



EL KİTABI

# İŞ ARAMA. STRATEJİSİ

BİLİNÇLİ İLERLEYEN ADAYLAR İÇİN

---

ALEYNA YASEMIN TUNÇER

---

[www.aelynayasemintuncer.com](http://www.aelynayasemintuncer.com)

Bu el kitabını sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyorum. Kitap, iş arama sürecini stratejik ve bilinçli bir şekilde yönetmek isteyen adaylar için hazırlandı.

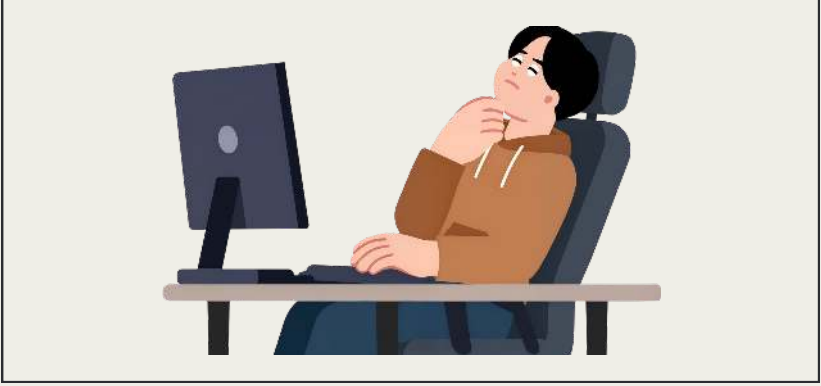
Deneyimlerim, gözlemlerim ve destek verdiğim kişilerin notlarıyla derlediğim bu rehber, iş aramanın karmaşasını azaltmak ve sürecinizi daha etkili hâle getirmek için tasarlandı.

Kitabı dilediğiniz şekilde ücretsiz olarak edinebilirsiniz. Ancak, kitabın kopyalanması, çoğaltılması veya izinsiz paylaşılması yasaktır.

Başarıyla ve bilinçle ilerleyen bir kariyer yolculuğu dilerim.

Sevgiler,  
*Aleyna*

# İŞ ARAMAYA NEDEN YANLIŞ YERDEN BAŞLIYORUZ?



## İş İlanı

Bir süre önce iş ilanlarımıza 50–60 kişiden fazla başvuru alamazdık. Hatta yöneticilerimizle, iş ilanlarına gelen başvurularımızı nasıl yükseltebiliriz temalı toplantılar gerçekleştirdik, ilanın tüm başlıklarını tek tek ele aldık.

Üst bilgi kısmının mantığı, o dönemde adayların şirket hakkında bilgi alabileceği en erişilebilir alan olmasıydı. Adaylara sorduğumuz meşhur sorunun adeta ayna görüntüsü gibiydi.

“Neden bizimle çalışmalısınız?” sorusunun soyut ve somut anlatısını yaptığımız bu alanda; şirketin kuruluşundan bugüne kadar neleri başardığını, geleceğe dair ne vadettiğini yazar, aradığımız pozisyonun hangi ekibe bağlı çalışacağını ve hangi rolde alım yaptığımızı netleştirerek adayın ilk izlenimini yükseltmeyi hedefledik.

Sonraki kısımda aradığımız kriterleri listelerdik, bilirsiniz.

Bu kriterleri de başta bahsettiğim toplantılarda yıllık olarak netleştirirdik. Muhasebe birimine o yıl alınabilecek 2 rol varsa ya da satış birimine o yıl işe alınabilecek 4 rol varsa, bu rollerin aranan nitelikleri baştan belli olurdu.

Örnekle açıklamak gerekirse; Satış ve Pazarlama Departmanımızın yıl boyunca açacağı 4 farklı rol var.

Rol ile alınacak kişi sayısını lütfen karıştırmadan devam edelim.

**Rol:** Departmanın ihtiyacı olan niteliği sağlayacak pozisyonudur.

**İşe alınacak kişi sayısı ise;** aynı rolde, 2 farklı ekip arkadaşı için bütçe oluşturulabilmesi anlamına gelir. Bu rol için anlaştığımız Ahmet ve Mehmet'in yetkinlikleri benzer olmalıdır.

