinizi listeleyerek, hayalinizdeki iş için gereken becerileri araştırıp taslağını çıkararak, yazdıklarınızı somut kanıtlarla destekleyen sağlam bir yapı oluşturarak zaten gerekli malzemeleri toplamış oldunuz; yazarak, düzelterek ve pratiğini yaparak sonucun başarısını garantilediniz. Kirli çamaşırlar lavaboda ve kokan ayakkabılar koridorda bırakıldığı için evini satamayan ev sahibi gibi olmayın. Gerçek özgüven son cila kısmıdır ve sizi personel müdürünün karşı koyamayacağı bir konuma getirir.

Personel alma danışmanlarının istedikleri

Her iş bir personel alım uzmanından geçmez elbette ama eğer birini kullanmayı düşünüyorsanız, o zaman bunu takiben başarılı bir sonucun çıkma şansı büyük ölçüde artacaktır.

Personel alım ajansları iş arayanlar için büyük bir kaynak olsa da bunlardan birini kullanmak başarının garantisi değildir. Bir ajansla çalışmanızın verimli ve her iki taraf için de keyif verici olabilmesi için, insan kaynakları sektörünün nasıl işlediği ve ajansınızdan en fazla verimi nasıl alabileceğinize dair biraz temel bilgiyle silahlanmanız önemlidir.

İşin esasları: Personel alım ajansları nasıl para kazanır?

Bu makul bir sorudur ve basit bir cevabı vardır. Ajansın piyasaya sürdüğü aday bu ajansla çalışan bir şirket tarafından işe alındığında, ajansa bir aracılık ücreti ödenir. Bu yüzden size iş bulmak bu şirketin çıkarınadır. Bir aday olarak personel alma ajansını kullandığınız için sizden para talep edilemez, ama ajansın nasıl para kazandığı size ne ölçüde yardım edebileceğini veya edemeyeceğini etkileyecektir.

Bunu en iyi şekilde ajansın işyerlerine insan buluyor olması diye düşünebilirsiniz, insanlar için iş değil. Danışmanın işi, kurumdaki boş pozisyonu işverenin kendisinden istediği şekilde bir uygun aday ile doldurmaktır. Elbette, iyi bir işe alım uzmanının elinde geniş bir yelpazede mükemmel işler olması muhtemeldir ve aynı zamanda yeni ve yaratıcı iş fırsatları araştırarak sizin lehinize de müşterileriyle aktif bir şekilde yakın bağlar kuracaktır.

Ne bekleyebilirsiniz?

Bir işe alım ajansına doğru beklentilerle gelmek, danışmanınızla mutlu ve verimli bir ilişkinin anahtarıdır.

Öncelikle işe alım uzmanınızdan ne bekleyeceğinizi bilmeniz gerekir. Her sektörde olduğu gibi iyi ve kötü ajansların yanı sıra iyi ve kötü danışmanlar da vardır. İyi bir da-

nışman doğru işi bulmak için sizinle işbirliği içinde çalışır. Bu da iş piyasası ve şimdilerde işverenlerin ne aradığına dair deneyimini sizinle paylaşmak için zaman ayırması, iyi bir işe girmeniz için kişisel sunumunuz, CV ve mülakat becerileri üzerine tavsiyelerde bulunması anlamına gelir. Bir kez daha, bu türde bir yardım için herhangi bir ücret talep edilmemesi gerekir.

İş aramak streslidir. Sizin tarafınızda olan bir müttefike sahip olmak iyidir, bu yüzden ajansınızı ve danışmanları dikkatle seçin. İhtiyaçlarınızı, tercihlerinizi ve kabiliyetlerinizi konuşmak için zaman ayırmayan birinin sizi gelecekteki işvereninize doğru lanse etmesi pek muhtemel değildir. Aynı şey sizin kişisel bağlantılarınız için de geçerlidir. Eğer danışmanınızı soğuk, sevimsiz, sıkıcı veya zorba buluyorsanız, büyük ihtimalle işverenler de öyle bulacaktır. Bu kişinin sizi temsil etmesinden memnun musunuz? Onlarla iyi bir iş ilişkisi kurabiliyor musunuz, yoksa size kendinizi rahatsız ve değersiz mi hissettiriyorlar? Sizi hem dinleyen hem de destekleyen birinin kariyer arayışınızda büyük yardımı olacaktır.

Haklar beraberinde sorumlulukları da getirir

Danışmanınızdan profesyonellik ve dostça bir tutum beklemek hakkınızdır, ama hayatın pek çok alanında olduğu

gibi bu iki yönlü bir yoldur. Eğer bir danışmandan azami iyi iş çıkarmasını istiyorsanız sizin de iyi bir aday olmanız gerekir.

Eğer bir ajans ile bağlantıya geçerseniz, ilk adım genellikle becerilerinizi ve isteklerinizi değerlendireceğiniz bir buluşma olur. İyi hazırlanmış bir CV ve iş ararken ne beklediğinize dair doğru bir mantıkla gelmeniz son derece faydalı olacaktır. Bulanık bile olsa şayet ne istediğinize dair bir fikriniz yoksa hiçbir danışman size yardımcı olamaz. Bu ilk buluşmayı bir iş mülakatı olarak görün- iyi hazırlanın ve kendinizi en açık şekilde ifade edin. Bu aynı zamanda ajansa mülakata gönderildiğinizde kendinizi iyi ifade edeceğiniz konusunda güvenilir olduğunuzu gösterecektir.

İşe alım sürecini ve genellikle ne kadar zaman aldığını sormaktan korkmayın. İşleri yoğun olan ve bu süreçten sayısız kez geçmiş bulunan ajanslar, genellikle adayın işe alım dünyasının iç işleyişi hakkında aynı anlayışa sahip olmadığını unuturlar. Eğer yabancı bir terim duyacak olursanız ne demek olduğunu sorun.

Bu iki yönlü yolda, danışman muhtemel işvereniniz karşısında sizi temsil ederken, siz de sizinle mülakat yapanların karşısında ajansı temsil ediyor olacaksınız. Nasıl davranacağınız sizi iş için öne süren danışmana doğrudan yansıyacaktır. Profesyonel olun ve ajansınızın ayarladığı her görüşmede

elinizden geleni yapın. Eğer böyle yaparsanız ajansınız sizi tekrar mülakata yollamaktan memnuniyet duyacaktır.

İnsan kaynakları danışmanları, her yerdeki profesyoneller gibi, genellikle inanılmaz derecede yoğundur ve bazen iletişim günlük koşuşturmacanın baskısı altında zora girebilir. İlk görüşmenizden sonra teması kesmeyerek hem kendinize hem de onlara yardımcı olursunuz. Düzenli olarak telefon veya e-posta yoluyla akıllarında ön planda kalıp kalmadığınızı kontrol edin. Ajansın ayarladığı her internet ağı etkinliğine katılın. Eğer ajansın web sitesinde ilginizi çeken bir iş saptarsanız hemen ilişkiye geçin. Aynı zamanda, ulaşılabilir olun. İnsan kaynakları dünyasının temposu hızlıdır ve genellikle asıl önemli olan zamandır. Ajansınız telefon eder veya e-posta atarsa genellikle acil bir cevaba ihtiyacı vardır. Ne kadar hızlı cevaplarsanız o kadar kısa sürede bir işe girersiniz.

Bir mülakata katıldıktan sonra danışmanınız performansınız hakkında bir geribildirim vermeli ve onu nasıl geliştireceğiniz konusunda tavsiyelerde bulunmalıdır. Geribildirimleri olumlu karşılayın. Bu, bir ajansın sunabileceği en değerli araçtır. Eğer kendi başınıza olsaydınız bu kadar yararlı bilgiyi çok zor alabilecektiniz. Bunu bir sonraki şansınızı geliştirmek için kullanın. Eğer danışmanınız geribildirim sağlamakta yavaş davranırsa, sormanız mükemmelen kabul edilebilir olur.

Ajanslar inanılmaz kaynaklardır ve son derece zorlu olan iş avlama sürecinde çok büyük yardım sağlayabilirler. Ama bu, cephanenizdeki silahlardan sadece biridir. Çalışmak için harika danışmanlar bulmuş olsanız bile başarı şansınızı maksimuma çıkarmak için kendiniz de iş aramaya devam etmelisiniz.

Personel alım uzmanının bam teli

Yukarıda sözü edilenler personel alım uzmanı ile çalışmanın "yap"ları olabilir, ama bazı "yapma"lar da vardır. Bunların arasında başta gelen yalan söylemektir. Beceri ve kabiliyetlerinizle ilgili gerçekler hakkında yaratıcı olmanın bir anlamı yoktur. İlk mülakatınızda fark edilirsiniz, kendinizi rezil etmiş ve süreçteki danışmanınızı kızdırmış olursunuz. Dürüst olun, aksi halde ajansınız size yardımcı olamaz.

Nispeten daha az yıkıcı ama yine de rahatsız edici bir diğer davranış da adayın gerçekçi olmayan, aşırı yüksek beklentilerinden ödün vermeyi reddetmesidir. Ne henüz üniversiteden çıkmış biri satış müdürü yapılabilir, ne de en iyi insan kaynakları uzmanı bile CV'si zayıf olan birini parlak bir pozisyona getirebilir. Kabiliyetleriniz konusunda hem danışmanınıza hem de kendinize karşı dürüst olun ve ajansın kusurlarınızı mucizevi bir şekilde düzeltmesini beklemeyin.

Hevesli ve güvenilir kalın. İçeriye girip ajansa iş görüşmelerine başlamak için ne kadar heyecanlı olduğunu söyledikten bir süre sonra ortadan kaybolan veya ilgisini kaybeden bir aday için mülakat ayarlamak korkunç derecede hayal kırıklığı yaratan bir şeydir. Personel alım uzmanları da diğer herkes gibi zamanını boşa harcayan kişilerden hoşlanmazlar.

Bu noktaları aklınızda tutarsanız, ajansınızı ve danışmanınızı dikkatle seçerseniz ve adaylar için yukarıda çerçevesi çizilen pratikleri en iyi şekilde yapmayı sürdürürseniz, o zaman işe alım ajansınız şaşırtıcı bir fırsat avlamanız için kaya gibi sağlam bir müttefik olabilir.

Mülakat günü

Mülakat gününe dair verilen pek çok tavsiye basit ayrıntılara odaklanır: Ne zaman gitmelisiniz, ne renk kemer takmalısınız, kahvaltıda ne yemelisiniz... Ama bu kitapta değil. Bu, elbette temel lojistiğin önemli olmadığı anlamına gelmez. Bunları yanlış anlamak işi kaybetmenizle sonuçlanabilir, bu yüzden burada birkaç temel konuyu vurgulayacağım, ama bu gibi meselelerde en önemli şey bunları devre dışı bırakmaktır.

Eğer mülakatın amacı gerçek kendinizin en iyi versiyonunu sunup mülakatı yapan kişi ile insani bir bağ kurmak ise, o zaman doğru aksesuarı seçip seçmediğiniz veya ikinci

mülakat yapacağınız kişinin ismini not edip etmediğiniz ile ilgili endişeleriniz buna pek yardımcı olmayacaktır. Mülakat günü geldiğinde yapılacak en önemli şey şirkete sunacaklarınızı sergilemenize engel olabilecek, stres yaratan şeyleri ve ufak aksilikleri ortadan kaldırmaktır.

Peki amacınızda nasıl başarılı olacaksınız? Aslında mülakat gününde uyulması gereken tüm görgü kurallarını annenizden öğrenmişsinizdir. Dakik olun, ama çok erken gitmeyin. (Belirlenmiş zamandan on beş dakika önce gitmek sizi tez canlıdan ziyade can sıkıcı yapar.) Geç kalmak kesinlikle daha kötüdür, yine de nereye gideceğinizi ve oraya gitmenin ne kadar süreceğini bildiğinizden emin olun. Eğer herhangi bir şüpheniz varsa görüşmenin olacağı yere görüşmeden birkaç gün önce kısa bir yolculuk yapmak endişenizin hafiflemesinde yardımcı olabilir. Eğer erken gidecek gibi olursanız her zaman için bir kafede oturabilir veya kısa bir yürüyüşe çıkabilirsiniz. Sinirlerinizi yatıştırmak için kendinize zaman tanımak gerçekten harika bir fikir olabilir.

Mülakat alet edevat çantanızı bir veya iki gün önceden hazırlayın, birkaç saat önceden değil. CV'nizin, referanslarınızın ve iş tanıtımınızın kopyalarının yanında zayıf bir ihtimal de olsa yolda karşılaşabileceğiniz aksiliklere karşı buluşacağınız insanların telefon numaralarını da ilave edin. Çantanıza birkaç nane şekeri atın ama görüşmeye çağrıldı-

ğınız zaman bir tanesinin ağzınızda olmamasına özen gösterin. Tüm bunlar bittiğinde büyük mülakat gününde asıl önemli olanlara odaklanmakta serbestsiniz: özgüven ve iyi bir ilk izlenim yaratmak.

Özgüven nedir?

Bir an durun ve özgüveniyle sizi etkileyen insanları düşünün. Hepsinin Brad Pitt gibi bir görünüşü, Steve Jobs gibi bir karizması, Stephen Hawking gibi bir zekâsı mı vardı? Büyük ihtimalle cevap hayırdır. Hepimiz, deha düzeyinde yetenekleri ya da doğuştan inanılmaz yetenekleri olmayan, şaşmaz bir özgüven duygusu yayan, her gün karşılaşabileceğiniz türden sıradan kişilerle karşılaşmışızdır. Bu insanları farklı kılan nedir?

Söz konusu olan hepsinin satışta bir hüner ve candan bir el sıkışmayla dışa dönük kişiler olması değildir. Personel alım dünyasındaki en etkileyici adaylardan çoğu, kendi reklamını yapan gösterişli kişilerden ziyade daha çekingen, sessiz tiplerdir. Ama özgüveniyle dikkat çeken tüm adayların ortak bir yönü vardır: Kendilerinden emin olurlar. Kim olduklarını, ne istediklerini, hangi konularda iyi ve hangilerinde zayıf olduklarını bilirler.

Başka bir deyişle, özgüven, yüksekten atma veya belli bir yeteneğe sahip olma meselesi değildir. Özfarkındalık ve

kabullenme, gerçekte kim olduğunuzu sahiplenme meselesidir. Bunu bilmek kontrolü kendi elinize almanızı sağlayacaktır.

Özellikle "özgüvenli bir tip" olmadığınız için endişelenmeye son verin. Herkes özgüvenli bir tip olabilir. Özgüveni bir karakter özelliği olarak değil de kesin bir görüşle kendinizi anlamak olarak düşünmek sizi bunu geliştirme yoluna sokacaktır.

Bu kitabı kullanarak sorulması muhtemel on beş temel mülakat sorusuna hazırlanmanız, sizi güçlü ve zayıf taraflarınız, becerileriniz, amaçlarınız üzerine ve bunların peşinde olduğunuz iş ile nasıl eşleştikleri konusunda derinlemesine düşünmeye sevk edecektir. Bu hazırlık o gün kendinizi daha sakin hissetmenizi sağlamalıdır, ama en iyi hazırlanmış adayların bile o büyük olayın baskısıyla özgüvenleri çöküntüye uğrayabilir.

Bu tür uğursuzluklarla savaşmanız için bazı püf noktaları ve taktikler vardır, ama bunlardan herhangi birini denemeden önce bir kendini kabullenme temeli geliştirmeniz önemlidir. Eğer utangaçsanız, bu gerçeği kabullenin. (Muhtemelen TV sunucusu olmak için başvuruda bulunmazsınız.) Karakterinizin ve geçmişinizin bu iş için neden iyi bir eşleşme olduğunu kendinize hatırlatın. Zaten büyük bir güçlüğü aşıp mülakata çağrıldığınız için kendinizle gu-

rur duyun. Şirket bugün sizi görmeyi istedi, çünkü sizinle tanışmak istiyorlar, özgüvenli profesyonelin çizgi film versiyonuyla değil. Özgüvenin esas temeli sadece kendiniz olmak ve kendinizi tanımaktır. Buradan başlayın.

Püf noktaları ve taktikler hakkında

Dürüst olalım, kafanız doğru şekilde çalışıyor ve hazırlıklarınız kusursuz olsa bile, bedeniniz sizi yarı yolda bırakabilir. Yüksek baskının söz konusu olduğu durumlarda bedenimizin doğal olarak "savaş ya da kaç" güdüsü etkisini göstermeye başlar: Terlersiniz, ağzınız kurur, elleriniz titremeye başlar, zihniniz bulanıklaşır ve midenize heyecandan kramplar girer. Eğer böyle bir durumdaysanız, önceden o kadar dikkatle düşündüğünüz cevapları hatırlamanız ve özgüvenle telaffuz etmeniz zor olacaktır.

Sinirlerin fiziksel etkileri söz konusu olduğunda, ateşe ateşle karşılık verin. Bedeniniz zihin durumunuzu iyi veya kötü şekilde etkileyebilir. Sosyal psikolog ve beden dili uzmanı Amy Cuddy duruşumuzun beden kimyamızı ve özgüvenimizi nasıl etkilediğini araştırmıştır. Cuddy, "İki yöne de gider," diye açıklıyor. "Güçlü gibi davrandığınız zaman, gerçekten de daha güçlü olmanız muhtemeldir. Zihnimizin bedenimizi değiştirdiğini biliyoruz ama bedenimizin zihnimizi değiştirdiği de doğrudur." Cuddy, "güç pozları"

diye adlandırdığı bir durumda -kendinizi bir alfa gorili veya "Mucize Kadın" gibi hissetmek- sadece iki dakika kalmanın bedendeki stres hormonu kortizolü %25 azalttığını keşfetmiştir.

Bu biraz saçma gelebilir ama mülakatınızdan önce sakince oturup rahatlamak ve kendinizi dünyanın kralı veya kraliçesine dönüşmüş gibi hissetmek için birkaç dakikanızı ayırın. Utangaçlığınızın üstesinden gelin ve sadece iki dakikanızı kendinize odaklanarak, derin derin nefes alarak, güç pozunuzun pratiğini yaparak geçirin. Bedeninizin çeşitli yerlerini sıkıp gevşetmek de stresi azaltma ve endişe semptomlarını giderme bakımından işe yarayabilir. Eğer üzerinizde bir akıllı telefon veya başka bir küçük aletiniz varsa, bir sefere mahsus, buluşmayı geciktirmeyecek şekilde, sevdiğiniz bir mizah sitesine hızlı bir ziyaret yapabilirsiniz. Bir mülakat öncesi kendi kendinizi güldürmenizin -saçma kedi resimleri veya kötü internet şakalarıyla da olsa- psikolojik gerginliği azalttığı ortaya konmuştur.

Kuşkusuz, bunların hepsi mülakata iyi dinlenmiş ve aşırı kafein almamış olarak gelirseniz çok daha fazla işe yarayacaktır. Umarım mülakattan önce iyi bir gece uykusunun önemli olduğunu duymanıza gerek yoktur, hatta sondan bir önceki gece de. Bazı araştırmalar bunun son derece yararlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Sabah kahvelerinizi de

makul bir sayıda tutun. Pek çok aday görüşme gününden önce biraz spor yapmanın -veya eğer zaman çizelgesi el veriyorsa görüşmenin sabahında- fiziksel olarak onları daha da rahatlattığı görüşündedir. Aynı zamanda yola çıkmadan önce mutlaka bir şeyler yiyin (soğan-sarmısak hariç), böylece mideniz guruldayarak dikkatinizi veya görüşmeyi yapan kişinin dikkatini dağıtmaz.

Sizinle mülakatı yapan çoğu kişinin kendi de bu işte yenidir ve/veya kendi performansları konusunda gergin olurlar.

Muhtemelen gerginlikten muzdarip tek kişi siz olmazsınız. Masada güçlü, yetkin ve kendine hâkim bir imajla karşınızda oturan kişinin durumunun gerçeğe tamamen zıt olabileceği aklınızda olsun.

Sahnedeki diğer aktörlere odaklanmak, aktörlerin sahneye çıkma korkusuyla savaşmak için denenmiş, doğru bir metottur ve adaylar için de işe yarayabilir. Mülakatı yapan kişinin duygusal durumuna dikkat edin ve onu rahatlatmaya çalışın. Bu size sadece kendinize odaklanmaktan başka bir şey sağlamakla ve başlı başına endişelerinizi hafifletmekle kalmaz, aynı zamanda içten, insani bir ilişki kurmanızı da sağlar. Bir aday için nihai amaç da bu olmalıdır.

Mülakatı yapacak kişiyle buluşma

Hepimiz dünyanın mantıklı ve adil bir yer olduğuna inanmak isteriz. Ama araştırmalar ve deneyimlerimiz öyle olmadığını gösteriyor. Bu, iş görüşmeleri için de doğrudur. İlk etki önemlidir, hem de çok. Araştırmalar birbiri ardına bu noktanın altını çiziyor. Bir araştırma, işe alım yöneticilerinin üçte birinin, birini işe alıp almamaya karşılaştıklarından sonraki doksan saniye içinde karar verdiklerini ortaya koymuştur. Bir başkası, öğrencilerin mülakatın sadece on beş saniyesini gözlemleyerek bir adayın işi alıp almayacağını büyük bir isabetle tahmin edebildiklerini göstermiştir. On beş saniye! Bu temelde ancak bir merhaba ve bir el sıkışma kadardır. Newcastle Üniversitesi'nde kariyer hizmetlerinin başkanı konumundaki Nick Keeley, *Guardian* gazetesine, "Mülakata alınanların dörtte üçünün odaya girmelerinin ilk üç dakikasında başarısız olduklarını" söylemiştir.

Daha da kötüsü, ilk izlenim, bırakıldıktan sonra değiştirilmesi çok zor bir şeydir. Araştırmalar gösteriyor ki daha sonraki bilgiler mülakattaki ilk izlenime ciddi bir şekilde aykırı olsa bile, fikrimizi değiştirme konusunda son derece isteksiz davranıyoruz. Bütün bu araştırmaları bir araya getirdiğimizde hepsi basit bir sonuca ilave oluyor, muhtemel işvereninizin bulunduğu binaya girdiğiniz andan kapıdan çıktığınız ana kadar en iyi halinizde olmalısınız.

Evet, mülakata çağırılmayı beklerken resepsiyonistin "Hello!" dergisini mi, yoksa "The Economist" dergisini mi seçtiğinizi fark etmesi olasıdır ve personel yöneticisinin resepsiyoniste karşılaştığınız herkese karşı nazik olup olmadığınızı sorması da muhtemeldir. Beden dilinin de önemi vardır. Devamlı kıpırdanarak, kambur durarak veya başka bir şekilde sinirli olduğunuzu göstererek mi oturuyorsunuz? Bunu hemen kesin. İnsanlarla karşılaştığınızda göz teması kurduğunuzdan ve herkesin ismini hatırladığınızdan emin olun. Kuşkusuz sigara ve yarım şişe tıraş losyonu kokmak istemezsiniz. Cep telefonunuzun kapalı olduğundan da emin olun.

Peki ya sıkı el sıkışmayla ilgili o eski deyiş? Bunun bilimsel olarak da geçerli kabul edildiği ortaya çıkmıştır. Bir araştırmada adayların el sıkışma kalitesini sınıflandıran bağımsız değerlendiriciler vardı. Araştırmacılar, iyi, sıkı bir el sıkışmanın (ama kırıp ezerek değil) mülakatı yapan kişinin adayın işe alınmasını tavsiye etmesiyle son derece ilintili olduğunu ortaya koymuştur.

Kıyafet zorunluluğu mayın tarlası

İyi bir izlenim bırakmanın en stresli yanı ne giyeceğinizi seçmektir. Bu, sadece sektörden sektöre değil, aynı zamanda şirketten şirkete de değişen standartlarla, doğru yapılması imkânsız bir iş gibi gelebilir.

Ama mesele ilk seferde göründüğünden daha basittir. Hangi türde bir rol için mülakat yapıyor olursanız olun, tek bir kural geçerlidir: iş hayatındaki günlük giysilerinizden veya mülakatı yapan kişinin giyeceğini tahmin ettiğinizden sadece biraz daha resmi bir kıyafet giyin. Örneğin, eğer ceket iliklemek gereken bir bankayla mülakat yapacaksanız aşikâr bir şekilde en iyi kıyafetinizi giymeniz gerekir. İşe kot ve tişört ile gidilen, yeni faaliyete geçmiş bir şirkette işe girmeye çalışıyorsanız, o zaman en iyi kotunuzu ve nispeten şık bir tişörtünüzü giyin.

Ya şirketteki günlük kıyafet kurallarını bilmiyorsanız ne yapacaksınız? İnternet sizin dostunuzdur. Şirketin web sayfasına çabucak bir göz atmak size belli bir fikir verebilir. Eğer gerçekten kafanız karıştıysa, bir öğle yemeği saatinde binanın etrafında biraz dolaşarak girip çıkan kişileri izlemek neden olmasın? Hava durumunu da hesaba katmayı unutmayın: Fena halde terlemek veya soğuktan titremek iyi bir ilk izlenim bırakma konusunda şimdiye kadar kimseye yardımcı olmamıştır.

Ne giymeye karar verirseniz verin, seçiminizi o gün strese girmemek için bir gün önceden yaptığınızdan emin olun. Kıyafetiniz temiz, kırışıksız ve unutmayın ki aynı zamanda rahat da olmalıdır. Kadınların genellikle makyajlarını ve aksesuarlarını sade tutmaları gerekir. Ayrıca oturuşunuzu da

test edin. Otururken de ayakta olduğunuz kadar rahat görünüyor ve kendinizi rahat hissediyor musunuz? Büyük ihtimalle mülakatınızın büyük bir kısmını bir koltukta otururak geçireceksiniz, bu yüzden otururken rahat olmanız önemlidir.

Zaman ayırarak çaba harcadığınızı gösterecek ve özgüven verecek bir kıyafet seçmek, sadece davranış ve özgüven düzeyiniz açısından değil, mülakatı yapan kişinin yetkinliğinizi değerlendirmesinde de yararlı olacaktır. "Hale etkisi" diye bilinen bir olgu vardır ve biri hakkında belli bir alanda -diyelim kıyafet seçimi- olumlu bir düşüncemiz olduğunda, o kişiye bununla alakalı olmayan, yetkinlik ve kişilik gibi başka alanlarda da olumlu bakacağımızı anlatır. Bu olgudan yararlanın.

Mülakat soruları ve bunları seven mülakatçılar

Altı harf, KKK-EŞY

Ağızdan ağza dolaşan yüzlerce mülakat sorusu vardır ama bu çeşitlilik karşısında gözünüz korkmasın: Hemen hemen hepsi birkaç genel konu etrafında toplanır. Eğer bu konuları anlarsanız, önceden bir cevap hazırlamak daha kolay gelir veya gerekirse mülakat sırasında doğaçlama olarak hemen iyi bir cevap uydurabilirsiniz.

Bu konulara KKK-YŞY diyorum:

- Klasik sorular (Hayati 15)
- Kariyer amaçlı sorular
- Karakter soruları
- Yeterlik soruları
- Şaşırtmacalı sorular
- Yaratıcılık soruları

Bu kitabın temel olarak bu altı konu üzerine yoğunlaşmıştır ve her bölüm bu konulardan birini özetler.

Mülakatçıların zanlı galerisi

Son olarak, samimi bir şekilde başlamadan önce, işte size yolculuğunuzda karşılaşabileceğiniz mülakatçıların (biraz) şaka yollu mülakat galerisi. Muhtemelen burada oldukça abartılı tasvir edilmiş biriyle hiç karşılaşmayacaksınız ama her mülakat yapan kişi anlık olarak bu özellikleri sergileyebilir. Bu yüzden bir sonraki sefere böyle biriyle karşılaştığınızda, kendinizi talihsiz hissetmeyin. Mülakata girmek zordur ve bazıları bu konuda diğerlerinden daha iyidir. Bu en başından kabul etmeniz gereken bir şeydir, özellikle de bir takım oyuncusu gibi görünmek istiyorsanız. Bununla birlikte, mülakat yapmanın masanın her iki tarafındaki kişilere de

garip şeyler söyletip yaptırdığını baştan bilmek faydalı olacaktır. Mülakat yapan kişilerin benimsedikleri bilinen garip özelliklerin listesi aşağıdadır:

Tek boynuzlu at avcısı

Karakteristik özellikleri: Mükemmel aday yoktur ama bu tek boynuzlu at avcısını mükemmeli aramaktan alıkoymaz.
İyi tarafları: Ne tür bir aday aradıklarını bilirler, yani her şeyde iyi olan adayları.
Kötü tarafları: Doğal olarak asla aradıkları adayı tam olarak bulamazlar: kılı kırk yarmaya yatkın olurlar. İnsanların kendilerinden memnun olmalarını sağlamaları ender görülür.
Sizin taktikleriniz: Onların istedikleri özellikleri spesifik olarak belirtmelerini sağlayın ve bunları karşıladığınızı onlara gösterin: İyi yönlerinizi en geniş yelpazede göstermek için sürekli olarak beceri ve tecrübelerinizdeki doğal dengeyi ileri sürün.

Geç kalıp kaçan tren

Karakteristik özellikleri: Sabahleyin peş peşe yaptığı üç mülakat yüzünden odaya otuz dakika geç dalı-

verir. Gelen kutusu, ajandası, masası, hayatı tam olarak kontrol altında değildir. Aklınıza ne gelirse, genel olarak hiçbir şey kontrolleri altında değildir.

İyi tarafları: CV'nizdeki eksiklikleri henüz fark etmemiştir, sizden daha az hazırlıklı ve daha sinirlidir.

Kötü tarafları: Kiminle konuştuğunu bilmez ve hatırlayamayacak kadar meşgul olabilir, onu uyarmadığınız sürece.

Sizin taktikleriniz: Kendisi "durumu idare ettiği" için, sizin konuşmanıza memnuniyetle izin verecektir, öyleyse konuşun. Coşkulu ve açık sözlü olun. İyi huylu davranış özellikleri gösterin, sabırlı ve olumlu olun. Şakalar yapın.

Metot insanı

Karakter özellikleri: Her adaya tamamen aynı soruları, aynı sırayla sorar. Yetkinlikle ilgili soruları sever. Genellikle kamu sektöründe ve çok büyük şirketlerde bulunurlar.

İyi tarafları: Genellikle her şeyin ardında, dört dörtlük bir profesyoneldir. Eğer bir kutucuğa işaret koyarsa, işe alındınız demektir.

Kötü tarafları: Pek cesaret vermez; organizasyonu size satmak konusunda kötü bir iş çıkarır.

Sizin taktikleriniz: İş tanımındaki yetkinlikler konusunu araştırın ve bunları CV'nizde gösterin. İki kere.

Napolyon

Karakter özellikleri: Genellikle erkektir. Pek çok başarısından gurur duyar. Tüm konuşmayı o yapar, ama soru sormaz. Varlığı açıklanamayan, sessiz ve daha alt düzeyde bir iş arkadaşını beraberinde getirebilir.
İyi tarafları: İltifatlara ve sorulara karşılık verir.
Kötü tarafları: "Evet efendim"cileri tercih eder; uzun zamandır reddedilmemiş ve eleştirilmemiştir. Şirkete olduğu kadar bizzat kendisine de sadık olmanızı ister.
Sizin taktikleriniz: Gerçekten içinizden geldiği zaman her seferinde övün ve içinizden gelmiyorsa da susun.

Talip

Karakter özellikleri: Çekici insanları işe almasıyla bilinir.
İyi tarafları: Sizi çekici bulur.
Kötü tarafları: Sevgiyi hep yanlış yerlerde arar.

İmalara karşı zaafı vardır. Bu türden erkek olanlar genellikle iyi kadın adayları korkuturlar.
Sizin taktikleriniz: İşe girmeyin, yola devam edin.

B oyuncuları

Karakter özellikleri: B oyuncuları, C oyuncularını almayı severler.
İyi tarafları: Alt düzeyde olduğunuzu hesaba katarak size öğretmekten memnuniyet duyar.
Kötü tarafları: Aslında kendisi bir C oyuncusu olabilir ve sizin sonsuza kadar kendi altında kalmanızı ister.
Sizin taktikleriniz: Fikirlerinizi açıkça söyleyin. Kişisel özelliklerinizin ve profesyonel başarılarınızın sesini yükseltin. Bu işinize mal olabilir ama siz zaten daha iyisini hak ediyorsunuz.

Hak savunucusu

Karakter özellikleri: Başarıyı sadece ve sadece kendi kariyer yolu bağlamıyla tanımlar. Kariyer değişimlerine meraklı değildir.
İyi tarafları: Genellikle belli bir konuda gerçekten uzmandır. Becerileri sizinkiyle tümleşir, rekabet etmez.

Kötü tarafları: "Ben pazarlama departmanında yükselmek için yirmi yılımı harcadım. Sen neden aynısını yapmadın?"
Sizin taktikleriniz: Yeteneklerine iltifat edin ve kendi becerilerinizin nasıl sadece onunkinin başka bir tezahürü olduğunu gösterin.

Sadece cismen orada olan

Karakter özellikleri: Yeteri kadar sevimlidir ama kendini mülakata veriyor görünmez. Sanki işi çoktan başkasına vermiş gibidir.
İyi tarafları: Nazik sorular sorar, bol bol havadan sudan konuşulur.
Kötü tarafları: Gerçekten de işi başkasına vermiştir.
Sizin taktikleriniz: İşin umutsuz olduğunu hissetseniz bile yapabileceğinizin en iyisini ortaya koyun, kibar olun. Sizi şirketin başka bir yerinde işe alabilir. Ayrıca, bu türden kişilerin bazıları yalnızca metot insanlarıdır. Sizi cesaretlendirmeyi düşünmeksizin isteksizlik sergilerler.

Girişimci

Karakter özellikleri: Şirketin kurucusu ve tek sahibi.

İyi tarafları: Ortalamanın üzerinde enerji ve IQ, yoksa sizi işe alabilecek kadar uzun hayatta kalamazdı.
Kötü tarafları: Son derece cimrilerdir. Aynı zamanda genellikle kaçık olurlar.
Sizin taktikleriniz: İş ahlakınızı, sadakatinizi ve esnekliğinizi vurgulayın ama sadece samimi olarak bunları hissediyorsanız. Eğer hissetmiyorsanız, bir girişimci için çalışmayın.

Poker oyuncusu

Karakter özellikleri: Genellikle CEO'dur veya olacaktır. Sıcak ve samimi bir dış görünüş içindeki çelik sertliğini gizlemektedir.
İyi tarafları: Uzman bir mülakatçı ve takım kurucusudur. Çaba sarf etmeden cazibelidir. Herkesi tanır. Size orada çalışma isteği verir.
Kötü tarafları: Son derece ifadesiz bir surat takındığı için asla yanlış bir şey söyleyip söylemediğinizi bilemezsiniz.
Sizin taktikleriniz: İşvereninizin sizin için ne yapabileceğini sormayın...sadece sizin onlar için ne yapabileceğinizi göstermeye odaklanın.

Karakter özellikleri: Ne çok soğuk ne de çok sıcak olur.

İyi tarafları: Hiçbir zaman yanlış adım atmaz, kendiniz olmanızı ister, size geribildirim verir.

Kötü tarafları: Vahşi doğada pek görülmezler veya deyim yerindeyse tek boynuzlu at avcısı oldukları nadiren görülür.

Sizin taktikleriniz: Şayet bu kişilerden biriyle karşılaşırsanız, insanların içindeki cevheri çıkardığınız için kendinizi tebrik edin.

İKİ

KLASİK MÜLAKAT SORULARI: "HAYATİ 15"

Bu on beş klasik mülakat sorusunu neredeyse her mülakat sorusuna temel oluşturdukları ve aynı zamanda araştırmamın sonucunda size sorulma ihtimali en yüksek sorular olduklarını fark ettiğim için bir araya getirdim. Böylece zamanınız daralmışsa, sadece bu on beşine cevap hazırlayarak çok yol kat edebilirsiniz.

Bazı "Mülakat nasıl yapılır?" kitapları, hepsi temelde farklı olan *birkaç yüz* mülakat sorusuna tabi olduğunuza inanmanıza sebep olurlar. Benim görüşüm başa çıkmanız gereken geçerli ve farklı soruların sınırlı sayıda olduğu yönündedir. Daha da pratik bir şekilde, herkesin kendi hazırlığının nerede biteceğine kendisinin karar vereceğine, aynı zamanda da her adayın bu on beş soruya hazırlanarak başlaması gerektiğine inanıyorum. Bunun sebebi sadece karşınıza çıkacak en muhtemel sorular olması değildir. Mülakatı yapan

kişi, "*Bana kendinizden bahsedin*" gibi basit, klasik sorular için "*Hangi hayvan olmak isterdiniz?*" gibi budalaca sorulara kıyasla daha yüksek kalitede cevaplar ister. Mülakatınızı yapan kişi sizin bir yunustan ziyade susamuru olduğunuzu duymaktan memnun olacaktır ama söz konusu iş için neden sizin uygun olduğunuzu duymaya daha heveslidir. Eğer yüzlerce mülakat sorusuna hazırlanmanız gerektiğini söyleyen kitaplardan birini okuyorsanız, yunus ve susamuru bölümünde olma ihtimaliniz yüksektir. Benim görüşüme göre, Hayati 15'e odaklanmanız, bunlardan yola çıkarak enerjiniz ve zamanınız el verdiği ölçüde dışa doğru çalışmanız daha iyi olacaktır.

1. Bana kendinden bahset

Gerçek soru: *Kim olduğunuzu düşünüyorsunuz? Ve neyi hariç bırakıp neyi konuya dahil edeceğinizi biliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Listeleyip analiz et, prova yap, rüzgâr gibi es.*

Bu soru üzerinde epey zaman harcayacağız, çünkü kendi ayağınızı kendinizden hızlı hiç kimse kaydıramaz.

Bu soru neden bu kadar zorluk yaratıyor

Açık uçlu sorularda genellikle karşılaşıldığı üzere, *Bana kendinizden bahsedin* ifadesinin de belli bir karşılığı yoktur.

Ne söylemeyi seçeceğiniz ve bunu ne zaman keseceğiniz tamamen size bağlıdır.

Bu soru adayın özgüvenini ve hazırlık derecesini ölçmek için iki sebeple çok güvenilirdir. Birincisi, daha az özgüvenli ve daha az hazırlıklı adaylar tipik olarak, biraz daha açıklama isteyerek başlar ve başlamadan önce *"Profesyonel hayatımdan mı yoksa kişisel bilgilerimden mi bahsetmemi istiyorsunuz?"* diye onay isterler, sonra da, *"Şey... aradığınız cevap bu muydu?"* ile bitirirler. İkisi de ortalama bir mülakatçının kulağına hoş gelmez.

İkincisi, hepimizin zayıf tarafları vardır ve mülakatta bunları söylememek gerektiğini hepimiz biliriz. Ama bir kez düşünmemek gereken bir konuyu düşünmeye başladığımızda, bu konudan söz etmeye neredeyse mahkûm oluruz. Bir mülakatçı, *"Bana kendinizden bahsedin"* dediğinde, dolaylı bir şekilde, bir aday olarak bütün zayıf taraflarınızın üzerinde durmamanız istenmektedir. Bu noktada zihninizin zayıflıklarınızdan başka hiçbir şey düşünememesi oldukça alışılmış bir şeydir, kovulduğunuz zamandan, bozuk sağlığınızdan veya hatta *Star Trek* heykelcikleri koleksiyonunuzdan konuşmaya başlamak üzere.

İnsan beyni bir seferde bir iş yapabilir ama bu soru iki işi birden yaptırmaya çalışır: ne söyleyeceğinizi ve ne söylemeyeceğinizi kararlaştırmak. Mülakatın heyecanıyla bu iki işi

birden aklınızda tutmak zordur, özellikle genelde çoğumuz özde dürüst olduğumuz ve az öz farkındalığa sahip olduğumuz için. Bazen zihniniz her şeyi bir anda çıkararak yükünü hafifletmeye çalışır. Bu yüzden çoğu mülakatçı, karşısındaki bir adayın zorlama olmaksızın bir itirafta bulunduğuna şahit olmuştur.

Peki ne yapmalı? En iyi yol, sanki kişisel yaklaşımınız dünyadaki tüm sorulara cevap vermek için en işe yarar şeymiş gibi, karşınızdakinden onay aramadan kendi planınızı ortaya koymaktır.

İçeriğini bildiğiniz ve tekrar tekrar provasını yaptığınız sürece, her planlama bu görevi yerine getirir. İşte "Bana kendini anlat" cümlesi hakkında tavsiye edilen birkaç planlama:

Plan: Profesyonel yaşam özeti ve amaçlar.

Ben konut mülkiyeti konusunda on beş yıl deneyimli bir ***operasyon direktörüyüm****. Borsada işlem gören* ***bir emlak ajansında CEO rolüne geçmek*** *istiyorum.*

Plan: Filmin olay örgüsü

Üniversiteden *sonra* ***finans*** *sektöründe işe başladım ama* ***gerçek tutkumun*** *aslında bilgisayar programcılığı olduğunu* ***keşfettim****. Beş yıl önce sektörümü* ***değiştirdim*** *ve hiç* ***geriye dönüp bakmadım****. Şimdi şehirde müşterileri olan bir bilişim şirketinde büyük bir rol üstlenmek istiyorum.*

Plan: Roller ve hobiler

*Ben lisanslı bir **hastabakıcı** ve üç çocuk **babasıyım**. Fırsatım olduğunda keyif için **kayak** yapmayı severim.*

Plan: Bağlantılar

*Ben **Brighton'da** yaşayan bir **Kanadalıyım**, **finans sektöründe** çalışıyorum. Hafta sonları, **evsizler yararına gönüllü** çalışıyorum.*

Akılda kalıcı sıralama

Her zaman üç kariyerim, iki çocuğum, bir kocam ve sıfır pişmanlığım olduğunu söylemişimdir.

Anlaşılabilir bir süslü bir konuşmayla bitirerek kontrolü mülakatı yapan kişiye bırakın. Lütfen "Bu yeterli miydi?" sorusunun kesin bir süsleme olmadığını not edin: Bu bir yardım çağrısıdır. Cevabın sonuna gelindiğini göstermenin en iyi yolu mülakatı yapan kişinin orijinal sorudaki vurgusunu yansıtmaktır.

...ve bu, sorunuza cevaben, kendim hakkında verebileceğim kısa bir bilgiydi.

Yukarıdaki yaklaşımın sizin için biraz yetersiz olduğunu düşünüyorsanız, işte alternatif yaklaşımlar için ara noktalar:

1. Mantıklı bir sıralama veya temeldeki konuyu göstermeniz gerekir. Başka bir deyişle, bir hikâye anlatmanız gerekir.

2. Ne söyleyeceğinizi tam olarak bildiğinizi ve bunun çok sürmeyeceğini açıkça göstermelisiniz. ("Kendimden bahsetmemi mi istiyorsunuz? Elbette. Size altmış saniyelik bir versiyonla başlayayım. Daha fazlasını isterseniz bana haber verin.") Ne yaparsanız yapın, asla bu soru daha önce size hiç sorulmamış ve iç gözleminizi o an yapmaya başlıyormuşsunuz gibi davranmayın. Küçük çocukların anne-babalarının da hep söylediği gibi, bu işi arabaya binmeden önce yapmanız gerekir. Ve eğer mülakatınızı yapan kişi daha fazlasını sorarsa, ne söyleyeceğinizden emin olun.
3. Kişisel mi yoksa profesyonel hayatınıza dair bilgi mi istediklerini sormayın: bu kendine güvenen kişilerin yapacağı bir şey değildir. Biyografik özetinizin %90'ını profesyonel hayatınızdan, %10'unu kişisel hayatınızdan oluşturun. Bu bir iş toplantısıdır, flörtünüzle çıktığınız bir randevu değil.
4. Hikâyenizin belli bir başlangıcı olması şart değildir, özellikle de oldukça deneyimli bir adaysanız. Ama kesin bir ortası olmalıdır ki son zamanlarda neyle meşgul olduğunuz ve bunun becerilerinizi, deneyiminizi nasıl besleyip etkilediği açık olsun, aynı zamanda bu beceri ve deneyimlerinizin söz konusu işi nasıl besleyeceği ortaya çıksın.

5. Ayrıca konuşmayı bitirdiğinize ve topu iş görüşmesi yapan kişiye attığınıza dair kesin bir "kapanışa" ihtiyacınız vardır. Sosyal hayatınıza ve ilgi alanlarınıza dair kısa bir referans yeterli olacaktır.
6. Zamanda ileri geri sıçrama konusunda kendinizi özgür hissedin: İş unvanınızla başlayın, sonra seçtiğiniz başlangıç noktasına geri dönün, daha sonra tekrar ileri doğru gidin, mantıklı bir ilerlemeyle mevcut iş unvanınıza değinerek şu anda söz konusu olan iş için ilginizi ve o işe uygunluğunuzu gösterin.
7. Siz elbette iş unvanınız değilsiniz. Yine de, bu sefere mahsus, yanıtınıza girizgâh olarak işinize yarayabilir. Mevcut iş unvanınızla başlamak sizi enerjik ve işten anlayan biri olarak gösterir: "Şu anda Tesco'da pazarlama müdür yardımcısıyım," demek, "Ben perakende satış yapan bir bakkalda çalışmayı seven bir kadınım," cevabı kadar şiirsel olmayabilir ama konuşmanız odada amaçsızca dolanacakmış gibi de gelmez ki bu soruyla her zaman böyle bir risk vardır. (Bu arada, "Ben yeni mezun olmuş ve hukuk alanında ilk işini arayan biriyim" de bir iş unvanıdır ve akranlarınıza aynı soru sorulduğunda onların verecekleri cevaba kıyasla oldukça iyi bir cevaptır.)
8. Bazı kişiler bu soruyu güçlü ve güçsüz yönlerinden

bahsetmek için bir fırsat olarak görürler. Ama bunun yerine profesyonel başarılarınıza ve tutkularınıza yapışıp kalmak gibi başka bir argüman da vardır. Bu soru için, sonuncu görüş, kişiliğinizin güçlü yanlarının ağzınızdan değil, sonuçlarınızdan ortaya çıkması gerektiğini destekler niteliktedir. Mülakatınızı yapan kişi neredeyse kesinlikle daha sonra güçlü yanlarınızı soracaktır, bu yüzden üstün yanlarınızı o zamana saklayabilirsiniz.

9. Yerinde ama tartışma götürmez bir soruyla bitirin. (Aşağıdaki örnekte, "Yeni Dünya şarapları" örneğini inceleyin.)

Hepsi bir araya geldiğinde şöyle bir örnek ortaya çıkabiliyor:

Bildiğiniz gibi, ben T---de pazarlama müdürü asistanıyım, uzmanlık alanım şarap ve alkollü içkilerdir ve sekiz yıldır bu sektörde çalışmaktayım.

Durhamlıyım. Ailemin orada birkaç dükkânı var, muhtemelen bu iş koluna çekilmemin sebebi de budur.

Nottingham Üniversitesi'nde perakendecilik yönetimi okudum ve bu harika bir deneyimdi. Market yönetimini özellikle ilginç buldum ve gerçekten çok keyif aldığım bir yaz stajı için S---ye gittim.

İlk tam zamanlı işimde, T---nin ev eşyaları bölümünde satın alma görevlisiydim. İlk günlerimde ev eşyaları konusunda pek bir şey bilmiyordum. Ama satışı önceki senekinin iki katına çıkarmayı başardım ve yılın çalışanı ödülünü kazandım. Bu benim pazarlama müdür yardımcısı olarak şaraplar ve alkollü içkiler bölümüne, şimdi çalışmakta olduğum merkez ofise terfi etmemi sağladı.

Sizin sunduğunuz iş, kariyer hareketimin bir sonraki adımıdır. Şaraplar ve alkollü içkiler bölümünde çalışmayı seviyorum ve buraya uygun olacağıma inanıyorum. Sanırım Yeni Dünya şaraplarının satışlarında artış istiyorsunuz, değil mi? (Bunu araştırdınız, o yüzden doğru olduğunu biliyorsunuz.) Bu nedenle odaklanacağım ilk konu bu olacaktır.

İş dışında, açık hava uğraşlarından zevk alırım. (Burada aileniz veya iş arkadaşınız hakkında bir cümle ekleyebilirsiniz, eğer varsa.) *Aynı zamanda şaraplar ve alkollü içkiler hakkında blog yazıyorum.*

Bilmek istediğiniz başka bir şey var mıydı?

Tonu ayarlamak

Bu kitap için araştırma yaparken, bir Reed personel alım uzmanı, kendilerinden bahsederlerken duydukları heves ve sahip oldukları enerjilerinin, mülakatçının alacağı keyif seviyesinin belirlenmesini ve böylece görüşmenin kalan kısmının gidişatını belirlediğini söyledi. Aday soruya cevap verir-

ken ürkek davranırsa, mülakatı yapan kişinin muhtemelen yüreği ezilecektir. Mülakatı yapanlar da insandır: Onlar için de bütün günü penceresiz bir görüşme odasında bir yığın insanla, hiç tadı olmayan konuşmalarla geçirmek zorunda kalmak iç sıkan, monoton bir iştir. Mülakat yapanların görüşüne göre, eğer bu soruyu sonraki altmış dakikayı birlikte geçirmek için eğlenceli biri olduğunuzu gösterecek şekilde cevaplayamıyorsanız, büyük bir ihtimalle başka hiçbir soru sizi kabuğunuzdan çıkaramaz.

Siz kendinizden bahsederken, çoğu kişi sizi kendi yorumlarınızla değerlendirir. Bu yüzden sahte her şeyden sakının: tevazu, cesaret... Günlük konuşmalardaki tipik kendini aşağılama veya övüp abartmalar olmadan konuşun. Burada sahnedesiniz.

Herkes yerine!

Son olarak, bazı sorular vardır ki önceden prova yapmış görünmeniz aleyhinize olur. Ama bazı sorular da vardır ki ivmeyi kaybetmemek veya mayın tarlasına girmemek için önceden çalışmak gerekir.

Bana kendinizden bahsedin, üzerinde kesinlikle önceden çalışılması gereken bir başlıktır.

Eğer kabul etmiyorsanız, hemen, düşünmeden cevaplamayı deneyin ve ne derece iyi yaptığınızı bir görün. Hadi, bana kendinizi anlatın.

2. Neden başvuruyorsunuz?

Gerçek soru: *Yapmanıza gerek duyduklarımızdan neyi yapabilirsiniz? Hatta ne yapmanızı beklediğimizden haberdar mısınız?*

En akıllıca taktik: *Cevabınızın her cümlesine işin özelliklerini yansıtın. Kendi ihtiyaçlarınızı söylemeden önce onların ihtiyaçlarından bahsedin.*

Bu sorunun iyi yanı, mülakatı yapan kişiye bu iş için neden doğru kişi olduğunuza dair çeşitli sebepler göstermenize imkân vermesidir. Yani buna dört elle sarılmanız gerekir, halbuki pek çok aday için öyle değildir. Çünkü bu soru o kadar geniş bir açık alandır ki cevabı soru sorulduğu an bulmaya çalışan herkes yolunu kaybetme tehlikesi duyar. Aynı zamanda aslında çalışmalarından memnun olmayanlar da bu soruda zorlanırlar.

Ne mutlu ki görünüşte ürkütücü bu sorunun apaçık bir cevabı vardır. Mülakatı yapan kişinin gerçekten duymak istediği tek şey şudur:

Başvuruyorum, çünkü ***becerilerim, deneyimim*** *ve* ***motivasyonum*** *bu iş için* ***mükemmel.***

...ve eğer bir işi kazanma sanatı tek bir cümleyle özetlenebilecek olsaydı, o cümle bu olurdu. Şimdi daha uzun bir formda olsaydı nasıl olurdu ona bakalım:

İş ilanını okuduğumda aradığınız kişi ve benim şimdiye kadar kariyerimde yaptıklarımın arasındaki benzerliği hemen gördüm. Bu aynı zamanda gelecekte de çok yapmak istediğim bir şey.

B--- şirketinde geçirdiğim zamandan çok keyif aldım ama aerodinamik konusundaki deneyimimle A--- şirketine çok daha fazla katkıda bulunabilirim.

Ayrıca, burada yaptığınız işleri beğeniyorum. (Bir örnek verin.) Eğer bir havayolu işletseydim, satın almak için kesinlikle A---yı B---ye tercih ederdim.

A--- şirketi iyi bir işveren olmasıyla meşhurdur ve aynı zamanda müthiş bir sosyal sorumluluk programınız var. Ama esas olarak bu işi çok iyi yapabileceğimi ve bunu yapmaktan zevk alacağımı düşündüğüm için başvuruyorum.

Bu cevabın iyi tarafı, her açıdan uzun vadeli tatmini kapsamasıdır. Elbette daha fazla maaş için iş değiştirebilirsiniz ve insanlar bunu genellikle yaparlar. Ama bütün kanıtlar daha fazla maaş heyecanının hızla yitip gittiğini göstermektedir. Bu yüzden "daha fazla para" asla bir işe girmek için iyi bir sebep değildir, en azından işverenle alakalı kısmı. Tersine, kişinin değerleri sabit ve sürekli olma eğilimindedir. Bugün bir şirketin sosyal sorumluluk projesine değer veren birinin, bundan sonraki on yıl boyunca da bunu önemseyecek olması muhtemeldir. Yukarıdaki örnekte, aday kendi değerlerinin

şirketinkilerle aynı çizgide olduğunu vurgulamaya özen göstermiştir. Kuşkusuz, hayattaki bazı şeyleri söylemeye gerek yoktur. Buna şunlar da dahildir:

- Herkesin bir gelire ihtiyacı vardır.
- Evden dışarı çıkmak iyidir.
- Ev ile iş arasında gidilip gelinen yolun kısa olması uzun olmasından daha iyidir.

...ve bunları söylemeye gerek olmadığına göre, "Neden başvuruyorsunuz?" sorusuna verilen cevapta bunları gündeme getirmeye de gerek yoktur, öyle değil mi?

Hayati 15'in tüm sorularında olduğu gibi, eğer işinizden ne istediğinizi ve bu iş için sunabileceklerinizi gerçekten enine boyuna düşünmüşseniz, bu soruyu ve hemen hemen diğer hepsini de anında doğaçlama cevaplayabilirsiniz.

3. En güçlü yönleriniz nelerdir?

Gerçek soru: *Kendinizi gerçekten tanıyor musunuz ve buradaki problemimizin ne olduğunu biliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *İş tanımını aklınızda ilk sırada tutarak cevap verin. Sıfatları kullanırken ölçülü olun ve somut verilere ağırlık verin.*

Hepimiz zihnimizde kişisel güçlerimiz hakkında bir liste

taşırız. Bu genellikle birkaç yıllık bir listedir, zamanla değişmesi zordur ve genellikle gerçeklerle isteklerin bir karışımıdır. Mülakatta güçlü yanlarımız sorulduğunda çoğumuz bu tozlu eski listeye başvururuz, oysa aslında gereken çok daha yeni bir güçlü yönler listesidir, bu belirli işin gereği olarak enine boyuna düşündüğünüz temel gereksinimler ve buna göre saptayıp şimdiye kadar edindiğiniz en önemli başarılardan oluşan bir liste. Bu, onlara karşı zafer kazanacağınız tek listedir.

Daha önce söz edilen bir noktayı tekrarlayacak olursak, siz işverenin problemlerini çözmek için orada bulunuyorsunuz. Akıllı, hoş ve genelde iyi, elinden her iş gelen biri olduğunuzu düşünmelerini sağlamak için orada bulunmuyorsunuz. Bunların hepsi gerekli olabilir ama yeterli değildir. "Çalışkan" ve "güvenilir" gibi kulağa hoş gelen sıfatların ötesinde bir liste çıkarmanız gerekir. Pek çok kişi bu soruyu cevaplama anahtarının doğru sıfatları seçmek olduğunu düşünür ama sıfatlar işverenin problemlerini çözemez. Sıfatlar rafları düzenleyemez, pazarlama planları yapamaz ya da forklift kullanamaz. Tarihleriyle, karakterleri ve rakamlarıyla, sağlam örnekler hazırlamanız gerekir.

Hangi gücünüz hakkında konuşacağınızı seçerken, kendinize dair konuları zaman içinde gelişme ve ilerleme gösterebilecek makul bir olay örgüsüne döndürüp döndüreme-

yeceğinize bakın. (Sadece çalışkan ve güvenilir olmanızla ilginç bir hikâye dokumanız zordur.)

Elbette önce güçlü yanınızı tasvir eden bir sıfatla başlayın ama sadece seyirciyi konuya çekmek için. Sıfatınızı söylemenin hemen ardından, en son işinizden başlayarak, bu sıfatın hangi bağlamlarda kullanıldığından söz edip bu güçlü yönünüzün etkilerini tanımlayın. Örneğin, sonuç olarak neyin başladığı, durduğu ve dönüşüm geçirdiğine dair bazı dramatik örnekler verin. Aynı zamanda güçlü yanlarınızın başkaları tarafından onaylandığı olaylardan bahsedin, böylece mülakatı yapan kişi bunların sadece sizin kafanızda olmadığını anlasın.

Üslup hakkında bir not

Bazı sorularda, diğer sorulara göre, nasıl cevap verdiğiniz de ne söylediğiniz kadar önemlidir. Örneğin, liderlik becerilerine ilişkin bir işte kişisel otoritenizi karşı tarafa iletirken bir yandan da kaba olmamanız veya, daha yaygın rastlanan bir şekilde, sanki bu işin üstesinden geleceğinizi sanmıyormuşsunuz gibi görünmemeniz gerekir. Burada elbette pratik işe yarayacaktır ama iyi, dürüst bir arkadaşla oturup hazırlığınızı onun kulağına hitap ederek kontrol etmek gibisi yoktur. Arkadaşınız söylediklerinize inanıp inanmadığınızı bilmeyeceklerdir ama sesinizden bunu duyabilir ve söylediklerinizin kulağa samimi gelip gelmediğini söyleyebilirler.

Mülakatta güçlü yanlarınızı vurgulamak birinci iş olduğu için, esas sorunun tam olarak burada ifade edildiği şekilde sorulmasını beklememelisiniz. Diğer sorular da tamamen aynı cevabı gerektirebilir. Örneğin, *"Bu şirket için neden uygunsunuz?"* ve *"Sizi neden işe alalım?"* gibi.

Piyasa trendleri! Piyasa trendlerini okumakta ve bunlarla başa baş gitmekte daima çok iyi olmuşumdur. Bu konuda doğal bir yeteneğim vardır ve etrafımdakiler de bu konuda iyi olduğumu hemen anlarlar, ayrıca bu konuda kendimle gurur duyarım.

Bir örnek vermek gerekirse, çalıştığım sektörde, moda eşyaları alımındaki bütün kişiler arasında, dükkânlarımızın cep telefonu aksesuarları satarak para kazanılabileceğini ilk fark eden ben oldum, prensipte moda perakendecisi olmamıza rağmen. Gençlerin farklı kıyafetlerine vb. uyması için moda aksesuarı olarak değişik renklerde cep telefonu kılıfları alabileceklerini erkenden fark ettim. Yöneticim trendleri fark etme konusunda genellikle bana güvendiği için denememe izin verir ve şu anda teknoloji çizgimiz dükkândaki en hızlı büyüyen kategori durumunda.

Bunun şirkete çok büyük etkisi oldu, çünkü bu kişileri diğer teknoloji çizgilerini deneme havasına soktu. Bu yüzden şimdi telefon kulaklığı gibi şeylerden de iyi kazanıyoruz. Beni satın alma şefi olarak terfi ettirmelerinin sebebinin trendleri kestirmedeki bu başarım olduğunu düşünüyorum. Şimdi diğer satın alma elemanlarının trend kestirme becerilerini geliştirmelerine yardımdan sorumluyum, bu eğitim becerilerini bu işe taşıyabileceğimden de kesinlikle eminim.

4. En zayıf yönleriniz nelerdir?

Gerçek soru: *Senin hakkında X'i düşünmekte haklı mıyım? Bana diğer herkesin verdiği o klasik, kaçamak ve yavan cevapları mı vereceksin, yoksa benimle açık açık mı konuşacaksın?*

En akıllıca taktik: *Eğer bir mülakata çağırıldıysanız, büyük ihtimalle mülakatı yapan kişi sizde tahmin ettiği zayıflıkları onaylamak istiyordur, yenilerini öğrenmek değil.*

Görüşmeyi yapan kişiyle aranızdaki dostane ilişkiyi, bu soruya klişe bir cevap vermekten veya çoğu kişinin yaptığı gibi zayıf yönleriniz önemsiz ve konu dışıymış gibi davranmaktan daha çabuk bozacak başka bir yol yoktur.

Barack Obama'nın keşfettiği gibi, sıra o korkunç "zayıflıklar konusuna" geldiğinde, altın kural, *soruya gerçekten cevap vermektir* yahu!

Eğer nükleer bomba şifrelerini elinizde tutuyorsanız kişisel zayıflıklarınız gerçekten önemlidir. Şayet önemli değilmiş gibi davranırsanız, mülakatı yapan deneyimli birinin aklınızı başınıza getirmesini beklemelisiniz. Bu tam da TV röportajları yapan Katie Couric'in 2008 başkanlık seçimleri kampanyasında Obama'ya yaptığı şeydir.

COURIC: Sizce hangi kişisel kusurunuz sizi başkan olmaktan alıkoyabilir?

OBAMA: Bence hepimizin geliştirmesi gereken özellikleri vardır. Biliyorsunuz ki, yazılı belgelerimi düzenleme tarzım bazen problem oluşturabiliyor.

COURIC: Yine de bundan daha iyi bir örnek verebilirsiniz, herhalde? Verebilirsiniz değil mi?

Güm! Bundan daha iyi bir örnek verebilirsiniz herhalde. Kişisel siyasi seçimi ne olursa olsun, bu eski, kullanmaktan aşınmış, kalıplaşmış cevabın ağır bir şekilde eleştirildiğini izleyen herkes neşelenmiştir. Kimse durumun kurnazlıkla idare edilmesinden hoşlanmaz.

Pek çok kişi bu soruyu kaçamak cevaplarla geçiştirir; mülakatı yapanlar için böyle olması çok sinir bozucudur. Bazı görüşmeciler hayal kırıklıklarını belli ederken kimisi dışına göstermez ama hepsi hisseder. Couric, adayın yazılı belgeler hakkında bir şeyler mırıldanmasına izin vermeyecekti. Siz de size izin verilmeyeceğini düşünerek hareket etmelisiniz.

Bu nedenle mülakatınızı yapan kişi zayıf yönlerinizin ne olduğunu sorduğu zaman, en iyisi onlarla açık konuşmaktır. Eğer bunu yapmazsanız, muhtemelen mülakatınızı yapan kişi kolay kolay kurtulmanıza izin vermeyecektir, tıpkı Couric'in Obama'ya yaptığı gibi.

Obama'ya karşı adil olmak gerekirse, bunu takip eden iyi cevaplarla mülakatı tekrar yoluna koymayı başararak bize

güçlü ve zayıf yönlerin genellikle bir paranın iki yüzü gibi olduğunu hatırlatmıştır. Tuhaftır ki, Obama ya dikkatli bir düşünür ya da yavaş karar alan biri olarak makamında saygı kazanmıştır –kişisel politika seçiminize göre birinden birini seçin– bu nedenle seçim öncesi cevabında aynı konunun gündeme geldiğini görmek ilginçtir.

Belgeleri, sürekli üzerinde çalıştığım konuları belirtmek için örnek olarak kullanıyorum. Genellikle güçlü olan yanınız bazen zayıflık da olabiliyor. Yani, bildiğiniz gibi, bütün seçenekleri düşünmek istediğim zamanlar oluyor. Bir noktada bir karardan emin olmanız gerekiyor. Şimdiye kadar, en azından bunun zamanını belirlemek konusunda son derece iyi olduğumu kanıtladım. Bence, başkan olarak, size devamlı olarak gelen onca bilgiyle asla %100 bilgi sahibi olmuyorsunuz. Kararları da hızlı ve kesin bir şekilde almanız gerekiyor.

Obama soruyu bu sözlerle, zayıflık olarak görülebilecek gerçek bir örnekle cevapladı ama işi yine de kaptı.

Bununla birlikte, Couric'in yapmak zorunda kaldığı gibi, mülakatı yapan kişinin bu soruyu iki kere sormasına mahal vermeyin. İlk cevabınız mülakatçıyı tamamen tatmin etmelidir. İşte bunu nasıl yapıp onlar için cazibenizi devam ettireceğinize dair birkaç konu:

- Onlara zaten bildikleri şeyleri söyleyin. Mülakatçınızın zayıf yönlerinize dair zaten bir fikri olması çok

olasıdır ve bu fikirlerin onaylandığını veya uygun bir bağlama yerleştirildiğini duymaktan memnun olacaktır. Ve eğer ev ödevinizi yaptıysanız CV'nizdeki cılız yamalar (iş tanımınıza ilişkin) sizin için olduğu kadar onlar için de açık olacaktır, dolayısıyla bu cılız yamalar tam olarak değindiğiniz konular olmalıdır. CV'nizde görünen zayıflıklara bağlı kalınca mülakatçınızı henüz saptamadığı yeni bir gizli pürüzle tanıştırmaktan sakınmış olursunuz.

- Zayıf yönlerinizin neler olduğunu bildiğinizi ve bunların sizi telaşlandırmadığını tüm açıklığıyla gösterin. İsminizi ve adresinizi söylüyormuş gibi cevap verin, zorlama bir itiraf yapıyormuş gibi değil. Zayıflığı işi bozmayacak birinin özgüveniyle konuşun. (Zayıflığınız işi bozacak olsaydı muhtemelen orada oturuyor olmayacaktınız.)
- Zayıflıklarınızın üzerinde çalıştığınız konusunda ikna edici olun. Günümüzün hızla değişen iş hayatında, hayat boyu öğrenen biri, doğal ama kısıtlı yeteneklerle doğmuş ve onlara dayanan birinden daha uygundur.
- CV'nizdeki boşluklardan bahsetmek, karakterinizde sizin veya başkalarının ahlaki noksanlıklar olarak görecekleri noktalardan bahsetmekten çok daha az

sübjektif ve riskli olur. Örneğin, inatçılık ve ısrarcılık arasındaki fark çoğu zaman muhatabın bakış açısına göre değişir. Muhtemelen mülakatı yapan kişinin sizi daha çok inatçı mı yoksa ısrarcı mı göreceği konusunda bir fikriniz de olmaz, sadece konuşarak onun fikrini değiştirme şansınız da. Bu nedenle, karakteriniz hakkında ince farklılıklar çizmekten korkmayın. Sadece iş tanımınız, becerileriniz ve kariyer hikâyeniz hakkında konuşmaya bakın.

- Çoğu işyeri sizi bir dizi ana performans göstergesiyle değerlendirir. Bunlardan bazıları çok önemlidir. (Örn. geçen ay kaç araba sattığınız.) Bazıları ise daha az önemlidir. (Örn. geçen ay kaç mavi araba sattığınız.) Eğer zayıflık sorusuna yanıtınız doğrudan ana performans göstergelerine dayanıyorsa görüşmeciyi etkilersiniz. Çünkü bu, şirketin önemli bulduğu konuyu göz önünde bulundurduğunuzu gösterir. Ayrıca, çoğu kişi bu soruyu performans göstergelerine dayanarak cevaplamaya cesaret edemez ve bu sizin dürüstlük ve namus konusunda yüksek skor yapmanız için bir fırsat olacaktır. Sadece daha az önemli performans göstergelerinden bahsettiğinizden emin olun.

Ve konuyu tekrar neler yapabileceğinize döndürmek için cevabınızı bir soru sorarak bitirin. İlgilendikleri konuya açıklık getirip getirmediğinizi sormanın bir zararı olmaz.

Her şeyden önemlisi, bu sorunun doğru bir cevabı olduğunu düşünmekten vazgeçin. Eğer her durumda kullanılabilecek özet bir cevap arıyorsanız, yanlış bir zihniyetiniz var demektir.

Bu zihniyetle bir daha asla aşağıdakilere benzer o içten pazarlıklı, yarı-yalan, kalıplaşmış zayıflıkları dile getirmeniz gerekmez. Örneğin:

- Ben mükemmeliyetçiyim. (Ne olursa olsun, sakın ola bunu söylemeyin: Bu ölüm ilanınız demektir.)
- Çok çalışırım/her şeyi çok önemserim.
- İş arkadaşlarım paylarına düşeni yapmazlarsa hayal kırıklığına uğrarım.
- Detaylarda kaybolurum.
- Bende hiç yok!
- Çikolata.
- Şu konuda (bu işin sizden istemediği bir konu) iyi değilim.

Bunlar kulağa samimi gelmedikleri için kötü cevaplardır ve hiçbiri CV'nizi iş tanımına göre değerlendirdiğiniz ko-

nusunda bir kanıt ortaya koymaz. Başka bir deyişle, işverene onun problemini halletmek konusunda bir şey söylemiş olmuyorsunuz. Sadece kendi hakkınızda konuşuyorsunuz ve bunu belirsiz, gerçeği gizleyen bir üslupla yapıyorsunuz.

İşte yukarıdaki tavsiyelerin hepsini sarmalayan örnek bir cevap:

> *Sizin de bildiğiniz gibi, en büyük zayıflığım ailemi bir araya getirmek için birkaç yıl boyunca iş hayatından ayrı kalmış olmamdır diyebilirim. Gene de bu süre zarfında sektörden tamamen ayrı kalmadım. İş bağlantılarımın olduğu defter günceldir ve sektörün trendlerini takip ettim. Örneğin, online mesleki kendini geliştirme kurslarına kaydoldum (örnek verin). Bu, çalışsaydım zaman bulup yapabileceğim bir şey değildi; bu yüzden iş hayatı dışında kalmak benim için bir bakıma faydalı oldu. Ayrıca pek çok blog ve forumun da (isim verin) müdavimiyim.*

Eğer beni işe alırsanız, kesinlikle yeniden eğitime ihtiyacım olduğunu sanmıyorum. Son işimde, ana performans göstergelerimiz büyük küçük her şeyi ölçerdi ve ben koyulan her hedefe ulaşamadım, muhtemelen bu da bir zayıflıktır. Ama yine de en önemsenen göstergelere ulaşmıştım.

CV'mde özellikle merak ettiğiniz başka bir konu var mıydı?

5. Becerileriniz ve fikirleriniz bu şirkete ne getirecek?

Gerçek soru: *Hizmetinizle ne satın almış olacağız?*

En akıllıca taktik: *Cömert de görünebilirsiniz, cimri de. Ve kimse cimri birini istemez.*

Bu soruyu cevaplarken, pekâlâ fikirlerinizi bedavaya veriyormuşsunuz gibi bir hisse kapılabilirsiniz.

Mülakat yapan biri, ne zaman sizden gönüllü olarak bilgilerinizi vermenizi istese, sizi işe almadan fikirlerinizi çalacaklarmış ya da hemen sinsice bir pazarlığa oturacaklarmış gibi bir his duyabilirsiniz.

Böyle şeyler de olur gerçekten. Çoğu böyle yapmaması gerektiğini bilecek kadar büyük ölçekte olmasına rağmen, bazı şirketler gerçekten de şartlar oluştukça fikirleri bedelsizce elde etmeye bakarlar ki bunlara fikrin üreticisinin karşılık olarak bir ücret talep ettiği durumlar da dahildir. Bu pratiği tanımlayacak, "aşağılık" ve "ucuz" da dahil olmak üzere pek çok sözcük vardır.

Ama bunun için kullanılacak bir başka sözcük de "hayat"tır.

Birkaç bardak içkiden sonra her patent avukatının da söyleyeceği gibi, fikirler üç kuruşluktur ve çok azı kopya edilmeye karşı %100 korunabilir. Bir fikrinizin olması, onu

insanlara kaptırma riskini taşır ve bu konuda yapabileceğiniz fazla bir şey yoktur.

Bu nedenle, mülakatı yapan kişi birkaç fikir istediğinde, ki çoğu bunu yapar, en iyisi açıklık ve coşkuyu abartmamak olur. Fikirleriniz onların yaptıkları veya istedikleriyle tam uyuşmaz diye endişelenmeyin. Şayet sizi beğenirlerse, bu hataları yabancı statüsünde olmanıza kaydedeceklerdir. Önemli olan coşkulu olmanız ve işveren firmayı kendi yardımınızdan faydalanabilecek, problemleri ve fırsatları olan bir firma olarak düşündüğünüzü göstermektir.

Ayrıca fikirlerinizi eski çalıştığınız firma bağlamında, kişisel olarak yürüttüğünüz işler olarak sunmalısınız, çünkü işleri yürütmek de fikirler kadar hesaba katılır. Örneğin, bir sandviç büfesi inanılmaz yaratıcı bir fikir değildir. Pret A Manger'nin kurucuları işe ilk girdiklerinde Londra bu türde yerlere yabancı değildi ama Londra'da eksik olan başarılı ve herkesten daha çok çalışmaya hazır kişiler tarafından yapılan bir sandviç bardı. Yürütme konusunda oldukça başarılı olmak, sizi üstün fikirleri olan, ama bunları yerine getiremeyen birinden daha muteber kılacaktır.

Her şeyden önemlisi, görünüşe göre, çalınmaya değer bir fikri olan birinin işe alınmaya da değer olması makul görünmektedir. Bu nedenle size bu soruyu sorarlarsa riski göze alın ve ne olduğunuzu gösterin.

6. Tercih ettiğiniz yönetim şekli nedir?

Gerçek soru: *Sizinle ikimiz iyi geçinebilecek miyiz?*

En akıllıca taktik: *Her zaman kafanızda olan patron-işçi ilişkisini hedefleyin, hiç kimse mükemmel olmasa da.*

Eğer dünyada biraz olsun adalet varsa, kendimiz nasıl yönetilmek istiyorsak altımızda çalışanları da o şekilde yönetmeliyiz. İşte bu yüzden bu iki konuyu -yönetmek ve yönetilmek- tek bir konu gibi ele almak gerekir.

Çoğunlukla mülakatı yaptığınız kişi müstakbel patronunuz olacaktır, bu yüzden neredeyse kaçınılmaz bir şekilde bir yöneticide neyi beğenip neyi beğenmediğinizi soracaktır. Ve bunu yapmaları iyiye işarettir; David Brent tarzı bir patron bunu sormayı düşünmezdi ve Cengiz Han tarzında bir patron da umursamazdı.

Bu soruya cevap planı son derece tahmin edilebilirdir. Patronlar kendi otoriteleri altında çalışabilecek ve aynı zamanda işyerinin hiyerarşik düzenini anlayan birini görmek isterler. Patronlar kendi iletişim tarzlarının işi size kısaca özetleyerek anlatabileceğini, kelimesi kelimesine söylemeye gerek kalmayacağını hissetmek isterler. Patronlar, hem iyi hem kötü haberleri daima eşit nezaketle almaya ve belki de kendiniz yönetici olarak, sizin de kötü haberi saygı ve alçak-

gönüllülükle vererek, ekipleri canlı tutacak kadar iyi enerji dağıtmaya hazır olduğunuzu duymak isterler.

Eğer ortalama patronunuz sizden dünyaları ayağına sermenizi bekliyorsa, patronunuzun yönetim tarzının muhtemelen çocukluğunda şekillendiğini ve sizin bunu yakın bir zamanda değiştirmenizin mümkün olmadığını hatırlamanız önemlidir. Hatta o kişinin iş teklifini kabul etmeseniz bile, onun yönetim tarzını kabul etmeniz gerekir. Eğer yönetilme konusunda belirli ihtiyaçlarınız varsa, mülakat sırasında bunları ince detaylarına kadar didiklemeniz hiç iyi bir fikir değildir, çünkü beğenseniz de beğenmeseniz de patronun patron olduğunu kabullenmek gibi bir varsayım vardır. Onlar alıyor, siz satıyorsunuz. Eğer gerçekten o kişinin patronunuz olarak nasıl biri olacağını merak ediyorsanız, LinkedIn'e girin ve mülakat yaptığınız kişinin eski bir iş arkadaşını bulun: Muhtemelen size söylemekten keyif alacaklardır. Mülakat sırasında onun hakkında çok şey öğrenmeye çalışmayın.

Müstakbel Patron ayrıca bir yönetici olarak çıkacak sıkıntı ve güçlüklere belli bir ölçüde anlayışınız olduğunu da görmek isteyecektir. Ne de olsa, insanları yönetmek nankör bir deneyim olabilir. Çoğu ast olan kişi bunu unutur.

Tüm bunları basit bir cevapta toplamak:

İyi bir soru. Bence insanları iyi yönetme hünerinin yarısı, onlara ne düşündüklerini sormaktan korkmamaktır, şimdi sizin bana sorduğunuz gibi.

Bana öyle geliyor ki patron olmak prensipte basit bir şey. Hepsi net hedefler, net iletişim ve net ödüllerle alakalı. Tercihen, ne zaman karışacağını ve ne zaman benim işe devam etmeme izin vereceğini bilen bir patron isterdim ama açıkçası her zaman bu konuda aynı fikirde olacak değiliz.

Patron olmak kolay değil, bunu anlıyorum. Yapılacak en iyi şeyin ne olduğunu bilmediğinizde ve zaman zaman durum yanlış anlaşılsa bile, örnek olmak gerekiyor. Bir patronda mükemmellik aramam ama işler planlandığı gibi gitmediğinde espri anlayışı olan bir patron isterim ve bu çalıştığım takım için de geçerli.

Bir yönetici veya altta çalışan biri olarak, ihtilaf, başarı, hedef koyma ve çalışanların performansına dair deneyimlediğiniz önemli anlardan bahsetmenizin bir sakıncası yoktur.

7. Beş yıl sonra kendinizi nerede görüyorsunuz?

Gerçek soru: *Bu işin mi peşindesiniz, yoksa sadece herhangi bir işin mi? Ne kadar sürede yeni bir meydan okumaya gerek duyacaksınız? Bizim size sunabileceklerimizi tam olarak anlayabiliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Eğer bilmiyorsanız, bunu sakince öyle söyleyin ve yanıtı bilmemek dünyanın en doğal şeyiymiş gibi yapın, çünkü zaten öyledir.*

Bu soru hem oldukça popülerdir hem de bazıları için cevaplaması son derece zordur.

Eğer çok iyi tasarlanmış kariyer planları olan, fazla buyurgan ve küstah konuşmayan insanüstü kişilerden biriyseniz, sorulduğu zaman muhakkak bu planı ortaya dökün.

Sizin dışınızdaki herkes –mesela çoğumuz- kendisine beş yıl sonra nerede olacağına dair en ufak bir fikir sahibi olmama hakkını tanımalıdır. Bilmemek gayet normal ve doğal bir şeydir. Ve eğer bilmemekle içsel olarak barışıksanız iyi bir cevap verme yolundasınız demektir.

Dürüst cevap vermenin bir yolu, bu işin yol açacağı başka bir iş için değil, sunulan iş için orada bulunduğunuzu belirtmektir. Ayrıca bu fırsatı şimdiye kadar elde ettiğiniz başarıları detaylandırmak için bir fırsat olarak kullandıktan sonra bu şirkette de aynı derecede başarılı olmayı umduğunuzu belirtin.

İşverenler yanıt olarak acımasız, sert bir hırs duymak istemezler. "Sizin işinizi yapmak istiyorum," cevabı genellikle derhal başarısız olur. Bu, çoğu mülakatçı için çok agresif bir cevaptır. Şayet bir ilerleme arzusu göstermek istiyorsanız şöyle demeyi tercih edebilirsiniz:

Şirketinizi kesin yanıt verebilecek kadar tanımıyorum ama burada kapasiteme en uygun şekilde çalışacağımı düşünmek istiyorum.

Bu cevap mülakatı yaptığınız kişiye, ne alabilirseniz ala-

bilmek için değil, öncelikle gerçekten şirkete bir katkı sağlamak için orada olduğunuzu gösterecektir. Ayrıca sizi bu şirkete ilk etapta neyin çektiğini hatırlatmanın da bir zararı olmaz:

Şirketinizin en yüksek programlama standartlarına ve sektördeki en iyi yazılım mühendislerine sahip olduğu herkesçe biliniyor. Eğer beş yıl sonra durum hâlâ böyle olursa umarım burada çalışıyor olurum.

Belli bazı roller için adayın herhangi bir terfi veya gelişim arzusu içinde olmadan, aynı işi yapmaya istekli olması tercih edilir. Bu durumda, işvereninize olan sadakatinizin üstünde durmalı ve beş yıl içinde hâlâ bu şirketle çalışıyor olmayı, ilan edilen makama değerli bir katkı yapmış olmayı umduğunuzu anlatmalısınız.

Daha genç adaylar için beş yıl çok uzaktadır, o zamana kadar yaşıyor olacakları alternatif evren hakkında spekülasyonlara başlamalarına yetecek kadar uzakta. Bu soru mülakatı yapan kişinin gerçek sizi tanıması amaçlı bile olsa, işle alakasız hayalleriniz en iyimser görüşle yersiz, en kötümser görüşle sizi odaklanmayan ve ayakları yere basmayan bir kişilik olarak gösterecektir. Bu nedenle Klimanjaro'ya tırmanma veya kendi işinizi kurma hayallerinizi gizli tutmanız gerekir.

Güdünüz ve hırslarınız konusunda dürüst davranın ama dilinizi yumuşak tuttuğunuzdan emin olun ve gelecek bek-

lentileriniz konusunda gerçekçi biri olduğunuzu gösterin. Gelecek beş yıl içinde, sadece nereye gideceğinizden ziyade, muhtemel seyahat planınızın ve sizi istediğiniz hedefe ulaştıracak prensiplerin detaylı haritasını çıkarın. İşte iyi bir zihniyet örneği, özellikle yeni mezunlar için.

Şu andan itibaren beş yıl içinde diğer insanları eğitecek ve şayet fırsat çıkarsa belki de onları yönetecek kadar çok şey öğrenmiş olacağımı umarım.

Bunu tekrar yakalamak biraz zor olacaktır, bu yüzden işin ne için olduğuna dair kısa, üst düzey özetinizi hep aklınızda tutun.

Bir ev hemşiresinin işi her zaman hastalara hastalıktan sonra tekrar ayaklarının üzerinde durmaları konusunda yardım etmektir. Yani beş yıl içinde, öyle ya da böyle, bir şekilde hâlâ bunu yapıyor olacağımı umuyorum, ya alanda hemşire olarak ya da ofiste bir ekip lideri olarak.

Bu soruya verilen iyi bir cevap, bir adayın ille de nereye gideceğini bilmese bile, nasıl bir yolculuk umduğunu bildiğini gösterir.

8. Bu işe nasıl bir yaklaşımınız olurdu?

Gerçek Soru: *Bizi ne kadar iyi tanıyorsunuz? İhtiyacımız olanın ne kadarını üstünüze alacaksınız? Tercih ettiğiniz çalışma stili nedir?*

En akıllıca taktik: *Planlarınızı anlatmaya başlamadan önce diplomasi hakkında konuşun.*

Dikkatli olun. Bu soru, bu rol için gereken deneyimleriniz ve becerileriniz hakkında konuşma fırsatı sunabilir ama orada çalışmaya başlayana kadar bir şirketin gerçekte nasıl işlediğini bilemezsiniz. Bu yüzden geniş kapsamlı yorumlarda bulunarak kendinizi zor duruma düşürmeyin.

Mevcut işinizde önceden elde ettiğiniz başarılarınıza başvurarak cevaplayabilirsiniz. Her şeyi şu anda boş olan ve size sunulan pozisyonla ilişkilendirmeye dikkat ederek, orada çalışma şeklinizi ve neler başardığınızı tasvir edin. Bu rol size verilirse aynı başarıları tekrarlamak istediğinizi söyleyin.

Bu soruyu katılmak istediğiniz şirkete uyum sağlama yeteneğinizi göstermek için de kullanabilirsiniz. Her şirketin farklı olduğunu bildiğinizi, bu yüzden işteki ilk birkaç haftanızı yeni sistemi öğrenmek ve departman planınızı yapmadan önce iş arkadaşlarınızı tanımak için kullanabileceğinizi belirtmelisiniz. Bu, mülakatı yapan kişiye yeni rolünüzde başarılı olmayı planladığınızı ama şirketin nasıl yürütülmesi gerektiği konusunda kesin bir fikriniz olmadığını gösterecektir.

Evet, şirkete katılana kadar bu işi en iyi şekilde nasıl yapabileceğimi kestiremem. O nedenle önce iş arkadaşlarımı tanımak, din-

lemek, notlar almak, onlarla ilişkiler kurmak, yapabildiğim yerlerde onlara yardım etmekle başlarım. Onlara benden ne beklediklerini sormanın da hiç zararı olmaz. Ayrıca yöneticimin bana buradaki yazılı olmayan kurallar ve âdetler hakkında bir şeyler anlatmasını umarım, her işyerinde bu kurallardan biraz vardır.

Bunların hepsini yaptıktan sonra ortaya bir eylem planı çıkarabilirim. Son işimde iyi sonuçlar elde ettiğim konular...

9. Başka yerlerde neler başardınız?

Gerçek soru: *Sizden bekleyebileceğimiz en iyi şey nedir? Bu ihtiyacımız olan şey mi?*

En akıllıca taktik: *Güncel, işle alakalı ve iyi prova edilmiş olsun. Kendinize özgüvenli konuşma izni verin. Sizden öyle olmanızı istiyorlar.*

İyi haber, millet! Şimdi kendinizi övebilmek için geçici bir boşluk elde ettiniz.

En kötü yönü şu ki çok az kişi kendini diğer adaylardan farklı kılan özellikleri dile getirebilme kabiliyetine sahiptir, onlardan daha iyi olduğunu iddia etmek şöyle dursun. Çoğu kişi sadece CV'sinin başarılarını doğru dürüst iletmeye yeterli olacağını varsayar ama bu mülakatı yapan kişinin mantıken CV'nizi önceden okuyacak zaman bulduğunu farz

etmek demektir. Oysa görüşmeciler genellikle çok yoğun olurlar.

Ayrıca çoğumuz fazlasıyla mütevazı oluruz. İyi niyetli ebeveynimiz bizi başkalarına karşı iyiyi oynamamızı ve bencil olmamamızı sağlayacak şekilde yetiştirir. İşte bu yüzden pek çok aday konu kendi başarılarından cüretkâr bir şekilde söz etmeye gelince, ne yapacağını bilemez hale gelir. Kendi reklamını incelikli bir şekilde yapmanın kariyerde yerinde sayma ve ilerleme arasındaki kilit fark olduğunu anlamaz.

Kendinizden söz ederken kendinizi doğal hissetmek için yapabileceğiniz birkaç şey vardır. Öncelikle, mülakatı yapan kişinin tevazu ve bağlılığa dair sohbet inceliklerini bilerek, açıkça askıya aldığını, çünkü sizin en iyi halinizi duymak istediğini unutmayın.

İkinci olarak, başarılarınızı, sadece bir sayılar ve terfiler listesi olarak değil, daha ziyade bir olaylar örgüsü olarak düşünün. Tehlike, şüphe, çatışma, büyüme, dönüşüm gibi dramatik etkileri dahil etmekten korkmayın. Bütün bu unsurlar dinleyiciyi hikâyenin içine çekecektir. Bunları şu örnek cevapta görebilirsiniz:

İş hayatındaki en büyük başarımın geçen yıl W--- hafif yemek büfesine başlamak olduğunu söyleyebilirim. Bu, İngiltere'de on iki aydan kısa sürede bir milyon adet satan ilk sağlıklı yemek büfesidir.

W--- Amerika'da ünlüydü, ama İngiltere'de dağıtımı yoktu. Biz

İngiltere'de dağıtım hakkını kazanacak kadar güçlü değildik, çünkü hem ben hem de şirket nispeten deneyimsizdik. Ama W---nin inandığım bir ürünü vardı ve bunu hem direktörlere hem de W--- şirketine açıkça anlattım.

W--- bana işe koyulmak için üç ay vererek bu süre zarfında iyi bir gidişat yakalayamazsam dağıtım haklarını rakip bir firmaya vereceğini söyledi.

Açıkçası işin oraya gelmeyeceğini umuyordum, çünkü bu, CV'mde çok kötü görünürdü. Ama başarıya inancımın zedelendiği zamanlar da oldu. Satışlar başlangıçta yavaştı ama ben zorluklara rağmen işi tamamlamaya kesin kararlıydım. Saatler boyunca çalıştım ve düşünebildiğim her şeyi denedim. W---nin ürünlerini satmayı denemek için kelimesi kelimesine yüzlerce bağımsız yemek dükkânını aramış olmalıyım. Bu hiç kolay olmadı ama bunu yaparken o müşterileri daha yakından tanıdım ve onlar da benim şirketimi daha iyi tanıdılar. Bu köprüleri kurmak aslında ürünün alıp başını yürümesini sağlayan şey oldu. İlaveten, müşterilerimin çoğu sağlık ürünlerinden iyi kâr sağlanabileceğini keşfettiler -bunu daha önce fark etmemişlerdi- böylece herkes mutlu oldu.

W--- şirketi bu güne kadarki en büyük başarımdır, özellikle de zayıf durumdaki bir ürünü yaygın, herkesçe bilinir hale getirdiğim için. Bunu Coca-Cola'da veya iPad satışı yaparak başaramazdım.

Burada şunu not etmelisiniz ki başkalarına yardım etmeyi vurgulamak da başarı sağlar. En büyük başarılarınıza ek-

ran bağlamında da kanıt getirmenizin yanlış bir tarafı yoktur, ama tabletinizi ortaya çıkarmadan önce sorun ve ne yaparsanız yapın bunu aşırı kısa tutun. En fazla beş slayt hazırlayın ve bu slaytları 1, 2 gibi numaralandırarak mülakatı yapan kişiye sunumunuzun kısa olacağına dair garanti verin.

10. Son işinizde sevdiğiniz ve sevmediğiniz şeyler nelerdi?

Gerçek soru: *Bizden eski işinizin size veremediği neyi istiyorsunuz? Bunu biz size verebilir miyiz?*

En akıllıca taktik: *Sizi mutlu eden şeylerin uzun bir listesiyle başlayın ve sonra hiçbir işten mükemmeliyet beklemediğinizi bildirin.*

Son işinizde neyi sevmediğinizle başlayalım. Her zaman sevilmeyecek bir şeyler vardır ama geleneksel tavsiye bunu mülakatta gündeme getirmemek üzerinedir, çünkü hiç kimse aşırı sızlanan birini işe almak istemez.

Ama buradaki geleneksel tavsiyeyi takip ederseniz onlara samimi gelmeniz zor olacaktır. Çünkü şayet son işiniz hakkında fazla iyi konuşursanız, bu neden bıraktığınıza dair başka sorulara yol açacaktır. Ve şayet çok kötüyse, o zaman fazla negatif konuşmadan bunu anlamalarını nasıl sağlayacaksınız?

Elbette ki burada mülakatı yapan kişi, hepimizin insan olduğu ve hiçbir işin mükemmel olmadığı varsayımıyla, sizi negatif bir şey söylemeye *davet etmektedir.* Bu yüzden soruyu kaçamak bir yanıtla geçiştirmeyin. Hoşunuza gitmeyen birkaç şeyden gerçekten söz etmeniz gerekiyor. Cevabınızın zorluklar sayesinde güçlenen metanet ve sağlam bir iş ahlakı sergilediğinden emin olun:

Eski şirketimdeki işimde hoşlandığım pek çok şey vardı. Ofis dışında olmayı, yerinde çalışarak müşterilerle ve iş arkadaşlarımla yakın temasta bulunmayı seviyordum. Sektörün en zor kısmında olduğumu ve bunu işyerinde oturarak yapamayacağımı hissediyordum.

Ama bazı sakıncaları da vardı. Sürekli olarak dışarıda olmak, genellikle evi kahvaltıdan önce terk etmek ve karanlık bastıktan sonra dönmek anlamına geliyordu, bu nedenle aile hayatımda sorunlar çıkmıştı. Ama ertesi gün hizmet sağlama garantimizi sürdürebilmek için bunu sürekli yapmam da şarttı. İşe öyle bir odaklanıyordum ki sonunda günün hangi saati olduğunu düşünmekten vazgeçmiştim. Bu gerçekten istediğim bir yaşam şekli değil.

Müracaat ettiğim işin normal saatlerin dışında çalışma anlamına geldiğini biliyorum ama her gün öyle olmayacağı için kabul etmekten memnuniyet duyacağım.

Birkaç negatif konudan söz ediyor olacağınız için, bu soru sevdiğiniz ve sevmediğiniz şeylerin envanterini görüş-

me odasına girmeden çok önce çıkarmanızı gerektirir: Eğer bu işi gittiğiniz yerde doğaçlama yapmaya bırakırsanız üzülürsünüz.

Hâlâ ilham gelmedi mi? Mevcut işinizin aşağıdakilerden birini size sunup sunmadığına bakın:

- İlginç kişilerle karşılaşma olanağı
- Gelişme fırsatları
- Bağımsız çalışma
- Güven, dürüstlük ve bütünlük atmosferi
- Deniz aşırı yolculuk
- Görev çeşitliliği
- Sürekli olarak öğrenme
- Yaratıcılık gerektirme ve yaratıcılığı ödüllendirme
- Sempatik iş arkadaşları
- Yüz yüze temas
- Başkalarıyla ilgilenme şansı
- Müşteri ilişkisi
- Açık bir şekilde tanımlanmış rol
- Yönetime yakınlık
- İnsanları geliştirme
- Topluma olumlu bir etki
- Destekleyici bir kültür
- Havalı teknolojik aletlerle oynama fırsatı

11. Bir ekiple birlikte çalıştığınız herhangi bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *Hiç kimse kendi başına bir şeye ulaşamaz. Bunu biliyorsunuz, değil mi?*

En akıllıca taktik: *Son zamanlarda başkaları ile başarılı bir şekilde çalıştığınız örnekler verin.*

Bir keşiş veya deniz feneri bekçisi olmak için başvurmuyor olduğunuz sürece, normalde başkalarıyla iyi çalışabilme kabiliyetiniz açısından değerlendirilirsiniz. Ve "Hayati 15" soruları arasında, en çok bu soru "yetkinlik sorusu" formülünü yakından takip eder. İleride yetkinlik sorularıyla ilgili çok daha fazla şey duyacaksınız; şimdilik, lütfen bu soru formülünün cevabınızın tamamıyla doğru, somut, spesifik, son zamanlara ait ve eylemlerinize bağlı olmasını gerektirdiğini bilin. Ayrıca kesin ve pozitif bir sonuçla son bulması gerekir.

Özellikle bu soru için iyi bir cevabın ilk adımı, cevabı unutulmaz hale getirmek için özel bir çaba gerektiğini kabul etmektir. Çünkü hemen herkes takım oyuncusu gibi görünmek için çaba harcar; cevabınızın öne çıkmasını sağlamak zor olabilir. Bu yüzden, bu soru "Ben harika bir iletişimciyim" yanıt denizinde, sizin cevabınızı farklı kılacak bir nebze renk veya ilginç bir detay katmak için mükemmel bir fırsattır. İşte bir örnek:

Geçen yaz, şu anda çalışmakta olduğum firma bazı önemli yeni özellikleri olan bir web sayfasını yeniden başlattı. Bilişim teknolojisi, çeşitli tasarımcılar ve pazarlama ile ilgili büyük bir projeydi. Projede benim bölümüm –içerik pazarlama stratejisi– bitmişti ama yazılıma giren bir virüs yüzünden, açılıştan bir gece önce, tasarım için gereken bütün resimler silindi.

Tahmin edebileceğiniz gibi kıyamet koptu ama hepimiz bunu düzeltmek için ne gerekiyorsa yapacağımızı söyledik. Pazarlama bölümünden birkaçımız tasarımcıların bulduğu yeni resimleri yüklemek için gece boyunca uğraşırken, bilgi teknolojisi bölümündekiler de şifreyi düzeltmeye çalışıyorlardı. Ayrıca herkesin işe devam edebilmesi için pizza ısmarladık. Teknik ekibin üstündeki baskının biraz olsun hafiflemesi için yönetimi yaptığımız işin gelişimi hakkında bilgilendirme konusunda ben gönüllü oldum. Web sitesinin açılışını zamanında yapmayı başardık ve yeni tasarımdan sonraki trafik %20 arttı. Elbette ki bu son dakika problemi olmasaydı daha iyi olurdu ama bu deneyimin beni gerçekten takım arkadaşlarıma yaklaştırdığına inanıyorum.

Böyle bir cevap birkaç kutucuğun işaretlenmesini sağlayacaktır:

- Hakkınızın teslim edilmesini sağlar. Sakın tüm ilgiyi kendine çekmeye çalışan veya diğerlerinin yaptığı katkıları değersiz gören biri durumuna düşmeyin.

- Bu hatırlanacaktır. "Takım oyuncusu" ve "etkili iletişimci" gibi kapsamlı terimler bir kulaktan girer bir kulaktan çıkar ve pek de inandırıcı gelmez. Herkes modern ama dilde klişe olmuş sözleri bir çırpıda söyleyebilir. Fast food, gece geç saatler gibi somut konular çok daha kolay hatırlanır ve onlara çok daha rahatça inanılır.
- İletişim, uyum sağlama, empati, başkalarının bakış açısını takdir edebilme, espri anlayışı vb. iyi bir takım oyuncusunun sahip olması gereken özellikleri gösterir.

12. Birlikte çalıştığınız iş arkadaşlarınız sizin için ne diyorlar?

Gerçek soru: *Bu soru hakkında sakin misiniz, yoksa tedirgin mi? Öz farkındalığa sahip, kendini tanıyan biri misiniz, yoksa sadece kendiniz hakkında takıntılı mı?*

En akıllıca taktik: *Kanıtlar, sıfatlar değil.*

Bazı insanlar mülakatta işin kendisinde olduklarından daha iyidirler. Eğer bu olgu umutsuzluğa düşmenize neden oluyorsa, bu tür insanlar için bir panzehir olduğunu bilmek sizi sevindirecektir. İşte o panzehir bu sorudur.

Yetenekleri ve kişilikleri hakkında tüm doğruları söyle-

meyen insanlar için bu soru son derece denge bozucudur. Bu yüzden işverenler arasında bu soru çok popülerdir ve görüşme öncesi hazırlıklarına bunu da katmalısınız.

Bu soru denge bozucudur, çünkü doğru olmayan bir cevap katman katman aldatma gerektirir. Kendiniz hakkında bir palavra atmak bir meseledir ama bu palavrayı sizi ve yaptığınız her şeyi beğenen hayali bir meslektaşınızın ağzından söylemek oldukça farklı bir meseledir.

Ne yazık ki bu soru aynı zamanda alçakgönüllü ve iddiasız tiplerin de hata yapmalarına sebep olur, çünkü onlara seslerini fazla çıkarmamaları öğretilmiştir ve bu yüzden cevaplarını dengelemek için sürekli alttan almak zorunda kalırlar.

Ayrıca genç adaylar da yaşlı adaylara göre hataya düşmeye daha yatkın olurlar, çünkü herkesi memnun edemeyeceğinizin farkındalığı ancak yaşla gelir. Bu sebeple, genç adaylar bu soruya daha endişeli veya aşırı keskin cevap vermeye eğilimli olurlar. Oysa yaşlı adayların kulağa daha doğru, faydalı ve doğal gelen cevaplar vermesi daha muhtemeldir.

Bu işin sırrı, herkes için gerçek hayattan örnekler vermek ve sadece "çalışkan, güvenilir" gibi lehte gözüken sıfatları sayıp döken listeye başvurmamaktır. Aksi takdirde, bu sabah karşılaştığı herkesle aynı sözleri söylediğinizde, mülakatı yapan kişinin gözlerini devirdiğini görebilirsiniz. Ne de olsa herkes sıfatları birbiri ardına dizebilir. Bu sıfatların siizn gerçek tanımınız olması şart değildir.

Asıl önem verilen delillerdir. Delillerin yerini tutabilecek bir şey yoktur; bu nedenle ya birkaç tane bulmalısınız ya da CV'niz, LinkedIn profiliniz veya kişisel web siteniz gibi kolayca bulunabilecekleri yerleri ön plana çıkarmalısınız.

Mülakatı yapan kişilerin delillere verdikleri önemin kişiden kişiye değiştiğini de söylemek gerekir. Bazıları alaycıdır, özellikle de (belki de haklı olarak) arkadaşlar arasında paslaşma olarak gördükleri LinkedIn delilleri konusunda.

Seni kim sever ki, bebeğim?

Eski müşterilerin en ikna edici olanlar olduğunu dikkate alarak, geniş bir yelpazede çıkar sahiplerinden deliller getirin. Ne de olsa mutlu bir müşteri her şirket için var olma sebebidir. Eğer bir müşteri sizi severse, mülakatı yapan ve hâlâ kararsız olan kişinin fikrini değiştirmeye çok katkısı olacaktır. İdeal olarak, delilleriniz daha önce değindiğimiz asansör konuşmasıyla uyuşmalıdır.

En fazla puanı almak için, bir meslek örgütü veya yasal bir yetkiliden delil bulup bulamayacağınıza görmek için irtibat defterinize bir göz atın. Buradan bir delil bulmak kendinizin ve şu andaki iş tanımızın ötesinde, küresel düşündüğünüzü gösterir ve kesinlikle ortalama adaylar arasından sıyrılmanızı sağlar.

Dikkat edilmesi gereken husus, çoğu mülakat sadece müstakbel patronunuz tarafından değil, aynı zamanda müstakbel iş arkadaşlarınız tarafından da yapılır: Odada kimin olduğuna bağlı olarak cevaplarınızı değiştirebilirsiniz. Odada sizinle birlikte sadece müstakbel patronunuz varsa, muhtemelen sizin hakkınızda söylenenlerden temel olarak şunları duymak isteyecektir:

- İşi yapabilirsiniz.
- Sizi yönetmek yük olmayacaktır.
- Şirket her ne sunuyorsa buna açsınız.

Şayet muhtemel iş arkadaşlarınız odada sizinle birlikteyse, daha ziyade eğlenceli, pozitif ve adil biri olduğunuza dair bir şeyler duymak isteyeceklerdir. Onlar ise, sadece kâr ve zarara değil ortam atmosferine de katkı yapacağınızı ummayı tercih ederler.

13. Stres ve başarısızlıkla nasıl başa çıkıyorsunuz?

Gerçek soru: *Baskı arttığı zaman bir canavara mı, pelteye mi, yoksa iyi örnek oluşturacak bir kişiye mi dönüşüyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Stressiz bir balonun içinde yaşıyormuş gibi*

davranmayın. Bunun yerine, baskının üstesinden geldiğiniz zamanlara dair somut örnekler verin.

Başlangıç düzeyindeki bir makamdan tutun yönetici makamına kadar bu gezegen üzerindeki her iş, zaman zaman kendi tarzında stresli olur. Bu gerçeği göz önüne aldığımızda, bu sorunun mülakatlarda kalıcı bir şekilde popüler olması sürpriz değildir.

Ayrıca mülakatı yapanların stresten muaf olduğunuzu ileri sürmenizi beklememesi de hiç sürpriz değildir. Özel kuvvetler veya finans ve satış sektörünün en baskılı köşesinde çalışmak için mülakat yapmıyorsanız, hata yapmaz gibi görünmek gerekmez. Aksine, mülakat yapan kişiyi en küçük baskı emaresinde çöküntüye uğramayacağınıza ikna etmeniz gerekir.

Tüm başarılı cevaplarda olduğu gibi, bu işi yapmanın sırrı detaylardadır. "Ben strese girmem, hiçbir şeyi dert etmem," gibi yavan bir cevap, en iyi ihtimalle unutulur ve en kötü ihtimalle sizi daha az samimi veya işyerinin gerçekleri konusunda biraz hayal dünyasında yaşıyor durumuna düşürür. Genellemelerin yerine stresle başa çıkmak için kullandığınız belirli uygulamaları ortaya koyun, örneğin:

- Spor yapmak
- Stresin kaynağını analiz etmek
- Görevleri öncelik sırasına koymak

- Yetki aktarmak
- Baskıyı motive eden bir şey olarak yeni bir kavram haline getirmek
- Derin derin nefes almak
- Kısa molalar vermek
- Gülmek/işten sonra rahatlamak

Strese yabancı olmadığınıza ve bununla başa çıkmak için yapıcı bir yol bulduğunuza mülakatçıyı ikna ettiğiniz sürece, bunlar veya benzer tekniklerin herhangi bir kombinasyonu işe yarayacaktır.

14. Ne kadar para istiyorsunuz?

Gerçek soru: *Ücretinizi karşılayabilir miyiz? Paranın karşılığını verecek misiniz?*

En akıllıca taktik: *Mülakat sürecinde bu soruyu erteleyebildiğiniz kadar erteleyin.*

Ücretin nasıl ve ne zaman tartışılacağı, en rahatsız edici ve en çelişkili iş arama sorusudur. Pek çok aday kendine düşük paha biçmekten ya da potansiyel olarak çok iyi bir işi ellerinden kaçıracak kadar yüksek fiyat talep etmekten fena halde korkar. Hatta bazen ikisinden de.

Bu çok önemli bir konu olduğu için özel olarak 7. Bö-

lüm'de incelenmiştir. Bu bölümde ilişik kesilme tazminat paketinin görüşülmesi konusundaki önemli düşünce tarzları ve içinde bulunduğunuz duruma uygun hareket çeşitleri özel olarak belirtilmiştir. Mülakat odasına girmeden önce bu kısmı dikkatle okuduğunuzdan emin olun ve tavsiye edilen araştırmayı yapın. Bu çizgideki sorular gelme ihtimalleri yüksek olan sorulardır ve bunlara kötü cevap vermek size çok büyük miktarda paraya veya hatta o işe mal olabilir.

15. Bana yaratıcılığınızı gösterin

Gerçek soru: *Burada gizli gündem yok: Yaratıcı mısınız?*

En akıllıca taktik: *Daha fazla görüş kazanmak için bölüm 6'da "Şaşırtmacalı Sorular ve Yaratıcılık Soruları" kısmını iyice inceleyin.*

Soru bu şekliyle sorulmasa da çok büyük ihtimalle altında gizli gündemi yaratıcılık olan bir soru sorulacaktır.

Bu soru, günümüz dünyasındaki inanılmaz değişim oranına gönderme yapar. Bundan on yıl sonra yapacağımız işlerin bazıları henüz keşfedilmedi bile. Neler içereceği şöyle dursun, bu işlere ne isim verileceğini bile kimse bilmiyor. Tüm bildiğimiz, bir yerlerde, birinin sektördeki değişikliği fark edecek ilk kişi olacağıdır ve mülakatı yapan kişi bunun siz olup olamayacağınızı sormaktadır.

Açıkça görülüyor ki günümüzdeki çoğu iş (örneğin grafik tasarımı) zaten yaratıcılık gerektirmektedir ama bu tür bir yaratıcılık ancak bir portföyde değerlendirilebilir. Burada, ne iş yaparsanız yapın, mülakatçı bu türde boş bir kâğıt parçasının sizin gözünüzü korkutup korkutmayacağına dair kanıt aramaktadır, çünkü gelecek mağazası, hepimiz için pek çok korkunç boş kâğıt barındırmaktadır.

6. Bölüm, mülakat odasında karşılaşabileceğiniz yaratıcılığı deneyen çeşitli soruların yanı sıra bazen çıldırtıcı ve hatta zaman zaman eğlenceli, pek çok mülakat bölümüne hâkim olmanızı sağlayacak teknikler vermektedir.

ÜÇ

KARİYER HEDEFİ SORULARI

Beklendiği gibi, mülakatı yapan kişiler, kariyerinizde nerede olduğunuzu düşündüğünüzü ve sonrasında nereye gitmek istediğinizi duymak isterler, bu yüzden "Neden burada çalışmak istiyorsunuz?" gibi çok direkt bir soru sorulması çok muhtemeldir.

Kariyer hedeflerinizi bilmek istemelerinin geniş çaplı gerekleri arasında, farklı görüşmecilerin farklı sorma sebepleri vardır:

- Eğer yeni mezunsanız, görüşmeci en üstten başlayıp oradan işlerin nasıl gittiğine bakmak yerine en alttan çalışmaya başlayıp ilerleyeceğinizi duymak isteyecektir.
- Eğer kariyerinizin ortalarındaysanız, oraya nasıl geldiğinizi, bundan sonra nereye gitmek istediğinizi ve bunlar için gerekli enerjinizin, kabiliyetinizin olup olmadığını bilmek isteyecektir.

- Eğer yan bir kola geçmeyi veya yeni bir sektörde yeni bir başlangıç yapmayı planlıyorsanız, size bir şans verilmesi gerektiğini düşünme nedeniniz ve yabancı bir ortamda sizden neler bekleneceğini bildiğiniz konusunda net fikirlere sahip olmanızı bekler.
- Eğer şimdikinden önemli ölçüde daha büyük ve zorlu bir iş istiyorsanız, görüşmeci paradan başka bir şeyle motive olduğunuzu bilmek isteyecektir, çünkü para genellikle beceremediğimiz veya sevmediğimiz bir işe ilgiyi sürdürmek için yeterli değildir, en azından uzun bir süre.
- Eğer son zamanlarda çok sayıda iş değiştirdiyseniz, bunun nedenini ve onlardan da kaçma ihtimaliniz olup olmadığınızı merak edecektir.

Sonuçta hepsi aynı yere çıkar: Aslında içten içe başka bir iş yapmak istediğinizi düşünen hiçbir mülakatçı sizi işe almak istemez. Yanlış işe alımlar sadece başa çıkılması gereken zaman ve para kaybından ibaret değildir. Aynı zamanda işe alan kişinin yönetici olarak itibarı için de ciddi şekilde utanç verici olabilir. Ayrıca, kariyerinizde nereye gittiğinizi bilmiyorsanız, büyük ihtimalle diğerlerine de sizinle yolculuğa çıkmak için ilham kaynağı olacak bir pozisyonda olmayacaksınız demektir. Bu durumda muhtemelen liderlik rolüne benzer bir role soyunmayı denememelisiniz.

Tüm bunlar ve daha fazlasından dolayı, profesyonel görüntünüz için güçlü bir resim hazırlamanız ve bunu hızla işveren firmanın iş şartnamesi ve şirket kültürüyle bağdaştıracak durumda olmanız gerekir.

Şayet işin durumu kendi kariyeriniz için düşündüğünüz yolla tutarlıysa, bunu onlara gösterin. Eğer içten içe başka bir yerde olmayı istiyorsanız, o zaman öyle yapmalısınız.

16. Lütfen başvurduğunuz işi tanımlayın

Gerçek soru: *Bildiğinizi biliyoruz, aksi takdirde burada olmazdınız. Ama ne kadar kavrayabiliyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Onlara cevapların en kısasını verecek kadar özgüveniniz olsun.*

Mülakatta başarı ve başarısızlık arasındaki fark genellikle ne zaman konuşmayı bırakacağınıza ve bırakma zamanı geldiğinde de gerçekten bırakacak özgüvene sahip olmanıza bağlıdır.

Çoğu iş haftada en az kırk saat faaliyet gerektirir ve her bir saat için söyleyebileceğiniz bir şey olması muhtemeldir. Bu yüzden, bu soru boşboğazlarla, güçlü ve sessiz tipleri gerçekten birbirinden ayırır.

Bu soruyu duyduğunuzda, iş becerilerinizin varlığını veya yokluğunu değil, bilgiyi kısa ve öz bir şekilde özetleye-

bilme kabiliyetinizin test edildiğini bilin. Bir kez işin bütün ayrıntılarını listelemeye kalktığınızda, çok geçmeden büyük bir sözcük bulutunun içinde daha fazla ilerleyemez hale gelirsiniz, tabii önceden onları sıkıntıdan öldürmediğiniz varsayımıyla.

Basitçe, konuşmayı kısa tutup işin özünü –ki bu da genellikle kâr elde etme ya da hisse sahiplerini mutlu tutma gibi bir şeydir- anlatabilecek özgüvene sahip olmanız gerekir. Buna ek olarak da günlük birkaç lojistik görev ekleyebilirsiniz.

Örneğin bir hava yolu pilotluğu için başvurduğunuzu düşünelim:

Benim görevim yolcuların güvenli bir şekilde, zamanında, rahatlık içinde ve işverenime kâr getirecek şekilde uçmalarını sağlamaktır.

Ve ister inanın ister inanmayın, bu çoğu kişinin gözünde iyi bir cevaptır. Bunu, Google'da "Boeing 747 uçuş öncesi kontrol listesi" diye araştırdığınızda göreceklerinizle kıyaslayın.

Eğer daha fazlasını istiyorlarsa, onları şu şekilde de hayran edebilirsiniz:

- Görev unvanını tam olarak söyleyerek
- Aşağı ve yukarı doğru raporlama ilişkisini söyleyerek
- Kendiniz, ekibiniz veya ürününüz için kilit performans göstergeleri söyleyerek

- Sektörde aşılması gereken bir iki kilit mahiyetindeki zorluktan bahsederek

17. Bu iş pozisyonunu nereden duydunuz?

Gerçek soru: *Şirketimiz hakkındaki bilgilere ne kadar hâkimsiniz?*

En akıllıca taktik: *Mümkünse bu fırsatı şirketle kişisel bağlantınızı veya tutkunuzu vurgulamak için kullanın.*

Görüşmeci sadece hangi işe alım kanalının sizin gibi kaliteli adayları tanıttığını anlamaya çalışıyor olabilir mi? Görünüşte açık olan bu soruyu sormasının sebebi kısmen bu olabilir ama büyük ihtimalle altta yatan gizli bir gündem vardır.

Bu kitapta daha önce de çeşitli sorularda bahsettiğimiz gibi, potansiyel işverenler, randevulaştığınız potansiyel kişilere benzerler: Sizin kim olursa olsun gelişigüzel ortaya çıkan biriyle değil, kendileriyle özel olarak ilgilenmenizi isterler.

Bu nedenle, bu işe nasıl rastladığınızla ilgili sorular, özellikle bu tür bir firmayı veya işvereni mi arıyorsunuz, yaptıkları iş hakkında güçlü duygular besliyor musunuz, yoksa sadece geniş bir iş yelpazesinde açık bir pozisyona tesadüfen mi rast geldiğinizi test edecektir.

Şayet bunlar doğruysa, şimdi şirkete kişisel bağlılığını-

zı vurgulamanın zamanıdır. Açık kadroyu bir arkadaştan veya aracıdan mı duydunuz? İşte size önemli tanıdıklarıyla hava atan bir sevimsiz gibi konuşmamanın mükemmel bir yolu: Kariyerinizi onların yönünde geliştirmekle ilgilendiğiniz için sektörü veya şirketi araştırarak mı işi tespit ettiniz? Bunu mülakatınızı yapan kişiye tam olarak söyleyin.

Hatta sadece reklamları araştırırken veya aracı ajans aracılığıyla tesadüfen işe rastlamış olsanız bile, görüşmeciye söylerken bu fırsatın sizi neden heyecanlandırdığına, becerilerinize ve kabiliyetlerinize neden uyduğuna dair birkaç detay ekleyin.

18. Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?

Gerçek soru: *Bizi uzun zamandır mı takip ediyorsunuz, yoksa hakkımızda yakın zamanda mı bir şeyler okudunuz?*

En akıllıca taktik: *Sadece "hakkımızda" sayfasına değil, şirketin düzenli olarak çıkardığı ürünlere aşina olduğunuzu gösterin.*

Çoğu kişi becerilerinden, deneyiminden ve motivasyonlarından bahsetmeyi beceriyor ama çalışmak istedikleri şirket hakkında ikna edici bir açıklama yapmakta başarısız oluyorlar. İşe alım uzmanları, adayların genellikle işe kendilerinin ne vereceklerine değil, işin kendilerine ne vereceğine odaklandıklarını bildirmekteler. Bu adayların sadece bir odak değişimine ihtiyaçları vardır.

Şirket ve yaptığı iş hakkında samimi bir heyecan, görüşmecinin size ve başvurunuza ilgi duymasını sağlar; bu nedenle sorunun bu kısmını şirket hakkında araştırma yaptığınızı göstermek için bir fırsat olarak kabul etmelisiniz. Araştırmanızın güncel olduğundan, bu soru için gereken bilgileri içerdiğinden ve şirketin gelişme planlarıyla başa baş gittiğinden emin olun. Kullandığınız arama motoruna, iş görüşmesi yapacağınız şirket hakkında bir haber uyarısı koymak, mülakat günü öncesinde büyük ölçüde yardımcı olacaktır.

Şirketin yakın zamandaki bir başarı haberinden veya büyüme planlarından alıntı yapmayı, sonra da bu heyecan verici büyüme sürecine nasıl katkı yapabileceğinizi izah etmeyi tercih edebilirsiniz. Söylediklerinizin hikâyenin bir parçasıdır ama en önemlisi duyduğunuz heyecanın öne çıkıp belli olmasıdır; her şey bunu alelade bir iş olarak görmediğinizi, o şirkete katkıda bulunmayı gerçekten istediğinizi göstermenizle alakalıdır.

Son olarak, şayet müstakbel patronunuzla mülakat yapıyorsanız, kişisel katkınıza odaklanmanın özel bir etkisi olur; şayet şirketin başarısına yardımcı olmak istiyorsanız, aynı zamanda müstakbel patronunuzun da görünümüne katkıda bulunmuş olacaksınız.

19. Sizi ne motive eder?

Gerçek soru: *Bu iş sizi iyi bir çalışma çıkarmanız için özel olarak motive eder mi? Yoksa sadece alacağınız maaş çeki için mi buradasınız?*

En akıllıca taktik: *Yaptığınız bütün hazırlıkları bu bölümde iyi bir şekilde değerlendirin.*

Çoğumuz, en azından bir dereceye kadar, ay sonu para ödenmesi için her pazartesi sabahı işe gideriz ama hem siz hem de potansiyel işvereniniz muhtemelen keşfetmişsinizdir ki sadece paradan motive olan insanlar nadiren heyecanlı, üretici veya takımın en başarılı üyesi olurlar. Başarılı olup sivrileceğiniz işler, gerçekten yapmaktan keyif alacağınız işlerdir, bir şekilde zevkli bulacağınız ve içten gelen bir motivasyon hissettiğiniz işler. Mülakatı yapan kişi bu işin sizin için böyle bir iş olup olmadığını bilmek ister.

Neyse ki iş değiştirme motivasyonunuzla alakalı, sorulacak her türden soruya mükemmel bir cevap vermek için tüm gerekenleri zaten yaptınız, çünkü bu soruyu Bölüm 1'de iyice incelemiştiniz. Mülakat oyununun bu aşamasında, bir sonraki kariyer adımınız, hangi türde işler ve sorumluluklarla motive olduğuna ve neden özellikle bu açık kadronun bu taleplere cevap verdiğine dair somut bir fikriniz olmalıdır. Şimdi tüm yapmanız gereken, motivasyonlarınız-

la bu işin nasıl eşleştiğini vurgulayarak neyin sevk ettiğini açıklamaktır.

Bu hazırlıktan dolayı bu soru nispeten basittir, ama kaçınmanız gereken bazı yaygın tuzakları aklınızda bulundurun, örneğin:

- **Aşırı dalkavukluk:** Hayalinizdeki iş için mülakat yapıyor olabilirsiniz ama tam bir fanatik izlenimi bırakmak sadece ümitsiz görünmenize neden olacaktır. Hiçbir iş mükemmel değildir ve hiç kimse yağcıları sevmez. Görüşmecinin bu rolü motivasyonlarınıza tamamen uygun bulduğunuzu bilmesini sağlayın ama aşırıya kaçmayın.
- **Önemsiz motivasyonlar (en azından işverenin gözünde):** Daha kısa bir ev- iş mesafesi arıyor olabilirsiniz ama bunu belirtmenin zamanı değildir. İşverenler, samimiyetle işin kendisinden motive olmanızı isterler; bu yüzden düşük ücret artışı, rahat çalışma saatleri veya sadece eski işten sıkılmak gibi diğer dış faktörler hakkında konuşmaktan kaçının.
- **Rastlantısal fırsat görünümü:** CV'niz pek çok deneme yanılmayla dolu olabilir veya o anda müsait olduğu için, sadece olumlu gözüktüğü için girdiğiniz işlerden oluşuyor olabilir, ama şirketler kendilerini sadece tesadüfen rast geldiğiniz son işveren olarak düşünmek istemezler.

İşverenler enine boyuna düşünülmüş sebeplerden dolayı onlarla çalışmak istemenizi isterler, bu yüzden kariyer motivasyonlarınızdan bahsederken bu en son işin de içine sığdığı mantıklı bir işten işe geçiş -tutarlı bir kariyer hikâyesi- gelişimini vurguladığınızdan emin olun.

Tüm bunları bir araya getirdiğinizde iyi bir cevap nasıl olmalıdır? Kişisel motivasyonların ve işin belirli karakteristiklerinin aynı hizada olduğunu sergileyen düşünülmüş bir cevap örneği:

Üniversiteden hemen sonra bilişim sektörüne girdim. Becerilerimi şirketteki insanların bilgisayar problemlerini çözmelerine yardım etmek için kullanmaktan zevk alırken, bir yandan da beni asıl motive eden konu, birkaç yıl sonra hangi yazılımları almamız ve bunları kendi gereksinimlerimize göre uyarlamak için nasıl değerlendirmemiz gerektiğine dair projeye katılmak oldu.

İnsanların taleplerini teknolojik çözümlere çevirme işini gerçekten sevdiğimi keşfettim. Bu tıpkı eğlenceli bir bulmacayı çözmeye benziyordu ve insanlar yeni yazılımın işlerini ne kadar kolaylaştırdıklarını söyledikleri zaman mutlu oluyordum. İlaveten, bu meydan okuma beni daha fazla öğrenmeye itti ve bana göre bu da işime ilgimi canlı tutan başka bir şeydi. İşte o zaman, sonunda bilgi teknolojileri ile kişisel becerileri birleştiren bir role geçmek istediğime karar verdim...

20. Zam teklif etse şimdiki işvereninizle kalır mıydınız?

Gerçek soru: *İşi istiyor musunuz, yoksa istemiyor musunuz? Şu andaki patronunuzla birbirimize mi düşürülüyoruz?*

En akıllıca taktik: *Burada hiç ikilem yok; ilerlemeyi parayı istediğinizden çok daha fazla istiyorsunuz.*

Çoğu işe alım yöneticisi, işi sunduğu kişinin sonradan hâlihazırdaki yöneticisinden daha iyi bir karşı teklif aldığı döngüden geçer. Bu sık karşılaşılan bir durumdur ve büyük ölçüde düşmanlığa neden olabilir. Genellikle üç taraf da neticede zaman, para ve kişisel itibar kaybına uğrar, kendinizi bir anda işsiz bulabilirsiniz. Genel olarak sadece yeni bir iş aradığı için birini işten atmak kanuni değildir ama iş avınızı mümkün olduğunca gizli tutmanız akıllıca olacaktır.

Bu yüzden mülakatınızı yapan kişiye kararlı biri olduğunuzu gösterin. Para için değil, gelişmek amacıyla hareket ettiğinizi belirtin. Gerçekte yapmanız gereken şey de zaten budur: Para en iyimser şekliyle geçici bir motivasyon aracıdır. İlginç olan şu ki Reed'in deneyimlerine göre, işinden ayrılmak isterken mevcut patronundan karşı teklif alan neredeyse herkes, zamanını boşa harcamış ve köprüleri atmış bir şekilde altı ay içinde tekrar piyasaya dönmektedir. Bugün bunu dile getirmenin bir zararı olmaz.