Departmanın ihtiyacı olan yetkinliği sağlayacak, İngilizce dil bilgisine sahip Satış Uzmanları... Evet, **bir rolü** netleştirdik. Alınacak kişiler, Ahmet ve Mehmet **Şimdi 2. role** gelelim. Ekibin, anlık satış kapama süreçlerine destek verebilecek Kıdemli bir Satış Uzmanı. Ayşe, bu role uygun bir profesyonel.

**Sıradaki 3. Rol;** satış ekibinin eğitiminden sorumlu olacak bir Satış Eğitmeni. Bu rol için Meltem uygun bulundu.

**4. Rol ise;** satış ekibinin veri akışının doğruluğunu sağlayacak bir Veri Kontrolörü. Bu rol için Egemen.

#### 4 adet rol belirledik:

1. **İngilizce bilen Satış Uzmanı**
2. **Kıdemli Satış Uzmanı**
3. **Satış Eğitmeni**
4. **Veri Kontrolörü**

#### Peki kaç kişiyi işe almayı hedefledik?

- **Ahmet**
- **Mehmet**
- **Ayşe**
- **Meltem**
- **Egemen**

4 farklı rol için 5 farklı uzmanın işe alımını gerçekleştirmiş olduk.

Yılın başında ya da 6 ayda bir; işe alınacak roller belirlendi, aranan kriterler zorunlu ya da tercih sebebi olma durumlarına göre netleştirildi. Bu rollerin görev tanımları hazırlandı ve ilgili departman yöneticisine sunuldu.



---

# ŞİMDİ GELELİM O DÖNEM İŞ İLANLARINA BAŞVURAN 50-60 ADAYA.

Adaylar iş ilanlarını detaylıca inceledi, kriterlere uygun olduğuna karar verdi ve başvuruda bulundu.

60 adaylık bir başvurudan ortalama 10 aday kriterlere birebir uydu. Kısa listeye alındılar, arandılar. İK ile ön görüşmeye katılanlar ve katılmayanlar netleştirildi. Katılan adaylardan, beklenen İK kriterlerini karşılayamayanlar elendi. Kalan adaylar yönetici ile mülakata davet edildi ve nihai işe alım kararı verilen adaya teklif iletilerek iş başı planı oluşturuldu.

## **Peki bugün neden bir ilanda 800 aday görüyoruz ve o ilanın rolünde kimse işe başlamıyor?**

### **Seçeneklerimiz kısıtlı:**

- İş ilanı ciddi değil (piyasa analizi, personele gözdağı vermek, şirkete PR sağlamak)
- O kadar çok başvuru arasından aranan kriterlere sahip adayı bulmak zorlaşıyor
- Başvuranların büyük çoğunluğu bu role uygun değil
- Adayın beklentisi, pozisyona ayrılan bütçenin çok üstünde

İşte bu durumda ya gerçekten başarılı bir ilan açamamış bir departmanla karşı karşıyasınız ya da birçok aday kendisiyle ilgili olmayan bir ilana başvurarak süreci yavaşlatmıştır.

## **PEKİ BİREBİR UYAN İLANI NEREDEN BULACAĞIM?**

“Seri başvuru yapayım, onlar karar versin” diye düşünüyorsan yanlış bir yoldasın. Buradan dönerek başlayalım.

Adım adım iş ilanlarını okumayı öğreneceğiz. Çünkü bir gün telefonun, aslında hiç de çalışmak istemeyeceğin bir şirketten ya da hiç istemediğin bir pozisyon için gelen bir teklifle çalabilir. Sonra ne mi oluyor?

Çevrendeki insanlar bile seni yargılamaya başlıyor.

“Ee, sen de bu kadar seçici olursan işsiz kalırsın.”

Bu baskıyla karşı karşıya kalmamak için, kariyerinin silinmez defterine bu pozisyonu eklemek zorunda kaldığında da pişman oluyorsun. Bu pişmanlıklarla baş başa kalma diye buradayım.

---

# BU STRATEJİ EL KİTABINI, DENEYİMLERİM VE DESTEK VERDİĞİM KİŞİLERDEN EDİNDİĞİM GÖZLEM NOTLARIMLA SİZLER İÇİN DERLEDİM.

## ZORLAYICI BEKLENTİLER HİÇBİR KOŞULDA DEĞİŞMEZ

Biliyorum, adayların büyük bir kısmı iş ilanlarını yukarıdan aşağıya okumuyor; başlığı, ilk iki maddeyi ve maaş bilgisi varsa onu okuyup başvuru yapıyor.