Bununla birlikte, eğer görüşmeyi yapan kişi sizin muhtemelen elde edilemez olduğunuzu hissederse büyük ihtimalle daha iyi bir finansal teklifle karşılaşabilirsiniz. Bunun için yapmanız gereken en iyi şey para ile gelişim arasındaki farkı kesin bir şekilde belirlemenizdir:

Şimdiki işverenim bana önemli bir terfi yapsaydı muhtemelen şu andaki işimde kalırdım ama sebep sadece para değil. Üstümdeki insanların yakın zamanda işi bırakacaklarını sanmıyorum, bu yüzden eğer yükselmek istiyorsam harekete geçmem gerekiyor.

Ayrıca, bu tarz bir karşı teklifin işlediğinden de emin değilim. Sanırım kişinin bir işte başarılı olup olmayacağını belirleyen kilit noktalar, o kişinin zihniyeti ve motivasyonuyla alakalı: Makul olduğu sürece, para büyük ölçüde ikinci derecede kalıyor. Benim yaklaşımım öğrenmeye, gelişmeye devam etmek: Bunları yapınca para kendiliğinden hallolacaktır.

21. Bu işte ev-işyeri ulaşımı sorun olacak mı?

Gerçek soru: *Kimse evle iş arasında uzun bir yol kat etmek istemez; diğer adayların sizden daha yakın oturduklarını biliyorsunuz, değil mi?*

En akıllıca taktik: *Eğer taşınmaya hazır değilseniz, bunu söyleyin. Ve eğer samimi olarak uzun bir yol kat etmeyi umursamıyorsanız, bunu da belirtin. Size sorulmasını beklemeyin.*

Kulağa masum gelecek bir konu için şaşırtacak kadar zengin bir soru.

Bazı ülkelerde, yasalar mülakatı yapan kişi için adayın posta koduna göre ayrım yapmasını kanunsuz hale getirmiştir; bu nedenle politik olarak en patavatsız görüşmecinin bile bu soruya biraz ihtiyatlı yaklaşmasına şaşırmayın.

Ama bu soru temelde sizin ne süreyle işyerinde kalacağınız ve işin bulunmanızı gerektirdiği yere gidip gidemeyeceğinizle alakalı bir sorudur. Herkes işle ev arasındaki uzak mesafenin büyük bir yük olduğunu, ne kadar uzakta yaşıyorsanız eve geç ve bitap halde gelme ihtimalinizin o ölçüde yüksek olduğunu bilir. Aslında uzak mesafeler işten ayrılmanın en önemli sebeplerinden biridir ve görüşmeyi yapan kişi bunu dikkate alacaktır. Hiçbir işveren yan apartmanda yaşadığınıza üzülmeyecektir.

Bilginiz olsun ki birisinin kısa mesafesi bir diğerinin maratonudur ve görüşmecinin ne türden olduğunu bilemezsiniz. Eğer konu gündeme gelirse, muhtemelen mülakatı yapan çok uzakta oturduğunuzu düşünüyordur.

Bu sohbette coğrafya da bir rol oynayabilir. Örneğin, kalabalık bir şehirde yaşayan biri için seksen dakikalık bir mesafe olağan bir şeydir ama taşrada herkes işe yirmi dakikada giderken bu şehirli seksen dakika gitseydi pekâlâ seçim dışı kalabilirdi. Kısa vadede, nerede yaşayacağınız ve işinizin ne-

rede olacağı konusunda yapabileceğiniz fazla bir şey yoktur ama bu problemle başa çıkmanın yolları vardır:

- Eğer bu iş için taşınmaya hazırsanız bunu belirtin ve sanki taşınmak hayattaki en stresli olaylardan biri değilmiş, taşınmayı normal karşılıyormuşsunuz gibi konuşun.
- Eğer iş için taşınmaya hazır değilseniz, evle iş arasındaki uzun mesafeye katlanmaya razı olduğunuzu söyleyin. Buna alışıksanız da mutlaka belirtin. İşe gecikme ihtimaline karşın, alternatif güzergâhlar da dahil olmak üzere planlar yaptığınızı belirtin.
- Eğer iş fazlasıyla uzak mesafe hava yolculuğu gerektiriyorsa ve görüşmeciniz bu konuda kıdemli ise, ne kadar usanmış görüneceğinize karar vermeniz gerekir. Eğer bu işte yeniyseniz, henüz yıpranmamış olduğunuzu söylemeniz iyi olur. Ama zaten sık sık uçan biriyseniz, samimi görünmek istiyorsanız, hava yolu ile iş seyahatlerinin zaman zaman zor olduğunu ama maaş haricinde ek gelir de kazandırdığını kabul etmek isteyebilirsiniz.
- Eğer trende veya uçakta da çalışabilen o ilahlardansanız, bunu kesinlikle belirtin, çünkü çok az kişi bunu yapabilir.

22. Bu iş kariyer planınıza ne ölçüde uyuyor?

Gerçek soru: *Benim acil sorunumu çözmeyi ne kadar istiyorsun? Peki ondan sonrası?*

En akıllıca taktik: *Mülakatı iş için yapın, işveren için değil.*

Bu soruya iyi cevap vermek için insan kaynakları dünyasına ait biraz bilgi edinmek faydalı olur. Özellikle, ne olursa olsun ille de X şirketinde çalışmak istiyorsunuz diye X şirketinde herhangi bir işe başvurmanızın mülakatı yapan kişinin sinirine dokunabileceğini bilmenizde yarar vardır. Bu, düşünebileceğinizden daha da yaygındır. Örneğin, pek çok tren meraklısı demiryollarında iş bulmak ister. Tabii tahmin edilebilir nedenlerden dolayı genellikle pek de iyi demiryolu çalışanı olmazlar.

İşe alan kişiler öncelikle işle ilgilidirler, kariyerlerle değil. Evet, işe alım danışmanı, terfi edecek kadar iyi ve yıllarını işverenine hizmet ederek geçirecek kişileri almakla yükümlüdür ama en acil ve en önemli görevi, belirli açık kadroyu dolduracak kişiyi bulmaktır. Bu nedenle hep Ferrari, Google, Uluslararası Af Örgütü veya dışarıdan çekici gözüken diğer firmalarla çalışmak istemenizle alakalı, danışmanın yapabileceği pek bir şey yoktur. Benzer şekilde, pek çok kişi daha fazla para ve daha büyük bir arabadan başka yönetimin

ne içerdiğini bile bilmeden gelişerek yönetici olmak istediklerini söylerler.

Bir sonraki işiniz kadar kariyerinizi de düşünmek anlaşılır bir şeydir ama isabetli olması için bir denge gerekir. Kariyerinizi düşünme yönünde aşırıya kaçmak hata olur ve işverene günlük sıkıntı doğuran türden bir aday olursunuz. Bu nedenle bir işe alım uzmanının size tavsiyesi şirket için değil iş için iş mülakat yapmanızdır.

İşvereninizin duymak isteyeceği şeyi aşağıdaki cümle neredeyse tamamen kapsıyor:

Bu işi o derece iyi yapmayı planlıyorum ki bir sonraki adımda nerede olacağımı siz söyleyesiniz.

Açık bir şekilde, emellerinizden ve tutkularınızdan, bu rolün daha çok öğrenmenize ve bir sonraki adımda gelişmenize nasıl olanak sağlayacağından bahsederek daha fazla ayrıntılara girebilirsiniz. Ama aksi takdirde lütfen bunun işverenin ivedi sorununa katkınızı test eden bir soru olduğunu unutmayın.

23. Bana çalışmak istediğiniz üç şirket ismi verin

Gerçek soru: *Sizi burada istiyoruz ama burayı beğenecek misiniz? Rekabetçi alanı anlıyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Araştırmalarınızı kullanarak sektörünüz-*

deki olağan şüphelilerle sektöre yeni giren acemi çaylaklar arasındaki farkı belirtin.

Eğer bu soruyu duyarsanız, iyiye alamettir. Eğer görüşmeci umutlarınızı ve hayallerinizi umursamasaydı sormazdı. Her sektörde çok iyi adaylar az bulunmaktadır; bu yüzden böyle birisi denk geldiğinde, mülakatı yapanın onu rekabet alanında kaptıracağından endişe etmesi normaldir. Bu soru *"Başka nerelere başvurdunuz? Başka kimlerle görüştünüz?"* sorularıyla karıştırılmamalıdır, çünkü burada sizden istenen çalışmayı seçeceğiniz şirketleri vurgulamanızdır veya en azından, yüzeydeki ifade şeklidir. Aslında, görüşmeyi yapan kişi hâlâ kendi teklifine bir arzu belirtisi görmeyi bekliyor olacaktır. Sonuçta, dış görünüşüne rağmen, bu gözlerini-kapa-ve-hayal-kur sorularından biri değildir.

Her şeyi dikkate alarak, size şu üç firmayı belirtmenizi tavsiye ediyoruz:

1. İşe alan firma
2. İşe alan firmanın en yakın rakibi
3. Yeni ve popüler firma

Mülakatı yapan firmanın en yakın rakibiyle çalışmaya hazır olduğunuzu söylemenin hiçbir zararı olmaz, "hazır" ile

"aşırı hevesli"yi karıştırmamak kaydıyla. Bu, tutarlılıkla uygulanmış bir kariyer planının da kanıtı olacaktır ama daha da önemlisi, görüşmecinin adrenalinini arttıracak ve sizin sonsuza kadar piyasada olmayacağınızın altını çizecektir.

> Bir şirketin bir diğeriyle değiş tokuş edilebilir olması fikri hiçbir zaman iyi bir fikir değildir. Çoğumuz, işverenin geri kalanlardan farklı şeyler yapacağını hissetmeye gerek duyarız, bu yüzden, eğer rakip bir firmadan bahsedecek olursanız, bütün firmaların size göre aynı olduğu izlenimini vermeyin.

Eğer cesur ve unutulmaz olmak istiyorsanız, son hakkınızı yeni türemiş, sektörünüzün hemen yanı başındaki veya ileri teknolojiyle faaliyet gösteren firmalardan yana kullanın. Çoğu sektör artık değişimle o kadar iç içedir ki neredeyse her zaman yerleşik bir sektörü alaşağı edebilecek yaklaşıma sahip "meydan okuyan", genellikle küçük ve kurnaz bir şirket bulunmaktadır. Bu sizin rekabetçi tehdit ve trendlerin üstünde olduğunuzu gösterir. Ayrıca mülakatı yapanın uyarı çanlarının çalmasına da yol açacaktır, çünkü meydan okuyan şirkete yetersiz dikkat gösterdikleri ihtimal dahilindedir. İyi adayların rakip şirketlerde çalışmaktan söz ettiklerini duyar duymaz, adrenalinleri tamamen pozitif bir yönde pompalanmaya başlayacaktır. Görüşmecinin düşünebildiği kada-

rıyla, belki de siz o yeni türeyen firmaya girip onlara başarıya giden yollarında yardım edecek kişi olacaksınız.

Sonuç olarak, mülakatı yapan kişinin tek duymak istediği şey, "Şimdi, hemen burada çalışmak istiyorum," cümlesidir. Bu yüzden konuşmanızı görüşmeciye neden orada bulunduğunuzu hatırlatarak bitirmelisiniz.

Burada B--- şirketinde çalışmak isteyen herkes gibi, ben de M--- şirketinde çalışıyor olmaya aldırmayabilirdim. Ama ikiniz görünüşte aynı olsanız da her şirketin kendine ait bir yaklaşımı vardır ve ben B---ninkini tercih ediyorum. Bu şirket benim becerilerime ve deneyimlerime en iyi uyan şirkettir.

M--- şirketinden ayrı olarak, yeni başlayan bir şirketin sektörü nasıl gördüğünü anlamak için, T--- Motor şirketinde çalışmak da işi öğrenmek ve deneyim edinmek için ilginç olabilir diye düşünüyorum. Belki bu sektörde kalmayacaklar ama orada tanıdıklarım var ve şirketin farklı olma cesaretine sahip olduğunu biliyorum.

Sorunuzu cevaplamak gerekirse, üç tercihim sırasıyla B---, M--- ve T--- şirketleridir.

Ayrıca "*Hayalinizdeki iş nedir?*" bölümüne de bir göz atın.

24. Başka nerelere başvurdunuz/kimlerle mülakat yapıyorsunuz?

Gerçek soru: *Rakiplerimizden biri sizi kapmak üzere mi?*

En akıllıca taktik: *Rağbetteymişsiniz, kapanın elinde kalacakmışsınız gibi davranın.*

Satışta sosyal kanıt denen meşhur ve çok etkili bir ikna prensibi vardır. Bundaki temel fikre göre insanlar diğer insanların istedikleri şeyi isterler. Eğer bir şey popülerse, mutlaka arzulanır olmalıdır. Bir otel odası ayırtmaya çalıştığınızda kullandığınız web sitesi, kalın kırmızı harflerle "Sadece iki oda kaldı," diyorsa, sosyal kanıt uyguluyor demektir. Diğerleri bu oteli seçtiği için sizin de bu oteli seçme ihtimaliniz artar.

Mülakat yapanlar da sosyal kanıta aynı derecede duyarlı olurlar. Diğer şirketler sizi işe almayı düşünüyorlarsa, bu neredeyse kesin olarak siz ve becerileriniz hakkında düşüncelerini etkileyecektir. Bu soruya iyi cevap vermek, sadece iş arayışınız ve seçtiğiniz belirli sektör veya mevki hakkında ciddi olduğunuzu zekice göstermekle kalmaz, aynı zamanda piyasada fazla kalmayacak kadar değerli biri olduğunuz mesajını nakleder. Böbürlenmek veya abartmak istemiyorsunuz ama hiç değilse başka seçenekleriniz olduğunu bildiklerinden emin olmak istiyorsunuz ama hiç şüphesiz onların sunduğu seçeneği istiyorsunuz.

Bu dengeyi tutturabilmenin en iyi yolu kısa ve öz olmaktır: Onlara daha fazla bilgi istemeleri için alan bırakın. Sa-

dece, mümkünse yakın rakipleri veya piyasada itibarı olan firmaları seçerek, başvurduğunuz diğer birkaç şirketten bahsedin ve konuyu orada bırakın. Eğer isim vermek konusunda kendinizi rahat hissetmezseniz, bir başka yaklaşım da başvurduğunuz rollerin benzerliğine vurgu yapmaktır. Bu da görüşmeciye, ne tür bir işin peşinde olduğunuzu dikkatle düşündüğünüzü ve mantıklı, hedefe yönelik bir iş arayışı sürdürmekte olduğunuzu anlatır, eğer bu şirket harekete geçmezse, bir rakibinin hızla sizi kapacağına yönelik bir arayış.

25. Neden bu kadar sık iş değiştirdiniz?

Gerçek soru: *Sizi işe aldıktan birkaç ay sonra çıkacak mısınız?*

En akıllıca taktik: *Her iş değişikliğini işverenin halden anlayacağı şekilde anlatın.*

Geçmişte, insanlar belli bir şirkette onlarca yıl kalırlardı. Bu günümüzde pek sık rastlanan bir durum değildir. Ekonomik belirsizlikler, işten çıkarmalar ve kariyerimizin başlangıcındaki istikrarsızlıklarla, artık devir tamamen değişmiştir. Son zamanlarda yapılan bir araştırma, genç insanların işlerinde üç yıldan az bir süre kalmayı beklediklerini göstermiştir.

Bununla birlikte, işten işe atlamanın yeni normalimiz

olması, mülakatı yapanların işlerin uzun vadeli olduğu o güzel eski günler için nostalji hissetmelerine engel olmaz. Bazıları hâlâ kariyerdeki sık iş değişikliğini (kariyer başlangıcındakiler için bir yıldan az ve daha sonra her işte iki yıldan kısa sürede gelen değişiklikler) şüpheyle karşılamaya devam ediyorlar. Ne kadar çok dolandıysanız, işe alındıktan birkaç ay sonra gemiyi terk edip etmeyeceğinizi, henüz pek faydalanamadan sizi işe almanın ciddi maliyetlerini ödemek zorunda bırakıp bırakmayacağınızı da o ölçüde merak ederler. Alternatif olarak ama sizin için aynı derecede kötü olarak, tekrar tekrar farklı işlere geçmeye zorlayan şeyin kalitesiz bir eleman olduğunuz sonucuna varabilirler.

Bu yüzden soruyu çok ciddiye almanız gerekir. Hangi tür cevap görüşmeciye güven vermez? Kesinlikle, sizi garip gösterenler ("Sıkılmıştım"), paragöz gösteren ("Başka bir şirket biraz daha fazla ücret önerdi") veya yetersiz gösteren ("Terfi alamayacağım açıktı" veya daha da kötüsü "Bir sebepten artık orada daha fazla yapacak bir şeyim kalmamıştı.)

Peki bir görüşmeci genellikle hangi tür açıklamaları sempatiyle karşılar? Birkaç tane vardır:

- **Kısa vadeli kontrat/projeye yönelik iş:** İlk etapta iş hiçbir zaman uzun vadeli olarak düşünülmemişti.
- **Kent değiştirme:** Kuşkusuz kişisel nedenlerden

ötürü B şehrine taşınmanız gerekiyorsa, A şehrinde oturmaya daha fazla devam edemezdiniz.

- **Kariyerde gelişim:** Eğer bir işverenle daha fazla büyüyememiş veya belli görevleri yerine getirmek için gereken bazı becerilerinizi geliştirememişseniz (belki işin küçüklüğünden veya piyasa talebinden dolayı) ve öğrenmek ve büyümek adına başka bir fırsat çıktıysa, bu şansı değerlendirmeniz anlaşılabilir bir şeydir. İşveren hırsınızı takdir edecektir.
- **İşveren tipinin değişimi:** Büyük şirketlerde çalışan bazı kişiler küçük bir şirkete katılmak isterler. Diğerleri, bir ekiple çalışmak istediklerinde kendilerini yalnız kurt gibi bulurlar. Eğer doğru çalışma ortamını bulmak için bir değişiklik yapmaya gerek duyduysanız, bu kararı özgüvenle açıklayın.
- **Şirketteki yapısal değişiklikler:** Belli bir müşteri beklenmedik bir şekilde işi şirketten geri mi çekti? Maliyeti düşürme amaçlı bir uygulama, departmanların kaynaşarak tek bir departman haline gelmesine veya bir ofisin kapanmasına mı neden oldu? Mülakatı yapanlar bu tür değişikliklerin pek çok kişinin kontrolü dışında gerçekleştiğini ve sizin yolunuza devam etmek zorunda kaldığınızı anlarlar. Yine de dikkatli olun, işten çıkarılan kişinin neden özellikle

siz olduğunuzu sorabilirler. Umarız onlara yaptığınız işin kalitesiyle veya kişisel özelliklerinizle ilgisi olmayan iyi bir sebep gösterebilirsiniz.

Yine de iş hayatında attığınız çeşitli yanlış adımları da içeren bir şekilde açıklamak, mücadelenin sadece yarısıdır. Tüm o diğer işleri neden bıraktığınızı açıkladıktan sonra, bu seferkini kesinlikle neden bırakmayacağınızı açıklayarak güvence vermek için de zaman ayırmanız gerekir.

Şayet departman değişikliği yapmak istediğinizi, örneğin uluslararası deneyim kazanmak için güçlü bir arzu duyduğunuzu söyleyerek açıklarsanız, o zaman ya şimdi görüştüğünüz firmanın global ölçeğinin bu yönde ilerlemek için mükemmel bir fırsat sunduğunu veya durum bu değilse, seyahat etme hevesinizi yeterince almış olduğunuzu belirtmenin önemi büyüktür. Eğer neden X şirketinin sizin için uygun olmadığı konusunda detaylara girerseniz, bu şirketin neden kesinlikle en uygun olduğunu açıklamak için de biraz zaman ayırın.

Bu şekilde çerçevelediğinizde, çok iş değiştirmeniz, şimdi mülakat yapmaktan heyecan duyduğunuz mükemmel pozisyonu ararken kendi özelliklerinizi geliştirdiğiniz uzun bir arayış olarak sunulabilir.

26. Hayalinizdeki iş nedir?

Gerçek soru: *Size tuttuğunuz yolda yardım edebilir miyiz, yoksa bu sizin için yanlış iş mi? Burada gerçekten çalışmak istiyor musunuz ki?*

En akıllıca taktik: *Hayallerinizin önemini azaltın, hayallerinizi oluşturan öğeleri vurgulayın.*

Mülakatı yapan kişi sizin en derin ve içten hayalinizi gerçekten bilmek istiyor mu? Belki ama muhtemelen hayır. Bu nedenle bu soruyu biraz eğlence olarak düşünmeli, iyi bir mizahla cevap vermeli ve sonra hızlıca konuya devam etmelisiniz. Ne yaparsanız yapın, bu soruyu çok ciddiye almayın.

Hayallerimiz, neredeyse doğası gereği, ulaşılması zor olma eğilimindedir ve mülakatı yapan kişinin bu konuda yapabileceği bir şey yoktur. Görüşmecinizin sunabileceği sadece bir iş vardır. Bu iş, insanlar sizi tanımadan ve hatta hayalleriniz var olmadan önce tasarlanmıştır.

Sonuç olarak şu iki cevap samimiyetsiz veya yanlış yola sapmış olarak kabul edilebilir:

- Benim hayalimdeki iş... bugün üzerinde konuştuğumuz iş. (Muhtemelen size inanmayacaklardır, bu da sizi zora sokar.)
- Benim hayalimdeki iş... bir astronot olmak. (Eğer size inanacak olurlarsa başınız dertte demektir.)

Mülakatı yapanın aklında ilk sırada işleri karıştıranlardan sakınma arzusu vardır. Şayet mülakatınızı yapan kişi sürekli olarak aslında başka bir yerde olmak isteyenleri işe alıyorsa, öyle ya da böyle yakında kendisi de çıkışa yönelecektir.

Aşağıda bir Reed işe alım görevlisinin bu soru hakkında söylediklerini bulacaksınız:

"Hayalinizdeki iş" sorusu yüzünden pek çok aday kaybettim. İnsanlar fazla dürüst davranıyorlar. Bahsettikleri şeyler, mülakat yaptıkları konudan tamamen farklı oluyor. Bunun hırsı gösterdiğini sanıyorlar, halbuki işverenler tekrar tekrar aday aramaktan nefret ederler.

İşvereniniz hayallerinize giden yolu ve oraya gitmek için samimi bir olasılık sunuyorsa bir sorun yoktur, ama bunun için görüşmecinin ne istediğini bilmek gerekir. Her adımı açık bir şekilde ifade etmeli ve bu adımların neresinde olduğunuzu bildiğinizi göstermeniz gerekir.

Hiç dava kaybetmeyen bir avukat ya da arabanızın sonsuza kadar gitmesini sağlayacak bir tamirci veya herkesin problemlerini mutlaka çözebilecek terapist diye bir şey yoktur. Böyle şeyler ancak hayallerde olur. Bu soruya vereceğiniz cevap için ipucunuz da işte budur. *Gerçek üstü, hayal ölçüsünde bir gerçek dünya işi* istediğinizi söyleyerek "hayali" kısmını

çıkarabilirsiniz. Bir Reed işe alım uzmanının tam da bunu yaparak söyledikleri:

Hayalimdeki iş, reddedilme veya hayal kırıklığı olmadan, herkese hayallerindeki işi verebilen, iyilik meleği bir işe alımcı olmak.

Bu cevap işe yarar, çünkü ancak hayallerinde adayları onlar için bulduğu her işe alınabilir. Ama yine de bu cevap, o sırada mülakat yaptığı iş, yani Reed'de işe alım uzmanı olmakla alakalıydı. Sorunun içinde de var olduğu için abartı sorun teşkil etmiyor.

Gidilecek bir başka bir yol da işin unvanına değil, teknik özelliklerine atıfta bulunmaktır.

Hayallerimdeki iş, müşterilerle iletişim kurabileceğim, tecrübemi sorunları çözmek için kullanabileceğim ve benimle karşılaşan herkesi evine mutlu gönderebileceğim bir iştir.

Aynı şekilde, kişisel özlemlerinizi bir araya getirerek de bir cevap oluşturabilirsiniz. Bunun soruya çok şey söylemeden cevap verme etkisi vardır.

Hayalimdeki iş, kendi alanımda bir ilke imza atan biri olarak tanındığım, çok ilginç, ufuk açan bir iş olurdu. Bir işin bu kriterlere ne ölçüde uyacağını önceden söylemek mümkün değil, bu yüzden bu hayal biraz da yön gösteren kutup yıldızı gibidir: İş beni hangi duruma sokmuşsa o durumla başa çıkma yoludur.

Daha genç ve deneyimsiz adaylar için tavsiyelerle bitireceğiz: Kariyerinizin bu evresinde hayal etmeyi gerçekten göze alamazsınız, bu yüzden işe koyulmaya ve yaptığınız şeyde iyi olmaya odaklanın. Şayet bunu sakin bir şekilde dile getirirseniz, iyi puan alacağınız kesindir.

27. İdeal iş ortamınız nasıldır?

Gerçek soru: *Tercihleriniz bizim burada iş yapma şeklimizle bağdaşıyor mu?*

En akıllıca taktik: *İstediğiniz şeyin onların size sunduğu şey olduğunu söyleyin.*

Kimi şirket rekabetçi, kimisi ise daha ekip odaklıdır. Bazılarının elemanları geleneklere uymayan ilginç kişilerdir, diğerlerinin kadrosu takım elbiseli kişilerden oluşur ama iki görünüş de aldatıcı olabilir. İş için uygunluk sadece becerilerle değil, kültürel uyumla da alakalıdır. Bu soru, sizin çalışma tarzınız ve bu şirkette işlerin yürütülme şekli arasındaki uyumu belirlemek içindir.

Her zamanki gibi, tercihlerinizle ilgili gibi görünen sorular, gerçekte şirketin ihtiyaçlarıyla ilgilidir. Bu soruya iyi cevap vermek için ilk adımınız, sorunun altına yatan "buradaki kültüre uyumlu musunuz?" sorusuna zihninizde tercüme

etmek olmalıdır. Aslında ne sorduklarını anlayınca, cevabınızı şekillendirmek zor olmayacaktır.

En keyifli bulduğunuz ortamı tanımlarken, ideal ortamınızın çalışmayı umduğunuz şirketinkiyle uygun olmasına dikkat edin, bu işverenin karşılayamama ihtimali olan tercihlerinizi de atlayarak betimleyin. Örneğin eğer tek başına yoğun hesaplama gerektiren bir muhasebecilik işi için başvuruyorsanız, şöyle söyleyebilirsiniz:

Ben hem ortak çalışmanın hem de zaman zaman bağımsız bir şekilde, gerçekten işe odaklanmanın karışımını severim. Tüm dikkatimi vererek işe gömülmeye meylim vardır, bu yüzden hedeflerim net olursa, gerçekten odaklanmak için alanım olmasını severim. Gene de, münzevi biri gibi görünmek istemem. Herkes arada bir sorunlarla karşılaşır; bu yüzden etrafla fikir alışverişinde bulunabileceğim, önerilerini ve daha iyi çalışma yollarını danışabileceğim ekip arkadaşlarımın olması harika olur.

Öte yandan, eğer komisyon amaçlı bir satış rolü için başvuruyorsanız, yalnız çalışabilme kapasitenizi vurgulamak size hiç puan kazandırmayacaktır. Bu durumda şu tarz bir şey söyleyebilirsiniz:

Mizacım gereği çok rekabetçi biriyim, bu yüzden mesleki rekabetin çok olduğu ve bana en iyi işimi çıkarmama yardım edecek ortamları daha uygun buluyorum. Ayrıca satış bazen stresli olabiliyor, bu

yüzden etrafta zaman zaman şakalaşarak stresimi atabileceğim, dost canlısı takım arkadaşlarının olması iyi olur. Eski işlerde, iş arkadaşlarıyla ara sıra sosyalleşmenin işyerinde iyi bir takım ruhu yarattığını gördüm.

28. Mevcut işinizi neden bırakmak istiyorsunuz?

Gerçek soru: *Bu işin ne olduğunu biliyor musunuz ve biraz paranoyak olmak gerekirse, benim şimdi göremediğim şüpheli bir probleminiz var mı? Kovulmak üzere misiniz? Bu konuda bana yardımcı olun.*

En akıllıca taktik: *Bu sizinle ilgili bir soru değil. Cevabınızı şirketin gereksinimleriyle bağdaştırın.*

Bu soru gidişatı nadiren tersine çeviren bir sorudur, tabii eğer işinizi negatif bir sebepten bırakmıyorsanız. Ne yazık ki genellikle sizin suçunuz olmasa bile, işi bırakmak için negatif bir sebep vardır. Eğer negatif sebep sizseniz, bu sorunun sizde panik yaratmasına izin vermeyin. Koşullar ne olursa olsun her zaman samimi ve pozitif bir cevap vermek mümkündür.

Öncelikle, hiçbir zaman görüşmecinin ne düşündüğünü bilemezsiniz, özellikle de ilk defa karşılaşıyorsanız. Görüşmeci sizin hakkınızda iyi şeylerden başka bir şey düşünme-

miş olabilir. Belki de bu soruyu bir itirafçı arayışıyla değil, masum bir ısınma sorusu olarak yöneltmiştir. Bunu sorulmasından korktuğunuz bir sorudan ziyade size sorulmuş bir soru olarak cevaplamaya çalışın, korktuğunuz bir soru olarak görmeniz neredeyse kaçınılmaz bir şekilde başınızı derde sokacaktır.

Bununla birlikte, başvurunuzun kesin sebebi genellikle patronunuzla veya iş arkadaşlarınızla aranızın açılmasıdır. Ne de olsa iş karmaşık bir şeydir. İnsanlar karmaşıktır. İnsanlarla anlaşmazlığa düşmek o kadar yaygındır ki, bu konuda bir özdeyiş bile vardır:

İnsanlar şirketlerden ayrılmazlar, insanlardan ayrılırlar.

Belki bütün gün yaptığınız işten bıktınız veya hayal kırıklığına uğradınız. Sahneyi değiştirmek veya ilerleme kaydetmek istiyorsunuz. Belki daha fazla paraya ihtiyacınız vardır.

Esas mesele şu: Muhtemelen tamamen normal bir insansınız. Her zaman hoş karşılanmasa da yola devam etmeyi istemek veya buna ihtiyacı olmak hayatın bir parçasıdır.

Bu yüzden sizin hareket noktanız *saklayacak hiçbir şeyiniz olmadığını yürekten hissetmektir*. Eğer şu andaki işine tahammül edemeyen dünyadaki tek insan olduğunuzu düşünüyorsanız, köşeye sıkışırsınız, doğal ve ikna edici konuşmakta zorlanırsınız. Terlemeye başlarsınız. Mülakatı yapan rahatsız olmanızın üstüne atlar ve size çok daha zor sorular sormaya başlar.

Tüm bunları engellemek için, dışarıya odaklanmanız gerekir. Unutmayın ki bu görüşmeler sonuçta sizinle alakalı değil. Berbat patronunuz, cimri maaşınız veya bir sonraki işinizden ne beklediğiniz hakkında değil. Bütün bunlar söz konusu oluyor ama özünde mülakatlar başkasının problemini çözmekle alakalıdır, sizinkini değil.

Bu yüzden cevabınız size sunulanla ve sizden beklenenlerle ilgili olmalıdır. Üzerine gittiğinizi gösterin, kaçtığınızı değil.

İşte bu noktada iyi bir araştırma, mevcut işinizle boş kadro arasındaki farkları belirlerken samimiyetle konuşabilmeniz konusunda gerçekten meyvelerini verecektir. Eğer sektörünüzdeki şirketlerin birbirlerine az çok benzediğini düşünüyorsanız, yeteri kadar araştırma yapmamışsınız demektir.

Yukarıdaki tavsiye, iki temel cevaptan biriyle özetlenebilir:

- Şu andaki işimde X yapıyorum. Siz de burada X işini yapıyorsunuz, ama burası *X'i yapmak için daha iyi bir yer*. İşte bu şekilde X'i sizin için yapmış olacağım.
- İşverenim X yapıyor, ama siz Y yapıyorsunuz ve yapmak istediğim şey aslında Y. Y aynı zamanda daha iyi olduğum ve yapmayı sevdiğim iş. İşte CV'min Y ile ilgili olan kısımları.

Her iki senaryoda da berbat patronunuzdan tek söz etmeden, içten ve işe yarar bir cevap vermek mümkündür. Mülakat yapan kişinin problemlerinizi kesinlikle çözemeyecek olan patronunuz, *mülakat odasına neden getirilsin?*

Burada pek çok biyoteknoloji yatırımı yapıyorsunuz. Ben biyoteknolojinin gelecek olduğuna inanıyorum ve çok da eğlenceli buluyorum. Şu anda yaptığım işi seviyorum ama yakından alakalı olsa da tam olarak biyoteknoloji sayılmaz. Kişisel bir not olarak her zaman bir platoya ulaşmadan önce rolleri değiştirmenin en iyisi olduğunu düşündüm. Henüz tırmanmakta iken değiştirmeliyim, değil mi? Şimdi harekete geçmek için doğru zaman olduğuna karar verdim.

29. Bana CV'nizde yazanları (boşlukları) ayrıntılarıyla anlatın/kariyer geçmişinizden bahsedin

Gerçek soru: *Altı ayı evde televizyon seyrederek mi geçirdiniz? Hapiste miydiniz? Zihniyetinizde bir yanlışlık mı var?*

En akıllıca taktik: *En iyi savunma saldırıdır. Çalışmadığınız zamanları verimli bir şekilde kullanın. Eğer CV'nizde bir boşluk varsa açıklamaya hazır olun.*

İşverenlerin uzun süre işsiz kalmış kişileri nasıl gördüklerine dair araştırmalar ürkütücü bir yoruma neden oluyor. Amerika Birleşik Devletleri"ndeki Northeastern Üniversi-

tesi'nde, suni CV'lerle yakın zamanlarda yapılan küçük bir araştırma, yöneticilerin altı aydan uzun süreyle işsiz kalmış biri yerine gerekli deneyimi olmayan birini işe almayı tercih ettiklerini bulmuştur. Bu, aynı sonuca varan pek çok araştırmadan sadece biridir.

Son zamanlardaki ekonomik sorunlar dikkate alındığında, bazı firmaların uzun zaman işsiz kalmış kişileri potansiyel tembel, hayata küsmüş veya süresi dolmuş olarak görmeleri büyük bir haksızlıktır ama bazıları öyle yapıyor. Hiç adil değil ama durum bu. Bu yüzden, mülakat yapan biri iş geçmişinizdeki uzun süreli boşlukları irdeliyorsa, aslında iş ahlakı veya zihniyetiniz konusunda bir kusurunuz olup olmadığını bulmaya çalışmaktadır.

Bu endişelere karşı koymanın tek yolu soru için hazırlanmış olmaktır. Eğer CV'nizde bir boşluk varsa, bu gündeme gelecektir. Pek çok insanın çalışma hayatındaki boşluklar için mükemmelen kabul edilebilir sebepleri vardır. Örneğin:

- Çocukları büyütmek için zaman ayırmak
- Hasta bir aile üyesine bakmak
- Tıbbi bir mesele veya kaza
- Daha fazla eğitim veya öğrenim edinmek
- Seyahat etmek.

Bunlardan biri sizin için de geçerliyse, sorun yok. Sadece mülakatı yapana savunmacı olmayan bir tarzda neyle meşgul olduğunuzu belirtin ve işe geri dönmek için ne kadar hazır olduğunuzu vurgulayın. Duygusal meselelere sakin bir şekilde değinilmeli, ancak üzerinde fazla durulmamalıdır. Büyük bir hastalığı veya kaybı umursamazmış gibi davranmadan, konuyu mümkün olduğunca çabuk tekrar işe dönmenin sizde yarattığı heyecana çevirin.

Daha fazla öğrenim görme, olumlu görülmesi en muhtemel sebeptir. Aynı zamanda eğer bir yıllık bir mola verdiyseniz veya başka bir macera için yurtdışına gittiyseniz, çoğu mülakatçı bunu sizin girişkenliğinizin, durumlara uyum gösterebilme yeteneğinizin ve merakınızın bir işareti olarak görür, özellikle de gençseniz. Ama bu seyahat tutkunuzun artık tamamen konu dışı olduğuna ve artık yerleşik bir hayat sürdürmeye hazır olduğunuza dair vurgu yapmaya özen göstermelisiniz.

Bu da başka bir haksızlıktır ama mülakatı yapan tekrar hastalanabileceğinizi veya çok hastalık izni alacağınızı düşünürse tıbbi konulara ihtiyatla bakabilir. Eğer bu doğruysa, problemin çözüldüğünü ve gelecekteki performansınızı etkilemeyeceğini vurgulayın.

Eğer ailevi yükümlülüklerinizden dolayı uzun süre iş gücünden uzak kaldıysanız, sektörünüzdeki gelişmelerden

uzak kalmadığınızı ve becerilerinizi güncel tuttuğunuzu vurgulamakta genellikle büyük fayda vardır. Zaman zaman danışman olarak veya sözleşmeli olarak çalıştınız mı? Bunu CV'nize ve cevabınıza ekleyin. Yeteneklerinizi, örneğin pazarlama becerilerinizi çocuğunuzun okulunda hayır işleri bölümüne gönüllü başkanlık yaparak kullandınız mı? Bu, görüşmeciye söylenecek iyi bir şeydir. Sosyal medyadan tutun da yabancı dile kadar, gerekli bir şey öğrenmek için şansınız olduysa da muhakkak bundan bahsedin.

Peki bunlardan hiçbiri size uymuyorsa ve yalnızca iş bulamadıysanız?

Öncelikle, şu andaki ekonomik durumda yalnız değilsiniz. Bu durum iş arayan biri için çok büyük bir endişe tetikleyicisidir ama iyi ele alındığında işsiz insanlara karşı beslenen önyargıya karşı koyulabilir. Ancak bunu başarmak, herhangi bir mülakattan çok önce harekete geçmekle mümkündür.

Eğer şu anda çalışmıyorsanız, hiçbir şey yapmadan oturmak yok! Gönüllü çalışın, ders alın, sektörünüzdeki seminerlere ve konferanslara katılın, kendi kendinize teknik bir beceri edinin, serbest çalışan olarak projelerde küçük sorumluluklar alın ya da ortaya çıkın ve verimli olmak için kararlı olduğunuzu kanıtlayın. Bu şekilde, görüşmeci sizden CV'nizdeki boşlukların üzerinden geçmenizi istediğinde

dürüst olabilir ve önceki işinizden ayrıldıktan sonra doğru pozisyonu bulmak zaman alsa da zamanınızı X, Y ve Z yaparak, yakında gerçekleşecek iş için değerli dersler öğrenerek geçirdiğinizi söyleyebilirsiniz. Mülakatı yapanlar hayatın karmaşık olduğunu ve beklenmedik zorluklar çıkabileceğini anlarlar. Sadece kötümserlik veya atalet içinde pes etmeden, bu zorluklarla doğrudan mücadele ettiğinizden emin olmak isterler.

Her Majesty's Pleasure hapishanesinde zaman geçirmiş kişiler için bir tavsiye eklemek istiyoruz. Ulusal Polislik Geliştirme Ajansı'nın 2010'da yaptığı bir araştırmada, İngiltere'de yaklaşık 9,2 milyon insanın suç kaydı olduğu değerlendirilmiştir, yani her yedi kişiden biri*.

Bazı şirketler, hapisten çıkanlara ne mutlu ki ilerici bir tutumla bakıyorlar. Bunlardan en dikkat çekicisi de ayakkabı tamir şirketi Timpson'dır. Timpson'ın Birleşik Krallık'taki diğer her işyerinden daha fazla eski hükümlüyü işe aldığı söylenmektedir; şirket hapishanede eğitim için atölye çalışmaları yapıyor ve ana dükkânlarından on altısı eski hükümlüler tarafından yönetiliyor. Timpson gibi, kâr etmekle hayatta ikinci bir şans vermeyi birleştiren daha fazla firma

*2012'de talep üzerine yayınlanan birçok Haber Alma Özgürlüğü bültenindeki bilgilere göre, bu kişilerden yaklaşık 900 tanesi hizmetteki polis memurları. Bu da sabıka kaydı olan kişilerin, reddedildikleri mülakatları kaçınılmaz sonlar olarak görmemeleri gerektiğini gösterir.

olmalı ama ne yazık ki yeterince yok. Birleşik Krallık yasaları bunu tanıyor ve kişisel çıkarlar ile firmanın çıkarları arasında bir denge kurmaya çalışıyor. Yasa, aday için cezai mahkûmiyetlerden dolayı hapiste geçirilen zamanı gündeme getirmenin bir zorunluluk olmadığını söylüyor ve aslında çoğu durumda bir işverenin, önceden işlenmiş bir suç için bir kişinin işe alınmasını reddetmesi yasal değildir.

Böylece yasa eski mahkûmlara bir dereceye kadar korunma hakkı vermiş olmaktadır ve bunun karşılığında eski suçlular da mülakatı yapan kişiye geçmişleri hakkında doğruyu söylemelidir. Bu kolay olmayacaktır. Yine de, becerilerinizi övün ve hükümlü olduğunuzdan bu yana zihniyetinizde, kişisel şartlarınızda veya akran grubunuzdaki olumlu değişiklikleri vurgulayın.

DÖRT

KARAKTER SORULARI

Bu kitapta Antik Yunan filozoflarından alıntı yapmak için fazla yerimiz yok, sözleri her kitapta yer bulacak kadar kısa olan Heraklitos hariç. Heraklitos'un en ünlü sözü iki kelimeden oluşuyor ama yine de bütün insanlık tarihini özetlemeyi başarıyor:

"Karakter kaderdir."

Bundan daha kısa ve öz bir performans yorumu yapılmış mıdır?

Karakterimiz, hem işyerinde hem de genel olarak hayatta ne başaracağımız ve nerede son bulacağımız konusunda tek ve en güvenilir göstergedir. İşte bu yüzden her iyi mülakatçı karakterinizi konuşmanın merkezine koymak isteyecektir.

Ve öyle de yapmalıdır. Çok başarılı herhangi biri, diyelim bir girişimci, bilim adamı aktör veya mesleğinin zirvesinde birinin biyografisini okuduğunuzda, karakterin keskin bir zekâdan, iyi bir görünüşten, paradan, süslü bir eğitimden veya iyi bağlantılardan çok daha önemli olduğu açık bir şe-

kilde görülür. Diğer bütün o özellikler de yardımcı olur ama karakter hepsinden baskın çıkar. Bazı kişiler onları oldukları kişi haline getirenin kariyerleri olduğunu söylemeyi severler ama bence tersi doğrudur: İnsanın kariyeri karakteri sayesinde oluşur.

Bana inanmıyor musunuz? İşte size başarılı olup zirveye çıkabilmek için gerekebilecek neredeyse her şeyle kutsanmış ama yine de karakterleri yüzünden başarısızlığa veya itibar kaybına uğramış üç kişi:

- **İyi görünüm ve para:** Martin Scorsese'nin *Göklerin Hakimi* adlı filmini izlediyseniz, gerçek hayattaki Howard Hughes'un zengin, dışa dönük biri ve kendine Hollywood'da aktörlük yapan kız arkadaşlar edinmiş, şeytani çekicilik sahibi bir girişimci olduğunu bilirsiniz. Karakterinin kötü yönde değişmesine neden olan o uçak kazasında kafasını çarptığında hâlâ zengin ve yakışıklıydı. Tamamen fonksiyonel olmasına rağmen, giderek daha fazla paranoyak ve içe dönük bir kişiliğe bürünmüş, sonunda da sanırım istediği takdirde hiçbir milyarderin başına gelmeyecek şekilde, bir münzevi olarak ölmüştür. Heraklitos'un da öngörebileceği gibi, Hughes'un kaderi karakteri değiştiği zaman değişmişti.

- **İyi bir eğitim ve bağlantılar:** Aristokrat bir aileden gelen Jonathan Aitken önce Eton'da, sonra Oxford'da okudu, sonra da kabineye girdi ve oradan da 1997 yılındaki bir duruşmada yalancı şahitlik yapmaktan hapse girdi. Mahkemede doğruyu söyleseydi hapse girmeyebilirdi ama bu itibar kaybı demekti ve Aitken karakterinde biri için çok ağır bir şeydi. Takdire şayan bir şekilde, Aitken hapisteki zamanını kendisiyle yüzleşmek için harcadı ve hapisteki arkadaşlarının refahı için çalışan, sözlü ifadesi çok güçlü bir avukat oldu. Yine de ilk etapta onu hapse sokan karakteri olmuştur.
- **Yüksek IQ:** Bazı okuyucular İngiliz mucit ve bize devrim niteliğindeki Sinclair Spectrum bilgisayarını getiren dâhi Clive Sinclair'i hatırlayacaktır. Çoğu kişiden daha yüksek bir IQ'ya sahipti. Ama aynı zamanda, herkesin kendi istediğiyle aynı şeyi, yani Sinclair C5'lerle etrafta dolanmayı isteyeceğine inanan, inatçı ve sevimli bir karakteri de vardı. Hatırlamayanlar için söyleyelim: C5, bir golf arabasına monte edilmiş bir tabuta benzer. Hiç şüphe yok ki Sinclair'in mühendisliği hayli parlaktı ama hiç kimse tabuta benzer bir golf arabası kullanmak istemiyordu ve bütün bu dehâsına rağmen Sinclair bunu öngö-

rememişti. Kesinlikle Sinclair'in ahlaki olarak kötü bir karakter olduğunu söylemek istemiyorum. Bu sadece bazı insanların kendi zevklerinin ötesindekini görememesiyle ve tersine fikirleri kabul etmemeleriyle ilgilidir; böyle kişiler liderlik pozisyonuna yerleştiklerinde, genellikle ticari felaketler ortaya çıkar.

Sonuç olarak, dünyadaki bütün teknoloji, disiplin süreçleri ve yasal düzenlemeler, ahlaktan veya kendini tanımaktan yoksun birisi karşısında koruma sağlayamaz.

Mülakatçıların çoğu da bu şekilde düşünür; bu yüzden karakterinizle, özellikle de etikle ilgili pek çok soru bekleyebilirsiniz. Bu sorular genellikle, örneğin "*Amirinizin sizden ahlaken yanlış olduğunu bildiğiniz bir şeyi yapmanızı istediği bir zamandan bahsedin,*" gibi ahlaki ikilemler şeklinde karşınıza çıkar. Bu bir ikilemdir, çünkü ya patronunuza itaat etmemişsinizdir ya da şaibeli bir iş yapmışsınızdır. Ama muhtemelen birinden birini seçmişsinizdir: size söyleneni yaparak veya amirinize karşı gelerek. Her iki şekilde de gerçek kuzeyiniz belli olmuştur. Çoğunlukla, neyi neden yaptığınızı bilmeniz ikilemi çözmek için başvurduğunuz eylem planından daha önemlidir.

Karakter sorusuyla baş etmenin en iyi yolu, beraberinizde şirkete getireceğiniz belli başlı değerlere göre, bilinçli ve net

kararlar verdiğinizi, sahip olduğunuz değerlerin sonuçlarıyla yaşayabildiğinizi göstermenizdir.

Bir CV'nin ortaya koyabileceği belli şeyler vardır: mevkiiniz, kariyer yolunuz, önemli başarılarınız... Diğerleri için bir CV neredeyse hiç işe yaramayacak kadar önemsizdir. Karakterinizin içyüzünü anlamak kesinlikle son kategoriye girer ve mülakatı yapanın bilmek isteyeceği bir konudur.

Bu bölümde bulacağınız sorular işin özünü ortaya çıkarmak için özellikle tasarlanmıştır.

30. Buraya geliş yolculuğunuz nasıldı?

Gerçek soru: *Mülakata başlamaya hazır mısınız? Beş... dört...üç...iki...*

En akıllıca taktik: *Kocaman bir tebessüm ve minnet belirten kısa bir cevap.*

Bunun bir karakter sorusu olmadığını düşünebilirsiniz ama içindeki nüansları ve ihtimalleri duysanız şaşardınız. İlk intiba önemlidir.

Çoğu görüşmecinin bir ısınma sorusu vardır. Üslup ve sözcükler farklı olabilir ama hepsi hemen hemen aynı anlama gelir:

Merhaba! Ne garip değil mi? Ben de neredeyse sizin kadar gerginim. Her neyse, hadi görüşmeye başlayalım. Hepimize iyi şanslar.

"Yolculuk nasıldı?" sorusu iyi bir ısınma sorusudur, çünkü her adayın bir yolculuğu vardır ve bu iyi bir seyahatse kırgınlığa sebebiyet vermeden birkaç kelimeyle cevap vermek mümkündür. (Ayrıca, yakında bir yerlerde yaşıyorsanız bu soru bir nimettir: "Evet, trenle benim yaşadığım yere sadece yirmi dakika" diyerek görüşmeyi yapan kişinin bunu öğrenmesini sağlayın. Başka yerlerde de bahsedildiği gibi, eğer komşu evde yaşıyorsanız buna hiç üzülmeyeceklerdir.)

Isınma sorusunu cevaplarken yardıma gerek duyulması garip görünebilir, çünkü hem soruda hem de cevapta çoğunlukla bir içerik yoktur. Yine de ısınma sorularının üstünden geçmek için mükemmel üç neden vardır:

İlki, eğer gerginseniz, cana yakın başlamış bir mülakatta, zararsız bir ısınma sorusunu yanlış yorumlayıp altında gizli bir şeyler aramanıza sebep olması mümkündür. Örneğin, bir aday için, "Yolculuk nasıl geçti?" sorusunun "Nasıl oldu da geç kaldınız?" olarak yorumlanıp hiç de vakur olmayan, gereksiz bir özür dileme nöbetini tetiklemesi görülmedik bir şey değildir. Aynı zamanda gergin bir adayın, "İyiydi, teşekkür ederim," yeterli olacağı halde, ağzından ukalaca bir cevap kaçırıvermesi de görülmemiş bir şey değildir.

Çoğu insan için bu ısınma sorusu tabiri caizse "boğaz temizlemek"ten ibarettir. Bu yüzden karşınızdakini söylediğinizin *içeriğiyle* değil, daha çok *konuşma şeklinizle* etkileyeceğinizin farkında olun.

Metro Bank'in Birleşik Krallık şubesinde adaylarla mülakat yapan Amerikalı bankacılık milyarderi Vernon Hill, ilk otuz saniyede adayların gülümseyip gülümsemediğine bakıyor. İlk yarım dakikada gülümseme işareti yoksa, Vernon ile çalışmak da yok. Bunu şöyle ifade ediyor: "Birine gülümsemeyi öğretmek, bankacılık becerilerini öğretmekten daha güçtür."

İkinci olarak, eğer mülakatlarda deneyimliyseniz ve gerçek mülakat konuşmasına geçmeyi seviyorsanız, ısınma sorusunu bir an önce geçiştirmek isteyebilirsiniz ve bu baştan savma bir cevap olarak ortaya çıkabilir.

Bunun yerine, ısınma sorusunu sizin rahatlamanız için nazik bir sorgulama olarak görmelisiniz. Bu aslında iyiliğinizle ilgili bir sorgulamadır, sadece oraya gelirken yaptığınız yolculukla değil, mülakattaki gerginliğinizle alakalıdır.

Ek olarak, birisi bir yerlerde mülakat odasını bulmanıza yardım etmiş olabilir; bu yüzden o kişi odada sizinle birlikte olmasa bile ona teşekkürlerinizi sunun. Bu tip yardımlar, insan kaynakları departmanındaki standart "Bizi Nasıl Bulursunuz" bilgi paketi veya resepsiyonist tarafından dostça bir selamlama ve yönlendirme gibi farklı şekillerde olabilir. Yardım hangi şekilde gelmiş olursa olsun, teşekkür edin, tercihen isimlerini de anarak. Çoğu kişi insan kaynakları departmanındaki Tom'un faydalı yönlendirmelerde bulunduğunu

hatırlamaya zahmet etmez, işte tam da bu yüzden o kişinin adını anmalısınız. İyi karakterli kişiler böyle yapar.

31. patronunuz şu an nerede olduğunuzu düşünüyor?

Gerçek soru: *Ne ölçüde kolayca yalan söyleme eğiliminiz var?*

En akıllıca taktik: *Basit: Yalan söylemeyin.*

Bazı okuyucular bu sorunun "Şaşırtmaca" bölümüne ait bir soru olduğunu düşünebilirler, çünkü size yöneltildiğinde kesinlikle yanıltma hissi uyandırıyor. Bununla birlikte, derininde sizin ne kadar açık ve dürüst olduğunuzu sorgulayan bir soru olduğu için bir karakter sorusu olarak düşünmek daha doğru olur. Basit ama potansiyel olarak yıkıcı bir sorudur.

Bazıları iş avına çıktığınızda patronunuza "kişisel bir mesele" ile ilgilenmek için zamana ihtiyacınız olduğunu belirttiğiniz bir "beyaz yalan" söylemeniz gerektiğini söyleyecektir. Ama beyaz yalanlar kendi kendine hizmet eden kavramlardır. Hepimiz yalan söyleyebileceğimiz birilerini düşünebiliriz ama pek azımız bize yalan söylenmesinden hoşlanırız. Başkalarına kurnazlık yapmaya hazırlanırken herkesin size doğru söylemesini ummak yanlış olur. Her şekilde "kişisel mesele" zayıf bir iletişimdir. Bu bir yakının ölümünden

hastalığa kadar her şey olabilir ve her ikisine de kolaylıkla başvurulmamalıdır. Eğer yokluğunuza kişisel konuları sebep gösterirseniz ve bu ortaya çıkarsa, patronunuza duygu sömürüsü yapmak her şeyi daha kötü bir hale sokacaktır.

Ama yine de bu zorlu bir konudur. Eğer patronunuza nerede olduğunuz konusunda yalan söylerseniz mülakatı yapan kişi sizin için pek iyi düşünmeyecektir, ama patronunuza doğruyu söylerseniz muhtemelen bir daha asla size aynı gözle bakmaz.

Tek mantıklı eylem planı, ya bir gün tatil izni almak veya eğer pazarlık etme gücünüz varsa, mesai saatleri dışında bir mülakat yapacağınızı söylemektir (örneğin, sabah kahvaltısı, öğle yemeği veya akşam yemeği için). Eğer mesai saatleri dışında bir görüşme talep ederseniz ve şu andaki patronunuza yalan söylemek istemediğinizi belirtirseniz, gelecekteki işvereniniz artı puan verecektir. Eğer vermezlerse, onlar hakkında bilmeye değer bir şey öğrenmişsiniz demektir.

Bu durumun muhtemel bir istisnası ise firmanın yaklaşan işten çıkarmaları duyurmuş olmasıdır. O zaman muhtemelen başka bir yerde görüşme yaptığınızı söylemek sorun olmayacaktır. Bir şirket sizinle birlikte bir geleceği olamayacağını açık ettikten sonra, pek az patron kaçış planlarınızı bozacak kadar kötü olabilir.

32. Temel değerleriniz nelerdir?

Gerçek soru: *Değerleriniz bizimkilerle aynı çizgide mi?*

En akıllıca taktik: *Şirketin değerlerini kendinizinkiler kadar iyi bildiğinizden emin olun.*

Tıpkı insanlar gibi, şirketler de bazı değerlere sahiptir ve eğer görüşmeci sizinkileri soruyorsa, muhtemelen organizasyondaki değerlerin sizinkilerle uyuşup uyuşmadığını anlamak içindir. Onu etkilemek için, organizasyonun değerlerini gerçekten bilmek çok yardımcı olur. Bu yüzden mülakattan önce şirketin web sitesine bir göz atıp ne tür bir şirketle çalıştığınızı anlamak önemlidir: misyon odaklı ve sürdürebilirlik bilincine mi sahip? Kıran kırana, acımasız ve rekabetçi mi? Güvenlik saplantılı mı, yoksa yeniliklerle mi ilgili?

Umalım ki şirketin temel değerleri sizin ilk etapta işe müracaat etmenize etken olan sebeplerin bir parçası olsun, böylece onların değerleri ile sizinkiler muhtemelen büyük ölçüde aynı çizgide olacaktır. Bu soru sorulduğunda örtüşen noktaları vurgulayın.

Eğer bunu yaparsanız, iyi bir cevabın yarı yolunu kat etmiş olursunuz. Bitiş çizgisini aşmak için kanıt getirmeniz gerekecektir. Onlara sadece "dürüstlüğe" değer verdiğinizi söylemeyin. Ayrıca o değerlerle yaşadığınızı gösteren bir anı-

nızı veya bir hikâye anlatın. Çalışkan veya adaletin büyük destekçisi olmak gibi belirsiz ifadeler bir kulaktan girip bir kulaktan çıkacaktır. Eğer bütün hafta sonu çalışarak yardımcı olduğunuz bir zaman, bir evrakı teslim etmek için yüz altmış kilometre boyunca kendi güzergahınızın dışında yol gitmeniz veya hoş olmayan bir görev için gönüllü olmanızla ilgili bir hikâye dahil ederseniz, iddialarınızı hatırlanabilir hale getirirsiniz.

33. Hobileriniz ve ilgi alanlarınız nelerdir?

Gerçek soru: *Havaalanı testini geçebilecek misiniz?*

En akıllıca taktik: *Samimi bir tutkunuzu paylaşın ama bunu işinizden daha önemliymiş gibi göstermeyin.*

Havaalanı testini hiç duydunuz mu? İşe alım dünyasında havaalanı testi, bir adayın şirket kültürüne uygun olup olmadığını ve onunla birlikte çalışmanın hoş olup olmayacağını belirlemek için çabucak yapılan bir içtenlik testidir. Oldukça da basittir: mülakatı yapanlar geciken bir uçağı sizinle birlikte birkaç saat beklemek zorunda kalırlarsa ne hissedeceklerini kendilerine sorarlar.

Havaalanı bekleme salonunda bir parça atıştırmalık paylaşırken yanınızdakini eğlendirebilme yeteneğiniz bir iş becerisi gibi görünmeyebilir. Ama en üst düzey yatırım ban-

kalarından Google'a kadar, dünyanın en iyi şirketlerinden bazıları işe alım yaparken havaalanı testinden faydalandıklarını itiraf ediyorlar. Bu nedenle bu soru sorulduğunda bu aklınızda olsun.

Kesin cevabınız genellikle pek önemli değildir ama açıklamayı seçtiğiniz konunun yanı sıra iki kilit faktörü karşı tarafa iletmeniz önemlidir: İlki gerçekliktir. Şayet hemen hemen hiç yapmadığınız bir şeyse X yapmayı sevdiğinizi söylemeyin. Hiç kimse havaalanında bir hayalperestle zaman geçirmek istemez. Sadece detaylarıyla ve heyecanla konuşabileceğiniz bir konuyu sunun: Mülakatınızı yapan kişi bu konunun meraklısı bir dost olabilir ve takip eden sorular sorabilir.

İkinci olarak, mesai sonrası tutkularınız her ne ise, işe olan bağlılığınızı etkileyebileceği izlenimi vermeden ofis dışında ilgi alanları olan çok yönlü, meşgul biri olduğunuzu iletmek istiyorsunuz. Burada bir şeyler söyleyerek doğru dengeyi tutturun ama görüşmecinin aklına işe olan bağlılığınıza ilişkin kuşku tohumları ekmeyin. Örneğin, müzik tutkunuz sizi ilginç ve insani gösterir ama bir gece kulübünde DJ olarak ay ışığının güzelliğinden abartıyla bahsederseniz, görüşmeci gece geç saatlere kadar uykusuz kalmanızın müracaat ettiğiniz sabah 8:00'da başlayacak işin gereksinimleriyle nasıl bağdaşacağını haklı olarak merak etmeye başlayacaktır.

34. Bana ilk işinizden bahsedin

Gerçek soru: *İş ahlakınız nasıldır?*

En akıllıca taktik: *İlk işiniz için düşünceniz ne olursa olsun, şimdi o işin size kazandırdıklarını sayıp dökmenin zamanıdır.*

Pek çok görüşmeci ilk işinize olan tutumunuzun genel olarak iş hayatına tutumunuz hakkında çok şey söylediğine inanır. Örneğin okul günlerinizde sıradan işleri yapmayı hiç sevmediyseniz, şimdi de burnu havada biri olabileceğiniz düşünülebilir. Bu belirli bir bilimsel teori değildir ama oldukça popülerdir; bu yüzden mülakatta garsonluk yaparak, ahırdaki gübreleri temizleyerek ve gazete dağıtarak geçirdiğiniz günlerden bahsetmeye hazırlıklı olun.

Yeni mezunlar bunu sık sık yanlış anlarlar. CV'lerinde bilimsel incelemeler, üniversite seçimi ve gençlere son derece önemli gelen ama kır saçlı görüşmeciye hiçbir şey ifade etmeyen diğer şeylerin lehine konuşup sıradan işleri hafife alırlar.

Ama aynı sebepten, bir yeni mezun için bu konuyu savuşturmaktan uzak durmak çok kolaydır. Tüm yapmaları gereken *ilk işlerinin sorulmasından memnun olmuş görünmektir.* Mülakatınızı yapan üzerinde iyi bir iz bırakmanız garantidir, çünkü çoğu yeni mezun birkaç savsaklamayla konuyu kapatma yoluna gider. Ayrıca, bir yandan çalışırken hayatında

başka neler olduğundan bahsetmenin de yeni mezuna bir zararı olmaz.

İlk işimde bir süpermarketin depo görevlisiydim. Bu iş bana okulda öğrenmediğim şeyler gösterdi. İnsanlarla ilgilenme yeteneği ve kâr etme güdüsüyle iş yapmak gibi.

Sonra kasa bölümünde boş bir yer açıldı; ben de oraya başvurdum ve kabul edildim. Bu işten daha fazla hoşlandım, çünkü burada daha fazla müşteri ilişkisi vardı ve o sıralarda ortaöğretim sertifikası çalışmama da odaklandığım için bana fazladan boş zaman sağlıyordu. Hatta sanırım bunun yardımı bile oldu, çünkü notlarım tam zamanlı öğrenim görmek için yarı zamanlı işlerini bırakan arkadaşlarımdan daha iyiydi. Bence ilk işler, genç insanlara iş ahlakı konusunda iyi bir tecrübe kazandırıyor: Eğer bir şeyi istiyorsan onun için çalışman gerekir.

Burada önemli olan, ilk iş kavramıyla iyi bir iş ahlakı ve aynı anda birden fazla iş yapabilme kabiliyeti sağlamasını bağdaştırmaktır.

Ne yazık ki erken ergenlik dönemindeki gençler için gazete dağıtımı gibi başlangıç niteliğindeki işler giderek azalmakta. Eğer hiç böyle bir işiniz olmadıysa açık bir şekilde dezavantajlı durumdasınız demektir. Bu yüzden daha öğ-

renecek çok şeyiniz olduğunu ama kollarınızı sıvayıp kıran kırana mücadele etmek için sabırsızlandığınızı açıkça belirtmeniz hayatidir. Bu, bir yeni mezun için, derecesi, bilimsel incelemeleri, üniversitesi, neler okuduğu veya annesiyle babasının hayatını nasıl kazandığı gibi tüm artı puanları işaret etmekten daha etkili olacaktır. Bunların hiçbiri işvereniniz için önemli değildir.

Eğer ilk işi kariyeri haline gelmiş pek az birkaç kişiden biriyseniz, çok erken yaşlardan beri tuttuğunuz iş çizgisinin hayatınız boyunca yapmak istediğiniz şey olduğunu söylemek kaş yapayım derken göz çıkarmak olabilir, ama bu işi yapmanın sizi bütün bu zaman boyunca mutlu kıldığını rahatlıkla söyleyebilirsiniz.

Özetle, kötü ilk iş diye bir şey yoktur. Hepsi yararlıdır.

35. Kime hayranlık duyarsınız ve neden?

Gerçek soru: *Temel değerleriniz nelerdir?*

En akıllıca taktik: *Nedeni kim olduğundan daha önemlidir. Şirketin de değer verdiği şeylere değer verdiğinizi gösterdiğinizden emin olun.*

Mülakatçılar rol modellerini sorduklarında, aslında öğrenmek istedikleri başka insanlarda ve ayrıca kendinizde ne tür özelliklere değer verdiğinizdir. Bu yüzden bu sorudaki

"neden" kısmı "kim" kısmından çok daha önemlidir. Hayran olduğunuz ama başvurduğunuz bu belli rol için de değerli olması muhtemel kişisel özellikleri vurgulayan birini seçin.

Yönetici pozisyonu için mi başvuruyorsunuz? O zaman harika bir lider seçin. En tepeye çıkmanız için şans verebilecek başlangıç seviyesi bir işe mi başvuruyorsunuz? O zaman öğrenmeye hevesli olduğunuzu açıkça belirtin. Eğer bir hemşireyseniz, belki empati ve hizmete odaklanabilirsiniz.

Herkesin bildiği birini, gösterişsiz bir tarihi karakteri veya şahsen tanıdığınız birini de seçseniz, cevabı verirken kullandığınız düşünce silsilesi kimi seçtiğinizden daha önemlidir.

Eğer Nelson Mandela gibi geniş bir kitle tarafından hayran olunan birini seçiyorsanız, cevabınızın mülakatı yapanın aklında kalması veya çok kişisel gelmesi, ikna edici olması pek muhtemel değildir. Muhtemelen işi alma şansınızı yok etmez ama artırmaz da.

Oxford'da bir öğretim üyesinin bile sözlük karıştırmasına yol açacak bir ikinci yüzyıl Pers askeri liderinin ismini verirseniz şansınızı çok zorlama riskiyle karşı karşıya kalabilirsiniz, kuşkusuz seçiminizi gerçekten güçlü ve çekici bir hikâyeyle desteklerseniz başka. Tartışmalı herkes aynı zamanda bir tehlike de olabilir. Örneğin modern bir politikacıyı seçecek olursanız, yakın olduğunuz politik görüşü

de açıkladığınızın akla gelebileceğinin ve görüşmecinin bu görüşü paylaşmıyor olabileceğinin farkında olmalısınız.

Pek çok kişi kendi anne babasına, yakın aile bireylerine veya arkadaşlarına hayrandır. Örneğin annenizi seçmek son derece kabul edilebilirdir –hatta belki de sevimli– ama yine de neden kişisel kahramanınız olduğunu bu işin gerekleriyle örtüşecek şekilde açıkladığınızdan emin olun, örneğin:

Bu soruya annem diye cevap vermek istiyorum, çünkü tek başına dört çocuk büyütürken bir yandan da kendi şirketi olan B&B'yi yürüttü. Annem, benim için, zorluklar karşısında kararlılığın ve çalışkanlığın değerini gösteren harika bir örnektir.

Anne ve babaların cevaplarda çok popüler seçimler olduğu konusunda uyaralım: Çok iyi düşünülmüş bir cevabınız yoksa onları seçmeyin, aksi takdirde görüşmeyi yapan kişinin gözlerini karartma riskine girmiş olursunuz.

36. Bulunduğunuz kurumdan birini bu şirkete getirebilseydiniz kimi getirirdiniz?

Gerçek soru: *İşinizi iyi bir şekilde icra etmek için civarınızda kime gerek duyarsınız? Bu şirketin iyi yürütülmesi için neye gerek var? Rakiplerimiz bizim belki de yapmadığımız ne yapıyor olabilir?*

En akıllıca taktik: *İşi yapmanıza yardım edecek birini seçin, sıkıcı bir günü atlatmanızı sağlayacak birini değil.*

Bu soru etrafınızdaki kişilerden ne beklediğiniz ve kariyerinizi ne ölçüde ciddiye aldığınız da dahil olmak üzere, bir dizi temel motivasyonunuza ışık tutar.

Beraber çalıştığınız bazı kişiler çok eğlencelidir ama bu onları yanınızda götürme sebebi değildir. Seçiminiz için tamamen üretken ve profesyonel bir sebep bulmaya bakın.

En iyisi işveren şirkete veya size katkısı olacak birini getireceğinizi söylemektir. Temas kurabilme olasılığınız ve daha başarılı olmanızı sağlayacak bir nitelik fark ettiğiniz birini düşünmelisiniz.

Bu soru aynı zamanda sizin sektördeki sıcak gündem maddelerini bildiğinizi göstermenin pasosudur.

Önce bir isimle başlayın, sonra gündem maddesini belirleyin, sonra da seçim nedeninizi belirtin.

Şirketten yasa uyum görevlisi Tom'u getirirdim. Beş yıl önce bankacılık sektörü nispeten kontrolsüzdü ama şimdi görünen o ki her gün yeni kısıtlamalarla uğraşmamız gerekiyor. Ani bir durum olduğunda, yeni bir ürünün iyi olup olmadığı bir yana, yasal olup olmadığını tek söyleyebilecek kişi yasa uyum görevlisidir. Tom'da beğendiğim özellik, pek çok yasa uyum görevlisinden daha ileriye gitmesidir. Sadece işlerin yanlış gitmesini engellemekle kalmıyor, benim yeni şeyler yaratmamda da yardımcı oluyor. Bence çoğu banka yasa

uyum görevlilerini bir maliyet olarak görüyor ama iyi bir görevli rekabette bir avantajdır ve Tom işini iyi yapar. Ayrıca, iyi biri gibi görünüyor, gerçi pek tanımıyorum, ama yaptığı işte kesinlikle iyi ve asıl önemli olan da bu.

Yanınızda kimi getireceğinizi seçerken aynı zamanda kimi getirmeyeceğinizi de belirlemiş oluyorsunuz. Tecrübeli bir mülakatçı bunun peşini bırakmayarak listede kimlerin olmayacağını bilme isteğiyle sormaya devam edebilir. (Şu andaki patronunuzu getirmez miydiniz? Neden olmasın?) Bu durum için "Şu andaki işinizi neden bırakmak istiyorsunuz?" sorusuna bakın.

37. Zor biriyle muhatap olduğunuz bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *Zaman zaman herkesin zor olduğunu biliyorsunuz, değil mi?*

En akıllıca taktik: *Hiç kimse mükemmel olmasa da herkesle çalışabileceğinizi gösterin. Buna siz de dahilsiniz.*

Hepimiz işyerinde zor zamanlar yaşatan biri hakkında birbirine şikâyet eden iki kişiye kulak misafiri olmuşuzdur. Mülakatınızı yapan kişi de buna benzer konuşmalar duymuş olacaktır, çünkü geçimsiz insanlar hayatın kaçınılmaz bir

parçasıdır. Bir mülakatta kaçınılmazlık sizin arkadaşınızdır; gerçek bir insan gibi konuşma fırsatıdır.

Hiçbir zaman geçimsiz bir insanla çalışmadığınızı söylemeye yönelmeyin. Bu klişe bir taktiktir, yalan söyleme girişimi olarak yorumlanabilir. Kısa bir iş hayatını bahane gösterince kendinize iyilik etmiş olmazsınız; bunun yerine okulunuz veya üniversiteniz hakkında sorular sorulabilir.

Spesifik bir örnek vermek daha iyidir. Şöyle başlayabilirsiniz: *Herkesle geçinebiliyormuşum gibi davranabilirim ama bu dürüstçe olmaz...* Bu sizin doğru konuşan biri olduğunuzu gösterir. İlgilerini uyandırınca, arkasından insanların uysal oldukları için değil, yaptıkları işte iyi oldukları için işe alındıklarını vurgulayabilirsiniz.

Görüşme öncesi hazırlıklarınızın bir parçası olarak, zor biri bölümünü bilinçli olarak seçmek için zaman ayırın. Eğer bunu yapmazsanız, o anın heyecanıyla en kolay hatırlayacağınız insan aklınıza gelebilir. Bu kişi tipik olarak sizin can düşmanınız, içinizdeki en kötü duyguları çıkaran, hatırlayabildiğiniz en sinir bozucu kişi olacaktır.

Burada bir meslektaşınızdan, müşteri veya patronunuzdan bahsetmeyi seçerseniz büyük risk almış olursunuz, bu durumda ya kaybınız büyük olur ya da kazancınız. Bu nedenle, şayet mülakatçı bu üç kişiden birini istemiyorsa, yaptığı iş nedeniyle endişe uyandıran birini seçin. Böyle az sa-

yıda kişinin bulunduğunu düşünebilirsiniz ama aslında liste oldukça uzundur. Buna bazı örnekler, rakip firmadan biri, bir müşteri için bir aracı, yetkili bir müfettiş, bir gazeteci, baskı yapan bir grup veya yerel hükümetten biri olabilir: Bunların hepsinin, az veya çok ölçülerde size zor zamanlar yaşatmış olabileceği varsayılır.

İşte cevabınızın içerebileceği şeyler:

- Durumu değiştirebildiniz mi?
- Durumu daha da kötüleştirecek bir şey yaptınız mı?
- Diğer kişiyi dinlediniz mi?
- Makul bir şekilde durumu sineye çekmeniz beklenebilir miydi, öyle değilse, o zaman nasıl direndiniz?
- Soğukkanlılığınızı korudunuz mu?
- Dünyaya rekabetçi bir gözle mi, yoksa uzlaşmacı bir gözle mi bakıyorsunuz?

Bazı kişilerin düpedüz zor oldukları doğrudur ama bu ağzınızdan çıkmaması gereken bir gerçektir. İki insanın kişilik çatışması olabileceğini kabul edince daha fazla kazancınız olur. Cevap vermeden önce dikkat edilmesi gereken vurucu noktalardan biri budur.

38. En son ne zaman öfkelendiniz ve neden?

Gerçek soru: *Çabuk kızan biri misiniz? Stresle başa çıkabilir misiniz?*

En akıllıca taktik: *Stresli veya sinir bozan bir durumda yapıcı olarak çalıştığınız bir örnek verin.*

"Öfkeli" güçlü bir sözcüktür. Kontrolü kaybetmeyi, duygusallık güdümlü düşünmeyi ve yapıcı olmaktan ziyade yıkıcı olan güdüleri ifade eder. Bunlardan hiçbirine iş hayatında pek değer verilmez. Bu nedenle görüşmeci sizden öfkeli olduğunuz zamana ait bir anekdot istediği zaman görünüşe göre böyle bir şey dile getirmemelisiniz.

Öte yandan, biz sadece insanız ve hiç kimse bir çalışma haftasını hiç hayal kırıklığı, sıkıntı ve stres olmadan atlatamaz. Bir Zen rahibinin sabrına sahip olduğunuzu iddia etmek kulağa kesinlikle ikiyüzlülük gibi gelecektir. Bunun yerine, sorudaki "öfkeli" kelimesini "stresli" veya "bıkkın" ile değiştirerek mesaj verin ve görüşmeciye sinir bozucu bir durumdan geçtiğiniz ama sakin kalmayı başardığınız ve işi yapıcı bir şekilde hallettiğiniz bir süreci anlatın.

Mülakatlarda hep olduğu gibi, amirinizden bir stres kaynağı olarak bahsetmekten sakının. Mülakatı yapanlar genel olarak yönetimin bakış açısından bakarlar, bu yüzden patronunuz hakkında söyleyeceğiniz herhangi bir kötü söz, on-

larda muhtemelen kendi başlarına geleceklerin bir belirtisi, örneğin makul olmayan bir şekilde patronuyla anlaşamayan aksi biri olduğunuz fikrini uyandıracaktır. Ne şanslıyız ki dünya bize yığınla sıkıntı kaynağı sunuyor. Bunlardan birini seçin ve şu çizgide bir şeyler söyleyin:

İşyerinde şimdiye dek hiç öfkelenmediğimi söyleyemem. Duygusal davranınca durumu daha iyiye götürmediği için duygularımı kontrol altında tutmaya çalışıyorum. Zaman zaman elbette strese ve sıkıntıya giriyorum. Örneğin, bir keresinde, ilerlemek için mühendislerden onay almamızı gerektiren çok önemli bir proje tasarlıyorduk. Onlara bol bol zaman verdik ama sürenin dolmasından bir gün önce aradığımda daha bakmamışlardı bile. Projeyi zamanında tamamlama konusunda çok stresliydim, bu yüzden çok öfkelendim.

Ancak telefonda bağırmak durumu düzeltmeye yardımcı olmayacaktı, bu yüzden içimden ona kadar saydım ve problemin ne olduğunu sordum. Görünüşe bakılırsa onlar da bir projeye gömülmüşlerdi ve bizimkinin ne kadar acil olduğunu kavrayamamışlardı. Muhatabım bize yardım etmek için gece geç saatlere kadar çalışmayı kabul etti. Hâlâ zaman çok sıkışıktı ama son teslim tarihine yetiştik ve bütün bu yanlış anlaşma sonuçta her şeyin gelişmesini sağladı, çünkü aynı şeyin bir daha olmaması için işleri öncelik sırasına koyan yeni bir sistem bulduk.

39. Bana işyerinizde olan komik bir şeyi anlatın

Gerçek soru: *Sizinle haftada kırk küsur saat boyunca aynı ofiste kapalı kalmaya tahammül edebilir miyim?*

En akıllıca taktik: *Bir espri yapmayı göze alın.*

Mizah önemli bir mesele olabilir. Komedyenler tarafından değil, gerçek iş idaresi okulu profesörleri tarafından yapılmış olan araştırmalar, gülmenin stresle mücadele ve grupları birleştirme bağlamında güçlü bir etkisi olduğunu göstermiştir. Mülakatı yapan kişi bunu soruyorsa, muhtemelen haftanın büyük kısmında yan yana çalışacağınızı düşünerek ofisteki gülme oranında artışa mı, azalmaya mı neden olacağınızı merak ediyor olacaktır.

Sorun şu ki gülmek çok güçlü bir şey olmasının yanı sıra oldukça da kişiseldir. Birinin yerlere yuvarlanmasına sebep olan bir şaka, bir başkasının gözlerini devirmesi sonucunu verebilir. Bu yüzden mizah anlayışından yoksun bir oyunbozan izlenimi bırakarak çuvallamak istemeyeceğiniz gibi, seçtiğiniz örnekle potansiyel işvereninizin kafasını karıştırmak veya gücendirmek de istemezsiniz.

Eğer doğal olarak eğlenceliyseniz, mülakat tekniği üzerine yazılmış bir kitabın size pek de ilave edeceği bir şey yoktur. Sadece kendiniz olun. Ama eğer komiklik kabiliye-

tinizden pek emin değilseniz, en güvenli yol iğneli, alaycı veya politik olarak doğru olmayan mizahtan kaçınmak ve onun yerine sadece kendinizle dalga geçmektir. Başkalarının kendindeki eksikleri görüp dalga geçmesini takdir etmeyen insan nadirdir, bu yüzden mülakatçıların hemen hepsi kendi pahanıza yapacağınız bir şakayı zor zamanlarda mizah anlayışınızla takımınıza yardımcı olacağınızın bir işareti olarak görür.

Ayakkabınızın tabanının ufalandığı ve takım arkadaşınızın masanıza kadar kauçuk izini takip ederek sizi utandırdığı zamanı hatırlıyor musunuz? Ya arkadaşınızın doğum günü partisinde yanlışlıkla pastayı düşürdüğünüzü? Şimdi o zararsız, kurbanı olmayan hikâyeleri ortaya çıkarmanın zamanıdır.

40. Bu işte en az hoşlandığınız konu nedir?

Gerçek soru: *Bu işi sevecek misiniz? Bu işe doğru sebeplerden dolayı mı çekildiniz? Bu iş için cesaretiniz var mı? Bu iş kariyer hedeflerinizle uyumlu mudur, eğer değilse gerçek başvurma sebebiniz nedir?*

En akıllıca taktik: *İşin talihsiz (ama kilit pozisyonda) bir yönünü ele alın ve bununla daha önce de uğraştığınızı söyleyin.*

Bu soru sizin için işin sıfır olumsuzluğu varmış gibi dav-

ranma fırsatı değildir. Geri kalanlardan daha çetin ceviz olduğunuzu göstermeniz için harika bir fırsattır.

Bu soruyu cevaplarken ince eleyip sık dokuduğunuzu, az bulunur bir görevi seçtiğinizi söylemek ve bunu pek sık olmayacağı gerçeğinin arkasına saklamak klişe bir cevap olur. Eğer bunu yapabilirseniz ve bunda ciddi görünürseniz, o zaman iyi şanslar. Gerçekte, çoğunlukla bu sorudan kaçınmaya çalışıyormuş izlenimi bırakırsınız.

Daha iyi bir taktik, işin aklı başında hiç kimsenin hoşuna gitmeyecek bir kısmını seçmektir. Dünyada belli olumsuzlukları olmayan bir iş yoktur. Bir görevin zorluklarından, bunu nasıl ele alacağınızı gösterecek şekilde, tercihen kendi deneyimlerinizi referans göstererek söz etmelisiniz.

Fikrimce her iş kendine özgü, zorlu seçimler yapılmasını gerektirir. Bazen insanları hayal kırıklığına uğratmanız gerekir ve aklı başında hiç kimse bunu yapmaktan hoşlanmaz. Ama biliyorum ki bu kaçınabileceğim bir şey değil.

Bir emlakçı olarak, kimseye evlerinin istedikleri fiyattan satılamayacağını söylemekten hoşlanmıyorum. Mal mülk konusundaki hayallerin önü alınamayabiliyor, insan doğası böyle. Ama eğer onlara gerçeği söylemezsem hiç kimse yoluna devam edemez.

Her zaman gerçekleri içtenlikle söylerim. Bu da bazen insanların öfkelenmesine, hemen önümde içlerini döküp deşarj olmalarına izin vermek anlamına geliyor ama bu beni öldürecek değil. Onların şahsen bana değil duruma öfkelendiklerini biliyorum.

Bu nedenle, sorunuza cevap vermem gerekirse, insanları tanıştığımız ilk iki dakikada hayal kırıklığına uğratmaya can atmıyorum ama bunu her zaman yaparım ve benim için problem değil.

Eğer hiçbir işin sürekli yüzde yüz heyecan veremeyeceğini ama bu işin çoğu zaman keyif vereceğini ve bu değiş tokuşu memnuniyetle kabul edeceğinizi incelikle belirtirseniz görüşmeyi yapan kişi size ısınacaktır.

Son nokta: Daha önce hiç almadığınız bir görev konusunda evhamlı olmanız doğaldır ama buradaki cevabınızda bu işi seçmek hata olur. Deneyiminiz olmadan yeni bir görevin işin kilit parçası olup olmadığına karar vermeniz pek mümkün değildir, ayrıca sahip olduğunuz ilgili deneyimden bahsetme şansından feragat etmiş olursunuz.

Unutmayın: Diğerlerinden daha dayanıklısınız.

41. CV'nizde olmayan bir şey söyleyin

Gerçek soru: *Bana olgun bir cevap verecek misiniz? İş dışında çok yönlü biri misiniz? Ve, ah, ben yoruldum, benim işimi biraz sen devralır mısın?*

En akıllıca taktik: *Eğer eylemi ileri götürecekse, ne istiyorsanız söyleyin. Ivır zıvırdan ve küstahlıktan kaçının.*

Mülakatlar yorucudur. Bazen mülakatı yapan kişiler ayaklarını yukarı kaldırıp kendilerini toplamak, zor işleri si-

zin yaptığınızı izlemek ihtiyacı duyarlar. Bu soru bunu yapmalarına olanak sağlar.

Cevabınız bir değerlendirme testidir, çünkü bir şekilde CV'nize koymaya değer bulmadığınız ilginç ve etkileyici bir konuya başvurmanız gerekecektir. Ayrıca mülakatı yapanın hakkınızda duymak istediklerinin bireysel mi, yoksa profesyonel mi olacağına da karar vermeniz gerekir. Ele almanız gereken iki bilmece vardır. Anın heyecanıyla, hazırlıklı olmayan veya sadece deneyimsiz olan bir aday, bu iki bilmeceyi tuhaf, komik veya sözde bir utanma duygusuyla, örneğin, "Ben dünyanın en büyük Game of Thrones hayranıyım," gibi bir şeyler söyleyerek çözmeye çalışacaktır. CV'de bulunanların zaten değerli olduğunu varsayan gergin bir aday kolaylıkla ıvır zıvıra başvurabilir.

Dolayısıyla eğer mülakatta DVD koleksiyonundan bahseden biri olmak istemiyorsanız, bir işi yapabildiğiniz için burada bulunduğunuzu kendinize hatırlatın. Kişiselden ziyade profesyonel konuları vurgulayın. Kişisel konuları isteyecek olurlarsa, değerlerinizi ve zihniyetinizi gösterin.

Dış hayatta sosyal ve başarı odaklı, ekip çalışmasını veya kişisel inisiyatif almayı gerektiren ilgi alanlarınız olduğunu göstermek her zaman uygundur.

Profesyonel

- İlk işinizden bahsetmeyi ihmal mi ettiniz? Pek çok kişi öyle yapıyor ama bu bir hatadır, her iş deneyimi önemlidir. Eğer ilk işiniz şu andaki kariyer yolunuzu çizmişse ondan şimdi bahsedin. ("Bana ilk işinizden bahsedin" bölümüne bakın)
- CV'nizde görünenden çok daha kolay olan bir proje veya mesleki bir olay ama yine de başardığınız bir olay.

Kişisel

- Gönüllü çalışmak
- Hobilerinizden belirli ve ilginç örnekler. Örneğin "Gergedanları Koruma kuruluşu için gergedan kılığında maraton koştum."
- Dahil olduğunuz ve düzenli olarak katkıda bulunduğunuz gruplar, örneğin uzun yıllardır Profesyonel Dalış Talimatları Birliği'ne üyeyim ve şimdi Uzman Scuba Dalgıcı'yım.

Neden bu aktiviteleri yapmaya başladığınızı ve sizi nasıl etkilediğini söylemeye hazır olun. İdeal olarak, bu hobilerdeki deneyimlerin işi doğrudan nasıl desteklediğini söylemeniz mümkündür.

Bu sorunun sorulması iyi gittiğinizin işaretidir, böylece biraz cesaretlenebilirsiniz.

İşte kişiseli ve profesyoneli bağdaştırabileceğiniz birkaç cevap:

Aslında, CV'me koymadığım şeylerden biri, eBay üzerinden çılgın bir nostaljik kıyafet alıcısı ve satıcısı olmam. Bunu biraz da sosyal sebeplerden yapıyorum. Arkadaşlar, normalde muhtemelen atacakları eşyaları bana getiriyorlar ve benim itibarım da onlara en iyi fiyatın verilmesini sağlıyor. Sanırım bunu bir araya gelmek için de bir bahane olarak kullanıyorlar ki bu da harika bir şey ama onların çöp olarak gördükleri şeyleri değerlendirmek de benim için ayrıca eğlenceli ve daha sonraki süreçte birlikte yemeğe çıkıyoruz.

Aslında X şirketinden CV'mde zaten bahsettim ama bahsetmediğim, X'in ben şirkete girdiğimde iflas etmek üzere olduğudur. Oraya ekonomisi bozuk olduğu bir zamanda katıldım. Şirket o sırada on kişi işe aldı, bir süre sonra bordrolu sayısı önce yediye, daha sonra beşe indi ve sonunda iki kişi kalmıştık: Şirket kurucusu ve ben. Ben ona yapışıp kaldım, o da bana, sonra birlikte şirketi yirmi kişiye çıkardık. Bunların hepsi için CV'mde yer yoktu ama bence ben o iki yılda diğer işlerde öğrendiğimden çok daha fazla şey öğrendim.

42. En beğenmediğiniz yönünüz nedir?

Gerçek soru: *Kafesinizi çatırdatırsam bana kendiniz hakkında ne açık verirsiniz?*

En akıllıca taktik: *Mülakat yaptığınız odayı psikoloğunuzun ofisiyle karıştırmayın. Yeni bir çerçeveden bakın ve profesyonel bir üslupla cevap verin.*

Bu soru daha yaygın olan "En büyük zayıflıklarınız nelerdir?" sorusunun kötü ikizidir. Benzer bir temeli olsa da daha geniş, daha kişisel ve potansiyel olarak daha da negatiftir. Zayıflıklara çare vardır. Bir karakter kusurunun düzeltilmesi daha zordur.

Peki bir görüşmeci neden böyle, daha agresif bir ifade kullanır? Standart bir adayın zayıflık sorusuna hazırlıklı olduğu göz önüne alındığında, buradaki niyet sizin daha derinlerdeki ve daha anlamlı kusurlarınızı ortaya çıkarmaya yol açmaktır. Ya da, sizi sinirlendirerek bam telinize basıldığında ne olacağını görmek içindir.

Mülakatı yapanın niyeti ne olursa olsun, sizin niyetiniz bellidir. Soruya istendiği şekilde cevap vermeyin. Bu bir iş görüşmesidir, psikiyatrınızla bir seans değil; dolayısıyla ruhunuzun en derinlerindeki girintileri mutlu bir şekilde dokunulmamış bırakabilirsiniz. Ama cevabı da sükûnetinizi koruyarak vermelisiniz, yoksa baskıya gelemeyen veya pek de öz farkındalığa sahip olmayan biri olarak görülme riskiyle karşı karşıya kalırsınız. Sadece aklınızda soruyu yeniden şekillendirin ve geliştirilmesi gereken herhangi bir alanda

yapılan sorguya yapacağınız şekilde cevap verin. Eldeki mevcut işi iyi yapmaktan alıkoymayacak, mazur görülebilecek bir kusurla kendinizi insancıl gösterin.

Cevap vermeden önce, kendimde etkin olarak beğenmediğim bir şey olmadığını söylemek isterim. Tabii diğerlerinden daha fazla gurur duyduğum bir iki karakter özelliğim olduğunu da belirtmek istiyorum.

Oldukça bencil bir bakış açısıyla, eğer geliştirmek istediğim bir şey seçecek olsaydım işyerinde kötü haberleri iletmekte rahat olmayı seçerdim. Sanırım bu bağlamda pek çok kişiyle aynıyım. Deneyim kazandıkça bunun kolaylaşacağından da pek emin değilim.

İnsanların beni sevmesini isterim ve çatışmadan hoşlanmam. Bu, çoğu zaman hayatı kolaylaştırsa da her zaman pek de faydalı bir özellik değildir.

Ama bu benim için işyerinde asla önemli bir problem olmadı – tahtaya vurun– ama insanları kovmak veya gerçekten çok kötü bir değerlendirme yapmak gibi, işimin sevmediğim kısımları da oldu. Taş kalpli olsaydım her şey benim için çok daha kolay olurdu ama değilim ve bundan genel olarak gayet memnunum.

Ya da bir yeni mezun olarak şöyle de söyleyebilirsiniz:

Üniversiteden henüz mezun olmuş biri olarak, yakın zamanda keşke farklı şekilde yapsaydım diye düşündüğüm bir iki şey olduğunu eminim tahmin edersiniz. Eminim ki en yüksek dereceyle mezun olamamış olmak aklımı bir süre kurcalayacaktır, belki birincilik için

gereken %2 ilavem olsaydı kendimi daha çok beğenirdim. Annemin bu hisleri taşıdığından eminim mesela!

Eskiden bana sıkıntı veren konulardan biri, ev arkadaşlarımın kırklarına geldiklerinde hangi belirli şirkette hangi özel pozisyonda olmak istediklerine kadar çok net olarak planlanmış bir kariyer yolları olmasıydı. Ben hiç böyle biri olmamıştım ve bu tarz sohbetlere ekleyecek fazla bir şeyim olmaması gerçeği hiç hoşuma gitmiyordu.

Ama o zamandan beri biraz daha açık görüşlü olmanın kendine göre faydaları olduğunu fark ettim. Örneğin bu işi ele alalım: Yirmi yıl içinde nerede olmak istediğimi bilmiyor olabilirim ama şirketinizin çeşitli öğrenme, kendini geliştirme fırsatları ve esnek ilerleme seçeneklerinin benim gibi biri için ideal olduğunu biliyorum. Gelecekte tekrar bir araya geldiğimizde ev arkadaşlarım için ne gibi hikâyelerim olur hiç bilmiyorum ama bu konuda son derece rahatım.

43. Şimdiye kadar görüşme yaptığım en güçlü aday olmadığınızı söylesem nasıl tepki verirdiniz?

Gerçek soru: *Bana kendinizi savunabildiğinizi gösterin.*

En akıllıca taktik: *Mülakatı yapan kişiye kriterler için neden yeterli olmayabileceğinizi sorun ve onlara endişe duydukları konularda güvence vermeye çalışın.*

Görüşmeyi yapan kişinin size, gerçekte oldukça tatsız bu

soruyu sormasında iki muhtemel sebep olabilir. Birincisi, mülakatınız sonlanmak üzeredir ve adaylığınız konusunda gerçekten bazı çekinceleri vardır veya ikinci olarak, size direkt olarak meydan okunduğunda veya bocaladığınızda nasıl tepki vereceğinizi görmek istiyordur.

Her iki şekilde de sükûnetinizi korumanın ve biraz daha bilgi istemenin faydasını görürsünüz. Eğer ilk durum söz konusuysa, mülakatı yapanın cevabı çekincelere karşılık vermenize yardımcı olacaktır. Eğer ikincisiyse, eleştiriye ve çelişkiye karşı yapıcı bir tutum aldığınızı gösterir. Bu nedenle şöyle bir şey sorun:

Neden en güçlü aday olmadığımı düşünüyorsunuz diye sorarak başlamalıyım sanırım. Çekincelerinizle alakalı birkaç ilave bilgi isteyebilirsiniz. Bu şekilde cevaba daha iyi hazırlanabilirim.

Böylece mülakatı yapanın, şayet varsa, adaylığınıza ilişkin kuşkularını açıklaması umulur ki karşılığınızı şekillendirmek için elinizde daha fala veri olsun. Eğer uzun bir duraksama havada asılı kalırsa veya sorunun sadece varsayımsal olduğu ortaya çıkarsa, ilave bir rehberlik olmaksızın, konuşmanızı elinizden gelen en iyi şekilde yapmayı hedeflemeniz gerekecektir. Her iki şekilde de bu özel rol için temel özelliklerinizi kısaca özetleyerek mülakatı yapan kişiye güvence vermeniz gerekir.

Bazen mülakatı yapanın durup düşünmesine neyin yol

açtığını içgüdüsel olarak anlarsınız. Diyelim ki belli bir özelliğiniz veya tecrübeniz yok; bu durumda, doğrudan kaygıları ele almalısınız. Dile getirilmeyen büyük gerçeği görmezden gelmenin faydası yoktur. Bu nedenle, görüşmecinin ne duymayı umduğuna veya sadece hangi temel özelliklerinizin tekrarlamaya değer olduğuna dair en iyi tahmininizi yapın. Örneğin:

Sektöre özel çok fazla deneyimim olmadığını biliyorum ama sektörün bu köşesiyle tam anlamıyla ilgisi olmayan biri tarafından ortaya konulmuş taze fikirlerin bölümün satış rakamlarına faydası olabilir. Ve kuşkusuz diğer sektörler hakkında da derin bir bilgim var, bu sebeple resmin tamamını bu alanda uzmanlık kazanmış birinden daha açık görebilirim. Eğer işler biraz durgunlaşmışsa, ayak uydurman bir iki hafta alacak olsa da, canlandırmak için ideal kişi olduğumu düşünüyorum.

44. İş haypatında yalan söylemek kabul edilebilir mi?

Gerçek soru: *Temel değerleriniz nelerdir?*

En akıllıca taktik: *Yalan söyleme işini, yalan söyleyerek kazanmaktan memnun olan kişilere bıraktığınızı gösterin.*

Dünya adil değildir. Kanıt mı? Çoğu insan yalan söyler ama hiç kimse bir yalancıyı işe almak istemez.

Ne olursa olsun, mülakatçı yalan konusunu açtığında yüzde yüz kesin davranmalı ve yalan söylemenin hiçbir şekilde kabul edilemez olduğunu, böyle söylemek için ahlaki ve pratik sebepleriniz bulunduğunu söylemelisiniz.

Bu sebepler, Hollandalı yönetim akademisyeni Fons Trompenaars'ın çalışmalarında açıkça ortaya konulmuştur. Trompenaars, *Did the Pedestrian Die?* (Yaya öldü mü?) adlı kitabında varsayımsal bir ahlaki ikilem sunar:

En iyi arkadaşınızın kullandığı bir arabada yolcu olduğunuzu düşünün. Arkadaşınız 30 kilometre olan hız sınırını aşıp 60 kilometre ile gidiyor. Birden karşınızda bir yaya beliriyor. Araba ona çarpıyor. Polis geliyor. Mesele mahkemeye taşınıyor. Sizden başka bir görgü tanığı yok. Arkadaşınızın avukatı, eğer yemin altında onun sadece 30 kilometreyle gittiğine şahitlik etmeye hazırsanız, bunun onu ciddi sonuçlardan koruyacağını söylüyor.

Arkadaşınızın onu korumanızı beklemeye hakkı var mıdır?

- *A: Arkadaşımın, düşük hızda seyrettiğine tanıklık etmemi bekleme konusunda KESİN olarak hakkı vardır.*
- *B: Düşük hızda seyrettiğine tanıklık etmemi bekleme konusunda BİRAZ hakkı vardır.*
- *C: Düşük hızda seyrettiğine tanıklık etmemi bekleme konusunda HİÇ hakkı yoktur.*

Trompenaars bu soruyu harfi harfine, dünya çapında

binlerce şirket yöneticisine sormuştur. Diğerlerinin arasında onun sonuçları gösterir ki, bir ikilemle yüzleştiğimizde çoğumuzun ilk yaptığı şey, genellikle bir dizi niteleyici koşullar ileri sürerek kıvırmak ve işin içinden çıkmak için pazarlık etmektir (Onun örneğinde yayanın ölüp ölmediğini sorarak). Bir iş görüşmesinde, bu şekilde kıvırmak, yaltaklanmak ve pazarlık etmek iyi görülmez. Trompenaars'ın yaptığı çalışma gösteriyor ki bir kez yalan söyleme konusuna girince çıkmaza sürüklenmek inanılmaz derecede kolaydır. Sonuç olarak, iş görüşmesinde en iyi taktik mükemmeliyeti amaç edinmek ama aynı zamanda insanların genellikle pek de mükemmel olmadığını kabul etmektir.

Ayrıca, yalan söylemenin iş hayatında yaratacağı sonuçları bildiğinizi göstermek de akıllıca olur:

Yalan söylemek asla kabul edilebilir bir şey değildir. İnsanlar bunu elbette genellikle kısa vadeli kazançlar elde etmek için yapıyorlar ama ben uzun vadede işe yaramayacağını düşünüyorum.

Baskı altındayken yanlış kararlar vermek kolaydır ve bazı işler o şekilde yürüyor ki insanlar yalan söylediklerini bile fark etmiyorlar, tıpkı Enron'da çalışanların yarısının sadece şirket politikasını izledikleri için içtenlikle masum olduklarına inanmaları gibi.

Ben insanlara kendime davranılmasını istediğim şekilde davranmayı tercih ediyorum ve hiç kimse kendisine yalan söylenmesini istemez. Eğer hep doğruyu söylerseniz hayat çok daha basit olur. Ve çoğu kişi hata yapmanızı affeder, ama bir yalanı asla affetmeyeceklerdir.

Bir yalan ile gerçeği tam açıklamamak arasında ince bir çizgi olabilir, ama genelde bir mülakat bu konu hakkında düşünmüş olduğunuzu göstermenin zamanı değildir.

Trompenaars'ın çalışması ilginç bir şekilde trafik kazası ikileminde verilen cevaplar konusunda büyük ulusal farklılıklar göstermektedir. İnsanların yapacaklarını söyledikleriyle gerçekten yaptıkları arasındaki farkı bir kenara bırakırsak, dünya ahlaki kurallara destek vermenin ve arkadaşına sadık kalmanın daha önemli olduğu iki tür ülke arasında bölünmüş durumdadır. (Trompenaars'ın verilerinin bir yorumu da, bir Brezilyalı ile evlenmeniz, ama Almanya'da arabayı yavaş sürmemiz gerektiğidir.) Bunların hepsi gösteriyor ki yalan söylemek son derece karmaşık bir iştir. Ve mülakatta, bu ince ayrıntıları irdeleyecek zamanınız yoktur, deneseniz bile pişman olabilirsiniz. Yalan yalandır, aması maması olmaz.

45. Eğer geriye dönüp şimdiye kadarki kariyerinizde bir şey değiştirseydiniz, bu ne olurdu?

Gerçek soru: *Hakkınızda benim göremediğim kötü bir şey var mı, eğer varsa size bunu itiraf ettirebilir miyim? İhtiyacınız olmayan bir psikolojik yük taşıyor musunuz? Kendinizi veya diğerlerini ne ölçüde zorlanmadan affedersiniz?*

En akıllıca taktik: *Mülakatçıya biraz cesaret verin ama cevabı-*

nızın içinde "pişmanlık" sözcüğünü kesinlikle kullanmayın. Pozitif bir şeye odaklanın ve bu konuda daha fazla bir şeyler yapmış olmayı dilediğinizi söyleyin. Sonra konuşmayı kesin.

Yarış arabası sürücüsü Lewis Hamilton, girdiği Formula 1 yarışlarından birinde kaza yaptığında onunla röportaj yapan biri az önce yaptığı işten pişman olup olmadığını sordu. Yirmili yaşlarına henüz girmiş, için için yanmakta olan bir araba enkazından henüz çıkmış olan Hamilton, hafifçe gülümseyerek şöyle cevap verdi: "Hayatta birkaç hata yapmadan sınıfı geçemezsiniz."

İşte geleceğin şampiyonu ve aynı zamanda belki de geleceğin yüksek ücretli spor psikoloğu böyle konuşmuştu.

Spor psikoloğu ücretinden kurtulmak için şunu unutmayın: İnsanoğlu hata yapar ve hepimizin pişmanlıkları vardır. Bu, kendinize ve etrafınızdaki insanlara karşı kullanmanız gereken sıcak, dünyevi ve özgürleştirici bir bakış açısıdır. Bunu mülakatınızda da kullanın.

Eğer pişmanlıkların normal olduğuna kanaat getirebilirseniz, sizinkiler sorulduğunda daha az telaşlanırsınız. O zaman "pişmanlık" kelimesini kullanma ihtimaliniz de azalır. Konuşmayı bu yöne çevirmeyin. Pişmanlık yüklü bir kelimedir: Kendinize doğrultmayın.

Bütününe bakıldığında, işlerin gidişatından pek şikâyetim yok.

Eğer bir şey değiştirebilseydim, cep telefonu sigortası işine daha erken girerdim. Bu iş kolunda iyi olduğum ortaya çıktı ve işten zevk de aldım. Ama doksanların sonunda hayat sigortası satmaktan çok memnundum. O günlerde, cep telefonu sigortası hiç kimsenin aklına gelen bir konu değildi. Herkesin cep telefonu sigortası yaptıracağını sonradan söylemesi kolay ama o zamanlar bırakın kaybetmeyi, insanların cep telefonlarını nadiren satın aldığı günlerdi. Eğer bu işe daha önce girseydim, o zaman belki burada birkaç yıl önce oturuyor olurdum ama kim bilir? Bu fırsatı kaçırmak bana hayatta risk almayı öğretti ve buna minnet borçluyum.

Neye doğru koştuğunuzu gösterin, neyden kaçtığınızı değil.

Eğer şansınız yoksa, mülakatı yapan kişi sorunun içinde açık bir şekilde "pişmanlık" kelimesini kullanabilir. Cevabınızda onların dilini kullanmamak kabalık olacaktır. Ama panik olmayın, sadece şöyle bir şey söyleyin:

Herkesin zaman zaman pişmanlıkları olur ama pişmanlıklar genellikle verimli değildir, çünkü çoğu o sırada doğru olduğunu düşünerek yaptığımız şeylere dayanır...

Ardından da aynı cevabı vermeye devam edin: İşi ve kendinizi anlatın, pişmanlıktan hiç bahsetmeyin.

Dürüst ve pozitif olun. Ama çok fazla da uzatmayın.

46. İnsanlar sizin hakkınızda ne gibi yanlış yargılara varabiliyorlar?

Gerçek soru: *Kendinizi ne kadar tanıyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Öz farkındalığınızı gösterirken aynı zamanda mülakatçının korkusunu da yatıştırın.*

Bu doğrultudaki soru sadece ayakkabı teslimat servisini Amazon'a hatırı sayılır bir miktara satmakla değil, ayrıca şirketinde yarattığı benzersiz mutlu çalışma kültürüyle de ün kazanmış, Zappos'un patronu Tony Hsieh'ın en sevdiği sorudur. *New York Times* gazetesiyle bir röportajında, en vazgeçilmez mülakat sorusu nedir diye sorulduğunda, Hsieh şöyle karşılık vermiştir: "Kesinlikle bir cevap vermeniz istenirse, insanların sizinle alakalı en büyük yanlış algısının ne olduğunu söylerdiniz?"

Bu soruyu sorarak ne öğrenmeye çalışıyor acaba? "Sanırım kişinin öz farkındalık ve dürüstlük karışımının ölçüsünü. Bence biri kendinin farkındaysa, o zaman gitgide gelişmeye devam edebilir," diye açıklamıştır.

Bu soru sadece kişiliğinizi irdelemekle kalmaz, duygusal zekânızı da irdeler. Nasıl algılanmak istediğinizin yanı sıra nerede ve neden yetersiz kaldığınızı da kavrayabilmek, hem kendinizi hem de etrafınızı hassasiyetle anlayabilme yeteneği gerektirir.

Peki cevaplama konusunda nasıl düşünmelisiniz? Her zamanki gibi dürüst bir duruşla başlayın. Eğer kendinizi dışarıdan sert görünen, hassas ruhlu biri olarak tanımlıyorsanız ve siz terfi etmek için çetin bir mücadele vermeyi tercih edebilecekken herkesin sıcak ve ılımlı karakterli olduğu bir şirkete girerseniz, siz de işveren de mutlu olmazsınız.

Ama bu, vereceğiniz karşılık konusunda stratejik davranmamanız gerektiği anlamına gelmez. Şöyle söyleyebilirsiniz:

Bana önceden bir iş için fazla nazik olduğum söylenmişti. Etrafımdakileri etkilemeye çalıştığım, son derece şen şakrak ve cana yakın biri olduğum için beni yanlış algıladılar, ikna edici olamayacağımı sandılar. Aslında iş bir proje yönetmeye gelince ben oldukça zorlu bir amir olabilirim. Bence sıcaklık ve yüksek beklentilerin kombinasyonu aslında benim güçlü yanlarımdan biridir.

Mülakatı yapan kişinin muhtemel korkularının üstüne direkt bir şekilde giderek onu yatıştırın. Hatta şayet içiniz rahat edecekse, onlara kendiniz hakkınızdaki görüşlerini bile sorup kaygılarına karşı atak yapabilirsiniz.

47. Doğru bir amaç uğrunda savaştığınız bir zamandan bahseder misiniz?

Gerçek soru: *Ahlaki bir skandaldan dolayı gazetelerin ilk sayfalarına çıkmayız, değil mi?*

En akıllıca taktik: *Mülakatı yapan kişiyi dürüst ve güvenilir biri olduğunuz konusunda temin edin.*

Geçmiş yıllarda finansal krize giren bankaların takındığı kötü tavır, fahiş yönetici ücretleri ve muhasebe firmalarındaki ahlaki meseleler ele alındığında, araştırmaların düzenli bir şekilde iş dünyasına olan güvenin azaldığını göstermesi çok şaşırtıcı değildir (gerçi yöneticilerin içi rahat olsun ki hükümet her zaman daha kötüdür). Şirketler iyi isimlere sahip olmanın ne kadar hassas bir konu olduğunu da değerini de bilir. Çalışmaya değer her şirket, müşterilerinin iyi niyet ve güveninin yanı sıra kendi itibarına da özen göstermeye dikkat eder.

Bu da demektir ki bu soruya verilecek tek doğru cevap, görüşmeciye dürüst ve güvenilir olduğunuzu gösteren bir meseleden bahsetmektir. Kesinlikle boş konuşmayın ve tüm kariyeriniz boyunca ahlaki ikilemlerden sakınmış olduğunuzu iddia etmeyin (yeni mezunlar kendi kişisel ve akademik deneyimlerinden yola çıkabilirler).

Ancak yine de bir ikaz yapalım: Şirketler sizin etik kurallara uygun davranmanızı istedikleri ölçüde, belki de biraz olsun farklı yaklaşımları ve sınırları olan kişilerle de yan yana çalışabilmenizi de isterler. Bir yandan namuslu ve güvenilir biri izlenimi bırakmak isterken, olur olmaz gıcırdayan bir

tekerlek veya ekipteki meseleleri çözemeyen biri gibi de görünmek istemezsiniz. Bu yüzden, mevcut ekibinizdeki veya hiyerarşideki ikilemi çözmeye çalıştığınızı gösteren bir örnek verdiğinizden emin olun. Ayrıca söylediklerinizin kesinlikle kimsenin mahremiyetini ihlal etmemelidir. Gerçekten çok önemli olmadıkça kimse hikâye edilmeyi istemez. İşte muhtemel bir örnek:

Acme'de satış müdürüyken ürünlerimizden biri için bazı yeni pazarlama malzemeleri almıştım. Harika görünüyordu ama daha yakından gözden geçirdiğimde pazarlama departmanının ürünlerimizden birinin kapasitesini fazla abarttığını gördüm. Sadece yapılacak doğru şey olduğu için değil, ayrıca verimli ve uzun ömürlü bir ilişki için de hayati olduğunu düşündüğüm için, her zaman müşterilerime karşı dürüst olmayı sevmişimdir. Pazarlama ile bir toplantı düzenledim ve malzemelerin etkileyici olduğunu ama bunların insanları yanlış yönlendirdiğini ve gelecekte satış temsilcileri için problem yaratacağını düşündüğümü söyledim. Bazı gitgeller yaşadık ama sonuçta herkes için faydalı bir kampanya oldu.

48. Hiç işyerinden bir kalem çaldınız mı?

Gerçek soru: *Hiç yanlış adım atmamış gibi mi davranacaksınız, yoksa doğru olanı mı yapacaksınız?*

En akıllıca taktik: *Kendi envanterlerinden çok sizin namusunuzdan endişe duyarlar.*

Bu yaygın bir sorudur ve cevabınızla hatırlanmak istemezsiniz.

Bazı kişiler bir kalemi "ödünç almayı" çalmak olarak düşünmezler, oysa doğrusunu söylemek gerekirse bu çalmaktan başka bir şey değildir. Bu nedenle bu soru sizin değerlerinize dair bir içgörü kazanmak için kullanılır.

Ama aynı zamanda, onlar evrak klasörünüzün bomboş olup olmadığını da görmek isterler, çünkü *neredeyse herkes* işyerinden bir kalem çalmıştır. Durumu şu şekilde yutturmaya meyletmeyin:

Acil durumlarda ofisten bir iki kere kalem aldım ama her zaman ertesi gün veya bir gün sonra iade ettim.

...çünkü mülakatı yapan kişi kalemin hâlâ evinizdeki masanın üzerinde olduğunu ve sizi bu hususta zorladığını bilir.

Daha gerçekçi bir şekilde devam etmek daha iyi olur:

Ha-ha, eh, eğer unutkanlıkla bir tükenmez kalemi ceketimin cebine atmadığımı söylersem yalan söylemiş olurum ama eğer evde bırakmazsam genellikle sonuçta bir sonraki gün masamın üzerinde oluyor. Ama eğer kast ettiğiniz buysa ataçlarla ve tel zımbalarla dolu yedek bir odam yok.

Bu soru sizi detaylar konusunda gereksiz tartışmalara çekebilir, bu nedenle elinizden gelirse kısa kesip devam edin.

49. Okulu/üniversiteyi sevdiniz mi?

Gerçek soru: *Çalışma hayatında çok az deneyiminiz olduğu için hakkınızda fazla bir şey öğrenemiyoruz, bu yüzden akademik deneyiminizin bize karakteriniz hakkında bilgi vereceğini umuyoruz.*

En akıllıca taktik: *Dürüst olun ama tıpkı iş hakkında bir soru soruyorlarmış gibi, iş için en gerekli olan beceri ve karakter özelliklerini sergileyin.*

İş hayatında yirmi yılınızı doldurduysanız bu gerçekten garip bir soru olacaktır. Ama yeni mezunların konuşacak çok daha az mesleki deneyimi ve başarısı olur; işverenler de bunu bilirler ve bu yüzden karakterinizle, becerilerinizle ve tercihlerinizle ilgili bir izlenim edinebilmek için okullarınız hakkında bir soru sorarlar.

Hikâyelerinizin geçtiği yerler ve konuları akademik olabilir ama görüşmeyi yapan kişinin amacı aynıdır. Kişisel üslubunuzun ve becerilerinizin bu role uygun olup olmadığını anlamak ister. Bu nedenle, bu soruya da önceki işlerle alakalı, benzer şekilde belirsiz sorularla aynı teknik uygulanır.

Eğer verileri dikkatli bir şekilde incelemenizi ve anlamlı sonuçlar çıkarmanızı gerektiren bir analist rolü için başvuruyorsanız, öğrencilik hayatının akademik kısmından ne kadar hoşlandığınızı vurgulayın:

Öğrencilikte gerçekten sevdiğim şey devamlı olarak öğrenmekti.

Sürekli olarak beni gelişmeye itecek yeni konular ve düşünmemi sağlayan yeni fikirler oluyordu.

Öte yandan, eğer çok fazla sosyalleşmeyi gerektiren bir insan kaynakları rolü veya tur rehberliği gibi kısa süreli bir işe başvuruyorsanız, üniversitede bir sosyal kelebek olduğunuzu vurgulamanızda fayda vardır (ancak akademik tarafı tamamen göz ardı edip sadece iyi zaman geçirmek için orada bulunuyormuş gibi görünmeyin). Örneğin:

Üniversiteyi seviyordum. Dersler de ilginç geliyordu tabii ama ben özellikle her kesimden insanlarla tanışmaktan ve ders dışı aktivitelerden zevk aldım. İnsanlarla bir araya gelmeyi ve bir şeyler organize etmeyi severim, bu nedenle doğa kulübünde yer almaktan gerçekten çok keyif aldım.

Yetenekli bir sanatçı olarak bir işe başvuruyorsanız, eğer bu doğru değilse veya söz konusu pozisyon için iyi hazırlık oluşturmuyorsa inek bir öğrenciymiş gibi davranmanızın gereği yoktur. Sadece çok çalışmaya istekli ve temel konulara hâkim olduğunuzu gösterin.

Bir şeyleri kurcalayıp tamir etmeyi, bir şeyler yaratmayı gerçekten çok seven biriyim, bu nedenle okulun en sevdiğim kısmı iş deneyimim ve uygulamalı derslerdi. Bazı iyi arkadaşlar edindim ve daha akademik konularda da pek düşük bir başarı sergilemedim ama dürüst olmak gerekirse, bütün bunları geride bırakmaktan ve gerçekten sevdiğim bir şeyi yapmaya başlamaktan dolayı hiç de üzgün değilim.

Son bölüm özellikle önemlidir. İşverenler çalışmaya başlamak için hazır olduğunuzu duymak isterler. Bazı yeni mezunlar gizlice akademik kariyer düşünürler (bu daha fazla öğrenmek demektir), diğerleri sadece tam zamanlı işe başlamaktan dehşete kapılır ve araştırma seyahati veya uzatmalı izin gibi şeylerden faydalanmayı düşünürler. Her ikisi de işveren için uzun vadeli bahisler değildir, dolayısıyla mülakatı yapan kişiye, ders kitaplarınızı ve makalelerinizi bir kenara bırakmaya ve tam zamanlı bir işe başlamaya hazır olduğunuz hayat aşamasına geldiğinizi anlattığınızdan emin olun. Ve eğer bunu ciddi olarak söylemiyorsanız, hem kendinizin hem de diğerlerinin zamanını boşa harcıyorsunuz demektir.

50. Bu şirkette tanıdığınız biri var mı?

Gerçek soru: *Sizin hakkınızda ne söylerlerdi? Beni oyuna mı getirmeye çalışırlar, yoksa lafı dolandırmadan doğruyu mu söylerler?*

En akıllıca taktik: *Eğer bağlantıda olduğunuz kişiler varsa, onlar hakkında %100 dürüst olun ama aynı zamanda neden işe alınmayı hak ettiğinizi de göstermelisiniz.*

Bu sorunun "karakter sorusu" olarak sınıflandırılmasının iki sebebi vardır:

1. Eğer şirkette birini tanıdığınızı söylerseniz, mülakatı

yapan kişi, neredeyse kesinlikle, diğer şeylerin yanı sıra karakterinizle de alakalı ikinci bir görüş almak için o tanıdığın peşine düşecektir.

2. Eğer şirkette kimseyi tanımadığınızı söylerseniz ve mülakatı yapan kişi bunun doğru olmadığını biliyorsa karakteriniz yine ortaya çıkmış olacaktır, dürüstlük konusundaki itibarınız azalacaktır.

İçeride tanıdığınız varsa, bunu itiraf edip etmemek tartışmalı bir konudur. Bir yandan, içeriden biri tarafından çok fazla yol gösterilmiş görünmek istemezsiniz, çünkü görüşmeci kendini oyuna getirilmiş veya en azından mülakatı gerçek sizle yapmıyormuş gibi hissedebilir. Ayrıca tanıdığınız kişinin şirkette pek saygı duyulmayan biri olma riski vardır.

Öte yandan, olmadığınız halde tamamen yabancı biri gibi davranmak da kesinlikle iyi değildir. Ahlaki olarak yanlış olmasının dışında, tanıdığınızın geçmişte bir ara mülakatı yapan kişiye bu görüşmeye geleceğinizden bahsetmiş olma olasılığı yüksektir. Çoğu sektör bunun gerçekçi bir ihtimal olmasına yol açacak kadar küçüktür. Siz ve müttefikiniz önceki ilişkinizi gizli tutsanız bile, üçünüz orada çalıştığınız sürece böyle davranmaya devam etmeniz gerekecektir.

En iyisi bu konuda dürüst olmak ama önemini hafifletmektir.

Aslında çalışanlarınızdan birkaçını tanıyorum ve benim buraya gelişim hakkında genel olarak konuştuk ama bu, işe yaklaşımımı etkilemez. Bu konuda benim kendi fikirlerim var.

51. İş ve yaşam arasında dengeyi nasıl koruyorsunuz?

Gerçek soru: *Sizi işe alırsak gerek duyduğumuzda burada olacak mısınız? Yoksa çabucak aşırı stresli, tükenmiş bir hal alıp karmaşaya mı düşeceksiniz?*

En akıllıca taktik: *Gerçekte iş yaşamıyla ev yaşamını nasıl ayrı tuttuğunuzu önemsemiyorlar; özel yaşamınızı ve stresinizi işinizden nasıl uzak tutacağınızı öğrenmek istiyorlar.*

İş ile özel yaşam arasındaki dengenin *konusunu açmamanız gerektiği*, duyabileceğiniz çok yaygın bir tavsiyedir.

Sayısız uzman, adayları mülakat sırasında bu dengeden bahsetmemek konusunda uyarmıştır, çünkü işe alım yöneticileri genel olarak böyle sorguları tembelliğin ve saat ibresi beşi gösterdiğinde işten çıkma arzusunun kanıtı olarak okurlar. Peki ama ya bunu mülakatçı gündeme getirirse ne olacak?

Aldanmayın. Büyük bir olasılıkla çocuklarınızın futbol maçını ya da uzun zamandır gittiğiniz perşembe akşamı

indirimli içki saatini kaçırmamanızı içtenlikle önemseyen, dünyanın en nazik şirketine rast gelmiş değilsiniz.

İşverenler kötü değildir ama kendi çıkarlarıyla ilgilenirler. Eğer iş-ev dengesi konusunda soru soruyorlarsa, muhtemelen hayattaki tüm stresinizi ve sorumluluğunuzu, iş başındaki performansınızı düşürmeden veya hızlı bir moral çöküntüsü içine girmeden dengeleyebileceğiniz konusunda güvence verilmesini istiyorlardır.

Bu amaçla, mülakatı yapan kişiye stresle ve zamanlama çatışmalarıyla başa çıkmak için belirli yöntemleriniz olduğu ve evdeki baskının işi yapma kabiliyetinizi etkilemeyeceği konusunda güvence verin.

Benim için hafta sonları gerçekten önemlidir. Bence insanın şalterlerini tamamen kapatıp toparlanmak için biraz zaman ayırması çok önemlidir; böylece pazartesi sabahı tazelenmiş ve işe gitmeye hazır olursunuz. Hafta sonlarımı genellikle, büyük bir stres giderici olarak gördüğüm uzun bir yürüyüşe çıkarak veya başka bir açık hava aktivitesiyle geçiririm. Hatta en iyi fikirlerimin bazılarını uzun yürüyüşlerde bulduğum olmuştur. Ayrıca öğle tatilinde, mümkün oldukça, parkta hızlı bir yürüyüş yaparım, çünkü zihnimi temizliyor ve akşamüstü performansımı yükseltiyor. On yıllık kariyerim boyunca buna benzer küçük şeyler moral çöküntüsünü uzak tutmama çok yardımcı olmuştur. Buna ek olarak, partnerimle paylaştığım ortak bir ajanda ve gerçekten çok yardımcı bir kayınvalidenin yakınlarımda olması da kesinlikle faydalı oluyor.

52. Okuldaki notlarınız bu işteki başarınızın bir göstergesi midir?

Gerçek soru: *Doğru akademik seçimler yaptınız mı? Sonuçlarınız yeterince iyi miydi ve bunlar için sorumluluk alıyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Eğer övüneceğiniz kadar mükemmel sonuçlarınız yoksa, başkalarını suçlamadan ve savunmacı görünmeden akademik performansınızı anlatın.*

Bu soru sorulabilecek en hoş soru gibi gelmeyebilir ama aslında akademik performans hakkındaki diğer soruların daha az agresif bir şeklidir. Mülakatı yapan, "Neden notlarınız bu kadar düşük?", "Gereğinden fazla nitelikli misiniz?" ya da "Felsefe notlarınızın iş dünyası için iyi bir hazırlık olduğunu düşünüyor musunuz?" diye de soruyor olabilirdi. Bu nedenle bu sorunun aldığınız notlara ilişkin bir soru olduğunu değerlendirecek kadar zaman ayırın.

Eğer görüşmeci not sorusunun bu şeklini soruyorsa, muhtemelen akademi hakkında ne hissettiğinizi, eğitime yaklaşımınızın nasıl olduğunu öğrenmeye çalışmanın yanı sıra eksiklikler ve ödün vermeler hakkında makul konuşabilme kabiliyetinizi ve daha az olarak da okuldaki performansınızı ölçmeye çalışmaktadır (aslında bu muhtemelen CV'nizde zaten vardır).

Övünülecek mükemmel notlarınız varsa bu soruya cevap

vermek kolaydır. Bu durumda konuyla en ilişkili başarılarınızı, itici bir şekilde böbürlenmeden vurgulayın. Belki kulağa şöyle gelebilir:

İyi bir hazırlık olduğunu düşünüyorum. Kariyerime finansal analist olarak başlarken matematik notlarımın yardımcı olacağı açıktır ama karşıma gerçekten zorlu bir problem çıktığında, bana en faydalı olacak şey öğrenme ve problemi çözmeden bırakmama yeteneklerim olacaktır.

Öte yandan, eğer görüşmeciyi hayran bırakacak iyi notlarınız yoksa ihtiyatlı konuşmanız gerekir. Mülakatçı özgüven yoksunluğunuzdan kuşkulanmasın diye, mükemmel olmayan notlarınızı savunur görünmek istemezsiniz. Ne durumu suçlamak ne de kendinizi kurban gibi göstermek istersiniz. Her işveren performansına güvenilecek takım üyelerini ister.