İşe alım yaptığım dönemlerde, adaylara en çok sorduğum sorulardan biri şuydu:

“Bu ilana neden başvurduunuz?”

Aldığım cevapların büyük bir bölümü birbirine çok benzerdi:

“Genel olarak uygundu.”

**İş ilanlarının en kritik bölümü çoğu zaman en sona yazılan ama en belirleyici olan alandır:**

Bu pozisyon kimler için uygun değildir?

Ne yazık ki şirketlerin büyük bir kısmı bu kısmı yazmaz. Yazmadıkları için de herkes başvurur.

Örnekle ilerleyelim.

Bir ilanda şöyle bir madde görüyorsan:

- Yoğun tempoda çalışabilecek
- Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilecek

Bu maddeler sana bir şey söylüyor mu? Aslında söylüyor ama çoğu aday bunu duymak istemiyor.

Bu maddelerin gerçek hayattaki karşılığı şudur: “Mesai kavramımız net değil.”

Eğer sen net mesai saatleri olan, iş-özel hayat dengesini korumak isteyen biriyisen; bu ilan senin için uygun değildir.

Ama adayların çoğu burada durmaz.

“Kendimi kabul ettiririm.”

“Bir şekilde ayarlarım.”

“Belki bana farklı davranırlar.”: Bu düşüncelerle başvuru yapılır. İş başvurularında bu yanlıgiya düşmemeliyiz.

# GERÇEKÇİ HEDEF POZİSYON NASIL BELİRLENİR?

Adaylar unvana odaklanılır, İK ise deneyimindeki sorumluluğuna odaklanır. Aynı unvan, üç farklı şirkette üç farklı beklenti demektir.

Aynı unvana sahip adayların benzer geçmişlere sahip olmasını beklemeyiz.

Bu konuda esneme payı olan etkenler olsa da; benzer eğitim geçmişi, benzer süreli iş deneyimleri ve benzer yetkinlikler gibi başlıklar listeyi kabartır.

## **Peki neden İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı unvanına sahip iki adayın bambaşka hikâyeleri olur?**

Birinci Aday,

İşletme bölümü mezunudur.

Altı aylık perakende alanında staj deneyimine sahiptir.

Okulda edindiği teorik bilgiye ek olarak uygulamada; özlük dosyalama, puantaj ve temel düzeyde bordrolama bilgisine sahiptir.

İşe alıma dair özlük yönetimi bilgisiyle evrak ve prosedür bilgisine sahiptir.

İkinci Aday,

İlk adaya kıyasla İnsan Kaynakları Yönetimi mezunudur.

Üç aylık yazılım ve veri alanında staj deneyimine sahiptir.

Okulda edindiği teorik bilgiye ek olarak; veri analisti (JR level – giriş seviyesi, Mid level – orta kademe) işe alım süreçlerinde aday filtreleme ve ön görüşme deneyimi kazanmıştır.

Şimdi iki ayrı iş ilanından hangisini tercih etmemiz gerektiğine bakalım.

Karakteristik özellikler, lokasyon ve kişisel verileri daha sonraki aşamada değerlendiriyoruz.

İş ilanı

Yazılım ve Veri Geliştirme alanında 10 yıldır hizmet veren kuruluşumuzun İnsan Kaynakları departmanında görevlendirilmek üzere İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı arayışımız bulunmaktadır.

İlgili alanda üniversite mezuniyeti,

Staj geçmişi bulunan,

Yazılım ve veri alanına ilgili ve pratikte deneyim kazanmış,

İşe alım ve aday filtreleme deneyimine sahip.

Bu ilanın tarif ettiği aday hangisi?

İŞ ARAMA STRATEJİSİ

ALEYNA YASEMIN TUNÇER

[www.aleynayasemintuncer.com](http://www.aleynayasemintuncer.com)

---

## İKİNCİ ADAY

Birinci aday İşletme mezunudur; bu tek başına bir eleme sebebi değildir.

Ancak İK'nın daha çok muhasebesel tarafında konumlanması beklenir.