Verdiğiniz ödünleri ve okulda veya üniversitede sizi en iyi gösteren unsurları vurgulamak daha iyi bir yaklaşım olur. Kimya dersinden zar zor geçmiş olabilirsiniz, ama belki bir kulüp lideriydiniz, çeşitli etkileyici stajlar tamamladınız veya üniversitedeyken gerçek iş deneyimi kazanmak için epey zaman harcadınız.

Her konuda istediğim mükemmel sonuçları alamadım ama bunun burada ne ölçüde iyi olacağımı etkileyeceğini sanmıyorum. Ay-

rıca girişimcilik derneğinin başkanlığını yürütürken ve üniversitenin radyo istasyonunda çalışırken başka beceriler kazandım. Hem eğlendim hem de hızlı düşünüp çabuk tepki vermeyi ve çok farklı türden insanlarla bağlantı kurmayı öğrendim. Ders notları önemli ama ileri düzeyde eğitimden elde edeceğiniz tek kazanç bu değildir.

53. Hoşa gitmeyi mi korkulmayı mı tercih edersiniz?

Gerçek soru: *Liderlik tarzınız nedir? Aynı zamanda şaşırtmacalı bir sorudan sıyrılacak soğukkanlılığa sahip misiniz?*

En akıllıca taktik: *Gizli seçeneği tercih edin: "Saygı duyulmasını tercih ederim."*

Bu soru kesinlikle, bu bölümün başlangıcında bahsettiğim ahlaki ikilemlerden biridir. Bu koşullar altında, cevap verirken verilen seçenekleri geçiştirerek başka bir sıfat seçmek olumludur. Bu durumda en iyi seçenek söylenmemiş "saygı duyulan" sıfatını seçmektir. Sadece verilen seçenekleri reddetmeden önce sorunun orijinal çerçevesini kabul ederek harekete geçtiğinizden emin olun. Şu şekilde olabilir:

Hmmm, korkulmayı kesinlikle istemem. Bence korku korkunç bir motivasyon aracıdır: İnsanlardan genellikle mantıklı olmadıkları, kişisel ve önceden tahmin edilemeyen şekilde hareket ettikleri için korkulur. Ben işlerimi kesinlikle bu şekilde yürütmem ve kimsenin böyle yaptığımı düşünmesini de istemem.

Herkes insanların hoşuna gitmek ister ama beğenilmenin tek başına yeterli olduğuna inanmıyorum. Birini beğenebilir ama yine de işinde iyi olmadığını düşünebilirsiniz. Ayrıca, bazen işi bitirmek için insanları rahatsız edecek şeyler yapmanız gerekir. Ben bana saygı duyulmasını tercih ederim. Kişisel ilişkilerde saygı duyulmak, beğenilmenin ve korkulmanın iyi bir karışımıdır ve iş arkadaşlarımın yaptığım her şeyin bütün olarak ekibin iyiliği için olduğunu anlamasını sağlar.

54. Şu ana kadar mülakat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Gerçek soru: *Diplomasi becerileriniz nasıldır?*

En akıllıca taktik: *Pohpohlama ve eleştiri arasındaki sınırda yürüyün.*

İlk bakışta bu gerçekten garip bir sorudur. Mülakatı yapan kişi görüşme hakkında biraz geribildirim alarak kendi mülakat becerilerini geliştirmeye çalışıyor olamaz herhalde? Siz de konu olan işle ilgili bir cevap veremezsiniz sanırım, değil mi? Ama belki de yanılıyorsunuzdur.

Mülakatçıyı eleştirebilme becerinizin işe girmek için önemli bir beceri olması ihtimali neredeyse hiç olmamasına rağmen, meslektaşlarla iyi ilişkiler yürütürken bir yandan da yapıcı geribildirim sunabilme kabiliyeti çok işe yarayacaktır.

Burada mülakatı yapanın son derece elzem olan diplomasi becerinizi sınamaya çalışması çok mümkündür.

Bu soruyu sormanın daha dolaysız yolu şöyle olurdu: *Bu süreci (ve/veya beni) diplomatik olabileceğinizi gösterecek şekilde eleştirin.*

Saygılı davranmak gerektiği için, iyi bir cevap dürüstlük ve yapıcı olma dengesini (örneğin, gereksiz ve açık bir dalkavukluktan sakınarak) ve görüşmecinin size beğenisinin devamını sağlayacaktır. Biraz şaşırdığınızı göstermek sorun değildir (ne de olsa bu alışılmadık bir sorudur) ama daha sonra sakin kalarak, duruşunuzu koruyarak ve içinizdeki diplomata yönelip devam eden sürecin doğru ve hoş bir değerlendirmesini yaparak devam edin. Aşağıdaki cevabın bir soru ile bittiğine dikkat edin. Her görüşmeci ona soru sordunuz diye sizi değersiz görmeye başlamaz, özellikle de orijinal sorusunu cevaplamışsanız. Onlara bir soru sormak, bu zor diyalogdan elinizde patlamadan önce kurtulmanızı sağlayacaktır.

Eh, aslında konferans odasına gelirken tesiste küçük bir tur atarak başlamamız çok hoşuma gitti ve benim işe özgü becerilerimi incelemeniz gerçekten harika oldu. Karşılaştığınız kalite kontrol sorunlarını nasıl ele alacağımı test ederken dikkatle irdelemem gerekti ve bu, nasıl çalıştığımı iyice araştırmamı sağladı. Şayet işi bana teklif ederseniz karşılaşacağım zorluklarla alakalı daha iyi bir fikir edinmemi

sağladı. Bununla birlikte, benim iş yapma tarzımı ve katılacağım ekip kültürünü konuştuğumuzu sanmıyorum. Takım etkileşiminin detaylarına girmeyi ve nasıl uyum sağlayacağımı görmeyi çok isterim. Bu konuyu mülakatın ilerleyen kısmında konuşacak mıyız?

55. Sizi neden diğer adaylara tercih edeyim?

Gerçek soru: *Muhtemelen işi yapmak için gerekli becerilere sahipsiniz ama nasıl bir insansınız? Şirkete ne gibi manevi değerler getireceksiniz?*

En akıllıca taktik: *Burada yetkinlikleri atlayın ve bunun yerine sizi neyin ayrı kıldığına odaklanın.*

Bu soru adayları şaşırtır. Diğer adayları tanımadığınız halde, nasıl olacak da kendinizi kıyaslayacaksınız? Burada sakinliğinizi korumanız için gereken püf noktası kıyaslama çerçevesini unutmak ve sadece soruyu en iyi kişisel karakter özelliklerinizi açıklamak için bir fırsat olarak almaktır.

Açıktır ki görüşmeciler sizi herkesten farklı kılanın ne olduğunu görmek için bu soruyu sorarlar ama muhtemelen asıl ilgilendikleri konu yetkinlikleriniz değildir. Mülakat için zaten seçilmişsiniz. Hiçbir insan kaynakları yöneticisi, CV'sine dayanarak işi yapabileceğine inanmadığı bir aday için zamanını harcamaz. Dolayısıyla bu soruyu sorarlarken duymak istedikleri şey, şirkete becerileriniz dışında getirebi-

leceklerinizdir. CV'nizin iş deneyimi bölümünde yakalayamadıkları en ilginç kişilik özellikleriniz nelerdir?

Bu, buraya kadar konuşmada üzerinde durmaya fırsat bulamadığınız manevi değerleri vurgulamak için bir fırsattır. Esasen size biraz övünebilmeniz için bir şans verilmiştir. Bu şansı kullanın, sadece kendinizi övmek konusunda çılgınca sınırı aşmamaya dikkat edin. Şu satırlar minvalinde bir şeyler düşünün:

Ben öğrenmeyi ve sürekli olarak gelişmeyi seven biriyim. Doğal bir merakım var. Konfor alanımdan çıkıp her ne yapıyorsam elimden geldiğince iyi yapmaya çalışırım. Kendi kendini motive eden, esnek biriyim. İş ortamında uyum gösterme gerekliliği vardır ve eğer bu bir eğitim kursuna gitmek anlamına geliyorsa, o zaman bunu yaparım; bu zemini kaplamak anlamına geliyorsa, yaparım; ekibi motive etmek demekse, yaparım. Ayrıca diğer meslektaşlarıma da bakarım, çünkü onlarda bende olmayan beceriler olabilir ve yardım istemekten korkmam. İşime kendimi sıra dışı bir şekilde adarım ve bunun kişilik özelliğim olduğuna inanıyorum. Ayrıca çok dürüstüm ve bana bir şey sorduğunuzda, duymak istediğiniz şey olup olmadığına bakmadan samimi düşüncemi söylerim. "Dürüst" sıfatının insanlara verilen bir ödül olduğunu düşünürüm, yaka rozetleri gibi. Cevabı dosdoğru vereceğimi bildikleri için etrafımdakilerin bana gelmelerinden memnun olurum.

Bu ayrıca böyle bir pozisyona başvuran bir aday için alı-

şılmadık olan becerilerinizi veya mülakatta henüz derinlemesine ele alınmamış özel yetenekleri vurgulamak için de iyi bir fırsattır. Buradaki fikir, kendinizi kabiliyetlerden oluşan eşsiz bir paket halinde işverene satmaktır. Belki şöyle bir konuşma olabilir:

Eminim ki bu yazılımı anlayan tek kişi ben değilim ama karmaşık, teknik kavramları günlük dile çevirme konusunda çok başarılı olduğuma inanıyorum ve teknik beceriye sahip kişiler arasında bunun oldukça nadir olduğunu düşünüyorum.

Veya:

Kuşkusuz görüşme yaptığınız tüm adayların çocuk bakımı deneyimi vardır ama ben bir yıl Paris'te eğitim gördüğüm için aynı zamanda akıcı bir Fransızca konuşuyorum ve bunu şu andaki işimde hem eğlence hem de eğitici dil dersleri için kullandım. Hem çocuklar hem de ebeveynler bunu çok sevdiler.

Bu soruyu duyduğunuzda, kesinlikle mülakatın gidişatı açısından olumlu bir işaret olarak görebilirsiniz. Eğer bu minvalde bir soru zahmetine girmişlerse, muhtemelen işi yapabileceğinizi düşünüyorlar ve sadece bunu sizinle yapıp yapmayacaklarına karar vermek istiyorlardır. Pek çok kişi işi yapabilir ama işverenin işe sizi almak istemesini sağlayacak özelliğiniz nedir?

56. İşyerinde Facebook veya YouTube gibi işle alakasız uğraşlarla vakit geçirmek doğru mudur?

Gerçek soru: *Buraya çalışmaya mı, oyun oynamaya mı geliyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Onların yerinde onların borusu öter. Beğenmiyorsanız, paralarını almayın.*

İşyerinde eğlenip oyalanmaktan başka hiçbir şey, yaşını almış işverenleri sinirden köpürtemez. Bu takıntılı ve zaman zaman mantıksız korku, Y kuşağının, işverenlerinin onlara ücret ödediği zaman diliminde, tüm günlerini YouTube'da geçirdikleri yönündedir.

Halbuki ofiste işi savsaklayanlar sadece bu kuşaktakiler değildir. Konunun en iyi şekilde, dijital teknolojiyle doğmuş olanlar ve eski yetişkinler arasındaki uçurumla tanımlanmasına rağmen, bu her jenerasyon için geçerlidir, özellikle de gelişmiş ülkelerde paranın ve gücün büyük kısmının II. Dünya Savaşı ile Soğuk Savaş arasındaki dönemde doğanların elinde bulunduğu düşünüldüğünde. Bu nedenle bu konudaki görüşleri evrensel olarak kabul görmese de göz ardı etmemek gerekir.

İşveren açısından, siz kremanın içine düşen kedilerin YouTube videolarını seyretmek için para almıyorsunuz. Ama

hangi ofise girerseniz girin genellikle pek de başka türlü olmadığı görülür.

İşyerlerinin Facebook'tan pornoya kadar belli bir bant aralığındaki her şeyin seyredilebildiği, muazzam işten kaytarma merkezleri haline gelmesinden duyulan korkuyu destekleyen pek çok araştırma vardır. Bu araştırmaların verileri genellikle doğrudan kaynağından gelmektedir ve bu itibarla büyük ölçüde itiraz edilemez: Ofislerde işten kaytarma gerçekten de çok yaygındır. ContentWatch'un yaptığı, alışkanlıkları araştıran bir çalışmada, Forbes dergisi şu alıntıyı yapmıştır:

- Baby-boomer kuşağı (1946–1964 doğumlular): İşyerinde günün 41 dakikasını boşa harcarlar.
- X kuşağı (1965–1981 doğumlular): İşyerinde günün 96 dakikasını boşa harcarlar.
- Y kuşağı (1982–2004 doğumlular): İşyerinde günde 2 saatlerini boşa harcarlar.

Onların açısından, genç kişileri iş gününde sosyal aramalardan zorla mahrum bırakılmaktan daha fazla kızdıran bir şey yok. Y kuşağının gördüğü şekliyle, onlar hayatta buralara kadar araştırma alışkanlıklarıyla dış yükümlülüklerini pürüzsüz bir şekilde kombine ederek gelmişlerdir, bu nedenle

kariyerlerinin geri kalanında da çoklu görev yapmalarında bir sakınca yoktur.

Peki internette gezinmenin ne kadarı fazladır? Aslında... Bir rakam bulmaya çalışmayı unutabilirsiniz. Burada rakam önemli değildir.

Bunun yerine, ister mantıklı bulun ister bulmayın, bu meselenin işveren için çok önemli bir konu olduğunu, size ne için para ödeniyorsa onun dışında bir şey yaparak geçirdiğiniz her anın görevi kötüye kullanmak olacağını anlıyor görünmelisiniz. Kısacası, işyerindeki kurallara uymalısınız.

İşvereniniz kendisine zaman zaman herkesin işi savsakladığının hatırlatılmasını istemez. Bunu zaten bilirler –işte ilk etapta bu yüzden bu konuyu sizinle gündeme getiriyorlar– dolayısıyla konudaki iki tarafı da düşünüyormuş gibi görünmeniz yararınıza değildir.

Size belli bir dizi iş yapmanız için para teklif edilmektedir: Eğer parayı alır ama istenenleri yapmazsanız, bu haysiyetsizlik olarak kabul edilir. Çoğu işyerinde sosyal medya kullanımı ya açık bir şekilde yasaklanmıştır ya da ciddi biçimde kısıtlanmıştır. Şayet bunun işverenin beklediği mantıksız bir talep olduğunu düşünüyorsanız, paralarını almayın.

57. Patronunuzun/meslektaşlarınızın sizin için söyleyeceği üç olumlu şey nedir?

Gerçek soru: *Geçmiş performansımız gerçekte nasıldır? Kendinizin farkında mısınız? Geri kalanlar gibi mi konuşacaksınız?*

En akıllıca taktik: *Anlatmayın, gösterin.*

Bu soruya doğal ve rahat bir üslupla cevap vermeniz tüm diğer sorulardan daha önemlidir. Sebebi iyi bir mülakatçının işi yapmaktan ziyade almak konusunda becerikli olan adaylara karşı savunmada olmasıdır. Bu tip (istediğiniz sıfatı verebilirsiniz) adaylar nadirdir ama organizasyon için son derece zararlı olabilirler. Fark edilmeleri de zordur. İş arkadaşlarının geribildirimi de bu kişileri tespit edebilmek için kullanılabilecek yollardan biridir; bu nedenle konu gündeme geldiğinde, en iyisi size doğru ve gerçek gelenleri söylemeye hazır olmanızdır. Ses tonunuz söylediklerinizi için garanti niteliğinde olacaktır.

İltifat alabilme kabiliyeti belli bir olgunluğa eriştiğinizin göstergesidir ve elbette çok kişinin yapabileceği bir şey değildir. Ve palavracı ve sahtekâr görünmeden kendinizi övebilme kabiliyeti, daha da büyük bir olgunluk göstergesidir, bu da herkesin yapabileceği bir şey değildir. Çoğumuzun bunun pratiğini yapması gerekir. Fazlasıyla mütevazı bir aday biraz özeleştiri pimini çekmeden uzun uzun kendini övmek

istemez, ama soru sizden eleştiri istemiyor: sadece iyi şeyleri istiyor.

Kendi hakkınızda konuşmanın en iyi yolu, kim olduğunuz yerine yaptığınız şeyi anlatmaktır. Kişisel özelliklerinizden başarı sonucunuz çıkarılacaktır. Eğer patronunuz gerçekten geçen yıl en yüksek performans gösteren satış temsilcisi olduğunuzu söylemişse, "Ben satışta harikayımdır," demek yerine bu haklı gerçeği dile getirmek daha kolaydır ve mülakatçının da daha çok işine yarar. Sayılarla ifade edilebilen başarı daima kendi lehinize konuşmaya üstün gelecektir.

Eğer mülakatı yapan kişi sizi mesleki başarılarınız yerine kişisel özellikleriniz hakkında konuşmaya zorlarsa, "çalışkan", "özenli" veya "girişimci" gibi bazı ucu açık sıfatları kullanmaktan kaçınmaya bakın. İnsan kaynakları danışmanları, iş görüşmesinde kendilerini tanımlamaları istendiğinde herkesin belirli kalıpları kullandığını bildiriyorlar. Aşırı sık kullanılan kalıplar pek çok yıllık araştırmaya konu olmuştur. İşte LinkedIn'in 2013 araştırmasındaki çok fazla kullanılmış kalıplar:

Sorumluluk sahibi
Stratejik düşünen
Yaratıcı
Etkin
Sabırlı

Uzman
Organize
Hırslı
Yenilikçi
Analitik

Bu kelimeleri mülakat sırasında kullanırsanız kendinizi kalabalıkta arka sıralara koyuyorsunuz demektir.

Teknolojinin vardığı noktayla, artık hepimiz cebimizde birer sözlük taşıyoruz. Bu nedenle daha az bilinen kelimeleri araştırıp bulmamak için bir mazeretiniz yoktur. Sadece seyrek kullanılan kelimeleri söylemek gösterişçilik izlenimi verebilir ama madem mülakatçı kişisel özelliklerinizi isimlendirmenizi istiyor, önceliğiniz kendinizi diğerlerinden ayıran kelime olmalıdır.

(Diğer adayların bu konuda çok çaba harcamayacaklarından emin olabilirsiniz: Her işverene sorabilirsiniz.)

Şunları kullanmak zor değildir:

- Kararlı mısınız? Hayır, metanetlisiniz (duygu ve şikâyetlerinizi göstermeden acıya ve zorluklara katlanırsınız).
- Girişimci misiniz? Hayır, risk ve belirsizlik durumlarında rahatsınız.
- Titiz misiniz? Hayır, özenlisiniz.

Açıkçası, kişisel ve mesleki başarılarınızın dürüst bir dökümünü çıkarmadan bu soruyu cevaplamanız mümkün değildir. Eğer bu zor geliyorsa –veya, daha büyük ihtimalle, durum değerlendirmesi için fazla mütevazıysanız– birisine sizin için ne diyeceğini sorun. Bu alıştırma, iyi niyetli arkadaşlardan işlemleri hafifletebilecek komik ve yeni fikirler çıkmasına sebep olabilir.

58. Kariyerinizde şimdiye kadar yaşadığınız en büyük terslik nedir?

Gerçek soru: *Zorluklar karşısında metanetli misiniz? Dürüst müsünüz?*

En akıllıca taktik: *Başarısızlıklarınız konusunda samimi, bunlardan çıkardıklarınız hakkında da olumlu olun.*

Bu soruya ilk tepkiniz içinizden bir ah çekmek olabilir. Elbette ki kimse başarısızlıklarının üzerinde durmak istemez ama böyle sorularda moralinizi fazla bozmamaya çalışın. Görüşmecinin yaşadığınız terslikleri sorgulamasını sadizm veya çelme takmaya çalışma olarak değerlendirmemek en iyisidir; bunun yerine bu soruyu son derece değerli iki karakter özelliğini göstermek için fırsat olarak görmelisiniz: içtenlik ve zorluklar karşısında dayanıklılık.

Böyle şaşırtmacalı bir sorudan alnınızın akıyla çıkmanın

sırrı aydınlıkla karanlık arasında bir denge sağlamaktır. Başınıza hiç böyle bir şey gelmediğini söylemeyin. Bunun yerine, gerçek bir terslik konusunda dürüstçe konuşun ama aynı zamanda deneyiminizin olumlu taraflarını da vurgulayın. Başarısızlık karşısında nasıl metin davrandığınızın ve sadece aynı hatayı tekrarlamamak bile olsa, bu deneyimden ne öğrendiğinizin üzerinde durun.

Görüşmeci, karşı karşıya kaldığınız belli bir durumdan ziyade sizin bir terslik karşısında nasıl tepki verdiğinizle ilgilidir. Sonuçta, bu tersliği başka birinin karşısında hem tevazunuzun, hem de neticede sizi daha da güçlü kılan, öğrendiğiniz dersin kanıtı olarak ortaya koymak istiyorsunuz. Bu yüzden, soruyu soranı başarısızlığınızın detayları ile bunaltmanıza gerek yoktur. Sadece genel bir görüş bildirin. Örneğin:

Son işimde büyük bir projeyi yönetmem istendi. Bir proje planı oluşturmak ve maliyetleri hesaplamak için danışmanlarla çalıştık ama planımızı CEO'ya sunduğumuzda çok büyük bir değişiklik istedi. İstediğinin asla yürümeyeceğini görebiliyordum ama o toplantıda bunu dile getiremeyecek kadar korkmuştum.

Bu yüzden CEO'nun talebini karşılamaya çalıştık ve sonuç bir felaket oldu. Bununla birlikte bu projede yer almak bana çok değerli iki ders öğretti. Birincisi, bir şeyin yanlış olduğu düşünüldüğünde

bunu dile getirmeyi: Bu en azından işe özenle yaklaştığınızı gösterir ve olası bir ciddi problemi önleyebilir. İkincisi, içsel bir kusuru düzeltmek konusunda, yanlış bir ümitle, yüklü miktar paranın yatırıldığı batık masraf yanlışının nasıl önlenebileceğini artık biliyorum.

Daha genç adaylar veya yeni mezunlar kariyerlerinde önemli bir terslikle karşılaşmamış olabilirler. Bu konuda mülakatı yapana karşı dürüst olun ama okul hayatınızdan veya iş deneyiminizden, azminizin ve olumsuz bir durumdan olumlu bir şeyler çıkarmanızın mesajını taşıyan bir örnek sunmaya çalışın.

59. Patronunuz uyuyakalmış ve bir müşteri toplantısına geç kalmıştır. Sizi arıyor ve müşteriye trafiğe takıldığını söylemenizi istiyor. Başka bir deyişle onun için yalan söylemenizi istiyor. Ne yaparsınız?

Gerçek soru: *Zor kararları nasıl verirsiniz? Kim daha önemli: Müşteri mi, patron mu? Ekibe mi kurallara mı değer verirsiniz? Standartlarınız nelerdir?*

En akıllıca taktik: *Çok nazik bir şekilde sorunun temelini çürütün. İmkânsız bir durum sunulduğunu ve hiç kimsenin mükemmel bir cevap beklememesi gerektiğini söyleyin.*

Demek ki mülakatınızı yapan kişi kuramsal bir ikilem ortaya koydu. Çok şanssızsınız! Kazanamazsınız. Bir yandan, herkes patronunuzu memnun etmeniz gerektiğini biliyor. Aynı şekilde, müşteri bir yana, hiç kimseye yalan söylenmemesi gerektiğini de herkes bilir. Peki, kariyerinizin bağlı olduğu patronunuzu mu ele vereceksiniz, yoksa ticari varlığınızın gerekçesi olan müşterinize mi yalan söyleyeceksiniz?

İkilemi ortaya koymak için kullanılan bu oldukça yüklü lisan bazen saçmalık noktasına varacak kadar yapay olabilir. Ne yazık ki *bir şeyler* söylemeniz gerekmektedir.

Peki nasıl cevap vereceksiniz? Başlamadan önce, bu ikilemler sizi bir şekilde etik açıdan şüpheli duruma düşürmeden cevaplanması %100 imkânsız olarak tasarlanmıştır. Bunu bilmek cevabı bilmektir. Sorunun doğasındaki imkânsızlığı vurgulayarak havayı yumuşatıp etkisini azaltın.

Cevabınızın kaçınılmaz olarak biraz yetersiz kalacağını ve gerçek hayatta genellikle daha fazla esneklik payı olduğunu belirtebilirsiniz.

Her şeyden önce, durum gerçekten tam olarak sizin tasvir ettiğiniz gibiyse o zaman her iki durumda da başım dertte demektir, çünkü hem yalan söylemek hem de patrona itaat etmemek yanlıştır. Bu nedenle yapabileceğim en iyi şey müşteriyi aramak, bol bol özür dilemek ve nedenini söylemeden patronumun geç kaldığını söyle-

mektir. Muhtemelen müşteriye toplantı için yeni bir tarih ayarlamayı tercih edip etmeyeceğini sorarım, bu her şekilde patronum için daha iyi bir seçenek olacaktır. Eğer biz geç kaldıysak bu zamanı müşteriye geri vermek kesinlikle bizim borcumuzdur ve müşterinin de bunu itiraf ettiğimizi duyması önemlidir. Bunun ötesinde, gerçekten emin değilim. Böyle bir durumda hiç bulunmadım.

Uzun lafın kısası, insanlara, size nasıl davranılmasını istiyorsanız öyle davranın. Kimse kendisine yalan söylenmesini istemez. Burada benim verebileceğim en iyi cevap budur.

BEŞ

YETKİNLİK SORULARI

"Son teslim tarihine yetişmek için çalıştığınız bir zamandan bahsedin" gibi yetkinlik soruları, özellikle profesyonelleşmiş mülakatçılar (işe alım danışmanları, insan kaynakları personeli) ve kamu sektöründe çalışanlar gibi, belli tipte mülakatçılar arasında çok popülerdir. Bu kişiler özel sektörde çalışan meslektaşlarına göre genellikle daha katı kurallara bağlı, test kutucukları işaretleyerek kimin alınması gerektiğine karar veren tarzda işe alım yapmaya zorunlu olurlar.

Yetkinlik soruları o kadar popülerdir ki bunlardan kaçmak mümkün değildir. Belirli bir durumda ne yapacakları hakkında yorum yapmasını istemek yerine, adayın önceden olmuş durumlar hakkında belirli örnekler vermesi istenir. Arada dünya kadar fark vardır. Yetkinlik soruları genellikle işi yapabilen kişilere naneli sakız gibi canlandırıcı bir etki yaparken sadece ağzı çok laf yapanlarıysa kriptonit gibi güçsüzleştirir, üç aşağı beş yukarı açık uçlu soruların aksine. Deneyimli bir görüşmeci bunu bilir ve iş görüşmesini açık uçlu sorularla yetkinlik soruları arasında dengede tutar.

İstenen yetkinliklere sahip olduğunuzu varsayarsak, yetkinlik temelli sorulara cevap vermek çok basittir. Bunun en yaygın yöntemi Durum, Görev, Eylemleriniz ve Sonuç sıralamasını izlemektir.

Yetkinlik soruları bölümümüzde, okuduğunuz her soru herkesin yetkinlik tanımı ile bağdaşmayabilir ama bu soruları grupladım, çünkü esasında hepsi aynı mesele ile ilgilidir, yani, "Elinizdeki işi ne kadar iyi yaparsınız?"

Genellikle görünenin aksine, mülakatı yapan kişilerin bulmaya çalıştıkları şey özünde başvurduğunuz işi yapıp yapamayacağınızdır. Bunu yapmak için her işe özgü ön koşullar listesi vardır. Sorular bu özelliklere sahip olup olmadığınızı bulmak için kullanılır.

60. Almanız gereken son büyük karar neydi?

Gerçek soru: *Sorunları nasıl muhakeme ediyorsunuz? Yaklaşımınız bu rol için uygun mudur?*

En akıllıca taktik: *Söz konusu iş için son derece önemli olabilecek bir muhakeme tarzını vurgulayarak, mülakatı yapan kişiye karar süreciniz hakkında bir pencere açın.*

İşyerinde herkes zorlu kararlar alır ama bunu herkes aynı şekilde yapmaz. Bu soru aklınıza girmek ve nasıl mantık

yürütüp alternatifleri nasıl değerlendirdiğinizi görmek için tasarlanmıştır.

Cevap son derece dolambaçsız olmalıdır: Dürüst olun, yakın geçmişteki bir kararınızı seçin, mülakatçıya karar ve düşünce sürecinizi açık, kısa ve öz bir şekilde anlatın.

Birçok şey başvurduğunuz role bağlıdır. İş hedeflerini ve insani kaygıları dengelemek için çelik gibi sinirler gerektiren bir yönetim pozisyonu mu? Verilen ödünleri değerlendirdiğiniz bir konudan örnek verin.

Tedarikçilerimizden biriyle ilişkimizi bitirip bitirmemek konusunda karar vermem gerekti. Yıllardır birlikte çalışıyorduk ama bir süredir tedarik ettikleri malların kalitesinde düşüş vardı. Pek çok kez uyardık ama hiç gelişme olmadı. Bağlantıda olduğum kişiyle iyi iş ilişkilerim vardı ve bu anlaşmayı bozmanın firma için darbe olacağını biliyordum ama önceliği kendi müşterime vermek zorundaydım. Bu yüzden alternatifleri araştırdıktan sonra tedarikçiyi değiştirdim. Bu kararı almak zor oldu, çünkü başka insanların geçimini etkileyeceğimin farkındaydım ama hâlâ bunun gidilecek doğru yol olduğunu düşünüyorum.

Karmaşık hesaplar yapacak bir matematik sihirbazı mı arıyorlar? Bu durumda yapacağınız en iyi şey veri odaklı bir kararınızdan bahsetmektir. Sayısal becerilerinizin yanı sıra

bunları insani bağlamda karmaşık bir duruma uygulama kabiliyetinizi de vurgulayacak bir karar seçin.

Buradaki fikir, başvurduğunuz rol için kilit bir alanı vurgulayan bir karar seçmektir. Bu, empati yeteneğinizi ve insanların tuhaflıkları konusunda güçlü sezginizi, analitik becerilerinizi, zor kararlar için cesaretiniz olduğunu, daha büyük resmi görebilme yeteneğinizi, zaman baskısı altında sakin kalışınızı veya tasarımla, marka ve estetikle alakalı sorunları içsel olarak kavrayabilişinizi vurgulamayı gerektirebilir. Her zamanki gibi, kendinizi kuramsal bir cevap toparlamakla uğraşırken bulursanız, işin özellikleri yol gösterecektir.

61. Teslim tarihi için çalıştığınız ve yetişemediğiniz bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *İşlerinizi nasıl öncelik sırasına koyuyorsunuz, nasıl organize ediyor ve zaman baskısı ile nasıl başa çıkıyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Durum, Görev, Eylem, Sonuç tekniğini uygulayın ama insancıl olun.*

Kitabın bu bölümünde, muhtemelen bir kalıbı çok çabuk fark edeceksiniz: Bu tür soruların çoğu "Bana şöyle şöyle bir zamandan bahsedin..." diye başlar. Eğer mülakatçının bu tür

sorulardan çok sık kullandığını düşünüyorsanız, o zaman bu yetkinlik temelli bir mülakat yaptığınızın açık bir işaretidir.

Bu tekniği hayata geçirmekteki fikir, bir adayın gelecekteki muhtemel performansını ölçmek için geçmişteki belirli örneklerin beceriler hakkında genel iddialardan daha iyi bir gösterge olmasıdır. Dolayısıyla, eğer birinin zaman baskısının üstesinden gelip gelemediğini öğrenmek istiyorsanız, "*Baskı ile nasıl başa çıkıyorsunuz*?" gibi doğrudan bir soru sormak yerine, sıkışık bir son tarih hikâyesini öğrenmek daha iyidir.

Teori basittir ama eğer daha geleneksel bir mülakat üslubu bekliyorsanız, yetkinlik bazlı bir yaklaşım sizi afallatabilir. Açık uçlu olduğu belli bu soruların sizi şaşırtmasına izin vermeyin. Cevabınızı düzenlemenize yardım etmek için basit, yapılandırılmış bir teknik vardır.

Bu bölümün girişinde Durum, Görev, Eylem, Sonuç tekniğinden bahsettim. Aşağıda cevaplarınızı şekillendirmek için tekniği nasıl kullanacağınızla ilgili açıklama vardır:

- **Durum/Görev:** Mülakatçının anlatmak üzere olduğunuz hikâyeyi anlaması için gereken arka planı açıklayın. Karşı karşıya kaldığınız durum neydi? Bunu çözmek için hangi görevleri üstlenmeniz gerekti? Durumun önem ya da zorluğunun yanı sıra eylemlerinizde karşılaştığınız kısıtlamaları da ekle-

yin. Hedefiniz hakkında son derece açık olun. Bunu "zemin hazırlamak" olarak düşünün.

Örnek: *Acme'de çalışırken ticari fuarlarda firmayı temsil etmekten sorumluydum. Oradaki ikinci yılımda, düzenli olarak katıldığımız üç etkinlik birbirinden bir ay arayla programlanmıştı; genellikle bu etkinlikler çok daha uzun bir süreye yayılırdı. Bu, çok kısa bir zamana sığdırılmış çok fazla çalışma anlamına geliyordu. Bu fuarlar şirket için yeni müşteri yaratmakta önemli bir kaynaktı, bu nedenle katılıp ürünlerimizi sergilememiz elzemdi.*

- **Eylemler**: Durumu çözmek için ne gibi somut eylemlerde bulundunuz? Kendinizi her zaman işi başarıya yönlendiren biri olarak sunmak istersiniz. Kredi konusunda açgözlü davranmayın ama kendinizi kurtarılma ihtiyacında veya durumun kurbanı gibi de göstermeyin. Her zaman görüşmecinin hangi becerileri istediğini dikkate alın ve bunları açıklayın.

Örnek: *Zorlukları severim ama durumu uzun uzun, ciddi bir şekilde incelediğimde üçünü birden istediğim standartlara göre hazırlamanın imkânsız olduğunu fark ettim. Bu nedenle bir öncelik sıralaması yapmam gerekti. Biri diğer ikisine göre bizimle daha az alakalıydı; bu yüzden yöneticimle sadece bu ikisine odaklanmaya karar verdik. Bu karara bağlandıktan sonra her öğe için geçici son teslim tarihli,*

detaylı bir yapılacaklar listesi hazırlayabilirdim. Bu şekilde şirketi gerçekten iyi temsil etmek için gerek duyduğum tüm malzemeler elimde olacaktı.

- **Sonuçlar:** Olayın sonucu neydi? Unutmayın ki herkes mutlu sonları sever ve iş hayatında sayılarla ifade edilmiş mutlu sonları çok daha fazla severler.

Örnek: *İki etkinlik de hiç aksamadan yürüdü ve satış departmanımıza gerçekten sağlam müşteriler getirmeyi başardım. Bunlardan biri yüz bin sterlin tutarında bir kontrat ile son buldu; bu nedenle sonuçta üçüncüden vazgeçmiş olduğumuza çok memnun oldum.*

Gördüğünüz gibi, yetkinlik temelli mülakatta etkilemek tamamen seçtiğiniz hikâye ile ve bunu ikna edici bir şekilde, somut detaylarla donatmanızla ilgilidir, bu yüzden bu tür bir mülakata hazırlanmak özellikle önemlidir. Yukarıdaki örnek, mülakatçının soruyu sorarken ilgilenmesi muhtemel kabiliyetleri ortaya koyduğu için kazanan bir örnektir: organizasyon kabiliyeti, öncelik verme becerisi ve baskı altındayken sakin kalabilme.

Biraz aksilik ve başarısızlık dahil etmekten çekinmeyin. Bu sizi insani kılar ve dinleyiciyi samimiyetiniz konusunda ikna etmeye yardımcı olur. Her işin zorlukları vardır. Mülakatı yapan da bunları nasıl halledeceğinizi anlamak istiyor.

Yapılandırılmış bir sistem olarak, "Durum, Görev, Eylemler, Sonuçlar" cevaplarınıza yön vermeye ve sinirlerinizi yatıştırmanıza yardım edebilir. Ama bu işleyişi bir robot gibi takip ederseniz, kalıplaşmış veya katı görünme riskiniz olacaktır. Her kilit bölüme değindiğinizden, bunu yaparken doğal ve sohbet eder tarzda yaptığınızdan emin olun. Yine, pratik yapmak yardımcı olabilir.

62. Uğraşmak zorunda kaldığınız büyük bir değişiklikten bahsedin

Gerçek soru: *Değişim olduğunda kaçındınız mı, uyum mu sağladınız? Hâlâ değişim için enerjiniz var mı? Uyum sağlama yeteneğinize on üzerinden kaç puan verirdiniz?*

En akıllıca taktik: *Değişimi rastlantısal bir engel olarak değil de sürekli ve gerekli bir demirbaş olarak düşündüğünüzü gösterin.*

Ne yazık ki günümüzde dünyanın çok hızlı değiştiğini gözlemleyerek beğeni toplayamazsınız. Hızlı değişimin ne olduğunu herkes biliyor, çünkü her yerde görüyorlar. Ayrıca, bu belli soru bir yetkinlik sorusudur. Bu da demek oluyor ki, mülakatçı yaşadığımız bu eğlenceli dünyanın büyük resmine dair bir vaaz değil, tarihler, yerler, isimler ve sonuçlar duymak istiyor.

Neyse ki kariyerinde değişim olmayan kimse yoktur.

Sadece bir değil, kolaylıkla birkaç örnek verebilirsiniz. Bu örneklerin herhangi birinde değişimi maruz kalınan bir çile değil, bir büyüme fırsatı olarak göstermeniz önemlidir.

İyi bir cevap, değişimin belli, olumlu sonuçlarını kabul etmekle başlar ve sonra zamanda geriye, geçmişteki kötü günlere doğru döner.

Hükümet inşaat işçileri için sağlık ve güvenlik sınavlarını uygulamaya soktuğunda şantiyede daha az kaza ve ayrıca daha iyi işçilerle karşılaşacağımız belliydi. Ama şantiyede ustabaşı olarak, yirmi yıldır tanıdığım kalifiye işçilere, şimdi okula geri dönme zamanı olduğunu, aksi takdirde işten atılacaklarını söylemek zorundaydım. Bazıları bundan hoşlanmadı ve sebebini anlayabiliyorum. En fazla itiraz eden kişinin teknolojiden korkan biri olduğu ortaya çıktı. Sınavın bilgisayar temelli olduğunu duymuştu, bu yüzden ona sınavın aslında tam da bilgisayarla alakalı olmadığını, sadece fare kullanarak üstesinden gelinebilen, kolay bir yazılım olduğunu gösterdim. İşçi sınavı geçti ve şantiyede hiç kimse sınavlar yüzünden işi bırakmadı ama başka yerlerde çok bırakan oldu. İnsanların neden değişime karşı çıktıklarını bulmanız gerekir. Bazen size beyan ettikleri sebep olmuyor. Eğer işimde değişiklik olmasaydı, başka bir şey yapardım. Ve artık daha az meslektaşımı hastanede ziyaret ediyorum.

Bu cevabın gösterdikleri:

- Yeni deneyimlere açık olmak;

- Kötü atmosfer değişimi sırasında yoluna devam etmenin genellikle olumlu şeyler yaratmak;
- Değişime karşı çıkan kişilerin aklına girildiğinde, çoğunun sadece korktuğu, tembel veya sıkıcı olmadıkları.

Eğer işveren firmadaki bir değişim örneğinden bahsederek cevabınızı bununla ilişkilendirirseniz faydası olacaktır. Basında çıkanlara ve firmanın web sitesinin haber bölümüne bakın, firmanın muhtemelen konuşmaktan memnuniyet duyacağı değişimlere örnekler bulacaksınız.

Bu cevap ayrıca değişimin sizi hiçbir zaman işinizdeki nihai hedefe odaklanmaktan alıkoymadığını, küçük meselelerin sizin için önemli olmadığını göstermenize de yardımcı olur. Örneğin, eskiden havayollarında kabin görevi havalı bir meslekti. Artık o kadar havalı değil ama bunun insanları acil bir durumda uçaktan indirmekle hiçbir ilgisi yok, kabin görevlilerinin aslında prensipteki işleri bu olmasına rağmen.

Maksimum etki için, isteğe bağlı mesleki gelişim kursuna gitmeniz gibi, değişim için gönüllü olduğunuz bir olayı örnek verin.

63. Birini bir şey yapmaya iknra etmeniz gereken bir zamanı anlatın

Gerçek soru: *İnsanlar zor varlıklardır. Onlarla nasıl başa çıkacağınızı biliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *İnsanları ikna etmeyi başarmanıza değil, nasıl ikna ettiğinize odaklanın.*

"Bana şunu şunu yaptığınız zamandan bahsedin" türünde yetkinlik bazlı sorulardan birkaçını zaten gözden geçirdik, yani bunun farkının ne olduğunu sorabilirsiniz. Bu iyi bir nokta: "Durum, Görev, Eylemler, Sonuçlar" metodunun temel mekanizması bu soruların hepsi için aynı kalıyor. Peki buna hâkim olduktan sonra geriye ne kalıyor?

Analizin bir sonraki aşaması sadece sorunun ardındaki yetkinlikleri hesaba katmaktır. Görüşmeci cevapta hangi özelliklerinizi veya becerilerinizi gösterdiğinizi görmek istiyor? Örneğin burada ikna konusundaki bu soru, insanların becerilerini ölçmek için klasik bir girişimdir. Görüşmeci muhtemelen şunlara benzer özellikler arıyordur:

- Empati kurabilme
- Çekicilik ve dostane ilişki kurma
- Özgüven ve bazen girişimcilik
- Esneklik

- Çatışmaları/zorlu konuşmaları idare edebilme becerisi
- Egonuzu bir kenara bırakabilme yeteneği, alçakgönüllülük
- Başkalarını anlama ve motive edebilme yeteneği

Kuşkusuz tam olarak gereken beceriler role ve şirket kültürüne bağlı olarak değişir, bu nedenle cevaplamadan önce görüşmecinin ne tür beceriler görmek istediğini düşünmek için biraz zaman ayırın. Sonra da DGES'yi kullanarak bunları gösteren bir cevap oluşturun. Örneğin:

ABC'de çalışırken altı tasarımcıdan oluşan bir grubu yönetiyordum. Bazıları zaman çizelgelerinde daha fazla esneklik ve zaman zaman evden çalışma fırsatı istemek için bana geldi. Verimlilik konusunda biraz araştırma yapmıştım ve yaratıcı insanların genellikle bu tür bir özgürlükten faydalandığını biliyordum ama yönetim genellikle bunu vermekte isteksiz oluyordu. Yöneticimi ikna etmek için yönetimle alakalı bir bilgi kaynağından esnek çalışma programının etkinliği, işe alım ve işte kalma konularında olumlu etkisi ve bunları yürütmek için en iyi eylemler üzerine çeşitli çalışmalar içeren küçük bir sunum hazırladım.

Patronumun verimlilik konusunda endişelendiğini biliyordum, bu nedenle bu kaygılara karşı izleyebileceğimizi umduğum temel göstergeleri toparladım. Yönetici ile bir buluşma ayarladım ve insan

kaynaklarını da işin içine kattım, çünkü onların da politika değişikliğini onaylaması gerekiyordu. Patronum bu plana pek bayılmamıştı ama ben silahlarıma bağlı kaldım ve tüm unsurların üstünden geçerek her itirazına karşılık verdim. Patronum hazırlığımdan etkilendiğini ve bu konuda düşüneceğini söyledi. Bir hafta sonra değişikliği uygulamak için başlama talimatı verdi. Takımım havalara uçmuştu: Sadece verimlilik 20% artmakla kalmadı, bundan kısa bir süre sonra bu işin temel cazibelerinden birinin esnek çalışma saatleri olduğunu söyleyen, gerçekten yıldız bir tasarımcıyı işe almayı başardım.

Bu cevabın sadece "ikna kabiliyeti" kutucuğuna tik atmakla kalmayıp adayın diğerlerini nasıl ikna ettiğini, empati (yöneticinin itirazlarını öngörmek), danışma (insan kaynakları ile ilişkilendirme ve tasarımcıları dinleme) ve azim (itirazlara rağmen mücadeleye bağlı kalmak) gibi kilit beceri bileşenlerini nasıl vurguladığını fark etmeniz yerinde olur.

64. Bana işinizde uğraştığınız halde yürümeyen bir şeyden örnek verin. Bundan ne öğrendiniz?

Gerçek soru: *Yenilikçi olurken başarısızlığa uğramaktan çok mu korkuyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Bu soruyu engeller ve başarısızlıklarla alakalı sorularla karıştırmayın. Bu soru deneme isteğiyle ilgilidir.*

Görünüşte bu soru adaylardan bir başarısızlığı kabullenmelerini isteyen sorulara benzer ama eğer görüşmecinin burada öncelikle zayıflıklarınızı ortaya çıkarmaya çalıştığını düşünüyorsanız muhtemelen niyetini yanlış anlamışsınız demektir.

Uzun süreye yayılmış başarısızlık ile hızlı, üretken bir deney (doğası gereği genellikle başarısızlıkla sonuçlanır) arasında fark vardır. Şirketler, çok büyük miktarda kaynak adadıkları projelerin başarısızlıkla sonuçlanmasından hiç hoşlanmazlar ama çoğu, bazen başarısız olması anlamına gelse de yeni şeyler denemek ister. Lider reklam ajansı WPP'nin bir birimi olan Grey New York, risk almayı ve yenilikçiliği cesaretlendiren "Kahramanca Başarısızlık" ödülü bile vermektedir.

Bu birimin Dünya Yaratıcılık Grup Başkanı Tor Myhren, *Wall Street Journal*'a bu alışılmamış ödülü, halkının gitgide daha muhafazakâr olmasına bir tepki olarak gördüğünü açıklamıştır. "Biraz risk almayı ödüllendirmenin tepki olabileceğini düşündüm," diyor gazeteye. Myhren, bu yaklaşımı deneyen tek kişi değildir. SurePayroll "En İyi Yeni Hata" ödülünü verirken, oyun şirketi Supercell her başarısızlığı şampanyayla kutluyor.

Bu örneklerin amacı nedir? Eğer mülakatınızı yapan kişi "denediğiniz ama yürümemiş" işleri sorarsa, muhtemelen

risk almanın ve zaman zaman başarısız olmanın yaratıcılığın bir parçası olduğunu anlayıp anlamadığınızı –ve kendinize yaratıcı olmak konusunda izin vermeyecek kadar mükemmeliyetçi olup olmadığınızı- test ediyordur.

Öyleyse doğru cevap, yanlış adımlarınızı hafifsemek değil, yeni şeyler denediğinizi, bunların işe yarayıp yaramadığını hızla değerlendirebildiğinizi ve eğer yaramıyorsa yola devam etmeyi bildiğinizi vurgulamaktır. İşinizi geliştirmek için risk almaya ve deney yapmaya istekli olduğunuzu gösterin.

İşyerinde deney yapmanın ve yeni şeyler denemenin gerçekten önemli olduğunu düşünüyorum. Kuşkusuz her zaman işe yaramaz ama genellikle süreçten değerli bir şeyler öğrenebilirsiniz. Maliyetleri sınırlamak için yeni inisiyatifler almak önemlidir.

Örneğin XYZ şirketinin müşteri servisi departmanını yürütürken servislerimize kayıt yaptırmayı düşündüklerini ama yıllık kontrat yapma zorunluluğu nedeniyle ertelediklerini söyleyen çeşitli potansiyel müşterilerle konuştum. Ekiple bu konuyu konuştum ve aydan aya ödeme planı sunmaya karar verdik. Ayrıca başarıyı nasıl ölçeceğimizi de konuştuk ve ben yeni seçeneğin maliyeti ile gelirlerini dikkatle izledim. Çok geçmeden yeteri kadar yıllık kontrat yapmamış olan müşterilerin yalnızca birkaç aylığına üye olduklarını ve bu kısa süreli hesapları yönetmenin ek yönetim maliyetlerinin ek geti-

rilerinden daha fazla olduğunu fark ettik. Deneyi yaklaşık altı ay sonra sonlandırdık ama bu deneyim bize uzun vadeli kontratlara daha sıkı tutunmamız gerektiğini ve müşteriler söz konusu olduğunda niteliğin nicelikten daha önemli olduğunu öğretti.

65. Bana üst düzey bir çalışanla fikir ayrılığı yaşadığınız bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *Ofis politikaları söz konusu olduğunda ara bozup kavga çıkaran biri mi olursunuz, yoksa anlaşmazlıkları olgun, verimli bir şekilde halledebilir misiniz? Burada çocukça tartışmalar yaşansın istemiyoruz.*

En akıllıca taktik: *Açık ve dürüst bir şekilde cevap vererek işi iyileştirmek için bir yetişkin gibi tartışabileceğinizi gösterin.*

Hiç kimse bir mülakatta "Ben idaresi zor biriyim! Eğer ofiste bir kan davası, iştah açan bir dedikodu veya uzun süredir devam eden bir kin varsa, muhtemelen ben de bunun parçasıyımdır," demez.

Görüşmeciler de bunu bilirler ve çatışmayı nasıl hallettiğinizi, kişisel ve mesleki meseleleri sağlıklı bir şekilde ayırıp ayırmadığınızı anlamak için direkt soru sormaktan daha soyut yöntemler bulmuşlardır. Bu soru da bu yöntemlerden biridir.

Cevabınızın başarısı, üslubu kadar içeriğine de bağlıdır.

Soruyu cevaplarken karşı tarafa anlaşmazlıklarınızı hallettiğiniz şekilde sıcaklık, anlayış, mantık ve profesyonellik iletmek istersiniz. Politik tartışmalardan, incinmiş duygulardan, belli bir alan veya etki üzerinde savaşmaktan uzak durun. Bunun yerine, ihtilaflı bir iş sorununda bir cevaba ulaşmak için profesyonel kişilerin birlikte oturup çalıştığı bir örnek sunun. Kanıt ve duygusal zekâ kullanarak yapıcı bir şekilde fikrinizi savunma kabiliyetinizi vurgulayın.

Son işimde satış stratejisi hakkında bir anlaşmazlığım oldu. Eskiden işleri telefonla hallederdim ama yönetim taktik değiştirmemizi ve dışarı çıkıp dolaşarak satmamızı istiyordu. Bu benim için zamanımı en iyi kullanma şekli değildi. Önce telefon aracılığıyla bağlantı kurmak, sonra da en iyi müşteri adaylarımız için özel tasarlanmış bir pazarlama çözümü geliştirmek gerektiğini düşünüyordum. Ayrıca oldukça büyük bir firmaydık ve kapı kapı dolaşmak doğru bir imaj oluşturmayacaktı.

İşleri yapmanın daha iyi bir yolu olduğunu söyledim ve önüne çıkan fırsatlara hemen saldırmadan önce doğru düzgün değerlendiren, profesyonel bir kurumdan çok kapı kapı dolaşan bir satış şirketi olarak görünmemizi isteyip istemediklerini sordum. Yönetim yaklaşımımı denememe izin verdi ve bu işe yaradı, bunun üzerine bunu bölgesel satış gücüne uyguladılar. Oraya gireli henüz iki buçuk ay olmuştu; bu yüzden bir şey söylemeden önce iki kere düşünüyordum ama probleme metodik bir şekilde yaklaşmanın verimliliği artıracağından emindim ve sonuçta haklı olduğum kanıtlandı.

66. Eğer iş size teklif edilirse önceliğiniz ya da değiştireceğiniz şey ne olur?

***Gerçek soru**: Danışma ve inisiyatif alma arasında iyi bir denge kurabiliyor musunuz? Bir şeyleri değiştirmeye çalışıp insanların ayağına basacak mısınız?*

***En akıllıca taktik**: Şirketin ne ölçüde inisiyatif alma/değişiklik istediğine karar verin ve cevabınızı ona göre oluşturun.*

Bu sorudaki en önemli sözcük "veya"dır. Öncelikleriniz ve yapacağınız değişikliklerden söz etmek iki çok farklı meseledir. İlki her pozisyona uygulanabilir ve daha çok intibak etme yaklaşımınızın nasıl olacağı ile ilgilidir. İkincisi statükoları sarsma odaklıdır ve genellikle şirketin aktif bir şekilde değişim aradığı yönetim düzeyindeki pozisyonlar veya durumlar için daha uygundur. Burada yapmanız gereken, bu belirli pozisyon için "veya"nın iki tarafından hangisinin daha uygun olduğunu bulmaktır.

Öncelikler

Önemli değişimlerle az, kişisel performansla daha fazla alakalı olan roller için yeni işinizin hızına nasıl ayak uydurmayı planladığınızı vurgulayan bir cevap olmalıdır. Ne kadar irdelerseniz irdeleyin, neyin içine girdiğinizi tam olarak bile-

mezsiniz, bu nedenle intibaka odaklanan cevapların kazanma şansı yüksek olur. Şunlardan bahsedebilirsiniz:

- İş arkadaşlarınızı tanımak
- Müşteriler hakkında bilgi edinmek
- Şirketin ürünlerini ve hizmetlerini incelemek

Eğer başvurduğunuz role, şirkete, ürünlerine aşinaysanız, bahsedebileceğiniz bazı genel öncelikler vardır. Her zamanki gibi, bu zorlukları ele alışınızı geçmiş deneyimlerinizden kanıtlar göstererek desteklemeniz iyi olacaktır. Bu aşağı yukarı şöyle olabilir:

- ***Değer katmak:*** *İlk ayımda, daha önce konuştuğumuz kilit projeye başlayarak odaklanmayı çok isterim. Son işimde de benzer bir işle uğraşıyordum, yani şu adımları atarak projeye hemen değer katabileceğimi düşünüyorum....*
- ***Bir meslektaşın işini kolaylaştırmak:*** *Son işimde, destek sağladığım insan kaynakları yöneticileri için yeni bir iş akışı uygulayarak adayların izini sürme işini gerçekten geliştirmeyi başardım. Burada bu deneyimimi hemen kullanarak yeni meslektaşlarımı pek çok endişeden kurtaracağımı ve idari işlerdeki zaman israfını gidereceğimi umuyorum.*
- ***Daha fazla para kazanmak:*** *Son işimde, daha önceden yaptığımız kontratları tekrar gözden geçirerek ve işleri düze-*

ne koyarak departmanımızın müteahhitlik maliyetlerinden yıllık %15 tasarruf etmesini sağladım. Bu sayede yedi yerine sadece dört müteahhit ile çalışmaya başlamıştık. Yani ilk önceliklerimden biri benzer bir tasarruf yapıp yapamayacağımı anlamak için şirketinizin çalıştığı müteahhitleri gözden geçirmek olurdu.

Değişimler

Eğer sizden özellikle bir şirketi toparlama işi istenmişse, yenilik getirmeniz için iş verilecekse veya bunların dışında bir şekilde rolün değişiklikler yapmakla ilgili olduğunu hissediyorsanız, hiç durmayın ve uğraşılması gereken bazı alanları vurgulayın. Ama tedbirli olun, bu şaşırtmacalı bir sorudur.

Hiç kimse yeni iş arkadaşlarının deneyim ve fikirlerini hiçe sayarak işleyişe burnunu sokan çokbilmişlerden hoşlanmaz; bu nedenle geliştirilecek alanları önerirken keyfi davranan bir despot gibi görünmemeye dikkat edin. Danışma ve bilgi toplama ihtiyacını vurgulayın. *Geliştirmek, incelemek, katkı yapmak* ve *iyileştirmek* gibi kelimeler *değişim, revizyondan geçirmek, dönüşüm* veya *düzeltmek* gibi kelimelerden daha etkili olabilir. Siz fikirleri masaya getirdiğinizi açıklamak istiyorsunuz, bir zorba olduğunuzu değil.

Öte yandan, inisiyatif almak yöneticiler için temel bir

özelliktir, bu nedenle bu soruyu tamamen geçiştirmeyin. Cevabınızın hemen girişmeye hevesli olduğunuz birkaç sağlam konu içermesi gerekir.

67. Bu şirket için neden uygunsunuz?

Gerçek soru: *Herhangi bir iş mi istiyorsunuz, yoksa bizimle özellikle mi ilgilisiniz?*

En akıllıca taktik: *Kendinizi şirket hakkındaki bilgilerle donatın, böylece kesinlikle uygun olduğunuzun kanıtını sunabilirsiniz.*

(Kısa bir not: Burada vurguyu kendiniz üzerine de şirket üzerine de yapabilirsiniz. Sorunun asıl amacı ya kendinizi satmanız ya da özellikle bu firmaya katılmak istemenizin gerçek motivasyonunu açıklamaktır. Elbette ikisinin iç içe geçtiği bölümler de olacaktır ama olayların akışına göre hareket etmeniz gerekir. Eğer sorunun sizin benzersiz özelliklerinizle alakalı olduğunu düşünüyorsanız, "Neden sizi diğer adaylara tercih edeyim?" bölümüne bakabilirsiniz. Eğer odak noktanız özellikle bu organizasyona katılmaksa, aşağıdakileri okuyun.)

Herkes istenmek ister. Bir cuma akşamı randevunuz için geçerli olanlar mülakat yaptığınız bu şirket için de geçerlidir. Eğer romantik potansiyeli olan bir akşam için birini seçip de onu sadece tesadüfen seçtiğinizi, çünkü e-postanıza cevap

vereceğini düşündüğünüzü söylerseniz bu pek etkili olmaz. Aynı şekilde, çekici bir cevap sunmadığınız sürece mülakatçı da etkilenmez. En iyi cevap bu belirli işle alakalı somut bir motivasyon sunmanız olur.

Şirketin ve/veya ürünlerinin uzun zamandır hayranı olmak veya bu sektör için uzun zamandan beri bir tutkunuzun olması ideal bir temeldir. Kariyerinizin yörüngesini değiştiriyorsanız, şirkete aşina değilseniz veya işin piyasasında yeniyseniz cevap daha zorlaşır ama korkmayın: Bu soruya biraz hazırlanarak vereceğiniz mantıklı bir cevapla yolunuzu açabilirsiniz.

Örneğin mülakattan önce şirketin sosyal medyasında bulunanlara bir bakın. Web sitesini araştırmak gibi bu da kurumun kişiliği hakkında bir fikir verir. Şirketin misyon tanımına ve değerlerine özellikle dikkat edin. Şirketin kültürüne ve kurumu diğerlerinden ayrı kılan inançlarına dair fikir sahibi olun.

Tüm bu bilgileri edindiğiniz zaman bir şablonunuz olmuştur. Kendi becerilerinize, başarılarınıza ve kişiliğinize bakabilir, organizasyon neyle tanınıyorsa bunları onunla bağdaştırabilirsiniz. Bu ev ödevinizi yaptığınızı gösterir ve neden görüşmeyi yapan kişinin problemlerini çözmek için doğru kişi olduğunuzu vurgulamak için bir fırsat sunar.

CV'mde gördüğünüz gibi, benim altyapım da benzer bir alandan

geliyor. Becerilerimi her an kullanılmaya hazır tutuyor ve son teknolojiyi öğreniyorum. Her zaman bana sunulan profesyonel gelişim fırsatlarını değerlendirdim ve daha fazla öğrenmekten mutluyum. Son teknolojiye gerçekten değer veren bir organizasyon olduğunuzu biliyorum. Örneğin, XYZ projesinin teknolojik bazı detaylarını okuduğum zaman gerçekten etkilendim. Becerilerimi geliştirmeye olan ilgim ve şirketinizin sürekli teknolojik gelişmeleriyle bilinmesi arasında çok güzel bir uyum var.

Kalıplaşmış görünen bir cevap vermenin kolay olduğu konusunda uyaralım. Doğrusu çok abartılı bir heyecan bir derece şüphe ile karşılanır (özellikle CV'nizdeki kanıtlarla desteklenmiyorsa), tıpkı onların web sitelerinin kopyası ve sizin mesleki tutkularınızın fazla mükemmel şekilde uyuşması gibi. Bu cevap fazla abartmamanız gereken bir cevaptır.

68. En son ne öğrettiniz?

Gerçek soru: *Astlarınıza ve takım arkadaşlarınıza iyi bir eğitmen olacak mısınız?*

En akıllıca taktik: *Mülakatı yapan kişiye sizi işe almanın sadece becerilerinizi almak değil, meslektaşlarınızın performanslarını da artırmak olduğunu gösterin.*

Herkes kampanyalı satışları sever ve bu, şirketler için

de geçerlidir. Görüşmecinizi işe alınmanız halinde işyerine önemli beceriler getireceğinize ikna etmeniz iyidir ama meslektaşlarınızın becerilerini de arttıracağınızı ortaya koymanız daha da iyi olur.

Bu sorunun yönetim pozisyonu için başvuran adaylara sorulması daha büyük olasılıktır ama kendi düzeyindekilere ve altındakilere öğretebilme kabiliyeti çok değer verilen bir şeydir, bu nedenle hangi rol için başvuruyor olursanız olun bu soruyla karşılaşabilirsiniz. Her yetkinlik sorusunda olduğu gibi, eylemleriniz söz konusu olduğunda iyi cevaplar hakikate uygun, detaylı ve olumlu sonuçlara odaklanmış olur. İşte bir örnek:

İş unvanım müşteri hizmetleri temsilcisidir ama aslında iş yarı telefonla müşteri isteklerini halletmek ve yarı idari işler, müşteri siparişlerini işleme tabi tutmak ve takip etmektir. Şirket geçenlerde yönetim geçmişi güçlü ama müşterilerle iletişimde az deneyimli birini işe aldı. Kendisi idari işlere hemen hâkim oldu ama özellikle mutsuz ve asabi müşterilerle uğraşmakta zorlandığını fark ettim. Bazen çok üzülüyordu ve bunun hiç kimseye bir faydası yoktu.