Perakende alanında daha uzun süre deneyim sahibi olmasına rağmen, ilanı paylaşan şirketin faaliyet alanında bir deneyimi yoktur.

İlanda işe alım ve aday filtreleme deneyiminden bahsedildiği için, ön elemeden ikinci aday geçmiştir.

Birinci adayın daha uygun olabileceği rol yine İnsan Kaynakları Uzman Yardımcılığı olur;

ancak bu kez rakamsal işler ve özlük prosedürleri ağırlıklı bir ihtiyaç doğduğunda tercih edilir.

Bu örnekler, temel seviye iş hayatına dair fikir sahibi olduğunuz varsayılarak paylaşılmıştır.

## Gerçekçi başvurular yaparak kendiniz için bir skor tablosu tutabilirsiniz:

- Son 6 ayda kaç başvuru yapıldı?
- Kaç tanesi gerçekten benim için uygundu?
- Uygun dediğim ilanlardan kaçını için arandım?

Başvurularınızda istenilen kriterleri taşımadığınız ya da “göreceli kalır” dediğiniz ilanlar olduğuna eminim.

İş aramanın altın kuralı; kendini kandırmamak ve kendine karşı bile objektif olabilmektir.

Kendinize gerçekleri söylemeye başladığınızda, daha iyi sonuçlarla karşılaşacağınız fırsatların önünü açtığınızı göreceksiniz.

# İŞ İLANI OKUMA SANATI

İlanlardaki bazı maddeler “olsa iyi olur” kategorisindedir; ancak adaylar bunları kırmızı çizgi olarak algılar.

Bazı ilanlarımda paylaştığım bir özellik, neredeyse tüm adayların görüşmede kendini tanımlarken kullandığı ortak bir ifadeye dönüşmüştü.

Sağlık turizmi için İngilizce bilen *Sağlık Satış Koordinatörü* rolü için bir alım süreci yürüttüm.

Beş adayla görüştük ve hepsinin ortak cümlesi şuydu:

“Son deneyimimde satış oranını %37 artırdım.”

## Bu Nasıl Mümkün Olabilir?

Benim de, birlikte çalıştığımız Satış Müdürünün de dikkatinden kaçmadı. O andan sonra adayların verdiği tüm bilgiler gerçekliğini kaybetmeye başladı.

Biraz düşündüğümde, adayların mülakat öncesinde yapay zekâdan destek almış olabileceğini fark ettim.

Ya da tesadüfi bir biçimde hepsi aynı kaynaktan mülakat taktikleri okumuştular.



# İnsan kaynakları, bir aday için gerçek geri bildirim unsuru değildir.



İnsan kaynakları çoğu zaman evi koruyan bir köprüdür, iş arama sürecindeki adayın psikolojisini bilir. Geri bildirim vermek için **eleştiren bir pencerede** gözükmek istemediğinden gerçek eleme sebebini adaya açıklamaz.



Harika geçen bir mülakatın ardından **ghostlandığımız** olmuştur. Nedenini merak ediyoruz, biliyorum. Bunu yapan İnsan Kaynakları ya gerçekten harika bir poker face'tir ya da sizi uygun bulmasına rağmen yönetici kabul etmemiştir.



Maaş teklifinden önce sessiz kalıp rakam söylememekte direkten bir İnsan Kaynakları piyasaya yokluyordur. Şirketin bütçesi bellidir, siz az isterseniz az söyler, çok isterseniz de elemez. Her aday kendi maaşını kendi alır. **Yeter ki kendini göster.**



Tüm görüşme not aldı, ne yazdı acaba önündeki kağıda? Öyle aman aman birşey yok, genelde anlatılanlardan çıkan **anahtar kelimeler not** alınır, özgeçmişte varsa altı çizilir ki sonradan unutulmasın. Önemli konular, yanlış bilgiler özellikle yazılır. Adaylarda bazen bu durum da biraz stres yaratılır, elimizde değil.



Plansız bir İnsan Kaynakları düşünemiyorum. İşimiz plan yapmak, birilerini işe almak ya da işten çıkartmak, personellerin taleplerini kayıt altına almak, evrak işleri de var. Size, başvurudan ya da mülakattan geri dönüş yapmayan bir uzman **gerçekten yoğun olabilir**, kendinizi hatırlatıp süreci netleştirmelisiniz.



Görüşme sonrası, hop 1 haftadır bekliyoruz karar veremediyse beni işe al! Der gibi değil de, süreç benim için çok keyifliydi, ekstra olarak sormak istediğiniz bir konu olursa yanıtlamak için buradayım. Hala oyundayım, kendimi bir hatırlatmak istedim, motivasyonum yüksek bu işi istiyorum'u anlatan mesajlar **negatif pozitif çevirir.**

---

# 100 Özgeçmiş İnceledim, Hepsini Aklımda Mı Tuttum?

**Her özgeçmiş bir öncekinin önüne geçerek ilerler.**

Bazı “şovlar” vardır: Ahmet mi Mehmet mi? Ahmet.

Şimdi Ahmet mi Esra mı? Ahmet.

Şimdi Ahmet mi Mert mi? Mert.

Şimdi Mert mi Derya mı? Derya...

Bu böyle uzar gider.

100 özgeçmişin sonunda,

“Her ikisi de” dediğiniz adayları da listenize ekleyerek 100’den bazen 10’a, hatta bazen 2’ye düşürsünüz.

Acil bir işe alımsa, öncelik lokasyonu en kusursuz eşleşen adaylardır.

Sonrasında zorunlu kriterler göz önünde bulundurularak bir eleme daha yapılır.

Ardından “Ahmet mi Mehmet mi?” uygulaması devreye girer.

Aksi takdirde,

100 değerli insan arasından sadece 2’sini seçmek nasıl mümkün olabilirdi?

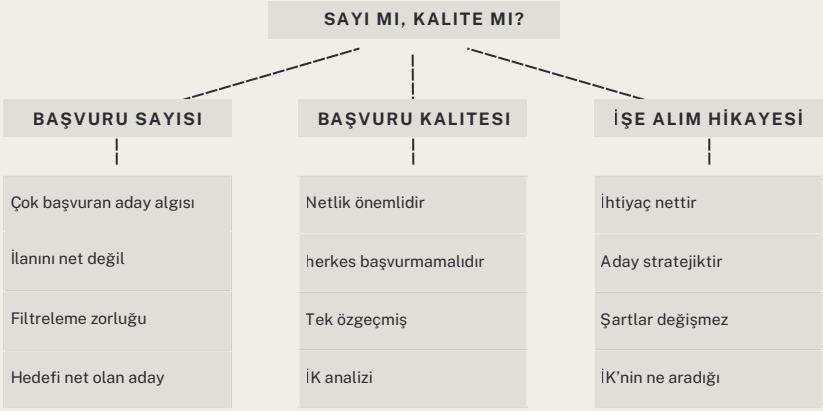
Kalan 2 ya da 8 adayla görüşme yaptığımızda, bazen adaylar kendilerini ellerer.

Görüşmeye isteksiz gelenler, zoraki davrananlar, profesyonel durmayanlar, özgeçmişini ya da mülakat hazırlığını yapay zekâya tamamen bırakanlar...

**Onlar çoğu zaman kendilerini eller.**

# BAŞVURU SAYISI MI, BAŞVURU KALİTESİ Mİ?

Eskiden çok başvuru almak iyi bir şeydi. Şimdi bir şirket 800–900 başvuru alıyorsa, bir şeyler ters gidiyordur. Nasıl filtreleyecekler? Net bir iş ilanı neden yayınlayamamışlar? Uyan uymayan herkes başvuru yapmış.



**İK tarafında “çok başvuran aday” profili, genelde panik ve yönsüz algılanır.**

Bir şirkette çalışırken, aynı adayın tüm ilanlarımıza başvurduğunu fark ettim.

“Tüm ilanlar” derken; muhasebeye de başvurmuş, satışa da başvurmuş, videografiker ilanımıza da başvurmuş.

Vay be, 10 parmağında 10 marifet mi? Hayır tabii ki.

Bu, nasibini zorlayış. (Özür dilerim, ekran sürem biraz uzadı bu sıralar.)

İşe alım tarafındayken bunun sebebini hep merak etmişim. Şimdi iş arayanlara destek olurken fark ettim ki, bu aslında “beni gör” çığılığıymış.