Duygularını anlayabiliyordum, çünkü işin müşteri hizmeti kısmını öğrenmek benim için de biraz zaman almıştı. Bu yüzden ona, zor durumlarla nasıl başa çıktığımı görebilmesi için benim cevapladığım telefonlardan bazıları dinlemesini önerdim. O da yaptıklarımı not aldı ve daha sonra ben onu gözlemlerken, ona önemli noktaları

işaret ederken ve ek birkaç öneri verirken öğrettiklerimi denedi. Bu fırsat için minnettar görünüyordu ve hemen kendini geliştirdi. Şu anda o en başarılı müşteri temsilcilerinden biri ve ben de ona işin nasıl olduğunu göstermek için zaman ayırmaktan son derece mutluyum.

69. Kaynakları yönetirken paranın maksimum değerini nasıl korudunuz?

Gerçek soru: *Para kritiktir. Her kuruşun değerini biliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Onlara rakamlar vermekten çekinmeyin.*

Bütün yetkinlik bazlı sorular için ölçülebilir sonuçlar sağlamak daima iyi bir fikirdir ama sınırlı kaynakları yönetme, bütçe kısıtlamaları içinde çalışma ve maliyet tasarrufu gibi konularda kabiliyetinizi ölçmek için tasarlanmış bu tür sorular için kesin rakamları not düşmek her zamankinden daha önemlidir.

Ayrıca bütçe kontrolü genellikle yönetici düzeyinde bir beceri olmasına rağmen, kariyer basamağının her düzeyindeki adaya bu sorunun sorulabileceğini akılda tutmak önemlidir. Şirketler kurumda her düzeydeki kişinin kaynaklarını en iyi şekilde kullanmasını ister. Belki bütçeyi siz belirlemiyor olabilirsiniz ama ne yaparsanız yapın işverenin kaynaklarını kullanmak için seçimler yaparsınız.

Uzun sözün kısası, bunun sizin alanınız olmadığını söy-

lemeyin, çabalarınızın sonucunu sayılara dökebileceğiniz bir örnek seçmeye çalışın ve sonra sadece her zamanki gibi yalnızca başardıklarınızı değil, sizi oraya getiren becerilerinizi ve davranışlarınızı da vurgulayarak DGES metodunu uygulayın. Daha alt düzeydeki pozisyonlar için şöyle bir yanıt olabilir:

Departmanımın bütçesini yapmaktan direkt olarak sorumlu olmasam da genel olarak her zaman paramla en iyisini elde etmeyi seven biriyim. Bu nedenle, amirim beni baskısını yaptırdığımız bazı malzemeleri almak için gönderdiğinde faturanın büyüklüğü karşısında şaşırmaktan kendimi alamadım. Üniversitedeyken tiyatro kulübünde aktiftim ve el broşürleriyle programların çıktısını alırdık; o yüzden fazla ödediğimizi biliyordum. Birkaç çıktı makinesinden fiyat aldım ve %20 daha ucuz birini buldum. Amirim çok memnun oldu. Tedarikçimizi değiştirdik ve yılda beş ben sterlinden fazla tasarrufumuz oldu.

70. Bu sektörde önde gelen fikir öncülerinden bazı isimler verin

Gerçek soru: *Fikir liderliğini önemsiyor musunuz? Benim aynı fikirde olduğum insanlarla siz de aynı fikirde misiniz?*

En akıllıca taktik: *"Emin eller"den başına buyruk tiplere kadar geniş bir yelpazede isimler bulun.*

Bu soru kariyer değiştirmiş yüksek motivasyonlu biri kadar sektörde kıdemli birinin de yüksek puan alabileceği bir sorudur, çünkü fikirleri etkileyen isimleri bulmak hiç bu kadar kolay olmamıştır. Dünyaya sektör fikirleriyle neredeyse kaynıyor. Etkileyici bir isim listesi yapmanın iki yolu vardır.

Güç listeleri: Pek çok ticari dergi belli bir sektördeki en güçlü, en etkin veya sadece zengin kişilerle alakalı yıllık bir araştırma yayınlar. Bu listelere genellikle "Peyzaj mimarlığının en güçlü 100 ismi" gibi basmakalıp adlar verirler. Bu listelerde en üstlerden birkaç ismi takip ederseniz büyük yanlışlar yapmazsınız. Büyük ihtimalle diğer herkesle aynı birkaç eski isimden ve belki de aynı eski fikirlerden bahsediyor olacaksınız ama tıpkı Libarece'nin söylediği gibi, önce klasiklerle başlamanız gerekir.

Etkinlik konuşmacıları: Pek çok sektörde Cenevre Otomobil Fuarı veya İdeal Ev fuarı gibi büyük ticari fuarlar olur. Bu gösterilerde genellikle bir seminer programı yer alır ve bunlarda iki tür konuşmacı yer alır: açılış konuşmacıları ve küçük bir performans sergileyenler. Açılış konuşmacıları tipik olarak yukarıda bahsedilen "Güçlü 100 isim" arasındadır, bu nedenle bunları zaten bilirsiniz. Asıl ilgilenmeniz gereken küçük bir performans sergileyenlerdir. Kadın ya da erkek, bu kişi açılış aşamasını yapacak kişidir ama genellikle en taze ve radikal fikirlerin sahibidir. Söylediklerini papağan gibi tekrarlamak zorunda değilsiniz –bir sebeple uç fikirleri

olabilir– ama mülakatlarda fikir birliğinin dışında kalan kişilerden haberdar olduğunuzu göstermeniz yeterlidir. Ayrıca zihninizi sadece neyle beslediğinizi değil nasıl beslediğinizi de göstermeniz önemlidir.

Gayrimenkulde Donald Trump gibi bir kişinin fikirlerini görmezden gelemezsiniz. İngiltere'de eskiden Faxtons şirketinde bulunan Candy Brothers veya Jon Hunt vardır. Fikirleri kısmen zaten teşhirde olduğu için, genellikle etkilidir. Söyledikleri sadece onlar söylediği için neticede doğru kabul edilir. Bu onlara gölge düşürmek anlamına gelmiyor. Öne çıkıyorlar, çünkü ne de olsa ne konuştuklarını biliyorlar.

Ama ben Shelter'den Campbell Robb gibi daha uç fikirleri olan kişilerin de görüşlerini anlamaya çalışıyorum. İngiltere'de son zamanlarda ev fiyatlarının keskin yükselişi üzerine düşüncelerini okudum: Eğer bir şeyler değişmezse evsizlik, ev fiyatları ve çıkar faturalarımızın kontrolsüz bir şekilde yükselmeye devam edeceğini söylüyordu. Haklı olduğunu söyleyemem ama sektörün çıkar gruplarındaki çoğu kişi gidişatı devam ettirmekle ilgilenirken o öyle yapmıyor. Bu yüzden en azından söylediklerini inanarak söylediğinden emin olabilirsiniz.

Sektörde en hoşuma giden şey fikir yelpazesinin genişliği. Her hafta Property Gazette'yi okumaya çalışıyorum ve abone olduğum bazı bloglar var.

Fikir önderlerini bu şekilde takip ediyorum.

Ve şayet ticari basını okumuyorsanız, bunu yapan kişilerle rekabet ettiğinizden haberiniz olsun.

71. Çoğu kişi yukarıyı veya aşağıyı idare etme konusunda iyidir ama genellikle ikisi birden olmaz. Siz hangisinde iyisiniz?

Gerçek soru: *Sağlam olmaktan ziyade çekici misiniz?*

En akıllıca taktik: *"Yukarıyı idare etmek" ile "aşağıyı idare etmek" kavramlarını farklı zamanlar için farklı yetenekler olarak belirtin ve bunları birbirlerinden tamamen ayırmaktan kaçının. Sonra da o ana kadar hangisinde daha iyi olduğunuzdan bahsedin.*

Eğer terime aşina değilseniz, "yukarıyı idare etmek" temelde işinizi amirinizin radar menzilinde tutmak için onunla ilişkilerinizi sıkılaştırmak, gerek duyduğunuz kaynaklara erişebilmek ve bazı gerçekçi olmayan beklentileri azaltmak diye açıklanabilir. Bazı kişiler için yağcılığın ve kendi reklamını yapmanın oldukça kötü bir eş anlamlısıdır.

Örneğin, CTS markalarının (acil ihtiyaç malzemesi dükkânları işleten büyük bir Amerikan şirketi) CEO'su Kim Bowers bir zamanlar bir röportajda, "Ben insanları iki farklı kategoriye koyuyorum: yukarıyı gerçekten iyi idare edenler ile aşağıyı gerçekten iyi idare edenler. Ve ben ikincisini seviyorum," demişti. "Beni kaygılandıran yukarıyı gerçekten

iyi idare eden ama alttan alta fırtınalar yaşatan insanlardır, çünkü bu kişilerin aşağının sorunlarını örtbas edebilmek için yukarıyı etkilemeye özellikle çalışıp çalışmadıklarını bilemiyorsunuz."

Diğer kişiler "yukarıyı idare etmeyi" sadece iyi bir iş pratiği olarak görürler. Hem görüş farklılığı hem de sorunun "birini tercih etme/ikisini de seçme" çerçevesi, bu soruyu özellikle tehlikeli hale getirebilir. Burada açıkça görülen tuzaklardan sakınmanın bir yolu "yukarıyı idare" ve "aşağıyı idare" becerilerini sonuçta yanlış yerde bitebilecek temel bir kişilik ayrılığı yerine, farklı koşullarda uygun olacak bir çerçeveye yerleştirmektir.

Yukarıyı idare ve aşağıyı idare, benim için karşılaştığım farklı durumlara bağlı olarak kariyerimin farklı aşamalarında öğrendiğim becerilerdir. Örneğin üniversiteden sonraki ilk işimde patronum sürekli seyahat ediyordu ve ben onun farklı ekip arkadaşlarının üzerinde çalıştığı konularda bazen devre dışı kaldığını fark ettim, devam etmeden önce onun bize yetişmesini beklemek zorunda kalıyorduk. Ona her hafta gelişim raporları göndererek ve özellikle gelecek haftanın önceliklerini sorarak işlerin yürümesini sağlayabiliyordum. Bu durumda, yukarıyı idare etmek beni ertesi yıl ekip liderliğine terfi ettirdi. Şimdi becerilerimi aşağıyı idare etmek için kullanıyorum.

Soruyu "birini tercih etme/ikisini de seçme" çerçevesine sokmaktan sakınmanın başka bir yolu da yer aldığınız 360

derecelik performans değerlendirmesinden bahsetmektir. Bu tür alıştırmalar yukarıya doğru, aşağıya doğru ve yana doğru idare kabiliyetinizi değerlendirdiği için, olumlu değerlendirmelerden söz etmek, sadece ekipte yukarıyı veya aşağıyı idareye bağlı kalmaktan sakınmak için iyi bir yol olmasına ek olarak, ofis hiyerarşisinde pozisyonları ne olursa olsun herkesle iyi iletişim kurma konusunda esnekliğinizi de vurgulamış olur.

72. Kişisel olarak hangi web sitelerini kullanıyorsunuz? Neden?

Gerçek soru: *Sektördeki son gelişmelerden haberdar mısınız? Teknolojiyi yakından takip ediyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Mülakatı yapanın muhtemelen teknik yetkinliği hangi düzeyde istediğini belirleyin ve buna uygun bir şekilde cevap verin.*

Bu sorunun dahil edilmesi ne tür bir işe başvurduğunuza bağlıdır. Eğer teknolojik olmayan bir şirkette geleneksel bir rol ise, görüşmeyi yapan kişi büyük olasılıkla sizin sektör trendlerini ve haberlerini takip edip etmediğinizi ve ediyorsanız nasıl ettiğinizi anlamak istiyordur. Muhtemelen aynı zamanda temel teknoloji becerileri de arıyorlardır, özellikle de kendilerinin bu becerilere sahip olmamaları ihtimali var-

sa. Bu durumda, görüşmeciye sektördeki gelişmeleri nasıl takip ettiğinizi, yakın zaman olaylarından nasıl haberdar olduğunuzu, arkadaşlarınızla ve meslektaşlarınızla internette nasıl irtibatta kaldığınızı anlatın. Burada abartılı bir cevaba gerek yoktur; yeter ki sektördeki mihenktaşlarından bahsedin. Finans sektöründeyseniz belki bu Financial Times, tasarımcıysanız popüler tasarım blogları, satış elemanı veya işe alım personeliyseniz LinkedIn olabilir. Kendi mevkiinizdeki insanların neler kullandığına aşina olduğunuzu gösterin ve karakterinize dair bir ipucu vermek için bağımlısı olduğunuz klasik araba sitesi veya Pinterest gibi kişisel favorilerinizden bazılarını gündeme getirin. Bu soruya verilecek klasik bir kalıp cevap, BBC haberin web sitesini kullandığınızı söylemektir. Ama işverenlerin çoğu bunu o kadar çok duymuştur ki söylemeye bile gerek yoktur. Birisi insanlar "su içiyor ve BBC web sitesini okuyor," demiş, bu yüzden bu soruyu cevaplarken biraz kişilik göstermeye çalışın.

Öte yandan, eğer müstakbel işvereniniz modern, enerjik bir yenilikçiyse ziyaret ettiğiniz web sitesi ve kullandığınız teknoloji araçları sizin hakkınızda çok şey anlatacaktır. Bu sanki müzik zevkinizin ve moda seçimlerinizin karakteriniz için ipucu verdiği okulun daha yüksek teknolojili bir versiyonu gibidir ama Dr. Martens marka giysileriniz veya kalkık yakanız yerine şimdi Hotmail mi yoksa Gmail mi kullandığınız, Firefox mu yoksa Internet Explorer hayranı mı oldu-

ğunuz sorulur. (Örneğin, The Telegraph'ın teknoloji başkan vekili şöyle açıklıyor: "Eğer 2014'te hâlâ ...@aol.com e-posta adresi kullanıyorsanız, bu sizin alışveriş için fikir edinmeye istekli olmadığınızı gösterir.")

Bunun katılacağınız türden bir sektör olup olmadığı konusunda gerçekçi bir anlayışınız olmalıdır ve eğer mülakat yaptığınız kişinin sizi moron kimliğinizi göstermeye davet ettiği duygusuna kapılırsanız, mutlaka onu memnun edin. Ona iPhone'unuzun ana ekranındaki uygulamaların özetini verin, konuşmanın içine Twitter takipçilerinizin etkileyici sayısını katın, blog platformunuzu seçmeye nasıl karar verdiğinizi detaylı bir şekilde anlatın, RSS feed formatındaki dosyalarınızın içeriğini açıklayın veya en sevdiğiniz eklentilerinizin bir arama motorunda veya diğerindeki performansından şikâyet edin. Tüm bunlar hakkında ya hiç fikriniz yoktur ya da vardır. Hangi kamptaysanız, işi akışına bırakın.

73. Kişisel sosyal medya hesaplarınız işvereninizi nasıl etkiliyor?

Gerçek soru: *Facebook'taki veya diğer sosyal medyadaki saçmalıklarınız şirketi sıkıntıya sokacak mı?*

En akıllıca taktik: *Bunun sosyal medyanız hakkında son konuşmanız olduğu konusunda görüşmeciye güvence verin. (Aşağıda bazı istisnalar vardır.)*

İş dünyasının büyük bir kısmında işvereniniz sosyal medya hesabınızın varlığı hakkında kesinlikle hiçbir şey duymak istemez. Şayet zaten öğrenmişlerse, genellikle ya anlaşmazlığa ya da dedikoduya sebep olmuştur (ya da daha kötüsü, şirket hakkında pek de mükemmel olmayan yayın yapılıyordur) ve bunlar sizin için kötü sonuçlardır.

Genellikle bu soruların amacı sadece görüşmeciye Facebook veya Twitter hesaplarınızda müstehcen, utanç verici bir şeyin bulunmadığını, müşterilerden alenen şikâyet veya şirketin sırlarını ortaya dökmek gibi şeyler bulunmadığını temin etmeniz içindir.

Yine de açık söylemek gerekirse bu sorular genellikle sadece dikkati başka yöne çekmek için sorulur. Şayet sayfalarınız herkese açıksa, mülakatı yapan kişinin çoktan bunları kontrol etmiş olması tamamen ihtimal dahilindedir. Pek çok araştırmada bu uygulamaya detaylı bir şekilde girilmiştir. Beklediğiniz gibi sonuçlar farklı farklıdır ama genel eğilim açıktır: Neredeyse her iki firmadan biri, mülakattan önce internette sizi araştırdığını itiraf etmektedir. Bu sebepten, gizlilik ayarlarınızı tekrar gözden geçirmeniz ve meraklı bir işverene ne tür bir imaj verdiğinizi anlamak üzere profilinizi taramanız için şimdi iyi bir zamandır. Sarhoşluk resimlerinin mutlaka kaldırılması gerekir.

Bununla birlikte, sosyal medya hesaplarının sade tutul-

maşı konusunda bazı istisnalar da vardır. Bunun en belirgin olanı da topluluk yöneticisi gibi, profesyonel bir sosyal medya kullanıcısı olmanızdır. Bu durumda, sosyal medyanızda bulunanlar sizin portföyünüzün bir parçasıdır, sevimli kediniz veya küçük kekler için duyduğunuz heyecanın yanı sıra becerilerinizi ve değerlerinizi de sergiler.

İkinci istisna, bir fikir şekillendirici olarak yüksek profilinizden işverenin faydalanabileceği bir role başvurmanızdır. Örneğin, bir gazeteciyseniz çok sayıda Twitter takipçisi kaynakları saptamaya ve işinizi tanıtmaya faydalı olabilir (ve aynı zamanda halkın ilgisini çekme becerinizi kanıtlar). Halkla ilişkiler uzmanlarının da sosyal medyayla benzer bir ilişkisi vardır. Eğer akademisyenseniz, bir uzman olarak itibarınız neredeyse gerçek uzmanlık alanınızdaki ilerlemeniz kadar önemlidir; bu nedenle blogunuzun kendi alanınızda yaptığınız yorumlar için hedefe götüren bir araç olduğunu göstermek adaylığınız konusunda yardımcı olacaktır.

Daha az reklam takıntılı alanlardaki profesyoneller bile –diyelim gayrimenkul veya satış– eğer işveren için daha fazla itibar veya yönlendirme anlamına gelecekse, sosyal medyada uzmanlığın güçlü itibarından yarar sağlayabilir.

Sosyal medyadaki varlığınızın başvurduğunuz rol için kesinlikle faydalı olacağını gösterebilirseniz, o zaman hiç durmayın ve bunu vurgulayın. Aksi takdirde, bu sorular için

doğru cevap kısa ve kısmen kaygısız olan şu satırlar gibi olabilir:

İşimle ilgili yorumları asla sosyal medyaya yazmam, bu nedenle arkadaşlarım ve ailem dışında hiç kimse benim Facebook hesabımla ilgilenmez. Ama dağda bisikletle gezi yapmayı severim ve bazen keşfettiğim bir rotanın ne kadar iyi olduğu konusunda abuk sabuk konuşunca benimle aynı fikirde olmayan birisiyle tartışabiliyoruz. Tabii ki bu hep neşeli bir şekilde oluyor.

74. Geçen sene ne yönden geliştiniz?

Gerçek soru: *Zorlu işler verilmesi konusunda istekli misiniz ve hatalardan ders alır mısınız?*

En akıllıca taktik: *Her zaman gelişmek istediğinizi gösterin.*

Kendileriyle mülakat yapılan kişiler genellikle geçmişteki zayıflıkları ve hataları örtbas etmeye çalışırken çıkmaza sürüklenirler. "*En büyük zayıflıklarınız nelerdir?*" sorusunda da bahsettiğimiz gibi, bu bir hatadır. İşverenler deli değildir. Hiç kimsenin mükemmel olmadığını ve hepimizin -veya en azından en değerlilerin- aksaklıklar yaşadığımızı ve bunlardan ders çıkardığımızı bilirler.

Bu soru ille de noksanlarınızı ortaya koymak için sizi faka bastırmak üzere tasarlanmış bir "İşte şimdi elime geçtin!" sorusu değildir; bu sizin kendinizi ne kadar tanıdığı-

nızı, elastikiyetinizi ve daha az güçlü olduğunuz alanlarda gelişme kabiliyetinizi test eden bir sorudur. Bu nedenle, cevabınız görüşmeciyi zorlukları kabul etmekten ve tecrübeyle öğrenmekten mutlu olacağınıza ikna etmeyi hedeflemelidir. Kendinizi her zaman büyümek ve gelişmek isteyen bir kişi olarak resmedin. Yol boyunca bazı hatalar içerse de sorun değildir.

İşverenler amaca yönelik adayları çok severler, çünkü hedef koyma isteği bu tür bir gelişme zihniyetini gösterir. Bu nedenle, gelişmeleri konuştuğunuzda geliştirme gereği duyduğunuz bir alanı belirttikten sonra kendiniz için açıkça bir hedef koyduğunuzdan bahsedin. Bu adımı atlamayın! Zafer kazanarak hedefinize ulaştığınız bir hikâyeyi özetleyin. "*Yılbaşındaki kararlılığım ...*" veya "*Son yıllık değerlendirmemden sonra karar verdim ki...*" gibi cümleler yardımcı olur.

Ne tür gelişmeler işvereni etkiler? Başarmış olduğunuz hem mesleki alanda, hem de kişisel alandaki hedefleriniz işe yarar, çünkü evde kendini iyileştirmeye çalışanlar ofiste de buna meyillidir. Bunlardan birinin sizin için geçerli olup olmadığını değerlendirin:

- Bitirdiğiniz eğitim kursları
- Yöneticilerden, emsallerden ve müşterilerden giderek artan olumlu yorumlar

- Koyduğunuz ve ilerleme kaydettiğiniz hedefler (satış kotaları, müşteri hizmetleri tepki süreleri veya iş miktarı gibi)
- İşyerinde denediğiniz yenilikçi stratejiler: Sadece sonuçları kesin olarak belirttiğinizden emin olun.
- Kişisel gelişime iten kendini değerlendirme anları

75. Müşterinin bilhassa mutsuz olduğu bir durumu ve bunu çözmek için ne yaptığınızı anlatın

Gerçek soru: *Anlaşmazlıkları profesyonel bir şekilde çözebiliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Suçlamaları ve boks eldivenlerinizi bir kenara bırakın. Bunun yerine sorumluluk aldığınız ve çatışmayı sakince çözdüğünüz bir olaya odaklanın.*

Müşteriler mantıksız olabilir mi? Elbette ama bu kariyerinizde karşılaştığınız mantıksızlık çeşitlerini didikleme zamanı değildir. Görüşmeci ticari savaş hikâyeleri istemez. Aksine, niyeti ihtilaf durumunda tepkinizin yapıcı ve profesyonel olup olmadığını değerlendirmektir.

Bu soruya iyi cevap vermek için temelde iyi bir karakter sergilemeniz gerekir. İnsanlar kızdığında empati kurmak zor olduğu kadar hayati bir iş becerisidir, tıpkı problemler için

sorumluluk alabilme kabiliyeti gibi. Bu soruya bir hikâye bulmak için beyin fırtınası yapıyorsanız, korkunç bir hata yaptığınız bir olay seçmeyin, bunun yerine büyüklüğün sizde kalacağı bir fırsat elde ettiğiniz bir durumu seçin, hatta bu çatışma için suçlanmayı kabul etmek anlamına gelse bile.

DGES metodunu uygularken hep olduğu gibi, durumu aktif olarak sizin çözdüğünüzden emin olun. Asla sorunu daha yüksek bir otoriteye devrettiğiniz bir hikâye anlatmayın. Asla bir müşteriyi veya bir iş arkadaşını suçlamayın.

Yerel eğlence merkezinde yönetici asistanıyken, çok öfkeli bir kadın içeri girerek kızının yüzme dersleri parasının iadesini talep etti. Bölüm asistanının telaşlanıp bocaladığını görebiliyordum, bu yüzden devreye girdim ve kadına sakin sakin sorunun ne olduğunu sordum. Görünüşe göre bir sürü ders aldıktan sonra kızı hâlâ sudan korkuyordu. Küçük kızının gelişim gösterememesinden dolayı özür dileyerek neden hayal kırıklığına uğradığını anladığımı söyledim. Para iadesi bizim politikamıza uygun değildi. Gerçi, dürüst olmak gerekirse, ben zaten müşterinin memnun olmasının daha iyi olduğunu düşünüyorum– bu nedenle çocukların farklı eğitim stillerine farklı tepki verdiklerini anlattım ve kızını başka bir sınıfa geçirmeyi teklif ettim. Bunu kabul etti, bir hafta sonra onu tekrar gördüğümde kızının yeni öğretmenini çok sevdiğini ve çok başarılı olduğunu söyledi. Hatta hemen oracıkta kızını bir sonraki ders paketine yazdırdı.

Şu eski deyişe rağmen, aslında müşteri her zaman haklı değildir (ama pek çok şirket onların öyle düşünmesine izin verir). Her mantıksız talebi kabulleniyormuş gibi görünmemelisiniz ama sakin kalabildiğinizi ve yapıcı bir çözüm için çalıştığınızı göstermelisiniz.

76. Yöneticinin yokluğunda aldığınız önemli karardan söz edin. Neden o karar varmıştınız?

Gerçek soru: *Bağımsız düşünebiliyor musunuz, yoksa hep birinin elini tutmaya mı ihtiyacınız oluyor?*

En akıllıca taktik: *Görüşmeciyi denetim olmadan iyi kararlar alma konusunda güvenilir olduğunuza ikna edin.*

Bu soruyla alakalı iyi haber, işi almanız halinde patronunuz büyük ihtimalle sizi çok yakından kontrol eden biri olmayacaktır. Eğer görüşmeci bağımsız karar verme hakkında soru soruyorsa, bu, rolün kendi enerjinizle ve mantıken çok fazla destek almadan zor kararlar almayı içerdiğini gösterir.

Karar alma konusunda mantıklı bir yaklaşımınız olduğunu ve sorumluluk karşısında donup kalmadığınızı göstermeniz gerekir. DGES yaklaşımını uygulayarak bağımsız bir şekilde parlak bir karar aldığınız gerçek bir yaşam örneği sunun. Yeni rolünüzde de benzer şekilde iyi kararlar verebileceğinizi göstermek için, kararınıza nasıl ulaştığınızla alaka-

lı pek çok detay verin. Destek almayı gerektiren gerçekten önemli kararları ayırt edebildiğinizi gösterin.

Yedek parça tedarik yöneticisi olarak müşteri siparişlerini yerine getirmekten sorumluydum. Normal prosedürden bir indirim veya acil teslimat gibi bir sapma olduğunda genellikle kat müdürü tarafından onaylanması gerekiyordu. Ama panik halindeki en iyi müşterilerimden birinden telefon aldığımda kat müdürü yerinde değildi, müşteri acil bir iş üzerinde çalışıyordu, yanlışlıkla gerekenden az miktarda sipariş vermişti ve o öğleden sonra teslimata gerek duyuyordu. Elimizden geleni yapacağımızı ve en kısa zamanda ona geri döneceğimi söyledim.

Kat müdürünün ne yapması gerektiğini bilecek kadar uzun zamandır orada çalışıyordum, bu yüzden inisiyatif almak konusunda kendime güvendim. Normal prosedürü takip ederek müşteri hesabının çapını ve durumunu kontrol ettim, sonra da nakliye departmanına teslimat yapıp yapamayacağımızı sordum. Hem iyi bir hesaptı hem de şoförlerimizden biri bölgedeydi ve fazla mesai yapmaya istekliydi. Onu aradım ve küçük bir acil teslimat ücretini kabul ederlerse parçaları gönderebileceğimi söyledim. Onlar mutlu oldu, şoför mutluydu, ayrıca doğru karar verdiğimi söyleyen patronum da mutluydu. Sanırım bu konuyu ele alma tarzım birkaç ay sonra başka bir şubede kat müdürlüğüne terfi etmemin sebeplerinden biriydi.

77. Yakın zamanda inisiyatif alıp bir şey gerçekleştirdiğiniz bir durumdan bahseder misiniz?

Gerçek soru: *Tuttuğunu koparan iş bitirici biri misiniz, yoksa görevin size verilmesi için mi beklersiniz?*

En akıllıca taktik: *Sadece size verilen işleri değil, diğer problemleri de tespit edebildiğinizi gösterin.*

Kendilerine tanımlanan işlerin ötesine geçen elemanlar altın değerindedir. Kendilerine verilen görevi ustalıkla yerine getiren kişiler bulmak o kadar zor değildir. Ama problemleri önceden tanımlayan, onları çözmek için yaratıcı yollar bulan biri az bulunur ve inanılmaz değerlidir.

Bu yüzden bu soru gayet basit olmasına rağmen cevabınızı açıkça ortaya koymanız önemlidir. "Bana şundan bahseder misiniz" sorularında her zaman olduğu gibi, görüşmeyi yapan kişiye, güvenilir DGES metodunu uygulayarak iş tanımınızın ötesine geçip işveren için bir şeyleri iyileştirdiğiniz bir durumu tasvir edin. Sadece inisiyatif almaya istekli olduğunuzu söylemekle yetinmeyin, bunu önceden yaptığınızı ve büyük bir etkisi olduğunu onlara gösterin.

Son şirketimde işe başladığımda doğru dürüst bir göreve intibak süreci yoktu. Bir sorum olduğunda bilgi almak için gidebileceğim bir

yer yoktu. Neyi aradığımı bulmaya çalışarak herkesi dolaşıp sormak zorunda kalıyordum. Bu da hem benim hem onların çok vaktini alıyor, işin hızına yetişmek için normalden daha fazla zaman harcamam anlamına geliyordu.

Bu yüzden, işe iyice yerleştikten sonra, çeşitli kaynaklardan topladığım bütün bilgileri derledim ve departmana yeni gelenler için bir eğitim dokümanı hazırladım. Tamamen acemi birinin bile temel süreçleri takip edebileceği şekilde adım adım düzenledim, sonra herhangi bir şeyi unutup unutmadığımı sordum. Meslektaşlarım çeşitli harika önerilerde bulundular, bunları da ekledikten sonra bitmiş halini patronuma sundum. Patronum aldığım inisiyatif konusunda gerçekten çok memnun oldu ve şimdi yeni gelen elemanlar bir hafta içinde işe uyum sağlıyorlar. Bu hem onlar için iyi, hem de şirket para tasarrufu yapabiliyor.

78. Mevcut/eski yöneticiniz ile aranızdaki en büyük sorun neydi?

Gerçek soru: *Eleştiri kaldırabiliyor musunuz? Uyum sağlamak için esnek olabilir misiniz?*

En akıllıca taktik: *Kendinizi eğitilebilir olarak lanse edin.*

Bu zor bir sorudur ve ifade etmek daha da zorlaştırır. Eğer soru "Bir önceki patronunuzla ilişkinizi anlatır mısınız?" olsaydı, hiç şüphe yok ki olumlu bir cevabı ezbere

söylerdiniz ama görüşmeci özellikle problemleri ve de *sizinle kişisel* problemlerinizi soruyorsa nasıl karşılık vereceksiniz?

İşte kesinlikle yapmanız gereken şey: Ne kadar cazip gelirse gelsin patronunuz hakkında kötü konuşmayın. Mesele sadece mülakatı yapanın patronunuzla ilgilenmemesi değil (sonuçta, sizi işe almakla ilgileniyor, patronunuzu değil). Ama kişisel meselelerin başka birinin suçu olduğunu söyleyerek şikâyet etmek sizi çirkin, güvenilmez ve sorumluluk almak istemeyen biri olarak gösterecektir.

Bu sorudan alnınızın akıyla çıkabilmenizin tek yolu, patronunuzla olan problemi gelişmek için bir fırsat kabul ettiğiniz eğitici bir durum olarak sunmanızdır. Önceki sorularda olduğu gibi, orta düzeyde sorunlar iyidir ve gelişme potansiyelinizi gösterir, başka bir şirketteyken düzeldiğiniz sürece. Sadece bir karakter meselesi veya bu işi yapmak için gereken temel özelliklerle alakalı bir şey seçmediğinizden emin olun (mühendisler hesaplamalar konusunda dikkatsiz olamazlar; satışta çalışanlar sosyal ilişkilerden rahatsız olamazlar vs.).

İlk başladığımda iş sürecindeki haberleşme konusunda tam olarak fikir birliğine varmamıştık. İyi bir izlenim bırakma kaygısındaydım, mümkün olduğunca verimli olmaya kararlıydım ve durum güncellemelerini yazmanın işi oyaladığını, zamanımı kullanmak için en iyi seçenek olmadığını düşünüyordum. Bu yüzden yazmamaya karar

verdim. Patronum hem iş akışında dar boğazlar olmadığından emin olmak hem de üst yönetimin ona bilgi için baskı yapması nedeniyle yaptığım işin gidişatı hakkında daha fazla bilgiye gerek duyduğunu açıkladı. Durumu daha önce hiç onun bakış açısından görmemiştim, ama bu konuda konuşunca biraz bencil davrandığımı görebildim. Şimdi her hafta kesinlikle gelişmeleri bildiriyorum. Aynı zamanda, hem benim gidişatımı hem de tüm ekipteki iş akışının izlenebileceği, sipariş sürecinin her adımını açıkça görüp işaretleyebileceğimiz bir hesap tablosu önerisinde bulundum. Bundan sonra aramız çok daha iyi oldu. Bu deneyim bana iş hayatında çalışmalarımı meslektaşlarımla paylaşmanın ne kadar değerli olduğunu öğretti.

79. Bu sektörde en sevdiğiniz ürün/hizmet nedir?

Gerçek soru: *Bu sektörü ne kadar tanıyorsunuz? İyi bir ürünün nasıl elde edildiğini biliyor musunuz ve tercihlerinizi ikna edici bir şekilde ortaya koyabilir misiniz?*

En akıllıca taktik: *Seçtiğiniz ürünün önemi yoktur. Hesaba katılan, bu konudaki düşüncelerinizin tutarlı olmasıdır.*

Başvurduğunuz şirketler organizasyonunun misyonuna, ürünlerine ve kültürüne aşina olmanıza ek olarak sektör hakkında genel bilgi sahibi olmanızı da isterler. Ne de olsa amaçları rekabettir. Eğer rakiplerden bihaber olursanız ve o

kategorideki iyi bir ürünün nasıl olması gerektiğini bilmezseniz onlara nasıl yardımcı olacaksınız?

Çoğu mülakat sorusunda olduğu gibi, seçtiğiniz konudan çok bu konuda nasıl konuştuğunuz önemlidir ve olabilecek en kötü sonuçlardan biri, favori ürünlerinizden biri sorulduğunda kafanızın karışmasıdır. Bu kesinlikle önceden düşünmeniz gereken bir konudur. Bu sorudan iyi sonuç almak için, mülakatçıya sadece seçiminizi söyleyin ve kişisel tercihlerinize az, ama ürünü yaratan firma için neden büyük bir atılım olarak düşündüğünüze daha çok odaklanarak, bu ürünü seçme nedenlerinizi ortaya koyun. Kimse belli bir ürünü sevmenizle ilgilenmez. Onların bilmek istediği bir ürünü başarılı kılan unsurları bilmenizdir. Ürün yönetimi alanından birkaç terim, bir ürünü başarılı kılan şeylerin neler olduğunu anlamanıza yardımcı olabilir:

- Amaç: Bu ürün hangi problemi çözüyor?
- Büyüme: Bu ürün sizi nasıl cezbetti? Başkalarına bu ürünü tavsiye ettiniz mi?
- Bağlılık: Bu ürünü ne sıklıkta kullanıyorsunuz? Neden bu kadar sık geri dönüyorsunuz?
- Değiş tokuş: Hiçbir ürün mükemmel değildir. Hangi alanlarda bu ürün öne çıkıyor ve hangi özellikler geri planda kalıyor? Bu ürünün ortak tabandaki dengeleri diğer olası yaklaşımlardan neden daha iyi?

- Rekabet: Bir ürün nadiren eşsizdir. Piyasadaki diğer ürünlerle karşılaştırıldığında bu üründe daha iyi olan nedir?
- Dayanma gücü: Bu ürüne neden sadıksınız? Bu daha ne kadar devam edecek?

Bunların hepsini bir araya koyduğunuzda cevabınız şöyle bir şey olabilir:

Tüketici malları söz konusu olduğunda M--- marka temizlik ürünlerinden gerçekten çok etkileniyorum. Bence yeşil ürünlere karşı tüketici ilgisi patlama noktasında ve bu konudan istifade ederek harika bir iş yapıyorlar. Buna ek olarak, şayet canınız isterse ürünlerini gerçekten yiyebileceğinizi ileri sürmeleri unutulmaz bir şey: Arkadaşlara M---yi tavsiye ettiğimde hep bundan bahsediyorum ve akıllarında kalıyor. Elbette bazı kişiler bunun ürünleri o kadar da etkili göstermediğini savunabilir ama iddiadaki sürpriz değerin bu endişeye ağır bastığını düşünüyorum. Özellikle denediğiniz zaman gerçekten işe yaradığını anlıyorsunuz.

Eğer ürün yönetimi pozisyonuna başvuruyorsanız, mülakatınızda muhtemelen bu soru finans veya imalat bölümlerine başvurmanızdan çok daha merkezi bir rol oynayacaktır. Bu durumda, dengelemeler konusunda ikna edici olabilme yeteneğinizin yanı sıra zaten çok iyi olan ürünlerin mümkün

gelişimlerini kesin olarak saptamanıza da çok değer verilecektir. Ürün yönetimi rolü için başvuranlar geri püskürtülmeye hazır olmalıdır, görüşmeci karşıt görüşlere göğüs gerip geremeyeceğinizi ve kendi bakış açınız için ikna edici bir savunma yapıp yapamayacağınızı görmek ister.

80. 100'ün onda biri kaçtır?

Gerçek soru: *Başka bir deyişle, temel matematik konusunda sorununuz var mı?*

En akıllıca taktik: *Fantezi ürünü sözlere gerek yoktur. Sadece cevap verin.*

Cevabın 10 ettiğini söylemek için pek de bir kitaba gerek olmaz; o halde neden böyle basit bir soruyu mülakat soruları arasına koyuyorlar? Sadece bu tarz soruların gelebileceğini size çıtlatmak için. Örneğin belli bir fiyatı olan bir ürüne uygulanan indirimi veya doğru para üstünü akıldan hesaplamanızın istenebileceği, perakende işi söz konusu olduğunda bu yaygın bir mülakat sorusudur. Okuldaki matematik derslerinin bu tür soruları halletmeniz için gereken donanımı sağlamış olması gerekir ama akılda tutulması gereken bazı tüyolar vardır:

- Eğer daha zor bir yüzde soruyorlarsa, diyelim 40'ın

yüzde 8'ini bulmanız isteniyorsa, mülakatın heyecanıyla bunu hesaplamanın en hızlı yolu 40'ın yüzde birini (yani 40 / 100 = 0,4) bulup 8 ile çarpıp 3.2 elde etmektir.

- Daha küçük yüzdeleri birbirine ekleyerek de cevaba ulaşabilirsiniz. Genellikle yüzde onu ve biri bulmak bu basit soruları cevaplamanıza yardımcı olabilir.

Örneğin, 40'ın %18'i nedir?
40'ın %18'i = 40'ın %10'u + 40'ın %8'i
40'ın %10'u = 4
40'ın %1'i = 0,4
40'ın %8'i = 3,2 (yukarıdaki gibi)
40'ın %18'i = 4 + 3,2 = 7,2

- Eğer size müşteriye verilecek para üstü soruluyorsa, verilen paraya satış tutarından ulaşmaya çalışın. Örneğin, eğer toplamı 37,14 lira tutmuşsa ve müşteri size 40 lira veriyorsa:

6 kuruş eklerseniz 37,20 lira olur.
80 kuruş eklerseniz 38 lira olur.
2 lira daha eklerseniz 40 lira olur.
Ve vay canına, cevabınız: ₺2,86'dır.

- Cebir de zaman zaman elverişli olabilir. Son zamanlarda adaylara sorulduğunu duyduğum bir soru da şu: Şirketin satış rakamları bir yılda ikiye katlanmış, ertesi yıl bir kez daha ikiye katlamıştır. İki yılda satışlar yüzde kaç artmıştır?

Orijinal satışa x diyelim.

Bu sayı iki katına çıkıyor ve 2x oluyor; tekrar ikiye katlamak bunu 4x yapar.

4x-x=3x

Toplam satışın artışı bu yüzden %300'dür.

Alternatif olarak, onlara işte kullanabileceğiniz her türlü aracı kullanıp kullanamayacağınızı sorun ve sonra hesap makinenizi çıkarın!

81. Zorluk çeken bir ekip üyesine destek olduğunuz bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *Ekibinizin ihtiyaçlarını organizasyonun hedefleriyle dengeleyebiliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Onlara sonucu takip etme konusunda cana yakın ve kesin olmadan davranabileceğinizi gösterin.*

Bu oldukça basit yetkinlik bazlı bir soru gibi görünebi-

lir ama DGES metodunu hangi hikâyeye uygulayacağınızı seçerken değerlendirilecek önemli gizli bir etken vardır. Çoğu şirket ekip çalışmasına, elemanlarında duygusal zekâ ve empati kurma yeteneği olmasına değer verseler de gerçek yardımlaşma ve ilgilenmenin sonuçta onlara yarar sağlayacak olması katı ve soğuk bir gerçektir.

En iyi cevaplar, sadece ekip arkadaşlarınıza yardım etmekle kalmadığınız, desteğinizin şirket performansının da artmasına dönüştüğünü vurguladığınız cevaplardır. İyi biri olduğunuzu göstermek istiyorsunuz... verimliliği iyileştirecek şekilde. Yeni mezunlar için iyi bir cevap şöyle olabilir:

Üniversitedeyken bir saha projesinde çalışan altı öğrencinin sorumlusuydum. İşin büyük bir bölümü bilgi toplamaktı, bu yüzden veri toplamak için gönüllü olduğumuz klinik kesinlikle çok önemliydi. Arkadaşlardan biri durmadan görevli olduğu günleri kaçırıyordu ve bu herkes için daha fazla çalışma anlamına geliyordu.

Onu bir kafeye götürdüm, toplantıları kaçırmasını gündeme getirdim ve problemin ne olduğunu sordum. Aldığı başka bir ders nedeniyle başını kaşıyacak vakti olmadığını ve bizim projemize katılımını sürdürmek için zorlandığını anlattı. O dersi ben de almıştım ve ne kadar zor olduğunu biliyordum. Ama zor zamanlar geçiren öğrencilere verilen rehberliği de biliyordum. Onu özel ders merkezi ile iletişime geçirdim; projeye devamlılığı hızlı bir şekilde iyileşti, yeni yeni gelişmekte olan grup içindeki içerleme azaldı ve son analiz için

gereken bütün veriyi elde edeceğimize dair güvence verdim. Proje, yüksek notlarla sonuçlandı ve ayrıca o öğrenci de sınıfını geçti.

Kariyerinde daha ilerlemiş olanlar, akıl hocalığı yaptıkları zamanları (veya birbirlerini desteklemek, yardımcı olmak üzere çalışanlarıyla etkileşime geçtikleri zamanları), meslektaşlarına yeni teknoloji veya süreçlere uyum sağlamaları için yardım ettikleri, elemanların becerilerindeki eksikleri tamamlamak için eğitim veya atölye çalışmaları düzenledikleri, kişisel meselelerle uğraşan meslektaşlarına mazeret izni verdikleri zamanları düşünebilirler.

82. Şu andeki işinizde işleri tamamlamak için haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

Gerçek soru: *Esnek misiniz? Dışarıda başka taahhütleriniz var mı?*

En akıllıca taktik: *Dışarıda taahhütleriniz varsa, şimdi bahsedin. Eğer esnek olabiliyorsanız, esnek olacağınızı söyleyin.*

Bu bütün sorular arasında en belirsiz olanıdır. En azından üç tane yorum vardır:

1. Görüşmeci sinsi bir şekilde, saat 16.00'da kapıdan aceleyle çıkmanıza sebep olacak, size bağımlı kişiler

veya tüm zamanınızı alan bir hobiniz olup olmadığını soruyor olabilir.

2. Zamanınızı etkin bir şekilde kullanıp kullanmadığınızı tespit etmek istiyor olabilir. Eğer bir işin tamamlanma süresini tam olarak bilen türden biriyseniz, muhtemelen ortalamanın üstünde organizasyon becerisi olan bir kişisiniz.
3. İş gerektirdiğinde uzun saatler çalışıp çalışmayacağınızı veya prensip olarak her gün aynı saatte çekip gitme ihtimaliniz olup olmadığını soruyor olabilirler.

Pek çok bakımdan neden sorduklarının önemi yoktur, çünkü hem onlar hem de sizin için en ideal cevap 100% dürüst bir cevaptır. Eğer size bağımlı kişiler varsa bunu inkâr etmenin anlamı yoktur. Sadece kontratınızdaki çalışma saatleri kadar çalışıp iş hayatı ve geri kalan hayatınız arasında kesin bir ayrım yapan biriyseniz, bunu da inkâr etmenin bir anlamı yoktur. Bunu şimdi söylemek daha iyidir, çünkü doğru ya da yanlış, işverenler arasında ekip üyelerinin "gerekirse ve gerektikçe" katılımda bulunacaklarına dair yaygın bir algı vardır (aslında bu kontratta çok yaygın bir şarttır). Eğer siz böyle değilseniz, bilmeleri gerekir.

Şayet çoğu kişi gibiyseniz, büyük olasılıkla uzun saatler boyunca çalışmaya hazır olursunuz ama muhtemelen top-

lam çalışma saatlerinin çetelesini de tam olarak tutmuyorsunuzdur. Eğer böyleyse, dürüst olmak adına, bu soruya cevabınız zamanına değer veren biri olduğunuzu açıkça belli etmelidir.

Çalışma saatlerimin izini hiç sürmedim, çünkü bu hiçbir zaman kaygı duyduğum bir konu olmadı. Bazen uzun saatler çalışmanız gerekir ve bu benim için sorun değil. Açıkçası, benim iş dışında da bir hayatım var ama ikisi için de zamanım olduğuna eminim. Bu mesele ile ilgili bir şirket politikanız var mı?

Başka bir şey olmasa da muhtemelen bu soruyu başka bir soruyla cevaplamanızı beklemiyorlardır. Bu genellikle riskli bir taktiktir ama burada sorun değildir, çünkü cevabınız onlara üstüne gittikleri konuyla alakalı biraz anlayış sağlamaktadır, yani gerekirse mesai saatleri dışında da katılım sağlayacağınızı belli etmektedir.

83. Amacınıza ulaşmak için doğaçlama davrandığınız bir örnek verin

Gerçek soru: *Hızlı düşünüp anında tepki verebiliyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Şaşırtmacalı ve yetkinlik bazlı sorulara cevap vermek için kullanılan en iyi taktikleri birleştirin.*

Bu soru aslında şaşırtmacalı ve yetkinlik bazlı soruların kötü bir karışımıdır. Tıpkı diğer şaşırtmacalı sorular gibi, hazır olmadığınız bir konuyu nasıl hallettiğinizi irdeleyerek oyununuzu bozmak için tasarlanmıştır. Yetkinlik bazlı sorularda olduğu gibi, geçmiş mesleki deneyimlerinizden kısa bir örnek istenmektedir.

Peki nasıl bir örnek arıyorsunuz? Doğaçlama davranmak tamamen kaosla yüzleşmek, beklenmeyeni halledeceğiniz konusunda özgüven duymak, başarısızlık korkusunun üstesinden gelmek ve harekete geçmekle alakalıdır. Evrenin çalışma hayatınızda sürpriz bir zorluk çıkardığı ve stand-up yapan bir komedyen gibi zekânızla (ve mizah anlayışınızla) veya caz müziği yapan bir müzisyen zarafetiyle sorunu hallettiğinizi anlatan gerçek bir durum bulun. Örneğin:

Eski şirketim yılda iki konferansa ev sahipliği yapıyordu. İş için önemli bir kazanç olan kapısı bu etkinlikler, ikincil durumdaki danışmanlık işimiz için de hayati bir müşteri kaynağıydı. Etkinlik konuşmacılarını takdim etmesi ve sunumu eğlenceli kılması için bir sunucu tuttuk. Önceki yılki sonbahar konferansımızın sunucusu, konferanstan bir gün önce yemek zehirlenmesi dolayısıyla yatağa düştü. Yerini dolduracak birini bulmak için çok geçti; bu nedenle konferansın yöneticisi olarak boşluğu benim doldurmam gerekti.

İtiraf etmeliyim ki ön planda olup yüzlerce önemli müşterinin

işlerini düzenlemek yerine geri planda her şeyi halletme konusunda çok daha rahat olan biriyim ama bir şeyler yapmak zorundaydım. Ekibimle toplandık ve odada enerjiyi nasıl yüksek tutacağımızla alakalı çeşitli harika fikirler bulduk –kaynaştırma aktiviteleri gibi– ayrıca konuşmacı detayları içeren endeks kartları hazırladık. O sabah biraz sinirlerim bozuktu ama kalkıp kalabalığa neler olduğunu ve benim yetinmek zorunda kaldıklarını anlattım. Aslında bana gerçekten çok destek oldular. Sanırım herkes zaman zaman kendi konfor alanının dışına çıkmıştır ve böyle durumlarda insanlar girişimde bulunmanıza saygı gösteriyorlar. Son dakika hazırlıkları ve derin derin alınan birkaç nefes sayesinde bu işin altından kalktım, hatta izleyici anketlerinde çok güzel geribildirimler aldım. Aynı zamanda artık topluluk önünde konuşmaktan çok daha az korkuyorum ve bu da ikramiyesi oldu.

Gerçek hayattan bir örnek vermek gerekirse, bir Reed danışmanı bir keresinde iş arayan bir işsize mülakata katılması için kendi takım elbisesini ödünç vermişti. Bunu yapmaya hazır olan birini işe nasıl almazsınız?

ALTI

ŞAŞIRTMACALI SORULAR VE YARATICILIK SORULARI

Bu iki kategori aslında biraz örtüşmektedir, bu yüzden bunları renkli bir soru grubu olarak bir araya getirdim. Görüşmeciler bunları birkaç sebepten sorarlar ve sanırım bu sebeplerden biri, biraz da eğlenmektir. Buraya koyduğum soruların sonsuz çeşidi ve sıralaması vardır ama bir mülakatta kendinizi stresli hissettiğinizde, kafanız karıştığında veya sadece "*Ne*?" diye düşündüğünüzde izleyen sayfalar yardımcı olacaktır.

Şaşırtmacalı sorular

Şaşırtmacalı soruların iki türü vardır: yararlı olanlar ve meşru olmayanlar.

Yararlı bir şaşırtmacalı soru şöyle olabilir: Her CV'de en azından bir yalan vardır. Sizinki nedir?

Bu soru elbette sizi baskı altına almak için tasarlanmıştır, çünkü rahmetli Bobby Womack'in "Across 110th Stre-

et" adlı şarkısında söylediği gibi baskı altında kalmadıkça ne yapacağınızı bilemezsiniz. Kimse bilemez. Hele ki mülakat yaptığınız ve büyük ihtimalle tamamen yabancı olduğunuz kişi hiç bilemez.

En iyi adaylar bile en azından bir kere kafası tamamen allak bullak olmadan mülakatı atlatmayı ummamalıdır ve bu sizin başınıza geldiğinde, sakın artık hiç şansınız kalmadığını düşünmeyin. Mülakatınızı yapan kişi ille de doğru cevap aramaz: Bunun yerine bir dereceye kadar moralinizin bozulup paçanızın tutuşmasını ister.

Ailenizle alakalı planlarınız gibi meşru olmayan şaşırtıcı sorulara gelince, ancak size bunlardan hiç sorulmayacağını umabilirim. Çoğu mülakatçı tıpkı sizin gibi kendilerinin de bir gösteride olduğunu anlayacak kadar adil ve iyi insanlardır. Buna rağmen, meşru olmayan aykırı sorular sadece meşru olmadıkları için ortadan kalkmaz, bu yüzden daha sonra kendinizi savunmanız için birkaç yol göstererek sizi hazırlayacağız.

Yaratıcılık soruları

YouTube'da inanılmaz popüler olan TED dersleri arasında en çok izlenen, Sir Ken Robinson'ın 2007 yılındaki dersi, "Okullar Yaratıcılığı Nasıl Öldürüyor?" olmuştur. Bu, rekabetin standartları dikkate alındığında büyük bir başarıdır. Sir

Ken'in konuşması muhtemelen çoğu okulun yaratıcılıklarını kısıtladığını düşünen dünyadaki milyonlarca insanın içini titretmiştir. Her ne kadar Sör Ken'in her söylediğine katılmasam da şu sözlerine kesinlikle katılıyorum:

2007'de okula başlayan bir çocuk 2065'te emekli olacaktır. Ama (TED'deki) geniş uzmanlığa rağmen beş yıl sonra dünyanın nasıl olacağına dair kimsenin bir fikri yok. Ve bizim onları 2065 için eğitmemiz gerekiyor. Öngörülemezlik gerçekten olağanüstü boyutlarda.

Reed'in on yıl içinde uğraşacağı iş kolları henüz icat edilmedi. Bunların henüz bir isimleri, maaşları, tipik bir kariyer çizgileri veya iş için gereken kişi profilleri bile yok. Dünya bu yeni işleri ancak yaratıcılık yeteneğine sahip kişilerin, etrafımızda baş döndürücü bir şekilde gözler önüne serilen yeni teknolojileri kullanarak, icat edecek alan buldukları ölçüde keşfedebilecektir. Bu yüzden yaratıcılık, artık sadece sözümona "yaratıcı sektörlerin" malı değildir. Bu, artık her sektörde bulunması şart olan bir zorunluluktur.

İşverenlerin yaratıcı kimlik özelliklerinizi belirlemeniz konusunda gitgide daha fazla istekli olmalarının sebebi budur. Çoğu zaman, "Bir bisküvi olsaydınız hangisi olmak isterdiniz?" gibi sıra dışı ve görünüşte gereksiz sorular sorarak, sizin hemen oracıkta yaratıcı olmanızı isteyeceklerdir. Bir bisküviyi kişi haline getirmek dünyayı değiştirmez ama soyut konularla alakalı doğaçlama davranıp konuşabilen türden biri bunu yapabilir.

Bu soruyu korkutucu bir konu olarak görüyorsanız, doğru cevaplamanın bir tek doğru yolu olmadığını bilmeniz gerekir, farklı yanıtlar sorun olmayacaktır. Geniş çapta yaratıcılık soruları hakkında bilgi edinmeniz faydalı olur.

Ama farklı kategorilerdeki soruları gözden geçirmek işe yarayacak olmasına rağmen, gerçekten hesaba katılacak tek şeyin daha ziyade sizin bireysel sorulara cevaplarınız olduğunu unutmamak gerekir. Bu ve karşınızda oturan mülakatçıya vereceğiniz kişisel tepkiniz.

Şaşırtmacalı sorularla yaratıcılık soruları arasında bir örtüşme olduğu açıktır. "Ne tür bir süper kahraman olurdunuz?" gibi bir soru, hem yaratıcılığınızı göstermenize imkân vermek hem de şaşırtmacayla üzerinizde biraz baskı yaratmak için tasarlanmış bir sorudur. Ufak ayrıntılar üzerinde durmak yerine hepsini bu bölümde topladım.

84. Bir hayvan olsaydınız hangisi olurdunuz?

Gerçek soru: *Bir cevabı önceden prova etme şansınız olmasaydı nasıl karşılık verirdiniz?*

En akıllıca taktik: *Garipliğin sizi afallatmasına izin vermeyin. Katlanmayı bilin ve keyfinize bakın, bu soru için çok az yanlış cevap vardır.*

Bu tür soruların, "Bir süper kahraman olsaydınız hangisi

olurdunuz?" sorusundan tutun "Renginiz nedir?" sorusuna kadar tonlarca çeşidi vardır. Hepsi aynı şey için tasarlanmıştır: Amaç, mülakat için hazırlayıp ezberden söyleyeceğiniz kalıplaşmış cevaplar silsilesini bozmak ve o cilalı dış görünüşünüzün altındaki gerçek sizi ortaya çıkarmaktır. Bazı mülakatçılara göre bu tür şaşırtmacalı sorular hızlı düşünüp anında tepki verme becerinizi test etmek için iyi bir yoldur. Eğer bir şirket ekip üyesindeki mizah anlayışına değer veriyorsa, bu soru bu yeteneği ölçmek için de iyi bir yoldur.

Webalytix'in kurucusu Mo Jan'ın *Financial Times* gazetesine söylediği gibi: "Ben şaşırtmacalı soruları potansiyel adayların ne hızla karşılık vereceğini görmek için kullanıyorum. Kısa, öz ve mizah anlayışı içinde cevap verebiliyorlar mı diye bakarım. Doğru bir cevaptan çok sorunun niyetini anlamaları ve kızmadan, hemen oracıkta ne kadar yaratıcı olabilecekleri önemlidir."

Bu da bizi bu tür soruları cevaplarken üzerinde durulan ilk ve en önemli noktaya getiriyor: Doğru cevap yoktur. Görüşmeci işe almak için sadece kendini Süpermen, zürafa veya uçuk yeşil olarak tanımlayan kişiyi aramamaktadır. Dolayısıyla rahat olun, hata yapmanız ancak tek kelime etmemeniz, tedirgin olmanız veya zar zor anlaşılır bir şeyler mırıldanmanız halinde mümkündür. Görüşmeci sizin kişiliğinizi görmek ister, öyleyse bunu gösterin. Eğer gelecek birkaç yıl

boyunca günde sekiz saat saklamanız gerekecek olursa zaten sonuçta oldukça perişan olmuş olacaksınız!

Bu demek değil ki bu tarz sorular için daha iyi ve daha kötü cevaplar yok. En iyi cevaplar bir şekilde hayvanın (veya süper kahramanın vs.), başvurduğunuz iş için gerekli olan özellikle aynı doğrultudaki özelliğini vurgulamayı başaranlardır. İşte size bunun için harika bir örnek, HootSuite şirketinin CEO'su Ryan Holmes'un işe başvurduğu zaman benzer bir soru sorduğunda asistanının verdiği sıra dışı cevabı:

Mülakat sırasında yönetici asistanıma en sevdiği hayvanın ne olduğunu sordum. Ördek olduğunu, çünkü ördeklerin görünüşte sakin olduklarını ama su yüzeyinin altında bir şeyler halletmek için çılgın gibi çaba harcadıklarını söyledi.

Bence bu harika bir cevap ve yönetici asistanlığı için mükemmel bir rol tarifidir. Dikkat edin, o şu anda bir yıldan fazladır bizimle çalışıyor ve işinde inanılmaz.

Bu kadar akıllıca bir cevabı hemen düşünemeyebilirsiniz, bu yüzden bunun gibi garip bir soruyla karşılaşırsanız uzunca bir süre duraksayıp düşünmekten çekinmeyin. Hatta, "Bunu düşünmek için bana biraz zaman verin," bile diyebilirsiniz. Keyifli bir havaya girip aynı soruyu görüşmeciye sorarak dürüst bir ifşada bulunmayı bile düşünebilirsiniz.

85. Her CV'de en az bir yalan olur. Sizinki nedir?

Gerçek soru: *CV'nizde gizlenen yalanlar var mı?*

En akıllıca taktik: *Sorulduğunda soruyu geçiştirin. Elbette ki CV'nizde yalan yok...*

Hiç şüphe yok ki bu kırıcı bir sözdür ama ne yazık ki işverenlerin bu soruyu sormasının iyi bir sebebi vardır. Son zamanlarda yapılan bir araştırmada, iş arayanların %20 kadarı CV'lerinde yalan söylemeye hazır olduklarını itiraf etmişlerdir.

Umalım ki siz de onlardan biri değilsinizdir, çünkü eğer yalanınız ortaya çıkarsa sadece işi alma şansınız için bir felaket olur, keşfedilmezse de üstesinden gelmeye pek hazırlıklı olmadığınız bir işe girmenizle sonuçlanacağı da kesindir. Bu da durumu sorulduğunda geçiştirmeye çalışmak istediğiniz nadir durumlardan biri haline getirir.

CV'ler bir sanat şeklidir ve düpedüz uydurmalarla doldurmak korkunç bir fikirken, öte yandan başarılarınızı mümkün olan en iyi şekilde sunan CV'ler sunmak yaptığımız uygulamaların esas amacıdır. Ama görüşmeci bu soruyu sorduğu zaman, CV yazmadaki pazarlamayı tartışmanın zamanı değildir. Bir şakayla geçiştirmeye çalışma zamanıdır,

ya da eğer nüktedanlığınız sizi yaya bırakırsa, sadece yalın bir inkâr da yetebilir. Şuna benzer bir şey deneyin:

Eh, CV'de hobilerin altında formda kalmayı sevdiğim yazıyor. Karım bunun abartı olduğunu söyleyecektir! Ciddi olmak gerekirse, CV'mde yalanlar olduğuna inanmıyorum. İş hayatında namusun çok önemli olduğuna ve bunun CV'yle başladığına inanıyorum.

86. Hiç kovuldunuz mu?

Gerçek soru: *Kovulmanız CV'nizdeki boşlukları açıklıyor mu? Tarih tekerrür eder mi?*

En akıllıca taktik: *Dürüst olun ve neyin değiştiğini gösterin.*

Hiç kovuldunuz mu? Dünyanın en büyük kulüplerinden birine hoş geldiniz.

Özel olarak ayrıcalıklı bir kulüp değildir, ama kiminizin bu kulübe dahil olma nedenlerini ilginç bulabileceği çok ünlü bazı üyeleri vardır.

- Steve Jobs bir zamanlar sadece çok az kişinin istediği bilgisayarlar yaptığı için kovulmuştu.
- Walt Disney "yaratıcılığı olmadığı" için bir gazeteden postalandı.

- Elvis Presley, Nashville Grand Ole Opry'dan kötü şarkı söylediği için kapı dışarı edildi.
- Thomas Edison laboratuvarda dağınık olduğu için sepetlendi.
- Televizyonda haber muhabiri olarak çalışırken, Oprah Winfrey'ye izleyiciyle "aşırı duygusal iletişim kurduğu" için kapı gösterildi.

Fikri anlamışsınızdır: doğru iş alanında doğru kişi ama bir şekilde yanlış zamanda. Bu herkesin başına gelebilir.

Ama müstakbel patronunuzun karşısında kendinizi Steve Jobs ile kıyaslamadan önce, mülakatın asıl amacının sizin ve işin uyumlu olup olmadığını belirlemek için olduğunu, kovulmanıza dair bütün küçük detayları ve haksızlıkları gereksiz yere uzatan doğaçlama bir konuşma yapmak olmadığını unutmamanız gerekir.

Kovulmak insanı mutlaka incitir ama görüşmeci artık üzüntünüzü geride bırakmanız için orada değildir. Bunu, tekrar mülakata gitmeden önce kendi kendinize yapmalısınız, yoksa başınız dik bir şekilde nasıl içeri gireceksiniz?

Peki, bir mülakata katılmadan önce kovulmanızla alakalı olarak kendinizle nasıl barışacaksınız? Görüşmenizi yapan kişinin kovulduğunuzu bildiğini ama yine de sizi görüşmeye çağırdığını varsayarak başlamalısınız (bilmeleri ihtimal dahilindedir, çünkü her sektörün bir fısıltı gazetesi vardır). Daha

sonra kovulma sebebinizle alakalı kendinize karşı dürüst olun. Eğer tamamen başkasının suçuysa, muhtemelen biraz yanlış yapmaktasınız. O zaman eski işvereninizi arayın ve müstakbel işvereninize sizin hakkınızda ne söylemeyi planladığını sorun. Bu zorlu ama son derece gerekli bir adımdır, negatif hiçbir şey söylememeyi planladıklarını bile duyabilirsiniz. Ne söylediklerine bakmadan kovulmanızdaki rolünüzü kabullenin ama taze bir başlangıç yapmak istediğinizi söyleyin. Reformunuza engel olacak pek az taş kalpli patron vardır ve arayışınız diğer şirkete sizin hakkınızda söylenecek muhtemel eleştirileri yumuşatmaya yardım edecektir. Ve çoğu zaman eski işvereniniz prensip gereği kovulup kovulmadığınız hakkında zaten pek az şey söyleyecektir. Bunu düşünerek moralinizi düzeltin.

Mülakata gitmeden öncesi buraya kadar. O gün ne söyleyeceksiniz? Her şeyden önemlisi, bu deneyimden dolayı nasıl bir gelişme gösterdiniz, onlara doğruyu, tam olarak doğruyu söylemelisiniz ve doğrudan başka hiç bir şey olmamalı. Özellikle mülakatta iyi bir performans sergilemişseniz, görüşmeci genellikle sadece kovulma nedenlerinizin yeni işinizde tekrar etmesinin muhtemel olmadığını saptamaya çalışacaktır. Bu yüzden açık sözlülük yardımcı olur.

Kusur bulmayın veya kişilik meselesi yapmayın, gerek sizin gerek eski patronunuzun. Azıcık bile inandırıcı geliyorsa

eski şirketinizde geçirdiğiniz zamandan memnun olduğunuzu söyleyin.

Sizin neden kovulduğunuzu uzun uzadıya ölçüp biçtiğinizi ve bundan ders çıkarmış olmanızı bekleyeceklerdir. Çoğu kişi bu kadar ileri gitmeyerek bu konuyu can sıkıcı bulmayı seçer, bu yüzden neşeli ve iyimser davranarak o kişilerle aranıza mesafe koyun. Kovulmanızı şirketin bakış açısından tanımlayın. Kovulmanızın haklı olduğunu düşünüyorsanız böyle söyleyin. Kendiniz de olsanız aynı şeyi yapacağınızı söylemeniz size artı puan kazandıracaktır. Eski işinizde aldığınız övgülerden ve iyi sonuçlardan bahsedin.

Performans veya olgunluk meselesinden kovulduysanız kaliteyi geliştirmek için son zamanlarda neler yaptığınızı yansıtın. Bazı işten çıkarmalar işten atılma gibi görünür ve başınıza gelenin bu olduğundan kuşkunuz varsa, bunu öfke ve kin olmadan söyleyin. İşten kovmanın yasal olarak daha kolay olduğu ülkelerde bazı firmalar, özellikle de zorda olanlar, mahkemeye gitme olasılığını ortadan kaldırmak için deneme süresi içinde işten atarlar. Bu haksızlıktır, hoş da değildir ama olur, özellikle de genç olanlara. Deneyimli bir görüşmeci bu olguyu anlayacaktır.

O zamandan beri müşterilerle ve diğer kişilerle teması sürdürdünüz mü? Şirketten ayrılışınızın ileriye taşıdığınız şeyler bağlamında sizin için tam bir kayıp olmadığını gösterin.

Şayet haksız yere işten çıkarma dolayısıyla şirketi dava ediyorsanız sorulmadığı sürece kendinize saklayın. Bu sadece karakteriniz hakkında daha fazla belirsizliğe neden olacaktır.

Beden dilinize dikkat edin: Kambur durmayın ve savunmacı bir ifadeniz olmasın. Göz temasını sürdürün. Daha az suçlayıcı görünmek için genel zamirler kullanın. "Anlaşamadık," deyin, "O bana itiraz etti," demeyin. Kısa tutun, daha fazlasını istiyorlarsa soracaklardır.

Kaygılarına açıklık getirip getiremediğinizi sorun: Konuşmanın bu kısmının altına bir çizgi çekmek için bu iyi bir yoldur.

LastCo'da çalıştığım süreden zevk aldım ama beni işten çıkarmakta tamamen haklı olduklarını düşünüyorum. Neler olduğunu düşünecek zamanım oldu, edindiğim bilgi ve tecrübeyle farklı yapmış olmam gereken ve bir daha yapmamam gereken birkaç şey görebiliyorum.

İşten atıldım, çünkü satış bölgem yeniden yapılandırıldıktan sonra satış hedeflerime ulaşamadım. Benden istediklerini yapmakta zorlandığımı onlara daha önce söylemeliydim; belki de biraz boş verdim, çünkü daha önce hem o işte hem de şirkette başarılı olmuştum ama hiçbir şey aynı kalmıyor ve şartlarım değişince ben yeterince hızla değişemedim. Ama bu kesinlikle ilgisizlikten ziyade bunalmaktı. Bu iş yoğunluğumu nasıl idare ettiğimi uzun uzadıya ölçüp biçmemi sağladı.

İşten ayrıldığım için üzülmüştüm ve kendimi biraz yüzüstü bırakılmış hissediyordum ama dargın ayrılmamıştık. Adil olmak gerekirse, LastCo'dan pek çok iyi şey geldi, hâlâ orada edindiğim satış bağlantılarım ve bazı iyi arkadaşlarım da var. Soracak olursanız LastCo'nun benim için iyi bir referans vereceğinden eminim.

Mülakatçı olarak söylenen pek çok şeye güvenmek zorunda olduğunuzu takdir ediyorum ama bu noktada içinize su serptiğimi umuyorum.

87. Şirket politikalarına zıt gittiğiniz bir zamandan bahsedin

Gerçek soru: *Bağımsız olarak düşünebiliyor musunuz? Bir baş belası veya ispiyoncu musunuz?*

En akıllıca taktik: *Kendinizi zaman zaman asilik yapan biri olarak sunmanızda bir sakınca yoktur ama doğru kanalları kullanan ve gereksiz yere asi olmayan biri gibi durduğunuzdan emin olun.*

İş dünyasında bazı şeyler yavaş yavaş değişiyor olabilir ama çoğu şirket hâlâ demokrasiden çok uzaktır. Pek çoğu yenilikçiliğe ve sınırlı bürokrasiye bağlılık çığırtkanlığı yaparken, bir yandan da çoğu tutarlılığa ve "bu işler burada böyle yapılır" durumuna uyum sağlanmasına değer verir. Bu nedenle bu soruyu dikkatle ele almak gerekir.

Mülakatı yapan kişiyi etkilemek için, şirkette her şeye

evet diyen biri ile kargaşa çıkaran bir asiyi ayıran bir çizgide yürümelisiniz. Bu soru muhtemelen bu iki uç sınırı aydınlatmak ve elemek için tasarlanmıştır. Dengeyi doğru kurmanın anahtarı kişisel sebeplerden değil, şirketin veya müşterinin çıkarlarına hizmet etmediğine inandığınız için şirket politikasıyla uyuşmadığınız bir durumu seçmektir.

Bir seferinde hile yaptığınızı veya kuralların esnemesine göz yumduğunuzu itiraf etmek yerine, şirketi politikanızın duruma uymadığı ve bunu patronunuza inandırıcı bir üslupla bildirdiğiniz bir zamandan bahsedin. Bu şekilde bağımsız düşündüğünüzü, iş prensiplerini iyi kavradığınızı *ve* işi doğru kanallardan yapma konusundaki sağlıklı saygınızı gösterebilirsiniz.

A&B şirketinde, orada altı ay çalışmadan önce kimsenin terfi ettirilmemesi şirket politikasıydı. Bu politikayı parlak bir yeni mezunu işe alıncaya kadar hiç sorgulamamıştım. İşe başlamasını takip eden birkaç hafta içinde yaptığı başlangıç düzeyi iş için fazla iyi olduğunu görmeye başladım ve becerilerini göz önüne alırsak, eğer daha fazla sorumluluk vermezsem onu şirkette tutmanın zor olacağından şüphelenmeye başlamıştım. Buna ek olarak, tam potansiyelinden faydalanmamak becerilerini heba etmek gibi görünüyordu.

Hem amirime hem de insan kaynaklarına, keyfi bir kural yüzünden harika bir elemanı kaybedeceklerini söyledim. Bu kuralın yıllar önce yapıldığı ortaya çıktı ve insan kaynakları yeniden göz-

den geçirmeyi kabul etti. İstisnai durumu dikkate alarak onu hemen farklı bir role kaydırmama izin verdiler. O yeni mezun hâlâ şirkette çalışıyor ve en iyi performans sergileyenlerden biri, bu yüzden bu olay şirket politikasına meydan okuduğuma kesinlikle memnun olduğum bir durumdur.

Ayrıca mülakatın iki tarafın da bazı şeyleri keşfetmesi için iyi bir fırsat olduğunu anlamak önemlidir. Elbette ki onlar sizin hakkınızda bir şeyler öğreniyorlar ama siz de sordukları sorular da dahil olmak üzere onlar hakkında pek çok şey öğrenebilirsiniz. Eğer biraz özgür ruhluysanız, bu tür sorular sizin için tehlike işaretidir. Bunlar şirketin yapıya ve itaate önem verdiğine işaret eder, bu yüzden gerçekten size göre bir ortam olup olmadığını iyi düşünün.

88. Bana ailenizden bahsedin

Gerçek soru: *Ailem benim anlaşılmam için önemlidir, bu yüzden sizi de aynı şekilde anlamak isterim.*

En akıllıca taktik: *Masum bir niyet olduğunu varsayın (çoğunlukla bunu yapmakta haklı çıkarsınız).*

Bazı görüşmecilerin, bir kadın adayla karşılaşınca bu soruyu çocukları olup olmadığını, bebek yapmayı planlayıp planlamadıklarını veya onun eline bakan yaşlılar olup olmadığını keşfetmek için sorduklarını söylemek gerekir. Ama

sebepler sadece bunlar değildir. Bazı görüşmeciler bu soruyu daha sevecen (ve meşru) sebeplerle sorarlar.

İlk olarak, bu soru belli bir konuda pek seçme şansınız olmadığında ilişkilerinizin nasıl yürüdüğünü ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Aileniz beraber olmayı seçmediğiniz bir insan grubudur, tıpkı çalışma hayatı gibi.

Buna ek olarak bazı görüşmeciler kimi adaylar için işlerinin kısmen aileleri tarafından belirlendiğini bilerek, bu soruyu samimiyetle adayın ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için sorarlar. Birinin arka planının ve işlerinin bunun neresine yerleştiğinin farkında olmak, sadece aklıselimdir, bazıları sormamanın düşüncesizlik olduğunu söyler.

Ayrıca yetişme tarzınızda kimin veya neyin etkili olduğunu öğrenmek için de iyi bir yoldur. Reed'de çalışan birinin dile getirdiği gibi:

Mülakat süreci son derece farklı olan bir müşterimiz var. Adayın ilk mülakatında görüşmeci işle veya temel becerilerle alakalı hiç bir şey sormaz. Ailesiyle, yetiştirilişi ve bunların neden karşılarına geldiğine ilişkin sorular sorar. Bunlar "Siz küçükken annenizle babanızın ne yaptığını anlatın", "Şimdi neden benim karşımda olduğunuzu anlatın" gibidir.

Bu yöntem, adayı gençken kimin etkilediğini, ne gibi bir kariyer yolu izlemeyi seçtiğini anlamanın bir yoludur. Tuhaf bir metottur ama adaylarımıza bu belirli müşterinin hep bu şekilde mülakat yap-

tığını söyleriz, aksi takdirde o gün mahcup olurlardı diye düşünüyorum.

İlginçtir ki bu mülakatçı gerçekten annemle babamın ve neden kariyer olarak işe almayı seçtiğimin en ince ayrıntısına kadar inmiştir. Bunun ileride popülerleşeceğini sezebiliyorum.

Doğal olarak, mülakat yapan kişinin samimi olarak altyapınızı mı (meşru), yoksa aileniz için planlarınızı mı (gayrimeşru) sorduğunu çözmek zor olabilir. Genellikle size kılavuzluk edecek sezgilerinizden başka bir şeyiniz yoktur. Yalnız şu kadarını söylemeliyim ki otomatik olarak mülakat yapan kişinin sizi oyuna getirmeye çalıştığını varsaymamalısınız. Bazı mülakatçılar için sizi işe almak ailenizi işe almaktır.

89. Evli misiniz? Çocuk düşünüyor musunuz? Kariylerinize ne zaman başladınız? Aslen nerelisiniz? Belli dini günleri kutlar mısınız?

Gerçek soru: *Özel yaşamınız çalışmanıza engel olacak mı? Buraya uyum sağlayacak mısınız?*

En akıllıca taktik: *Bu sorular yasa dışıdır. Cevabınız, bu soruları ne ölçüde saldırgan bulduğunuza bağlıdır.*

İşverenlerin sizin hakkınızda neleri sormaya izinli oldukları ve nelere izinli olmadıkları çok açıktır. Evlilik du-

rumunuzla, cinsel tercihinizle, çocuklarınızla veya çocuk düşünüp düşünmediğinizle, dininizle, yaşınızla, engellilik durumunuzla ve geldiğiniz ülke ile ilgili sorular yasaktır. Daha teknik konuşmak gerekirse, mülakat yapan kişiler ayrımcılık davalarına çatabilirler. Gerçi pratikte kimi mülakatçı bunlardan bihaberdir (veya sinsidir) ve yine de sorarlar. Bu tür rahatsız edici soruları nasıl ele alacaksınız?

Bazen, bu acemice soruların açık açık tamamen uygunsuz olduğunu söylerseniz haklı olursunuz ama onlar bu soruları sorduktan sonra hâlâ o işi istiyorsanız, bu şekilde konuşmanız kesinlikle şansınızı azaltır, tabii tamamen yok etmezse. Diğer zamanlarda, bir mülakat daha sohbet havasında olur ve görünüşte masum bir sohbet akışıyla teknik olarak riskli alanlara girmekle sonuçlanır. Böyle olursa ve kişisel olarak sorulardan rahatsız olmazsanız hiç durmayın, cevaplayın.

Peki ya ikisinin ortası olursa? Yasal olup olmamasını bir kenara bırakırsak mülakat yapan kişiler işe bağlılığınız ve işi yapabilme kabiliyetiniz konusunda samimi bir ilgi duyarlar. Gerçekte, kişisel durumunuzun bazen buna etkisi vardır. Peki eğer mülakat yapanın seçtiği başlıklarla sınırları zorladığını ama amaçlarının da net bir ayrımcılık olmadığını sezerseniz ne yapacaksınız? (Temelde soru rahatsız edicidir... ama işi istememenize sebep olacak kadar değildir.) Belirli sorgulamayı geçiştirerek sorunun altında yatan kaygıyı hedef almak böyle durumlar için iyi bir tekniktir:

Soru: Yakın zamanlarda çocuk yapmaya niyetiniz var mı?
Cevap: Bir aile kurmaya niyet etsem de etmesem de çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum.

S: Ne ilginç bir aksan! Aslen nerelisiniz?
C: Ailem (şuradan) geliyor, ama ben uzun zamandır / ...den beri burada yaşıyorum.

S: Var olanların dışında bir dini bayram izni talep etmeyi düşünüyor musunuz?
C: İşverenin izinler konusunda koyduğu sınırlarla alakalı hiçbir zaman bir problemim olmadı ve olacağını da düşünmüyorum.

Son bir seçenek de açıkça kaçınmaktır. Bu cevabın alt metni esasında "Bu soru uygunsuzdur ve ben buna cevap vermeyeceğim," demektir ama cevabı ambalajlamak daha sıcak ve daha az agresiftir.

S: Çocuklarınız var mı?
C: (Masanın üzerindeki resmi işaret ederek) Sizin iki çocuğunuz olduğu görüyorum. Kaç yaşındalar?
Eğer mülakatı yapan kişi konuşmanın eski seyrine dön-

mesi için yaptığınız girişime rağmen devam ediyorsa, bunun sizin için doğru şirket olup olmadığını uzun uzadıya ölçüp biçmek isteyebilirsiniz.

90. Tatilde en son nereye gittiniz?

Gerçek soru: *Her gün su soğutucusunun etrafında sizinle sohbet etmekten keyif alır mıyım?*

En akıllıca taktik: *Buradaki tek taktik kendinizi olabildiğince en çekici halinizle göstermenizdir.*

Aldanmayın: Sadece soru sert gelmediği için önemli olmadığı anlamına gelmez. Bu kitabın giriş bölümünde anlatıldığı gibi, mülakatı yapan kişiler de insandır ve tıpkı bizler gibi, önemli becerileri ve yetkinlikleri değerlendirdikleri kadar adayları kişiliklerine, belirsiz sevimlilik izlenimlerine göre de yargılarlar.

Bu soru sadece hoşbeş etmektir, ama bu hoşbeşler size işi kazandırabilir ya da kaybettirebilir. Bu yüzden tatilinizde Malta'ya mı, yoksa Moskova'ya mı gittiğiniz özellikle önemli değildir. Önemli olan konuşma bu tür bir sohbet havasına döndüğünde tasarrufunuzdaki tüm araçları kullanarak çekici görünmenizdir.

En önemli tavsiyeler:

- **Cevapladığınız kadar sorun**: İnsanlar kendileriyle ilgilenenleri sever, bu yüzden iki yönlü bir sohbet ortaya koymaktan çekinmeyin. *Birkaç ay önce Roma'daydım. En harika pizzalardan yedik. Hiç İtalya'ya gittiniz mi?*
- **Robot olmayın**: Buna benzer kitaplar bazen mülakatlarda verilen cevapların biraz mekanik görünmesine sebep olur –onlar X diye sorar, siz Y dersiniz, bir sonraki konuya geçersiniz– ama hoşbeş etmenin serbest bir akışı vardır, bu yüzden konuşma daha kişisel konulara döndüğünde konunun sapmasından korkmayın. *Hiç sinek balıkçılığına gittiniz mi? İlginçtir ki geçen yaz İskoçya'da sinek balıkçılığını denemiştim. Harika zaman geçirdim ama doğrusu çok başarısızdım. Sizin ustalaşmanız ne kadar zaman almıştı?*
- **Beden diline dikkat edin:** Havadan sudan konuşmalar bağlamında beden dili özellikle önemlidir, temel nokta kişisel üslup ve çekiciliktir. Göz teması kurun (bu zor geliyorsa burun köprücüğüne odaklanın, o zaman direkt olarak gözünün içine bakıyor gibi görünürsünüz ama gözlerinizi dikmiş gibi görünmezsiniz.) Gereksizce kıpırdanmayın, sabırsız olduğunuzu düşünebilirler. Gülümseyin.
- **Tartışmalı her konudan kaçının:** Şayet son se-

yahatiniz tartışmaktan rahatsız olduğunuz (aktivist grubunuzla bir hafta sonu planı, dini bir inziva, oldukça vahşi bir hafta sonu bekârlığa veda gezisi, sizi pek de profesyonellik ışığında resmedecek etkinlikler değildir), veya mülakatı yapanın ilişki kuramayacağından endişe duyduğunuz, iş dışı ilgi alanlarını sergiliyorsa, hiç durmayın bundan önceki seyahatinizden bahsedin. Aynı zamanda destansı bir olguda kendinizi kaybettiğiniz, pasaportunuzu unuttuğunuz veya sizi kötü şekilde gösterebilecek diğer hatıralardan kaçının.

91. Aklınıza gelen en son iyi fikirden söz edin?

Gerçek soru: *Ne ölçüde yeniliklere açıksınız?*

En akıllıca taktik: *Bu sorunun açık uçlu yapısını anlatmak için ölüp bittiğiniz becerinizi vurgulamak için bir davet olarak alın.*

Bu sorunun açık uçlu yapısını bir bela olarak görebilirsiniz ama aslında bir nimettir. Mülakata girmeden önce görüşmecinin, mülakat sonunda hakkınızda ne öğrenmiş olmasını istediğinize dair iyi bir fikriniz olmalıdır. Hiç şüphesiz politikacıların da mülakatlarda benzer şeyler yaptığını görmüşsünüzdür, her zaman değinmek istedikleri noktalar

vardır ve soruları kendi gündemlerine uydurarak cevaplamakta çok beceriklidirler.

Ama tıpkı politikacıların bunda fazla ileri gidebildikleri gibi, iş adayları da önceden belirlenmiş planlarına hiç sektirmeden bağlı kalarak bu stratejide abartıya kaçabilirler ve mülakatı yapan kişiyi samimiyetle dinleyip cevap verme konusunda başarısız olurlar. Açık uçlu doğası nedeniyle, bu soru papağan gibi görünmeden konuşma konularınızdan birine kaymanız için harika bir fırsattır. Bu soruyu mülakatı yapanla paylaşmadan odadan çıkmak istemediğiniz bir şeyi söylemek için işaret olarak alın.

Bununla birlikte, değinmek için ölüp bittiğiniz konuların sadece sizinle alakalı olmaması gerekir. Her biri role uygun olmalıdır. Bazen görüşmeyi yapan kişinin elinde iş tanımına uymanız için gereken özelliklerin bir listesi olabilir.

Sözleşmeyle alakası olmayan örnekler olasıdır ama eldeki iş için gerekli karakter özelliklerini ve becerileri yansıttığından emin olun. Aynı yaratıcılığı yeni rolünüze de taşıyacağınızı göstermediğiniz sürece, son dans resitaliniz hakkındaki parlak fikrinizi hiç kimse önemsemez. Mülakatı yapan kişinin önceki soruları motivasyonunuz ve işe bağlılığınız konusunda kaygıları olduğu hissini uyandırmışsa, kişisel bir örnek vermek konusunda özellikle dikkatli olun. Saatin 17.00 olması için saniyeleri sayacağınıza dair zaten bir kuşku

varsa, o zaman dans tutkunuzdan bahsetmek önceliklerinizin ofis dışında olduğu hakkında apaçık bir uyarı işaretidir.

92. Eski/mevcut işvereninizle referans için görüşmemin bir sakıncası var mı?

Gerçek soru: *Saklayacak bir şeyiniz var mı?*

En akıllıca taktik: *Referans kontrolleri problem olmamalı ama mevcut işveren konusunda tedbir gerekiyorsa, bunu mülakatı yapandan talep etmenizde bir sorun yoktur.*

Mülakatı yapanın referans kontrolünün sakıncası olup olmayacağını sorması kesinlikle işe alınacağınızın işareti değildir ama yine de en azından sizinle ilgilendiklerine dair oldukça iyi bir işarettir. Bu yüzden bu soruyu duyarsanız cesaretiniz artsın.

Verdiğiniz referansın içeriği kesinlikle kuşku uyandırmamalıdır, bu nedenle işe alım yöneticisi verdiğiniz isimlerle görüşmek istediğinde tereddüt etmemelisiniz. Sadece sizin hakkınızda iyi konuşacak kişilerin, tercihen şimdiki veya eski amirinizin ismini verin. Ancak bazı durumlarda referans kontrolünün zamanlaması bir şekilde kurnazca olabilir.

Önceki işverenlerin sorun olmaması gerekir. Onlara önceden bir sakıncası olup olmadığını sorarak onay almak ve referans için bir telefon alabilecekleri konusunda uyarmak

iyi fikirdir. Mülakattan önce bu konuyla ilgilenmediyseniz, mülakattan sonra temasa geçip birinin onlarla temasa geçebileceğini söylemeniz iyi olur. Referans olarak verdiğiniz kişilerle açık ve dürüst bir ilişkiniz varsa mülakata hazırlanırken güçlü yanlarınıza, profesyonel katkınıza ve belki daha güçsüz yanlarınıza dair değerli bir kaynak bile olabilirler.

Güncel işverenler tabii ki daha hassas bir konudur. Patronunuz iş aradığınızı biliyorsa ve her şey ortadaysa, o zaman sorun yoktur. Ama çoğunlukla, iş arayanlar yeni bir pozisyon baktıkları gerçeğini yeni firmanın teklifi masaya konmadan açıklamak istemezler. Mülakat yapan bir kişiden bunu istemek son derece kabul edilebilir bir şeydir. Yukarıdaki soruyu sorduklarında sadece şuna benzer bir şey söyleyin:

Şayet bu pozisyonu bana teklif ederseniz amirimle konuşmanızı çok isterim. Sanırım adayların referanslarıyla görüşmeden önce adayları haberdar ediyorsunuz, değil mi?

Referans soruşturması zamanlamasının kendi kontrolünüzde olmasını garantiye almak için referans gösterdiğiniz kişilerin iletişim detaylarını CV'nize koymayın, eğer istenirse ayrıca verin. Bu şekilde bilgiyi elden vermek zamanlamayı ayarlamanız için bir fırsat daha verecektir.

93. Sizce YouTube'ad en çok araştırılan ifade nedir?

Gerçek soru: *Belirsizlikle nasıl başa çıkarsınız? Ve size yanlış düşünülmüş bir şey söyletebilir miyim?*

En akıllıca taktik: *Eğer soru yarı tabu olan bir konu hissi veriyorsa, akla gelen ilk düşüncenin verebileceğiniz en kötü cevap olma ihtimali vardır.*

Şaşırtmacalı sorular hiçbir zaman yüzeyde söylenenlerle ilgili değildir. Bundan şu sonuç çıkar ki bu şaşırtmacalı soru YouTube ile ilgili değildir.

İster inanın ister inanmayın bu soru "*Bana kendinizden bahsedin*" sorularına benzer bir iş görür. Her iki soru da aklınızdaki kaynayan kazandan gizli bilgiyi çıkarma işlevini görür. Bir kez sorulunca, mülakatı yapan kişi arkasına yaslanır ve görünürde nasıl bir dalgalanma yaşadığınıza bakar.

Ama "Bana kendinizden bahsedin" sorusundan farklı olarak, bu soru hafiften münasebetsizlik, işle alakasız konuları ima eden, ilave bir sinsilik katmanıyla gelir. YouTube'da nelere bakıldığını herkes bilir, şöyle ki mesai saatlerinde bakıldığında insanların düzenli olarak işlerinden kovulmasına neden olan konulardır.

Bu soru, tabu olan konuları gerekmediği halde gündeme getirebilecek kadar kolay heyecanlanan (yorum: yasal olarak

dava açılabilir) biri olup olmadığınızı test eder. Burada tabu içerik bir nabız yoklamadır; mülakatı yapan buna saygı gösterip göstermediğinizi merak etmektedir.

YouTube'da en çok aranan sözcük olarak tahmininizin "Karda oynayan küçük köpekler" veya "One Direction" müzik grubu ya da pornografik bir terim olup olmaması önemli değildir. Tek yapmanız gereken tehlikesiz bir şeyden bahsetmek ve sonra tam olarak emin olmadığınızı ama bulabileceğinizden emin olduğunuzu söylemektir.

Doğal olarak bunun tıpatıp sorulması beklenmez ama aynı şeye çıkan bir soruya hazır olun. Örneğin "Bana bir fıkra anlatın" gibi bir soru sorulabilir. Hayatta fıkra sormayacak mülakatçılar vardır ama öte yandan her zaman soranlar da vardır. Kimisi mizah anlayışınızın kendisininkine benzeyip benzemediğini anlamak için sorar, kimisi ilk fırsatta ağzınızı bozup bozmadığınızı anlamak ister. Çoğu insanın bildiği üzere, ne yazık ki her zaman kaba şakalar en kolay hatırlanır. Felaket potansiyeli açıktır, bu yüzden kısa ve tamamen temiz bir fıkra ezberlemek isteyebilirsiniz. Gülmeyebilirler, ama burada sizden ille de güldürmenizi beklemezler.

Reed'deki meslektaşlarımdan biri "BMW neyin kısaltmasıdır?" diye soran bir görüşmeciyle bile karşılaşmış. Bunu Google'da araştırdığınızda BMW'nin, mazur görülemez ırkçı/cinsel bir lakaptan BMW arabalarının güvenilirliği hak-

kındaki esprili yorumlara (***By Mostly Walking***, yani *Genellikle Yürüyerek*) kadar pek çok şeyin kısaltılmışı olabileceğini görürsünüz. Kurnaz bir görüşmecinin gardınızı indirmeniz için pek çok aracı vardır. Elbette ki istihdam danışmanları nadiren bu soruları hayatın bir gerçeği olarak alırlar ve muhtemelen siz de bu soruları soran biriyle çalışmayı pek tercih etmezsiniz. Tabii bu, böyle soruların hiç sorulmadığı anlamına da gelmez.

Ve adeta bu tabu cevaplardan kaçınmayı kanıtlarmış gibi, YouTube'da gerçekten en çok aranan ifadeyi bilmek ister miydiniz? "*How to...*, yani *Nasıl... yapılır?*" Gördünüz mü? Bahse girerim bu hiç aklınıza gelmemiştir.

94. Hangi kitap ve gazeteleri okuyorsunuz?

Gerçek soru: *Öğrenmeyi seviyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Cevabınızı uygun şekle sokun ama yalan söylemeyin.*

Başvurduğunuz iş medya sektöründe olmadığı sürece, okuduğunuz materyallerdeki zevkiniz işi iyi yapma kabiliyetinizin merkezini oluşturmadıkça (bu durumda okuduklarınız hakkında bilgiyle ve hevesle konuşmanızda bir problem olmamalıdır), bu soru nazik bir yazı tura sorusudur. Mülakatı yapanın aklında, okuma alışkanlıklarınız ya zekânıza ve

merakınıza işaret ediyordur ya da kendi alanınızdan güncel olarak haberdar kalmaya ilginizi. Tıpkı gençlerin favori müziklerini görüş açılarının simgesi olarak kullanmaları gibi, ekibin geri kalanıyla benzer ilgi alanlarınız olup olmadığını anlamak için irdeliyor olabilirler. Sadece havadan sudan konuşarak sizi rahatlatmaya çalışıyor olabilirler.

Bu nedenle bu soruya cevap vermek çok iyi bilenmiş bir strateji gerektirmez. Bu belirli kişinin bağlantı kurabileceği bir şey bulmak için zihinsel kütüphanenizi yoklayın ve doğal bir şekilde cevap verin. *Grinin Elli Tonu*'na sevginizden bahsetmek yerine sabahları kahve içerek *Financial Times* okuma rutininizden söz etmek muhtemelen ciddi bir bankacı bey tarafından daha hoş karşılanacaktır.

Yukarıdaki gibi açıkça görülen gülünç hataların yanında gerçekten hata olabilecek iki yol vardır. Birincisi yalan söylemektir. Mülakatı yapan kişinin ne okuduğunu kim bilir ki? Eğer son ateşli romanı söylerseniz ve size ana temadaki ters anlam için ne düşündüğünüz sorulursa mülakatın geri kalanında çıkardığınız iyi işi mahvetmiş olursunuz. İkincisi hiçbir şey söylememektir. Eğer düzenli olarak okuduğunuz bir gazete veya dergi bulamazsanız kişisel gelişime ilgisiz, ya da daha az nazikçe söyleyecek olursak, düpedüz aptal izlenimi bırakırsınız.

95. Bu iş için gereğinden fazla nitelikli değil misiniz?

Gerçek soru: *Birkaç ay içinde sıkılıp daha iyi bir fırsat çıkarsa işi bırakacak mısınız?*

En akıllıca taktik: *Bu işi gerçekten istediğinize ve işten ayrılmayacağınıza dair güvence verin.*

Aday bakış açısından bu soru en rahatsız edici mülakat sorularından biri olabilir. Görüşme yapılan ileri yaşta kişiler genellikle gizli bir yaş ayrımcılığı yapıldığından şüphelenir ama kendisine böyle olup olmadığı sorulduğunda rahatsız olarak bir işverenin kendisi gibi deneyimli birini işe almaktan korkmayacağını söyler.

Ama duruma bir de işverenin bakış açısından bakın. İşe alım süreci zaman ve para tüketir ve eğer bir eli arkadan bağlıyken bile bu rolün altından kalkabilecek birini işe alıyorsanız onun sıkılıp daha iyi bir fırsat çıktığında işi bırakmasından korkmanız delilik değildir. O zaman o kişiyi işe almak için harcadığınız para ve enerji boşa gider ve işe gene sıfırdan başlamanız gerekir. Mülakatı yapan kişilerin bu sonucu engellemek için umutsuzca çabalamalarına şaşmamak gerekir.

Güvence vermek için bu işi neden gerçekten istediğinize dair ikna edici bir hikâye anlatmalısınız, inanabilecekleri bir motivasyonunuzdan bahsederek işe alındığınız takdirde

şirkete bağlı olacağınıza ikna edin. Bu açık bir şekilde umutsuzluk kokan veya "Bir işe ihtiyacım var," diye özetlenebilecek cevaplardan sakınmak anlamına gelir. Bunun yerine bu belirli pozisyonu sizin için neyin çekici kıldığını dikkatlice düşünün. Gereğinden fazla nitelikli olduğunuzu inkâr edemezsiniz; orada, CV'nizde yazıyor. Önemli olan durumu şartlara uygun hale getirmektir. Şöyle söyleyebilirsiniz:

- ***Ev-iş arası gidiş geliş**: Şu andaki işim her gün trafikte iki buçuk saat sefalet çekmemi gerektiriyor. Evimin ve çocuklarımın okullarına yakın olmayı seviyorum, bu yüzden hayatımın bu aşamasında bulduğum işin ilgi duyduğum ve eve daha yakın bir iş olması benim için unvanımdan veya maaşımdan daha önemli.*
- ***Kariyer gidişatında değişiklik**: Kesinlikle fazla vasıflıyım ama CV'mden de görebileceğiniz gibi rollerimin çoğu geleneksel çevrimdışı pazarlama alanı içinde olmuştur. İnternet üzerindeki becerilerimi bilemek istiyorum ve yeni bir alanı öğrenmek için bir adım geri atmam gerekebileceğini fark ettim. Firmanız yıllar boyunca edindiğim deneyimimi uygulamaya koymak ve yeni beceriler kazanmak için harika bir yer gibi görünüyor.*
- ***Belli bir ürün veya projeye tutkunuz:** Şayet erişim noktaları projenizde çalışabilirsem, sorumluluğumun biraz daha az olması benim için kesinlikle değerli bir değiş tokuş*

olacaktır. Bu projeyi yakından takip ediyorum. Sürdürülebilirlik becerimi yeni ve muazzam büyüme potansiyeli olan bu projeye dahil etmek de benim için ideal bir fırsat gibi görünüyor.

- ***Farklı bir rol arzusu**: Yönetim kademesine geçtiğimde günümün büyük kısmının toplantılar ve raporlarla geçtiğini fark ettim. Bu değerli bir iş ama elinizi taşın altına koyduğunuz günlük işleri gerçekten özlediğimi anladım. İstediğim buna geri dönmektir.*

Kuşkulu bir görüşmeciye güven vermek için benzer şekilde ve içten gelen bir cevap vermelisiniz ama durumunuzu daha iyi hale getirecek birkaç taktik daha vardır. Birincisi, şayet CV'niz de bunu destekliyorsa, önceki işyerlerinizdeki görev sürelerinizden yararlanabilirsiniz. Eğer geçmişteki her işinizde uzun yıllar boyunca kaldıysanız, bu sadakatiniz ve özverinizin iyi bir kanıtıdır.

Ayrıca maaşı çok erken konuşmaktan kaçınmalısınız. Eğer gereğinden fazla vasıflıysanız, hiç şüpheniz olmasın ki mülakatı yapan kişi ücretinizi nasıl karşılayacakları konusunda endişeli olacaktır. Becerilerinizi ve motivasyonunuzu göstermeden önce ücret meselesini vurgulayarak onları korkutmak yararınıza olmaz. Sizi sevmelerinden sonra ücret meselesinde ortak bir zemin bulup bulamayacağınızı anlayabilirsiniz.

96. Bu kalemi bana satın

Gerçek soru: *Satışın temelde ürünün özellikleriyle değil müşteri ihtiyaçlarıyla ilgili olduğunu anlıyor musunuz?*

En akıllıca taktik: *Harekete geçin, keyfinize bakın ve özelliklerinden çok kaleme olan ihtiyacı hedef aldığınızdan emin olun (veya tel zımba, cep telefonu ya da size ne verilirse).*

Oscar adaylığı bulunan *Para Avcısı* filmini izlediniz mi? Filmde Leonardo DiCaprio, küçük hisseleri sıradan saf insanlara satarak çok büyük bir servet edinen (sonra da kaybeden) suç işleyecek kadar hırslı bir Wall Street devi Jordan Bellfort'u oynuyordu. Yeni yetenekleri değerlendirmedeki ilginç yöntemiyle birinci sınıf bir satışçıydı: Satışçı olmak isteyen adaylara bir kalem vererek bunu ona geri satmalarını istiyordu.

Peki, "Bana bu kalemi sat" sorusunun doğru cevabı nedir? Filmde orta karar satışçılar birbiri ardına kalemin sıra dışı özelliklerini vurgulamaya çalışıyor: "Bu şimdiye dek yapılmış en iyi kalem!", "Ne kadar kayarcasına yazdığına bir bakın" ve buna benzer şeyler. Ama DiCaprio, Belfort'un satış ekibinden biri kalemini alıp Belfort'a bir parça kâğıt uzatana kadar etkilenmediği açıkça belliydi.

Adam, Belfort'a "Kâğıda ismini yaz," der. Belfort yazacak

bir şey aramaya başlar. Şimdi bir kaleme *ihtiyacı vardır*. Bir kalem satmak birden kolay hale gelmiştir.

Ve şimdi "*Bana bir kalem sat*" alıştırmasını vurgulayacağız. Evet, bu bir şovmenlik ve baskı altındayken kontrolü kaybetmeme gösterisi olmasının yanı sıra satışa yaklaşımınızı da değerlendirme metodudur. Ama genellikle temel satış prensipleri üzerine yapılan bir habersiz sınavdır. Temel prensip ürün özellikleri değil, müşteri ihtiyaçlarıdır. (Elbette ki uzak bir ihtimal olarak açık ve belirgin bir farkı olan, muhteşem bir kalem verilmesi hariç. Eğer pırlanta kaplıysa, hafife almayın.)

Eğer sadece kullanılıp atılan sıradan tükenmez kaleminizse, bu objenin çözebileceği problemleri vurgulayarak müşteri odaklı olduğunuzu gösterin. Verilen bir kalem değil de mülakatı yapan kişinin masasının üzerindeki rastgele herhangi bir şey olabilir. Örnek:

Aday: Telefonumu çıkarıp ürününüze müthiş gerek duyan bir tanıdığımın ismini size vermek üzereyim.
Mülakatçı: Bir kaleme ihtiyacım var!

97. CV'nize on üzerinden bir puan verin

Gerçek soru: *İş arayışınız konusunda dikkatli ve stratejik misiniz? (Çünkü o zaman büyük olasılıkla işinizde de dikkatli ve stratejik olursunuz.)*

En akıllıca taktik: *Nasıl izah ettiğiniz puandan daha önemlidir.*

Bu sorunun tehlikeleri çabucak görünür. CV'nize on puan verdiğiniz anda kendini beğenmiş ve gelişmeye isteksiz görünürsünüz. Beş verirsiniz, mülakatı yapan kişi neredeyse kesinlikle nitelikleriyle göze çarpan birini beklerken, ona vasat bir aday olduğunuzu söylemiş olursunuz. Zorluklardan nasıl sıyrılacaksınız?

Diğer şaşırtmacalı sorularda olduğu gibi buradaki ilgi noktası cevabınızdan çok gerçekten zorlu bir soruyla karşılaştığınızda hızlı düşünüp tepki verebilme yeteneğinizdir. Bu yüzden buradaki yaklaşımınız diğer bulmaca türündeki sorular gibi olmalıdır: Bir sayı seçin (evet, büyük bir sayı genellikle iyi fikirdir) ve bu sonuca nasıl vardığınızı adım adım anlatın.

İzin verin biraz düşüneyim... Eh, sanırım bu konuya nasıl baktığınızla ilgili. CV mülakata gelebilmek için tasarlandığına ve şimdi de burada oturduğuma göre, on üzerinden on verirdim. Ama CV'yi değerlendirmek için kullanılabilecek başka kriterler de vardır. Örneğin kariyerimde henüz zirveye ulaştığımı hissetmiyorum, bu yüzden yeni beceriler geliştirdikçe ve eskilerini güçlendirdikçe CV'min daha güçlü olmasını bekliyorum. Bu bağlamda gelişmek için daha yer var, bu yüzden muhtemelen yedi verirdim. Şu anda istisnai bir orta dü-

zey yönetici olduğumu hissediyorum ama çok daha fazlasını yapacak potansiyelim var. Genel olarak CV'me sekiz ya da dokuz verirdim.

Bu soru bir başka favoriyle yakından ilgilidir: Kariyerinize on üzerinden puan verin. Benzer ama tam olarak aynı değildir. CV'nizi puanlamanız istendiğinde biraz yüzsüzce yukarıda bahsedilen on üzerinden on vermeniz sorun değildir, çünkü CV'niz sizi kapıdan içeri sokmak için tasarlanmış bir kâğıt parçasıdır. Buna karşın kariyeriniz çok daha ağırlıklı bir konudur: Ciddiyetten uzak bir puanlama size yardımcı olmayacaktır.

Bu yine de kariyerinize yüksek bir puan vermeyin demek değildir, daha ziyade onların dikkatini puanladığınız şeye çekmeniz gerekmektedir. Şayet kariyerinizi, diyelim satılan ıvır zıvır veya bakıcılık yapılan bebekler, ya da sizden beklenen her ne ise bunun neticesi bağlamında olsun, *işvereninize* veya *müşterilerinize* yaptığınız katkı bazında puanlarsanız çok daha iyi bir izlenim bırakırsınız. Birine yardım etmek için ne yaptığınızdan bahsetmek, sadece kişilere bir şeyler ifade edecek terfiler ve zamlar gibi gelişim göstergeleriyle övünmekten daha fazla başarı getirir. Daha deneyimli adaylar, örneğin seminerler, yayınlar, eğitim rolleri, stajlar, yaptıkları konuşmalar, fikir liderliği gibi, büyük ya da küçük sektöre yaptıkları katkılardan bahsederek bu soruya son rötuşları yapabilirler. Yapılan katkılardan bahsetmek her zaman ödül-

lendiricidir; eğer kariyerinizde böyle şeyler varsa, o zaman yüksek bir puanı hak eder.

98. Projemizin ciddi anti sosyal yan etkileri var. Bu konuda ne hissediyorsunuz?

Gerçek soru: *Sorumluluk sahibi biri misiniz? Bir ürünün yararlarını ve risklerini değerlendirip doğru çerçeveye yerleştirebilir misiniz?*

En akıllıca taktik: *Sosyal etkiyi umursamadıklarını varsaymayın.*

Ahlaki olarak konuşacak olursak, her toplum yapılacak açıklamaları olan bir sektörler listesi tutar. Bu, silahlanma, sigara ve alkol sektörleri gibi olağan şüphelilerin ötesinde bir listedir.

Günümüzde firmalar, şekerli içecekler, hızlı arabalar, ton balığı, kumar, ilaçlar, fosil yakıtlar, lüks eşyalar veya çocuklara reklamı yapılan herhangi bir üründen dolayı eleştiri alabiliyor. Artık hemen her firma sosyal izdüşümü düşünmek ve bu tür sorunların ani bir yön değişimine yol açabileceğini dikkate almak zorundadır.

Firmaların, sattıkları ürünleri problem etmeyen kişileri işe almayı tercih ettiklerini düşünebilirsiniz ve bir yere kadar haklı olursunuz. Ama işverenler daha ziyade iki tarafı da görebilecek çok yönlü kişileri işe aldıklarını bilmek isterler.

Bir soru-cevap sitesi olan Quora'da, ABD donanmasına silah alımı alanında bir iş için mülakata giren bir kişinin hesabı bulunmaktadır. Bu kişiye silahların insanları öldürmek için kullanılması hakkında ne düşündüğü sorulmuş. Aday bu konuda kendini hiç de iyi hissetmediğini söylemiş ve işe alınmış. Donanma onu normal kişilerden biri olarak görmüş. Öyle görünüyor ki silahlı kuvvetler silah delisi kişileri istemiyor; nedenini anlamak da hiç zor değil. Ne kadar fazla mermi atarlarsa, o ölçüde yoğun bombardımanı kendilerine çekerler.

Bundan çıkan sonuç, işverenin tartışmalı aktiviteleri konusunda soru sorulduğunda, sadece soğukkanlı realistler aramadıklarını anlamanız gerekir. İnsaflı olmak dikkate alınır. Her ürünün üzerine eğilmek gereken dezavantajları vardır. Örneğin, içecek endüstrisindeki hiç kimsenin alkolizmi umursamadığını varsaymayın, alkolizm karşıtı inisiyatif alan Portman Group gibiler hakkında ne düşündüğünüzü bilmek istemeleri olasılığı çok yüksektir.

99. Londra'da kaç trafik lambası vardır?

Gerçek soru: *Zorlu problemleri nasıl ele alıyorsunuz?*

En akıllıca taktik: *Problemi adım adım çözmeye çalışın. Sesli olarak.*

Bu belirli türdeki şaşırtmacalı sorular zekâ oyunu diye

bilinir ve eğer mülakat sırasında bunlardan biri size sorulursa Google'ı suçlayabilirsiniz. Bu arama devi ve diğer önde gelen Silikon Vadisi firmaları garip bilmeceler sorma fikrini popüler hale getirmişlerdir. Londra'daki trafik ışıkları sorusu bu tür sorulardan sadece bir örnektir. Bazı diğerleri:

- Leeds şehrindeki tüm pencereleri yıkamak için işe alınsaydınız ne kadar ücret isterdiniz?
- Shard gökdeleninin tepesine ulaşmak için kaç adet 10 peniyi üst üste koymak gerekir?
- Glasgow şehrinde kaç adet piyano akort edici vardır?
- Fuji Dağı'nı nasıl hareket ettirirdiniz? (Evet, gerçekten.)

İronik bir şekilde, iş performansını tahmin etme ihtimali olmadığını anlayan Google aslında bu tarz soruları sormayı kesti ama eğer mülakatınızı yapan kişi piyano akortçularını veya trafik lambalarını sorarsa, o zaman muhtemelen bu konuyu dile getirmenin zamanı değildir.

Peki nasıl devam etmeniz gerekiyor? İlk olarak, kimsenin elinde bu soruya doğru cevap verecek gerekli bilginin olmadığından emin olun. Bir jumbo jete kaç adet golf topunun sığabileceğini soran görüşmeci sizin uzay mühendisi veya ölçme takıntılı bir golf fanatiği olmanızı beklemiyor. Sizden

bekledikleri, ihtiyacınız olan bilgiye dikkat çekerek soruda-ki yanlışı bulmanız ve soruya mantıklı bir hamle yaparak ya cevabı tahmin etmek için elinizden geleni yapmanız veya bu soruyu nereye oturtabileceğinizi söylemenizdir.

Burada süreç önemli bir kısım olduğu için, bir nefes alarak düşüncelerinizi toparladıktan sonra, sadece gerekli açıklamaları sorduğunuzdan emin olarak, sesli düşünme yoluyla mülakatı yapan kişiyle düşünce silsilenizi gözden geçirin. Örneğin Shard gökdelen sorusunda bozuk paralarınızın yüz yüze mi yoksa uç uca mı dizileceğini sorabilirsiniz.

Londra'daki trafik lambası sorusunu şöyle bir cevap verebilirsiniz:

Hmmm... Açıkçası size kesin bir sayı verememem ama kişisel deneyimlerime dayanarak kilometrekare başına düşen trafik lambası sayısını tahmin ederek ve sonra da Londra'nın toplam yüzeyiyle karşılaştırarak kafadan bir sayı vermeyi deneyebilirim.

Kuşkusuz şehir merkezinde, banliyöde olduğundan daha fazla trafik lambası vardır ama ortalama bir sayı tahmin edebilirim. Sanırım böyle yapmak, Google'da araştırmaktan daha kısa olur.

Önemli olan nokta sorunun bileşenlerini hesaba kattığınızı ve bunları çözmek için yaratıcı fikirler ortaya çıkarabileceğinizi göstermektir. Londra'nın toplam alanı hakkında bir

fikriniz yoksa bir uçtan diğer uca yürümenin ne kadar tutacağını sezgi yoluyla tahmin edebilir ve sonra ortalama yürüyüş hızınıza bölebilirsiniz. Bunun doğru olması muhtemel midir? Tabii ki değildir. Ama mesele bu değildir.

(Bir uyarı notu: Eğer matematik becerilerine çok önem verilen bir yazılım şirketi, araştırma enstitüsü veya yatırım bankasında mülakata girmişseniz, doğruluk ve entelektüellik, girmeyi umduğunuz, sayıların daha az önemli olduğu bir işe göre çok daha fazla hesaba katılacaktır, bu yüzden bu gibi durumlarda "cevap o kadar da önemli değil," fikrini fazla ileri götürmeyin.)

100. Size sormam gerektiği halde neyi sormadım?

Gerçek soru: *Yüz yüze dururken maskenin altında kimsiniz?*

En akıllıca taktik: *Mülakatı yapanın kafasını karıştırmışsınız veya muhtemelen şaşkına döndürmüşsünüz. Sadece samimi olun.*

Bu dünyanın en tembelce mülakat sorusu mu? Belki. Ama görüşmeci sizden bir soru bulmanızı istiyorsa bunun hazırlıksız olmaktan başka bir açıklaması olabilir.

Eğer görüşmeci bu pek de yaygın olmayan numarayı mülakatın orta yerinde çantadan çıkarıyorsa, şu ana kadar açıkladıklarınızdan daha fazlasını sakladığınız izlenimi uyandırmış

olabilirsiniz. Örneğin cevaplarınız cilalanmış ve iyi hazırlanmış olabilir ama masanın öbür tarafında oturanlar gerçek sizi görmedikleri hissine kapılabilirler. "Şaşırtmacalı" sorularda olduğu gibi, sizden bir soru bulmanızı istemelerinin sebebi, maskenizin düşmesi için sizi yeteri kadar istikrarsızlaştırmak ve alttaki insanı biraz olsun ortaya çıkarmak olabilir.

Öte yandan, bu soruyu sadece saygıdan soruyor olabilirler. Ne de olsa siz kendi becerilerinizi, emellerinizi, deneyim ve tutkularınızı mülakatçıdan çok daha iyi biliyorsunuz. Eğer soruyu soran kişi size güvendiği bir noktaya ulaşmışsa ve verdiğiniz cevaplarla merakı uyanmışsa, topu size atabilir ve bilgiyi asimetrik olarak güçlendirmeniz için size bir şans verebilir. Diğer bir deyişle, görüşmeci samimi olarak sizin neden bahsetmek gerektiğini daha iyi bileceğinize inanmış ve konuşmayı verimli ve açıklayıcı bir yöne götüreceğiniz konusunda size güvenmiş olabilir. Bu çok önemli bir işarettir!

Sonuç olarak, bu soru mülakatın sonunda gelirse tam da göründüğü gibi olabilir: görüşmeciye söylemek için yanıp tutuştuğunuz ama tartışmak için henüz vakit bulamadığınız herhangi bir konuyu eklemek için bir davet.

Peki nasıl cevap vermelisiniz? Bu basittir. Soruyu düşünmek için gerekli zamanı kullanarak başlangıçtaki şoku atlatın (bu garip şekilde uzun bir duraksama hissi verebilir ama sakıncası yoktur) ve sonra gerçekten samimi bir şekilde

cevaplayın. Vurgulamak istediğiniz harika bir beceriniz veya özelliğiniz mi var? Şöyle deyin: *Bana geçen yaz katıldığım Ruby on Rails adındaki web uygulaması konusunda yaptığım atölye çalışmasını sormalısınız,* veya, *Bana tasarım projelerini ne kadar çabuk kâra geçirebildiğimi sorabilirsiniz.* Henüz vurgulamadığınız ve süper gurur duyduğunuz bir proje var mı? O zaman hiç durmayın ve bu konuda konuşmayı teklif edin.

Belki rolün veya şirketin belli özelliklerini konuşmaya daha heveslisiniz. Şunu söylemeyi deneyin: *Japonya girişimi konusundaki fikirlerim hakkında konuşmalıyız* veya *Rakibiniz olan X şirketine nasıl karşı koyacağınız konusunda konuşmayı çok isterim.* Buradaki önemli nokta dürüst olmaktır. Genel olarak ilgi duyduğunuz, iş için gereken özellikler ve beceriler düşünüldüğünde sizi olumlu bir tabloda gösterecek bir alan hakkında konuşmayı önerin.

101. Ne zaman başlayabilirsiniz?

Gerçek soru: *Şu andaki işvereniniz karşı teklif yapar mı? Yaratacağı güçlükleri düşünmeden istifa edecek misiniz? Yani bir gün orada ertesi gün burada mı olacaksınız?*

En akıllıca taktik: *Sözleşmenizdeki bildirim süresinden söz edin. Uzatmalı izinlerden söz ederken dikkatli olun.*

"Ne zaman başlayabilirsiniz?" sorusu "Size işi önerece-

ğiz" gibi gelir ama elbette aynı şey değildir. Bu yüzden mülakatta bu soruyu duyduğunuzda birden işin sahibiymiş gibi davranmaya başlamayın. Aslında mülakatı yapan bazı kişiler hoşlarına giden ama umut vermeyen adaylarla karşı karşıya kaldıklarında, sadece hoşbeş etmek ve tahsis edilmiş zamanı uzatmak için sorarlar, bu nedenle kesinlikle her zaman iyi haber anlamına gelmez.

Ama sizi sevdiklerini, samimi olarak cevabı bilmek istediklerini ve şimdiden işe alındığınızı varsayacak olursak, söyleyebileceğiniz tek nazikçe şey vardır: Mevcut ihbar süreniz biter bitmez başlayacağınızı söylemek. İki iş arasında biraz zaman olmasını istemeye meyilli olabilirsiniz ama bu size teklif yapacaklarını bildiğinizi söylemekten farksızdır; aynı zamanda enerji düzeyinizin olabileceği şekilde olmadığını da söylemenin bir şeklidir.

En önemlisi, mülakatı yapan kişi bazı kanıtlar da görmek isteyecektir: a) Mevcut işvereninizden maksimum saygı ve nezaketle ayrılacağınızı ve b) gerçekten ayrılmayı planladığınızı. Çünkü bazı adaylar, sadece mevcut işverenlerini daha iyi bir teklif için sıkıştırma amacıyla talep görüyormuş gibi davranırlar.

Her iki olasılık için de verebileceğiniz tek güven verici cevap, şayet gerekirse ihbar süresinin sonuna kadar çalışmanız gerektiği ama en kısa zamanda yeni işinize katılmayı sabırsızlıkla beklediğiniz olacaktır.

YEDİ

GİDERAYAK SON TAŞ

Sizin sıranız geldiğinde

Mülakat sorularına cevap vermek stresli bir iştir ama en azından neyi başarmaya çalıştığınızı bilmenin avantajı vardır: Becerilerinizi ve kişisel özelliklerinizi mümkün olan en iyi şekilde sunmaya çalışırsınız. Peki ama ya neredeyse her mülakatın sonunda gelen, görüşmecinin durumu tersine çevirip sizi kendi sorularınızı sormaya davet ettiği o an?

Bu an mülakata giren çoğu kişi tarafından sürücü koltuğunda oturduğunu hissetmek yerine panik için bir davetiye olarak görülür. "*Burada tam olarak benden beklenen nedir? Mülakatın bu aşamasında ne elde etmeye çalışıyorum?*" diye merak edebilirsiniz.

Eğer siz de böyle düşünüyorsanız, kendinizi affedin: Kafanızın karışmasında haklısınız. Bu durumu bu kadar rahatsız edici kılan, odadaki herkesin yapıyormuş gibi göründükleriyle gerçekte olup bitenler arasındaki gerginliktir.

Dış görünüşe rağmen, mülakatın bu aşaması aslında şirket veya rolünüz hakkında ek bilgi toplamakla alakalı değil-

dir, yine de teklif ederlerse elbette ek olarak söylenebilecek her gerçek veya etki işe yarayacaktır. Bunun yerine, bu aşama mülakatı bir selamlamayla bağlama ve biraz kişisel çekicilik, şirket hakkında bilgili olduğunuzu ve mülakata çok dikkat ettiğinizi sergileme zamanıdır. Bu şekilde davranmanız durumunuzu iş için en iyi aday olduğunuz fikrine yaklaşmaları ve mülakatı yapanın olumlu bir izlenimle kalmasını sağlayarak sonlandıracaktır.

Sözde sadece bilgi isteseniz de, aslında eş zamanlı olarak hem şov yapmakta hem de çekiciliğinizi göstermekte olursunuz ve hem siz hem de mülakatı yapan kişi bunu bilir ama söyleyemezsiniz. Bunun herkesi strese sokmasında şaşacak bir şey yok!

Gerginliğe katkı yapan mesele zirvede bitiş kuralı denen psikolojik bir önyargıdır. Nobel ödüllü psikolog Daniel Kahneman'ın *Hızlı ve Yavaş Düşünmek* adlı kitabında unutulmaz bir şekilde açıkladığı gibi, bu önyargı geçmişteki bir olayı hatırladığımızda, buna dair izlenimimizin orantısız bir şekilde deneyimin son anlarıyla etkilenmiş olması anlamına gelir.

Olay tamamen kötü –Kahneman tarafından gösterilen acı veren bir kolonoskopi deneyimi– veya tamamen hoş bir anı da olsa –başka bir incelemede ele alınan bahar tatilleri gibi– hatıralarımız son derece güçlü bir şekilde son anlardaki izlenimlerle renklenmektedir. Olayın büyük kısmı sadece

hafifçe rahatsız geçmiş olsa da, acılı bir sonla biten olayların bütünü acılı olarak hatırlanır. Sahildeki tatilinizin son günü harika geçmişse, ondan önceki altı günü partnerinizle didişerek veya güneş kremi sürmediğinize pişman olarak geçirmiş olsanız da bütün seyahati sevgiyle hatırlarsınız.

Tıbbi testler ve tatiller için geçerli olanlar mülakatlar için de geçerlidir. Soru-cevap aşaması görüşmeciniz üzerinde güçlü ve uzun süre kalacak bir izlenim bırakmak için eşsiz bir fırsattır.

Peki ne başarmaya çalışıyorsunuz?

Oyun sonunun göründüğü kadar basit olmadığını ve görmezden gelinemeyeceğini saptadık. Bir sonraki soru, performansınızın zirvesinde olmanız için baskının nasıl üstesinden gelinebileceğidir.

Bunu yapmak için üç şey gerekir:

- Hedeflerinizi anlamak
- Hazırlık
- Mülakatınızı yapan kişiyi okumak

Şimdi bunları birer birer ele alalım. Başvurduğunuz rol ne olursa olsun, soru bölümünün bazı kısımları aynı kalır. Daha önce de bahsedildiği gibi, bu kesinlikle ek bilgi topla-

makla alakalı değildir. Burada şirkete aşinalığınız, duruşunuz ve kendinizi satışınız üzerine test edilirsiniz. Bu prensipleri iyice aklınızda tutmak suretiyle iyi bir performans sergileyerek şansınızı artırırsınız.

Bu anlayışı dayanak yaptığınızda, bir sonraki temel unsur vaktinden önce hazırlık yapmaktır. Bu bölümün ilerleyen kısmında size yardımcı olmak için önerilen pek çok soru vardır. Bunları dikkatle okuyup hem şirket ve açık pozisyonla alakalı aslında ne öğrenmek isteyebileceğinizi hem de becerileriniz ve özgeçmişiniz konusunda özellikle hangi noktaları vurgulamak istediğinizi enine boyuna düşündükten sonra, mülakata girmeden bir-iki gün önce beş altı kısa, basit soru not edin. (Kimse konudan konuya atlayan birini takdir etmez ve basit soruları hatırlamak daha kolaydır.)

Muhtemelen bu soruların tamamı sorulmayacaktır ama *ihtiyacınız olandan fazlasıyla başlamak* birkaç nedenden ötürü önemlidir. İlk olarak, bazılarını büyük ihtimalle mülakattan önce eleyeceksiniz. Soru listesini alın ve birkaç dakikalık bir Google aramasından sonra cevabı bulup bulamadığınıza bakın. Eğer bulabiliyorsanız, sorunun üstünü çizerek listeden çıkarın.

Unutmayın ki soru cevap bölümünde amaçlarınızdan biri şirket konusunda araştırma ve bilgilerinizi göstermektir. Eğer sorunuzun cevabı firmanın ana sayfasının en tepesine

yapıştırılmış duruyorsa, mülakata "Hazırlık yapma zahmetine girmedim," yazılı bir ilan levhası taşıyarak da girebilirsiniz. Buna ek olarak, şirketin web sitesine bakınarak ve organizasyon hakkında son haberleri okuyarak, yakınlarda yapılan girişimler, değişiklikler, şirketin karşılaştığı önemli zorluklar hakkında daha düşündürücü sorular için malzeme bulabilirsiniz.

Google'dan edindiğiniz sorular listesini ezberleyin. Kelime kelime ezberlemeniz şart değil ama o gün yüksek düzeyde adrenalin salgılıyor olabilirsiniz, bu yüzden en azından birkaç olasılığı iyice aklınıza yerleştirdiğinizden emin olmak isteyebilirsiniz. Eğer baskı altında birden aklınızdakilerin uçup gideceğinden gerçekten endişe ediyorsanız, mülakata gelirken içinde CV ve referanslarınız bulunan dosyanın içine birkaç tane hafıza tarama karalaması not edin.

Bazı şeyleri ezberlemek için hangi stratejiyi uygularsanız uygulayın, şunu unutmayın: "*Bana bir sorunuz var mı?*" sorusuna hızlı bir "*Hayır, ihtiyacım olan bütün bilgiye sahibim, teşekkürler,*" cevabı veren bir adaydan daha kötü pek az şey vardır. Mülakatçıya herhangi bir soru sormazsanız merak eksikliği, iş ve şirketle ile ilgili konulara ilgisizlik ve/veya genel sosyal inceliklerden yoksun olduğunuza dair talihsiz bir izlenim vermiş olursunuz.

Hangi soruları sormalıyım?

Şimdiye dek karşı karşıya olduğunuz sektör, rol, görüşmecinin tarzı ne olursa olsun sorulacak sorularla alakalı tavsiyeler verildi. Ama hangi belli sorunun sorulacağı bağlamında tüm olası durumları kapsayan kesin ve hızlı kurallar yoktur. (Bu bölümün ilerleyen kısmında listelenen ASLA sormamanız gereken sorular mevcuttur.) Neticede sorduğunuz soruların kısmen mülakatın kapsadığı konulara bağlı olduğu açıktır. Mümkünse sorularınızı açıkça daha önce gündeme gelen başlıklarla bağdaştırın, örneğin:

Yıllık satış konferansları düzenlediğinizden bahsettiniz. Bu rolün kapsamında neticede bu planlamada yer almak var mı acaba?

Veya belki:

Daha önce buradaki yönetim stilini "ortak çalışmaya dayalı" olarak tanımlamıştınız. Bu tür bir ortamda hangi türde adayların başarılı olacağını düşünüyorsunuz?

Bu sorular dikkatle ilgi gösterdiğinizi gösterir. Bu herkesin hoşuna gider.

Başarı gösterdiğinizi hissettiğiniz bir alan varsa ve mülakatçının bu konuda resmin tamamını görmediğini düşünüyorsanız soru seçiminiz, konuşmayı güçlü yanlarınıza çek-

mek için de kullanılabilir. Örneğin belli bir özelliğin veya becerinin bu rol için önemli olup olmadığını sorabilirsiniz. Eğer görüşmeci olumlu yanıt verirse, o alandaki deneyi ve becerilerinizi daha detaylı bir şekilde anlatma fırsatı oluşturmuş olursunuz.

Diğer bir önemli husus da görüşmecinin kişisel tarzıdır. Kimisi gergin ve katıdır, kimisiyse rahat ve doğal olur. Şirketteki kendi deneyimleriyle alakalı nazik, kişisel bir soru sormak resmi tipte bir kişiyi rahatlatır ve onunla daha güçlü bir bağ kurmayı sağlayabilir. Elbette görüşmeciler de diğer insanlar gibi türlü türlüdür. Bazıları meydan okunmayı beğenir, diğerleri dostane bir arkadaşlığı tercih eder. Kimisi gelenekseldir, kimisi rahattır. Bazıları başvurunuz hakkındaki izleniminin doğrudan sorulmasını takdir ederken diğerleri bundan rahatsız olarak tepki verebilirler. Hiçbir kitap tüm bu farklılıkları rahatça idare etmenize yardımcı olabilecek sihirli bir formül sağlayamaz ama mülakat boyunca görüşmecinin sosyal tarzına açık kalarak hedeflerinizi aklınızda tutarsanız (becerilerinizi aktarmak, ilgi göstermek ve kişisel bir bağlantı oluşturmak) mülakatın soru aşamasını avantajınıza kullanmak için iyi bir şans elde etmiş olursunuz.

Soru ilhamı

Sorabileceğiniz soru tipleri beş büyük kategoriye ayrılır.

Bunlar rol, ekip, şirket, görüşmeci ve kendi performansınızla ilgili sorulardır. (Sonuncusu biraz özel bir kategoridir ve herkesin kaldırabileceği bir şey değildir). Aynı zamanda her zaman sormanız gereken bazı sorular da vardır ve bazılarından uzak durmak gerekir. Özel durumunuza uyan sorular için beyin fırtınası yapmanıza yardımcı olacak örnekler vermeden önce kategorileri tek tek gözden geçireceğiz.

Pozisyonla ilgili sorular

Başarılı olursanız işi gerçekten yapmanız gerekecektir. Bu yüzden pozisyonun zorlukları, hedefleri ve günlük gerçekleri konusuna sağlıklı bir ilgi göstermeniz normaldir. Böyle sorular sormanız pozisyona samimi bir ilginiz olduğunu ve başarıyı ciddiyetle hedeflediğinizi gösterir.

Bu rol genel yönetim yapısı içinde nerede yer alıyor?

Bu pozisyonda başarı kazanmak için ne gibi özelliklerin ve becerilerin gerektiğini düşünüyorsunuz? veya *Geçmişte ne tür kişiler bu rolde başarılı oldu?*

Bu rolün çözmesi gereken temel problem nedir?

İşi alırsam odaklanmam gerekecek en önemli öncelikler nelerdir?

Bu pozisyonun en büyük zorlukları nelerdir?

Benim için ne tür eğitim, kişisel gelişim veya destek olasılıkları var?

Bu pozisyonda kariyer geliştirme alanı var mı?

(Not: Bu doğrultuda sorular sorarken daha iyi olanaklar ortaya çıkar çıkmaz ilk fırsatta işi bırakmaya değil, öğrenmeye ve katkı yapmaya azimli göründüğünüzden emin olun.)

Başarı hangi kriterlerle ölçülecek? Bu işte başarı değerlendirmesi neye göre yapılır?

İlk altı ayımda benden hangi sonuçlara erişmemi beklersiniz? veya *Bu rol için zaman çizelgesi nedir?*

Bu kadro açığı nasıl oluştu?

(Eğer yeni bir rol ise) *Bu pozisyon neden ortaya çıktı?*

(Eğer biri bu işi bırakmışsa) *Neden ayrıldı* veya *Hangi işe girdi?*

Bu pozisyon için tipik kariyer gidişatı nasıldır?

Tipik bir iş günü nasıl geçer?

Üzerinde çalışacağım herhangi bir proje örneği gösterebilir misiniz?

Bu pozisyondaki sorumlulukların evrilmesini bekliyor musunuz?

Bu işi yapan son birkaç kişiyi düşünün. En iyiyi en kötüden ayıran fark ne oldu?

Ekiple ilgili sorular

Eğer beraber çalıştığınız kişileri sevmezseniz veya şirket kültürüyle uyuşamazsanız hayallerinizdeki iş hızla bir kâbusa dönüşebilir.

Takip eden sorular doğrudan çalışacağınız iş arkadaşları-

nıza nasıl uyum sağlayacağınızı değerlendirmenize ve kendinizi mevcut kültür için ideal seçim bir ekip oyuncusu olarak sunmanıza yardımcı olacaktır.

Buraya uyum sağlamak için gereken en önemli iki kişilik özelliği nedir?

Beraber çalışacağım ekibin büyüklüğü nedir?

Beraber çalışacağım ekipten biraz söz edebilir misiniz?

Benim doğrudan üstüm olan kişi kimdir?

Beraber çalışacağım ekibin iletişim tarzını nasıl tanımlarsınız? veya *Beraber çalışacağım takımın çalışma tarzını nasıl karakterize edersiniz?*

Yöneticimle/yöneteceğim kişilerle tanışma imkânım olacak mı? (Pozisyona bağlı olarak)

Ekip oluşturma organizasyonları düzenliyor musunuz?

Ekip birbirine bağlı bir aile gibi mi? Ekip üyeleri ofis dışında da sosyalleşiyorlar mı?

Öncelikle hangi müşterilerle çalışacağım? (Eğer sorun yaratmayacaksa; çünkü bazı sektörler veya şirketler mahremiyete önem verir) veya, *Ne tür müşterilerle çalışacağım?*

Bu ekiple başka hangi ekipler yakın çalışıyor?

Şirketle ilgili sorular

Bu tür sorular sektörün yanı sıra organizasyondaki son gelişmelere dair bilginizi göstermek için idealdir. Google araştırmalarını değerlendirmenin tam yeridir.

Herhangi bir büyüme planı var mı?

X sektörünün veya şirketinin trendinin önümüzdeki çeyreğe/yıla kadar devam etmesini bekliyor musunuz?

Kısa süre önce X ürününü/hizmetini/bölümünü tanıttınız. Bu olay organizasyonu nasıl etkileyecek?

Son zamanlarda şirketin odaklandığı en önemli hedefler nelerdir?

Şirket kültürünü nasıl tanımlarsınız?

Şirkette çalışanların işten ayrılma oranı nedir?

Şirketi rakiplerinden ayıran en önemli özelliği nedir?

Bu şirket/sektör X zorluğuyla karşılaşıyor. Bu zorluğa ne şekilde karşılık veriyorsunuz?

Şirket hakkında, öğrenmesi normalde altı ay sürecek bir şey söyleyin.

Mülakatı yapan kişi ile ilgili sorular

Mülakatçıların hepsi mülakat yapmayı sevmez (açıkça söylemek gerekirse herkes de bu konuda iyi değildir). Eğer görüşmeyi yapan kişinin rahatsız olduğunu hissederseniz, onlara profesyonel konuları kişisel olarak nasıl ele aldığını sormak (elbette nerede öğle yemeği yeneceği hakkında tavsiye değil) gevşemesini ve daha yakın bir kişisel bağ kurulmasını sağlayacaktır.

Şirketinizde çalışmanın en iyi yanı nedir?

Burada çalışmanın geçmişte çalıştığınız şirketlerden farkı nedir?

Siz burada çalışmaya başladığınızdan beri neler değişti?

Burada çalışmayı neden seviyorsunuz?

Şirketin ne yöne doğru gittiğini düşünüyorsunuz? veya, *Gelecek beş yılda şirketin ne yönde gelişeceğini öngörüyorsunuz?*

Performansınız ile ilgili sorular

Bu tür sorular herkese göre değildir ve bu hem adaylar hem de mülakatı yapanlar için geçerlidir. Mülakatta doğrudan performansınızla alakalı soru sormanız işe yarayabilir, tabii bu türde bir sorunun hakkından gelecek bir kişiliğiniz ve eleştiriye ikna edici bir şekilde karşılık verecek özgüveniniz varsa. Aynı zamanda, eğer mülakatı yapan kişi daha dolaylı, daha rahat ve geniş bir tarzı olan, agresifliğinizle sizden soğuyabilecek biriyse bu yaklaşım istenenin aksine sonuç verebilir. Bu yüzden bunu dikkatlice kullanın.

Vasıflarım hakkında açıklama yapmamı gerektirecek bir kaygınız var mı?

Role uygunluğum konusunda herhangi bir endişeniz var mı?

İdealinizdeki adaya kıyasla ben nasılım?

Listenin son haliyle diğer adaylarda olup da bende olmayan bir şey var mı?

Sıradaki adımlar hakkında sorular

Eğer son bölüm üzerinde ciddiyetle düşünmeniz gereken sorular içeriyorsa, bu bölüm de her zaman her müla-

katta mutlaka sormanız gereken soru tiplerini sunuyor. Tek istisna bunu sizin yerinize mülakatçının yapmasıdır ama o zaman bile daha sonraki adımları garantilemenin bir zararı olmaz.

Mülakat sürecinde bundan sonra atılacak adımlar nelerdir?

Size yardımcı olacak başka herhangi bir bilgi verebilir miyim?

Bundan sonra ne olacak?

Sizce ne zaman bir karara varırsınız?

Asla sormamanız gereken sorular

Yukarıda söz edilen soruların amacı bu rol hakkındaki heyecanınızı belli etmekti. Bunun aksi şekilde, lojistik detaylar hakkında soru sormanız ilginizin emeklilik planlarına ve esnek çalışma politikalarına bağlı olduğu izlenimini verir. Belki de öyledir. Ama burası bunu göstermenin yeri değildir. Bu tür soruları daha ileriye, işe alınma sürecine saklayın.

Ayrıca sizi paragöz, dedikoducu veya düpedüz cahil gösterebilecek herhangi bir sorudan uzak durun. Örnekler:

Maaş ne kadar?

Yaptığınız iş tam olarak nedir?

Bu şirket/eleman hakkında X dedikodusunu duydum. Bu doğru mu?

Ne kadar izinli zamanım olacak?

Bir emeklilik planı var mı?

Yarı zamanlı çalışabilir miyim? veya, *Esnek çalışma saatleri/evden çalışma/iş paylaşımı olanakları var mı?*

Ne kadar sürede terfi ederim?

İş yerinde Facebook kullanabilir miyim?

Para, para, para

Para konusunda söylenebilecek ilk şey şudur ki maaş aralığı iş ilanında belirtilmişse ve sizin için yeterli değilse, o zaman işe başvurmayın. Bir teklif alıp daha sonra pazarlık yapmayı planlamamalısınız. İşveren firma açısından, bu tür pazarlıklar siz işe başvurduğunuz zaman sonuca bağlanmış olur. İş ilanına koyduktan sonra maaşı düşürselerdi çok öfkelenirdiniz. O zaman aynı şeyin tersi neden onlara yapılsın?

Eğer maaş pazarlığa tabiyse ama siz pazarlıktan *kesinlikle* nefret ediyorsanız, işe alım danışmanınızın bunu sizin için yapmaya hazır olup olmadığını her zaman sorabilirsiniz. Bazıları yapacaktır, bazıları ise yapmayacaktır ama sormanın bir zararı olmaz. Çoğu bunu kesinlikle daha önce yapmıştır, bu yüzden piyasa rayici hakkında gayet iyi bir fikir sahibi olmaları söz konusudur.

Ama kendi yönteminizle pazarlık etmeyi tercih ediyorsanız ve ilanda hiç ipucu yoksa, bir sonraki bölümde söylenecekler ya yararlı bir tavsiye ya da diş gıcırdattıracak bir angarya gibi gelecektir. Çünkü parayla olan kişisel ilişki tıpkı

politika, cinsellik veya din gibi çok derinlere iner ve çoğumuz bu konuları tamamen yabancı biriyle tartışmaya ihtiyatla yaklaşırız. Kuşkusuz çoğumuz şayet kaçınabilirsek para pazarlığı yapmamayı tercih ederiz.

Ve bundan kaçınmak bir günah değildir. Para her şey olmamalıdır ve çoğu kişi için de değildir. Bu kişiler yeni fırsatlara doğru kendi yollarında yürümekten, işi önceden belirlenen maaşı kabul etmekten mutlu olurlar. Sadece daha fazla para istedikleri için işi kaybetme riskine girmek istemezler, böyle şeyler olabilir ve olur, özellikle de işe alan kişi pazarlığınızı yanlış yorumlayıp sadece parayla motive olan biri olduğunuzu düşünürse. Salary.com'daki verilere göre şirketlerin %87'si adayın pazarlık etmesi durumunda işi geri çekmiyor. Ama bu %13'ünün de yapacağını gösteriyor. %13'ün içinde olma ihtimali size ne ölçüde korku veriyor? Bu konuda kendi nabzınızı yoklamalısınız.

Doğal olarak, eğer para konusunda pazarlık etme şansınızı hep pas geçerseniz, kariyerinizde toplam olarak önemli bir meblağı elinizden kaçırmış olursunuz. Miktar hakkında konuşmak mümkün değil, çünkü herkesin durumu farklıdır ama prensip açıktır.

Çoğu kişi maaş pazarlığını nasıl yapacağını bilemez veya pazarlık etmekten nefret eder. Ama biraz yönlendirmeyle, pazarlığın bu kadar göz korkutucu veya tatsız olmadığı ortaya çıkabilir.

Hazırlık yapmak her şeydir

Bu kitaptaki pek çok şey gibi, maaşınızı ve çıkarlarınızı tartışmak söz konusu olduğunda hazırlık yapmak anahtardır. Maaş konusunun nasıl ve ne zaman gündeme geleceği biraz tartışmalı olsa da konunun açılacağından emin olabilirsiniz. Görüşme yaptığınız şirket sizi potansiyel olarak elde etmek isteyeceği bir mal varlığı olarak görür. Diğer varlıklarda olduğu gibi, sizi mümkün olan en uygun fiyata almak isteyeceklerdir ve bu durumda, sizin kabul edeceğiniz en düşük ücret paketi anlamına gelir.

Yani işin rayiç bedelini belirlemek sizin sorumluluğunuzdadır. Bu tür bir bilgiyi elde etmek eskiden oldukça zordu ama internet sayesinde artık çok basitleşti. PayScale, Salary, Glassdoor gibi ücretsiz web siteleri, kendi alanınızdaki yetenek piyasası verilerini yeterli derecede sağlamaktadır.

Kendi beceri düzeyiniz ve başvurduğunuz iş alanındaki kıdeminiz bağlamında gerçekçi bir değerlendirmeniz yoksa, yetenek için rayiç bedelleri belirlemek kuşkusuz bir işe yaramayacaktır. Hayatın pek çok alanında sert esmenin faydası dokunabilir ama maaş pazarlığı söz konusu olduğunda bunun değeri sınırlıdır. Özgüven hiçbir zaman kimseye zarar vermemiştir ama eğer deneyiminiz, becerileriniz ve rolün gerekleri bağlamında doğru bir anlayışınız olursa yeni işvereninizle karşılıklı olarak tatmin edici bir anlaşmaya varma şansınız çok daha yüksek olur.

Kendinizi marketin en son verileriyle silahlandırdıktan ve özelliklerinize uzun, ciddi bir bakış attıktan sonra, mülakat öncesi hazırlığınızın son adımı üç rakamı sıkı sıkı aklınızda tutmaktır. İlki, sizin için ideal maaş nedir? Her şey yolunda giderse nasıl bir sayı duymak istiyorsunuz? Bir sonraki, mümkün olmayacak rakamdır. Hangi teklif ihtiyaçlarınızı karşılamak bağlamında kesinlikle yetersiz kaçar? Bu iki rakam arasındaki aralık da aklınızda tutacağınız üçüncü sayıdır. Buna tatmin edici aralık diyelim.

Diğer türdeki hazırlıklar

İdeal ücretiniz, mümkün olmayan ücret ve tatmin edici aralığın hepsi belirlendikten sonra mülakatı yapan kişinin önünüze getireceği şeylerle mücadele etmek için gereken her şeye sahipsiniz, değil mi? Ne yazık ki hayır. Yetenek piyasasındaki asıl bilgi ve buradaki kendi konumunuzla alakalı dürüst bir değerlendirme en gerekli hazırlıklar olmakla birlikte, bunlar yeterli değildir.

Piyasaya ve kendinize bir göz atmaya ek olarak rolünüz ve başvurduğunuz şirket hakkında da dikkatle düşünmeniz gerekir. Ücret tartışması söz konusu olduğunda işyerlerinin esnekliği farklı olacaktır. Eğer kamu sektörü veya sendikalı bir işe başvuruyorsanız, ücret konusunda sizi işe alan kişinin manevra yapmasına çok az alan bırakan katı kurallar olabilir.

Bu bağlamda, küçük bir hayır kurumuna veya kamu sektörüne girmek, orta ölçekli ve hareketli bir şirkette satış rolüne girmekten çok farklıdır. İhtiyaçlarınız konusunda pazarlık etme yaklaşımınızda bunu da hesaba katmalısınız. Kendi lehinize savunma yapın ama diğer tarafın yüzleştiği dahili kısıtlamalar konusunda gerçekçi olun.

Çok üst düzey bir pozisyon için başvuruyorsanız iç denge diye bilinen başka bir dahili kısıtlamayla karşılaşabilirsiniz. Aynı düzeydeki diğerlerinden çok daha yüksek bir maaş veya hiyerarşide kendisinden yüksek olanlara yakın maaş alan birini işe almak zordur (hatta imkânsız). Eğer bu düzeydeyseniz unutmamalısınız ki bu meseleler sizi işe alan kişinin aklındaki en önemli konulardır.

Pratiğe geçirmek

Ne kadar bilgi donanımlı olursanız olun, maaş müzakeresi yine de hafif bir rötuş gerektirir.

Geleneksel olarak, iş arayan kişilere genellikle maaş konusunu kesinlikle ilk olarak gündeme getirmemeleri tavsiye edilir. Bunun birkaç sebebi vardır. Birincisi, eğer para ve haklar konusunda çok erken konuşmaya başlarsanız paragöz izlenimi bırakma riski vardır. Komisyon bazlı satış rolleri hariç, para açlığı iş adayları için çekici bir özellik değildir. Bütün önem verdiğiniz fazladan biraz para ise, birazcık daha

kazançlı bir teklif geldiğinde bu şirketi bırakmamanız için sizi ne durdurabilir? İkinci olarak, mülakatçılar sizi mülakatın erken evrelerinde ücret talebiniz ve ücret geçmişiniz konusunda konuşturmaya çalıştıklarında, sizi ya çok pahalı ya da çok alt düzey kategorilere koyarak elemek isterler. Buna uyum sağlamanın sizin için pek de olumlu bir tarafı yoktur.

Ayrıca, rakamı ilk söyleyen siz olursanız şirketin vermek isteyebileceği miktardan oldukça az bir rakam verme riskine girmiş olursunuz. Sabitleme etkisi nedeniyle –ilk söylenen rakamın pazarlıkta tartışılan aralığı belirlemesi prensibi– adil bir ücret almanın zorlu bir mücadeleye dönüşeceği bir durum yaratabilirsiniz.

Bu durumda en iyisi görüşmecinin konuyu açmasını beklemek ve tercihen henüz kabul etmediğiniz bir teklif gündeme gelmeden önce konuyu tamamen ertelemektir. Sizin için en iyi zaman budur, çünkü şirket açık bir şekilde sizinle ilgilenmektedir. Ama tedbirli olun: Görüşmeciler bu tavsiyenin verildiğini kesinlikle bilirler ve çoğu bu noktadan önce bir rakam söyletmeye çalışacaktır.

Mümkünse konuyu başka yöne çevirin. İşe yarayabilecek birkaç yaklaşım vardır. Onların sorusunu bir soruyla saptırmayı deneyebilirsiniz. Örneğin görüşmeci maaş beklentinizi sorarsa, "Evet, daha ücreti konuşmadık. Bu konuda daha fazla bilgi edinmek isterim. Aklınızda belli bir ücret aralığı

olup olmadığı konusunda beni bilgilendirebilir misiniz?" şeklinde cevap verebilirsiniz. Alternatif olarak, cevap vermek için rol ve sorumluluklar hakkında bilginizin yeterli gibi gelmediğini belirterek konuyu açık bırakmayı deneyebilir veya artık işin gerektirdikleri hakkında daha fazla anlayış edindiğinize göre biraz daha araştırma yapmak istediğinizi ileri sürebilirsiniz.

Soru mevcut maaşınızı sorgulama şeklinde ifade edilirse, mevcut rolünüzle başvurduğunuz rol arasında farklar olabileceğini ve bu nedenle maaş bilgisinin pek alakalı olmayabileceğini görüşmeciye belirterek konuyu başka yöne çevirebilirsiniz. Eğer maaş geçmişinizin sorgulanmasından kaçış yoksa kazancınızı açıklamayı düşünün ama bunu aynı ihtiyatla yapın.

Benzer şekilde, ısrarlı bir görüşmeci maaş beklentilerinizi açıklamanız için sizi köşeye sıkıştırırsa, cevabınızı kesin bir rakam yerine bir ücret aralığı olarak belirtin, örneğin "İş ararken X-Y aralığındaki işlere odaklanıyorum" veya "X-Y aralığında ücret ödeyen şirketlerle mülakat yapıyorum," gibi. Daha önce hazırladığınız rakamı kullanmanın tam zamanıdır. Eğer tereddüdünüz varsa sabitleme etkisini hatırlayın. Burada kendinize gerçek değerinizin altında paha biçmeniz sadece gelecekte yapılacak adil ücret pazarlıklarını zorlaştıracaktır.

Eğer bütün bu konuyu değiştirme teknikleri işe yararsa veya sadece görüşmeciniz ücret konusunu erken gündeme getirmezse, konuyu sonradan nasıl açacaksınız? Bunun için iki düşünce şekli vardır.

Eğer mülakat sürecinde ilerlemekteyseniz ve şirketin sizi işe almaya hevesli olduğuna inanıyorsanız, öne çıkıp konuyu kendiniz açabilirsiniz. Belki de bir tur daha mülakat yapmak için tekrar çağrıldınız. Bu aşamada, görüştüğünüz işe alım uzmanına veya insan kaynakları yöneticisine ücreti konuşmak için iyi bir zaman olup olmadığını sorabilirsiniz. O kişi size eskiden aldığınız ücreti sorarsa almayı istediğiniz ücret aralığı konusunda bilgilendirin. Agresif görünebilir ama bu tutumu savunanlar için, bu yaklaşımın tartışmayı sizin seçtiğiniz bir rakama sabitleme ve belirttiğiniz ücretten daha az bir teklif gelmesi halinde size daha fazla koz sağlama avantajı vardır.

Çoğu genç iş adayı için bu yaklaşım fazla agresif olabilir. Bunun yerine, daha muhafazakâr adaylar geleneksel tavsiyeleri uygulayıp ücreti de içeren kesin bir teklif yapılmasını bekleyebilirler. Bu aşamada, riskten kaçınan biri bile olsanız, teklifin sizi büyülercesine etkilemesi hali dışında, pazarlık etmeyi düşünün. Çoğu işveren sizden bunu bekler ve sonraya bırakmazlar. Kuşkusuz rakamı yükseltmek için yapılan her hareket nazik ve esnek bir şekilde yapılmalıdır.

Peki istekleriniz maaşın değişemeyeceği ısrarı ile karşı-

laşırsa ne olacak? Şimdi esnek olma ve bir anlaşmaya varıp varamayacağınızı anlamak için haklar da dahil olmak üzere paketin bütününe bakma zamanıdır. Bütçe gerçekten sizin istediğiniz maaşı karşılayamayacak durumdaysa, örneğin bir hafta ek tatil alabilir misiniz? Peki ya altı ay sonra hızlandırılmış bir performans değerlendirmesi ve daha hızlı bir maaş artışına ne dersiniz? Veya belki performansınız gelecek yıl için yeterli kanıt olarak, işe başlama ikramiyesiyle ücretiniz istediğiniz maaşa yaklaştırabilir. Ya da mesela şirket haftada bir gün evden çalışmanıza açık olur mu? Peki ya haftada dört gün? Bunları ille de sormalısınız diye tavsiye edilmiyor ama telafi edecek bazı yollar gösteriliyor. Esnek ve hoş tavrınızı devam ettirirseniz büyük ihtimalle herkesin ihtiyaçlarını karşılayacak bir teklifle her şey hallolacaktır.

Son izlenimler ve mülakata son verme

İlk izlenimler inanılmaz derecede önemlidir ve silinmesi çok zor olabilir. Ama Kahneman'ın daha önce gösterdiği gibi, son izlenimler de önemlidir. İş arayanın bu ilk sezgisel algısı bir yana, mülakat yapan bir kişinin aday hakkında hatırlaması en muhtemel şey, birey ile en son etkileşimi, örneğin, mülakatın son anları olur. Bu, kırk beş dakikanız bitti ve işe alım yöneticisine dikkatlice hazırlanmış son sorularınızı sordunuz diye rahatlayamayacağınız anlamına gelir.

Mülakatı nasıl bitirdiğiniz ve sonraki kısmını nasıl takip ettiğiniz adaylığınızı gerçeğe dönüştürebilir ya da bitirebilir. Ama endişelenmeyin. Bu bölüm, bir mülakatı toparlamanın gizli tehlikelerinin ana hatlarını çizecek ve görüşmenin soru-cevap aşamasının bitiminden başvurunuzun akıbetini öğrenmenize kadar, şirketle son etkileşimlerinizin önceki bütün çabalarınız kadar etkili olması konusunda size rehberlik edecektir.

Bitirmek veya bitirmemek

Hemen herkesin hemfikir olduğu bir mülakat adabı vardır ama uzmanlar arasında mülakatı sonlandırmak için doğru yaklaşım konusunda çok büyük fikir ayrılıkları da vardır. Bunlardan en önemlisi "kapanış"tır. Satışlarda konuşmanın sonunda açıkça satış talep etmek standart bir satış uygulamasıdır, ancak teknikler hafifçe dürtmekten zorlayıcı ısrara kadar değişir. Siz de mi mülakatınızı "kapatmak" istiyorsunuz?

Mülakatınızı yapan kişiye, nedenini iki üç kısa nokta ile açıklayarak bu pozisyonla çok ilgilendiğinizi ve bu işe son derece uygun olduğunuzu düşündüğünüzü açıkça söylemekte kesinlikle zarar olmadığı gibi kazanacağınız çok fazla yarar vardır. Hemen her adayın mülakat odasını terk etmeden önce bu minvalde bir şeyler söylemesi gerekir. Genellikle en iyisi özlü ve anlaşılır bir şeyler söylemektir:

Bugün benimle mülakat yapmaya zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim. Konuşmalarımıza dayanarak, bu bana tam aradığım bu pozisyon gibi geliyor. Altyapımın ve becerilerimin bu işe çok iyi uygun olduğuna ve organizasyonunuza gerçekten yarar getirebileceğime inanıyorum. Beni işe alırsanız takıma katılmayı çok isterim.

Duruma bağlı olarak, bu temel kapanışı şirkete iltifat ederek, sizi özellikle güçlü bir aday olarak gösterecek önceden yapmış olduğunuz projeleri ve başarıları dile getirerek veya çok talep edilen bir kişi olduğunuzu gösterecek şekilde aldığınız başka bir iş teklifinden bahsederek renklendirebilirsiniz.

Eğer özgüven ve satış kabiliyeti gerektiren bir işe başvuran cesur türden biriyseniz, mülakatı yapan kişiye adaylığınız hakkında bir çekinceleri olup olmadığını sorarak işleri bir adım ileri götürebilirsiniz. Bu yaklaşımın avantajları açıktır: Şirketin kaygılarını biliyorsanız, direkt olarak ele alabilir ve umulan odur ki, bunları halledebilirsiniz. Tehlikeler aynı derecede belirgindir. Kazanmak ve kendisi de cesur olan görüşmeciyi etkilemek cesaret gerektirir. Böyle bir sorunun daha az deneyimli veya daha çekingen bir görüşmeciyi rahatsız edeceğini hayal etmek zor değildir. Her zaman olduğu gibi, masanın öbür tarafından gelen işaretlere dikkat etmeli ve üslubunuzu onlarınkine uyacak şekilde ayarlamalısınız.

Odayı şunu yapmadan terk etmeyin...

İş görüşmesinin diğer bütün alanlarında olduğu gibi, mülakat sürecinin son aşamalarında nasıl davranacağınız konusunda kesin bir fikir birliği yoktur. Bazı uzmanlar güçlü, "satış-tarzında" bir kapanışı ve aktif bir şekilde peşini bırakmamayı savunurlar. Diğerleri bunu özgün olmamakla veya daha ileri gidenler taciz etmekle bağdaştırırlar. Bu ihtilaflara daha sonra değineceğiz ve özel durumunuza uygun yaklaşım için yolunuzu nasıl bulacağınız konusunda rehberlik edeceğiz. Ama öncelikle her iş arayanın aklında tutması gereken bazı "yapılması gerekenler"i sunacağız.

Görüşmeciye sonraki adımları ve işe alım sürecinin zaman çizelgesini açıkça sorduğunuzdan emin olun. "Mülakat sürecinin sonraki adımlarıyla ilgili bilgi verebilir misiniz?" ve bunu takip eden, "Ne zaman bir karara varılmasını bekliyorsunuz?" şeklindeki basit sorular, ne zaman haber alabileceğinizi öğrenmenizi sağlayabilir. Ayrıca mülakatçının tüm iletişim bilgilerinizi içeren bir kartvizitini aldığınızdan da emin olun.

Bu sosyal medya çağında, bazı uzmanlar işe alım yöneticisi ile LinkedIn üzerinden bağlantı kurmak istemenizi önerirler. Bu, geliştirdiğiniz dostane ilişkiye ve görüşmecinin kişisel tarzına çok bağlıdır. Eğer size akran gibi davranan ve teknoloji meraklısı gibi görünen bir görüşmeciyle, özellikle

sektör trendleri veya diğer başlıklar hakkında ilgi çekici bir sohbetiniz olmuşsa ve makul bir şekilde ilginç malzemeleri göndermek veya konuşmaya sonradan internet üzerinden devam etmek istiyorsanız, bu iyi bir fikir olabilir.

Eğer mülakatı yapan kişi çok resmi veya mesafeli davrandıysa, internet üzerinden bağlantı kurmayı teklif etmeden önce dikkatlice düşünün, çünkü bu talebi garip veya öne çıkmaya çalışmak olarak alabilirler.

Bunlara dikkat etmenizden sonra, size sadece hoş bir şekilde çıkış yapmanız kalır. Başlangıç için geçerli olan tavsiyeler son için de geçerlidir. Gülümseyin ve görüşmeciyle sıkı sıkı tokalaşın. (Elinizden geleni yapmadığınızı düşünüyorsanız sakın özür dilemeyin.) Zaman ayırdıkları için teşekkür edin ve gidin.

Dışarı çıkarken yol üstünde resepsiyoniste sıcak bir vedayı unutmayın. Bu elbette özünde genel bir nezaketten ibarettir ama küçük bir işyerindeyseniz, o resepsiyonist siz gider gitmez hemen mülakat odasına koşturup görüşmeciye mülakatın nasıl geçtiğini sorabilir. Onların da kendi fikirleriyle lafa karışmayacaklarını sanmayın.

Teşekkür notu ikilemi

"Bitirme" ile ilgili tartışmalı durumda ikinci konu da teşekkür notu meselesidir.

Teşekkür notunun gerekliliği tartışma konusu bile değildir. Bir CareerBuilder araştırması, işe alım yöneticilerinin %15'inin teşekkür notu almadıkları adayı tamamen göz ardı edecekleri, diğer bir %32'nin ise daha az ciddiye alacağı yönündedir.

Bir şekilde teşekkür etmek bir zorunluluktur ama bazı kişiler ön plana çıkmak için el yazısıyla yazılmış bir teşekkür notunu tavsiye ederken diğerleri böyle bir şeyin umutsuzluk ifade edeceğini söylerler. Bu her şeye hayır diyenler bunun yerine basit bir e-postayı savunurlar.

Herkes gibi, mülakatınızı yapan kişi de meşgul biridir ve görüşme odasından çıkar çıkmaz görevler, talepler ve sorularla bombardımana uğrayacaktır. Bu da sizinle alakalı hatıraları hızla silmeye başlayacaktır. Bu nedenle hız gerçekten önemlidir ve bu durum e-postayı daha iyi bir seçenek haline getirir. Ama yine de bu bir kişisel tarz meselesidir; bu yüzden mülakatı yapan kişinin nabzını ölçün. Bu kişi gerçek bir kâğıt mektuptan etkilenecek biri mi? Eğer öyleyse standart bir e-posta tavsiyesine sarılmayın.

Ne yaparsanız yapın ama Facebook mesajı veya cep telefonu mesajı göndermeyin. Günün birinde e-postanın elle yazılmış notların yerini alması gibi yeni iletişim şekilleri de geleneksel kanalların yerini alabilir ama o gün henüz gelmedi. Şimdilik, sosyal medya veya cep telefonu mesajı ile ileti-

şim kurmak sizi deneyimsiz ve profesyonel olmaktan uzak gösterir. LinkedIn aracılığı ile iletişim kurup kurmamanız gerektiği ise daha belirsiz bir konudur ve bekleyip kararlarını öğreninceye kadar bunu aklınıza bile getirmemelisiniz.

Teşekkür notu ne içermeli? Esasen bitirirken olanlarla aynı şeyleri içermelidir, bu yüzden teşekkür notunuzu tam olarak nasıl ifade edeceğinize karar vermek için son sözlü ifadenizin açıklık düzeyini rehber olarak kullanın. Mülakatın birkaç kilit noktasından bahsetmek faydalı olacaktır: *Daha önce de konuştuğumuz gibi, bu rol en güçlü yönlerimden biri olan müşteri ilişkileri gelişimini vurguluyor,* veya, *Açacak olduğunuz yeni tesisi öğrenmekten özellikle heyecanlandım. Birikimlerimin tepeden tırnağa yeni bir ekip kurmak için ideal olduğuna inanıyorum...*

Ayrıca bu iş için duyduğunuz heyecanı ve bu işte sivrileceğinizi düşünmenizin birkaç kilit sebebini vurguladığınızdan emin olun. Unutmayın ki herkes meşguldür, bu yüzden kısa tutun.

Durumu aşırıya kaçmadan takip etmek

Mülakatınızı güçlü ve hızlı bir şekilde, inandırıcı ve kısa bir teşekkür notuyla bitirdiniz. Şimdi sıra beklemeye ve durumu takip edip etmeyeceğiniz veya ne zaman takip edeceğinize geliyor. Burada tartışmalı bir durum yoktur. Herkesin

tavsiyesi aynı şeyden ibarettir: Bir tacizci gibi görünmeden ve rahatsızlık vermeden, mülakatı yapan kişinin aklında ön planda kalmak için elinizden geleni yapın.

Ama prensip açık olduğu halde uygulamak zordur.

Hem zamanlama hem iletişim yöntemi bağlamında görüşmecinin peşini bırakmamak iyi bir temel kuraldır. Umulur ki mülakatın sonunda mülakat sürecinin sonraki aşamalarının zaman çizelgesini sormuş olun. Görüşmeci iki hafta içinde bir karara varmak istediklerini söylerse, son tarihin bitişinden sonra bağlantı kurup şöyle söylemek son derece mantıklıdır:

Ayın on beşinde bir karara varacağınızdan bahsetmiştiniz, bu yüzden başvurumun gidişatını kontrol etmek istedim. Bu pozisyonla hâlâ çok ilgileniyorum, bu yüzden karara varmanızı kolaylaştıracak ilave bilgi sağlayabilirsem lütfen bana haber verin.

Belki de kısa süre içinde şirketin kendi içinde bir gecikme olduğunu (buna çok sık rastlanır) ve işlerin bir iki hafta daha sürmesi gerekeceğini duyarsınız. Bunu cesaret verici olarak değerlendirin. Rekabetteki adaylardan biri değilseniz sizi haberdar etme zahmetine katlanma ihtimalleri zayıftır, onlardan bir haber çıkmadığı takdirde, söz ettikleri süre bitince nazikçe tekrar sormaktan çekinmeyin. Bununla birlikte, bir teşekkür mektubu yolladıktan ve çabucak bunun takibini yaptıktan sonra tamamen bir sessizlik süreciyle karşılaşma-

nız mümkündür. Şimdi bütün irade gücünüzü toplama ve tekrar temasa geçme düşüncesine direnme zamanıdır.

Bunu flörtleşmeye benzer olarak düşünün. Birini ararsanız ve o kişi sizi geri aramazsa bir kere daha deneyebilirsiniz. Ama ondan sonra da aramaya devam ederseniz, genel kanı rahatsız edici olmaya başladığınız yönündedir. Eğer size geri dönmek isteselerdi, bunu yaparlardı. Mülakat sonucunu takip konusunda da benzer prensipler geçerlidir. Rahatsızlık vererek, eziyet ederek veya sınırı aşan tacizci takipçi durumuna düşerek kazanılacak bir şey yoktur. Flörtleşmede olduğu gibi bu da zordur ve randevulaşmada olduğu gibi bunda da aynı tavsiyeler geçerlidir. Telefonun yanında oturup beklemeyin! CV'nizi piyasada dolaştırmaya devam edin, kişisel bağlantılarınızı devam ettirin ve hayatınıza devam etmeye hazırlanın. Bu işi gerçekten isteyip istemediğinizi dikkatlice düşünün. Meşgul olursanız beklemek daha kolay olur.

Sonucu takibin zamanlaması söz konusu olduğunda, mülakatı yapan kişiyi takip etmenin yanı sıra tercih ettikleri iletişim kanallarıyla sizi yönlendirmelerine izin verin. Genellikle, en iyisi geçmiş uygulamaları takip etmektir: Eğer normalde e-posta atıyorlarsa, siz de öyle yapmalısınız; hızlı telefon konuşmalarını tercih ediyorlarsa, telefon açın. Bir uyarı: Günümüzde pek çok iş ilanı adaylardan özellikle te-

lefon etmemelerini istiyorlar. Açıkgöz davranıyor değiller; bu sizin girişimcilik veya cesaretinizi test etmek değildir. Gerçekten telefonla aranmaktan rahatsız olmaktadırlar. Bu yüzden aramayın.

Bekleme hakkında son bir söz: Bu süreçte şirketin, referans gösterdiğiniz kişileri aradığınızı duyabilirsiniz. Bunu iş teklifinin gelmek üzere olduğu konusunda bir işaret olarak mı almalısınız? Ne yazık ki cevap hayırdır. Bu kesinlikle en iyi bir avuç adaydan biri olmanız anlamına gelmektedir ama çoğu şirket önde giden adayların referanslarını kontrol eder. Böyle bir durumda cesaretiniz artsın ama henüz bir sonuca varmayın.

Ya hayır demektir... ya da hiçbir şey

Bazı insanlar düpedüz kabadır ve ne yazık ki bu tutum işe alım yöneticilerine de uzanır. Bekleyip bekleyip bir şirketten haber almamak ne yazık ki oldukça yaygındır. Bazı istihdam araştırmaları, yarıdan fazla iş arayanın mülakattan sonra sağır edici bir sessizlik deneyimlediklerini ileri sürüyor. Şirket açısından bu tarz bir davranışın hiçbir geçerli bahanesi olamaz ama bu durum bu davranışı olağandışı kılmıyor.

Mülakat sonrası belirsizlik içinde kalmak son derece sinir bozucu olabilir. Bunu kafaya takmamaya çalışın. Aday seçiminin şirket içinde ve insan kaynaklarındaki süreci genellik-

le adayın beklediğinden daha uzun sürer; bu yüzden uzunca bir bekleyiş şansınızın tamamen yok olduğu anlamına gelmez. Ama haftalar aylara dönüşmüşse ve şirketten hâlâ bir ses çıkmamışsa, artık işin peşini bırakmanın zamanı gelmiş demektir. Bu görmezden gelinmeyi üzerinize alınmayın. İşe alınmamanızın bütçe meseleleri, personelin yerlerinin değiştirilmesi gibi şirket içi meselelerle ilgili düzinelerce sebebi olabilir. Reddedilmek de sürecin bir parçasıdır -hatta bu ret cevabı size açıkça haber verilmese bile- bu yüzden zor olsa bile, cesaretinizin kırılmasına izin vermeyin.

Bu tavsiye şirketin doğru şeyi yapması ve sizi arayarak seçilmediğinizi bildirmesi durumunda bile eşit derecede geçerlidir. En azından bu durumda, size performansınız hakkında geribildirim veya aldıkları karar için mantıklı bir sebep sunarlarsa, bu bilgiyi bir sonraki sefer için mülakat becerilerinizi geliştirme yolunda kullanabilirsiniz. Ama mülakatın, birbirine iyi uyan adaylarla şirketlerin bir eşleşme süreci olduğunu unutmayın. Belirli bir şirketle en iyi uyuşan aday olmamanız sizde bir problem olduğu anlamına gelmez. Siz büyük resmi gören ve stratejik düşünen biriyken onlar sadece detay odaklı birini arıyor olabilirler. Yani iki tarafın da bir hatası yoktur, sadece iyi bir eşleşme olmayabilirsiniz.

Cevap evetse

Tebrikler! Bir işe kapağı atmak hiçbir zaman kolay olma-

mıştır, bu yüzden bu kitapta söylenenlere uymuş ve iş teklifini elde etmek için etkileyici bir performans ortaya koymuş olmalısınız.

Şimdi daha önce bahsettiğimiz ücret pazarlıklarını kullanma zamanı!

Gerçek cevap

İlk bakışta bu kitap iş mülakatlarıyla alakalı gibi görünebilir ama giriş bölümünden de anlamış olduğunuzu umuyoruz ki asıl amacımız mutluluğunuz ve iç tatmininizdir. İşin peşinde yüksek statülü, yüksek maaşlı olduğu veya annenizi etkileyeceği için değil, iç tatmininizi sağlayacağı için koşmalısınız.

Hayalinizdeki iş sizin için doğru olan olduğu için hayalinizdeki iştir. Bir başka deyişle, hayatınızı daha mutlu kılar.

Hâlâ ikna olmadınız mı? Harvard Üniversitesi'nden bir araştırma ekibi, çalışma hayatı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki bağlantıyı araştırma konusu yapmıştır. Grant Araştırması psikiyatr George Vaillant tarafından yürütülen çalışmada, 1940'ların başlarında üniversiteden mezun olan iki yüz altmış sekiz erkek yetişkinlik hayatları boyunca takip edilmiştir: etkileyici bir yetmiş beş yıl. Tomar tomar veriden oluşan bu eşi benzeri olmayan araştırma, yaşam doyumu ve profesyonel başarı arasında nasıl bir bağlantı ortaya çıkarmıştı?

Para özellikle önemli değildi. Statü ve güç de öyle. Önemli olan kişi ile yaptığı işin uygunluğu idi.

"Yetmişlerin sonlarında, memnuniyetin ebeveynin sosyal sınıfı veya kişinin kendi geliri ile anlamlı bir ilgisi olmadığını bulduk," diye yorumda bulunuyor Vaillant. "Başarı açısından önemli olan tek şey işinizden memnun olmanızdır."

Mesleki mutluluğu kazanmak, Andy Summers'ın uluslararası beğenisini ya da Richard Brandson'un servetini kazanmak değildir. Mesleki mutluluk kendiniz için doğru işi bulmaktır. İş aramanın bu temel gerçeğini anlarsanız –yani kabiliyetlerinizi ve tercihlerinizi işverenin ihtiyaçlarıyla eşleştirmeniz– iki önemli gerçek açıklığa kavuşur.

İlk olarak, yalan beyana ve uydurmaya gerek yoktur. Kendinize veya potansiyel işverenlerinize karşı kişiliğiniz, becerileriniz veya tercihleriniz konusunda pek dürüst olmamak sizi o an için parlak bir pozisyona veya bir diğerine yaklaştırabilir. Ama "hayalinizdeki işe" giden yolda yüksekten atarak ilerlemek istiyorsanız, eğer bu iş gerçekten ihtiyaçlarınız ve kabiliyetlerinizle eşleşmiyorsa, bu gerçekten sizin "hayalinizdeki iş" değildir. Sonuç zaman ilerledikçe sizi mutluluktan daha da uzaklaştıracaktır. Ayrıca işvereninize ve meslektaşlarınıza da rahatsızlık vermiş olacaksınız.

İkinci olarak, yalan söylemeye gerek yoktur. Siz *yeterlisiniz*. Eğer ilk hakikat dürüst olmama konusundaki uyarıysa,

ikincisi de iş arayanlar için derinden bir cesarettir. İş hayatında mutluluk başkası için -daha yetenekli, daha parlak veya daha deneyimli biri için- değildir. Herkes tatmin edici bir iş bulabilir. Sadece Vaillant'ın araştırmasındaki, refahları hiç de geleneksel başarı kriterleriyle uymayan 268 deneğe sorun. İhtiyacınız olanlar sadece (1) çok çalışma arzusu, (2) biraz kendinizi tanıma ve (3) kendinizi işverenlere nasıl iyi bir şekilde sunabileceğiniz konusunda biraz yardımdır.

Hiç şüphesiz bu kitaba bunlardan ilki ile geldiniz. Umarım bunu öteki ikisi ile de donatırsınız. Siz bu şekilde donandığınızda mülakatı yapan kişi kısa sürede *Neden Sen* olduğunu anlayacaktır.

TEŞEKKÜRLER

Jason Dunne, Joseph Hughes, Tiffany Koyas ve Jessica Stillman'a bu kitabın bütün "ağır yükünü" kaldırdıkları için özel bir teşekkür etmek isterim. Siz olmasaydınız bitiremezdim. Aynı zamanda ajansım olan Jill Marsal'a ve Penguin'deki takıma, özellikle Joel Rickett, Richard Lennon ve Trevor Horwood'a mükemmel tavsiyeleri ve başmakaleye yaptıkları katkılardan dolayı teşekkürler. Yazıyı yaratmak için kullanılan araştırma, Bölüm 1'de belirttiğim gibi kitle kaynaklıydı ve şu isimlerin yardım ve katkısı olmadan yazılamazdı. Teşekkür ederim.

Chris Addison, Waqas Ahmad, Latoya Akerele, Tobi Akintokun, Chris Alexander, Olivia Alexander, Ash Ali, Helen Argent, Peter Arkell, Mel Armstrong, Kamaljit Arora, Deborah Ashmore, Phil Ashwell, Kishor Athale, Jamie Atkins, John Ayton, Elanor Baddeley, Simon Baddeley, Louisa Baker, Anita Bangar, Christina Baptista, Cathy Barlow, Laura Barnes, Laura Barrat, Paul Barter, Caroline Batchelor, Chris Batten, Gavin Beart, Rehena Begum, Amanda Benbelaid, Marie Bennell, Ross Bennie, Kuldeep Bhandal, Vickie Birnage, Simon Black, Christopher Blackburn, Brigid Blair, Agnieszka Bohdanowicz, Jade Bouch, Alexandra Bowen, Will Bowley, Joanne Boyd-White, Anita Boyle, Gary Bradley, Claire Brand, Nicola Brand, Neville Brauer, Terence Brazier,

Sian Breward, Barbara Breytenbach, Tracy Britten, John Brooks, Debbie Brown, Iain Brown, Jojo Brown, Jonathan Brown, Lisa Brown, Debbie Browne, Conrad Brunton, Lisa Bryan, Denise Buchan, Nigel Buck, Mark Buckle, Jaap Buitendijk, Tristan Bullworthy, Gavan Burden, Kate Burgess, Aura Burghiu, Martin Burkitt, Rebecca Burling, Jane Burrows, Lynn Cahillane, Nikki Cameron, Adam Campbell, Callum Carscadden, Lucy Carter, Susan Carthew, Katie Cartner, Mike Cheary, Rebecca Clacy-Jones, Donna Clapton, Jon Clark, Phil Clarke, Sarah Clarke, Keith Cleverley, Emma Coates, Jose Cofone, Megan Cohen, Sonia Coleman, Peter Collins, Jennifer Collis, Richard Connolly, Hannah Cooper, Jack Cooper, Sarah Cooper, Lee Costello, Tim Court, Amy Cowley, Nicki Cresdee, Krisztina Csanaky, Jose Cupertino, Ashley Curzon, Paresh Dabasia, John Darby, Dario Dasilva, Chris Davies, Matthew Davies, Ray Dawes, Dan Dawson, Kelly De Vroede- Strong, Tracey Deakin, Gary Dean- Andrews, Pat Deeley, Lewis Dee- Thomas, Maria Delgado, Heidi Dennis, Olga Dennis, Sarah Dennis, Ros Denton, Jed Dillon, Tatiana Dimopoulou, Adam Diprose, Amy Dodsworth, Ryan Doel, Peter Donaldson, Clare Donovan, Neil Dorset, Boris Drappier, Monika Drevenakova, Hayley Duckworth, Tom Dudman, Mark Duffey, Ashley Dukes, Steve Dungworth, Suzanne Dunne, Maria Dyer, James Eastwood, Kris Eastwood, Bradley Ebsworth- Willis, Natalie Edgell, Derek Eelloo, Evelyn Eichmuller, Richard Elliott, Daniel Ellis, Eve Ellison, Ned Ellison, Yasmina Ely, Laura Errington, Carly Evans, Kayleigh Eve, Mariam Ezzat, Lee Fallon, Martin

Fallon, Yusef Fanous, Gabor Farkas, Iram Farooq, Abdulsaheed Fatungase, Andy Ferguson, Abbey Fielder, Lewis Finch, Victoria Finnegan, Lesley Finnih, Ralph Finnon, Jamie Fish, Nikki Fisher, Tracy Fisher, Dorine Flies, Helen Fontaine, Jo Foord, Amy Foster, Katrina Fox, Duncan Frankham, Sian Franklin, Vlad Fratila, Ben Fuller, Frances Galbraith, Bosco Garcia- Valenzuela, Holly Gardner, Sharon Gay, Peter Geary, Nguepkep Wandji Ghislaine, David Gilroy, Nadine Gittens, Biagio Gizzi, Amy Glastonbury-Cole, Komlan Gnamatsi, Jody Goble, Bradley Gold, Nick Goodman, Yulisa Gordon, Sue Gouldman, Joe Graham, Neil Graham, Victor Granville, Michelle Green, Oliver Green, Douglas Greer, Rochelle Gregory, Vicky Grovenor, Lauren Guy, Peter Gyoury, Sally Hall, Will Hall, Mandi Halton, Rik Hamilton, Ben Hanley, Neil Hardy, John Harold, Neil Harris, Paul Harvey, Pamela Hassall, Louise Hatcher, Matt Heather, Jeff Henderson, Jon Herbert, Nicola Hewitt, Katherine Highton, Timo Hilhorst, Adam Hill, David Hill, Lisa Himsworth, Peter Hinkson, Linda Hitchcock, Jim Hoare, Dave Holby- Wolinski, James Holt, Lisa Hooper, Jill Houghton, Collette Huckle, Daryl Hughes, Tom Hughes, Josh Hunt, Charlotte Hutchings, Dominic Hyde, Colin Ingleton, Ray Iqbal, Julie Jack, Louise Jackson, Nesh Jain, Lisa James, Charlotte Jarman, Dan Jenkins, David Jobe, Lee Johnson, John Jones, Michael Jones, Muhammad Kashif, Katie Kay, Martin Kendall, Paul Kenna, George Kenny, Michelle Kenton, Tina Kessie, Tim King, Lucinda Kooi, Zuzana Kosorinova, Mike Kufluk- Thackery, Ravindra Kumar, Terri Lalonde, Bev Lambert, Christine Lambert,

Tim Lane, Kim Lansdell, Agnes LaPlume, Chang Lau, Ken Lau, Marilyn Laurence, Soraya Lavery, Laarni Agustin Laxamana, Kerren Leach, Andy Lee, Daniel Lee, Harry Lee, Karen Lee, Chris Legge, Jeremy Lennard, Catherine Lennie, Charlton Leung, Ariel Lewis, Michelle Lewis, Stuart Lindenfield, Stuart Lindsay, Steven Linpow, Harry Liosis, Candida Lobato, Jean Lofulo, Tom Lovell, Jonathan Low- Hang, James Luff, Richard Luffman, Justin Lush, Kirsty Macgregor, Jenni Mackenzie, Scott Macrae, John Maguire, David Mains, Judy Mallinson, Tilly Marchington, Mary Marcus, Kirsty Marsh, Richard Marsh, Alina Martsak, Catherine Maskell, Yvonne May, Paul Maynard, Mandy Mbelu, Stephen McCarty, Lou McCaul, Maria McElvenney, Alastair McFarlane, Daniel McLean, Danielle McNulty, John McNulty, Jon Meeks, Sarah Megarity, Afrecia Meikle, Josh Menham, Madeleine Menzies, Sophie Mercer, Tom Millar, Jonathan Mills, Ian Molloy, Natasha Monaghan, Tania Monks, Amy Moore, Kieran Moore, William Moore, Jenny Morgan, Georgina Morley, Sarah Mortimer, Norma Mulligan, Adam Munro, Lee Murphy, Meg Murphy, Donna Murrell, Sera Myung, Joe Neilson, Barbara Nesbitt, Jaret Nicholls, Shane Nicholson, Tracey Noblett, Gail Norman, Amy Norris, Dee Nsubuga, Anna O'Neill, Russ Oliver, Damien Ollerhead, Chimezie Onyirioha, Alex Osborne, Anna Otubambo, Valentina Pangratiou, Tiffany Parradine, Cristina Pastor, Lisa Patient, Daniel Paul, Natalie Paul, Paul Pegler, Liz Penemo, Leigh Penfold, Rui Pereira, Phillipa Perry, Jo Pertwee, Max Peters, Sophie Peterson, Leigh Phillips, Anish Pillai, Joanne Pink, Bill Porter, Richard Post, Adrian Pot-

kins, Emma Potts, Dave Poulter, Chris Powell, Wendy Prangnell, Justin Preston, Andrew Price, Sam Proctor, Richard Pucci, Oliver Queisser, Stuart Quinn, Dominic Quirke, Jon Rabbett, Shuborna Rahman, Angela Raja- Ross, Rina Rathod, Matt Ratledge, Vitaliya Raubaite, Ben Read, Abi Reed, Nicola Reed, Tabitha Reed, Debbie Reeves, Emma Reid, Lizzy Reid, Mark Rhodes, Tristan M. Rich, Sonia Richards, Zoe Richards, James Richardson, Matthew Richardson, Myra Rickard, Mark Ridley, David Roach, Sandy Roach, Christopher Roberts, Emma Roberts, Karl Roberts, Megan Roberts, Helen Robertson, David Robinson, Drew Robinson, Ed Robinson, Ella Robinson, Helen Robinson, Ray Robinson, Sophie Robinson, Julie Rose, Michael Round, Matthew Rowe, John Rowlands, Jez Rule, Krishna Ruparelia, Matt Rushton, Melissa Russ, Andrew Russell, Simon Ryan, Aimee Ryder, Matt Ryder, Matthew Sagar, Rav Sall, Katrina Salter, David E. Salva, Amar Sandhu, Jeff Scott, Paul Scott, Rory Scott, Navaz Sethna, Luke Sewell, Manal Shamallakh, Tyler Shane, Suraj Sharma, Matt Sharman, Ruth Shaw, John Shenton, Chloe Sheppard, Russell Singh, Harpal Sira, David Slatter, Ursula Sloan, Jason Smith, Martin Smith, Richard Smith, George Sofokleous, Rakhee Soni, Phil Southern, Melinda Spencer, Mihaela Spirova, Con Stack, Cath Stanway, Lucy Stephens, Carly Stewart, Howard Stiles, Sarah Stimson, Rachael Stones, Lydia Stott, Kate Stratful, Emma Strong, Mark Stuart, Beau Sukpran, Joe Sweeney, Nick Tagg, Paul Talbot, Chloe Taylor, Janet Taylor, Michelle Taylor, Nancy Taylor, David Thatcher, Marie- Clara Thaureux, Dunstan Thomas, Esme Thomas,

James Thomas, Miles Thresher, Daniel Tindal, Suzie Tobias, David Todd, Linda Tomlinson, Gilly Trevena, David Trewin, Ashley Trunley, Kirsty Turnbull, Chris Turner, Martin Turner, Ruth Turner, Marcus Tutin, Bharti Vadher, Tasha Valenzuela, Rachael Varney, Nicola Vaughan, Christos Vayonitis, Marianela Vermeer, Amanda Vickers, Ruth Victorin, Rupal Vyas, Lee- Ann Waddington, Raju Wahid, Laura Wainwright, Hayley Walker, Sue Walker, Jessica Walsh, Steve Walters, Jenny Walton, Victoria Ward, Esther Ware, Martin Warnes, Chris Warren, Diane Warren, Dona Warren, Glenn Watts, Leslie Weare, Krystina Webb, Sarah Webb, Duncan Welch, Andrew Welsh, Dean Whittington, Huw Williams, Peter Williams, Stephen Wilshaw, Karen Wilson, Simon Wilson, John Window, Nannette Windsor, Adam Woodbridge, Gladys Wright, Tracy Wright, Greg Wyatt, Paul Young.

Eğer siz de yakın zamanda bir mülakata girdiyseniz lütfen bana james@jamesreed.com üzerinden email atın veya #WhyYou hashtag'iyle tweet atarak size sorulan soruları bana haber verin. Yardımlarınız çok makbule geçeceği gibi gelecek basımları da çok daha açıklayıcı kılacaktır.

İşe alım konusunda uzman bir kuruluş olan REED'in başkanı James Reed, en üst düzey mülakatçılar ve işe alım uzmanları aracılığıyla mülakatlarda başarılı olmanın sırrını sunuyor.

Her mülakat sorusu için bir cevap hazırlayamazsınız. Peki, binlerce sorunun arasından hangilerini soracaklar?

Yüzlerce mülakatçı ve binlerce adayla yapılan, kapsamlı bir çalışma sonucunda, size bu sorunun cevabını verecek kitabı hazırladık.

Neden Sen?, REED'in rakipsiz işe alım ağındaki önde gelen mülakatçılardan doğrudan alınan bilgilere dayanıyor. Sizlere güçlü hazırlık tekniklerini, en çok sorular soruları yanıtlamanın püf noktalarını ve hepsinden önemlisi, mülakatçıyı kazanacak, o gün başarıya ulaşmanıza yardım edecek kafa yapısını oluşturmayı vaat ediyor.

"Bana kendinizden bahsedin" ve "En büyük zayıflıklarınız nelerdir?" gibi klişelerden "Bana bu kalemi satın" ve "Londra'da kaç tane trafik lambası vardır?" gibi kafa karıştıran sorulara kadar geniş bir yelpazeye yer veren bu kitapta, James Reed mülakatçıların aslında neleri öğrenmek istediklerini ortaya koyuyor.

ISBN 978-605-173-264-0
9 786051 732640
/epsilonyayinevi
www.epsilonyayinevi.com
₺25