Bu durumda işe alım koltuğu şunu düşünür: “Aday ne istediğini bilmiyor.” “Her şeyi yaparım mı demeye çalışıyor?”

İK netlik ister. Varsaymaz. Olanı okur, analiz eder ve eşleştirir. Bu eşleşmeyi zorlayacak her hamleden uzak durur.

# Uzmanlar diyor ki:

“Her iş ilanına aynı özgeçmişle başvurulmaz.” Okuyoruz, izliyoruz ve bu yanlış bilgi yayılıyor.

Her iş ilanına ayrı ayrı özgeçmiş hazırlamak büyük bir yanılgıdır. Asıl olan; özgeçmiş üzerinde güncellemeler yapmak ayrı, baştan sona ilana göre yeni bir hikâye yazmak ayrıdır.

Güncelleme sorun değildir. Ancak hikâye yazmaya başlandığında, eski kayıtlarla yeni kayıtlar birbiriyle çeliştiğinde; İK ve yapay zekâ destekli ATS sistemleri bunu yanlış beyan olarak algılar ve **aday black list'e taşınır**.

Başvurudan 4 saniye sonra gelen otomatik red maili, çoğu zaman bununla ilgilidir.

Adayın hikayesi tüm kariyer portallarında aynı olmalıdır. Çelişkili durum gözlenirse olanığı olan tüm insan kaynakları uzmanları emin olun tüm portallarından profilinize bakacaktır.

LinkedIn ile Özgeçmişinizin birbirine %100 uyumlu olmasına özen gösterin.



# İŞ ARAMA SÜRECİ NEDEN BİR ZAMAN PLANI İSTER?

İş aramak tam zamanlı bir iş değildir. Ama tamamen plansız da yürütülemez. Adayların en çok dağıldığı yer, geri dönüş bekleme süresi.

Bu sürede yapılan bilinçsiz başvurular süreci uzatır.

“Gün boyu başvuruyorum ama olmuyor” cümlesi, çoğu zaman başvurunun niteliğiyle değil, zamanın yanlış kullanılması ile ilgilidir.

İş arama sürecinde saat kavramı kaybolur. Bunu çok iyi biliyorum. Sabah bir ilana bakarsın, akşam LinkedIn’de hâlâ aynı ilanın yorumlarını inceliyorsundur. Bu üretkenlik değildir. Bu oyalanmadır.

İK tarafında çalışan biri olarak şunu net söyleyebilirim: Bir adayın günde kaç ilana başvurduğu değil, hangi zaman aralığında, hangi zihinsel netlikle başvurduğu önemlidir.



---

# İş aramak bloklanmış zaman ister.

**İK tarafında özgeçmişler sabah 09.00–11.30 arasında ve öğleden sonra 14.00–16.30 arasında incelenir.**

Bu saatlerin dışında yapılan başvurular elbette silinmez, ama rekabet yoğunluğu farklılaşır.

İş arayan için ideal olan şudur:

- Günlük maksimum 2–3 saat
- Net hedeflenmiş ilanlar
- Başvuru sonrası ekrana tekrar tekrar bakmamak

Başvuru yapıldıysa, süreç sende değildir. Bunu kabullenmek zorundasın.

## TEHDİT Mİ? FIRSAT MI?

Bazı iş arayanların verilen tavsiyelere ve önerilere ciddi tepkili olduğunu biliyorum. Bunun sebebi genelde şu düşünce:

“İK işini doğru yapıyor mu ki bize de akıl veriyor?”

Bu düşünce, sizi çalışmak istediğiniz şirketin bir departmanına İK-fobik olarak gösteriyor.

Her şirketin, her departmanın, her rolün ve her insanın hataları ve eksikleri vardır.

Buna karşın geri bildirim kültürünü genişletmek, profesyonel kariyerimize yapabileceğimiz en değerli katkılardan biridir.

Gözlemlerime göre LinkedIn’de pasif kalan ve yalnızca iş aradığı dönemlerde İK ve karar vericilere mesaj atan kişilerin mesajları çoğunlukla yanıtız kalıyor.

Buna karşılık LinkedIn’i aktif kullanan; bağlantılarıyla birebir sohbet etmese bile yorumlarla fikirlerini destekleyen ya da öneriler sunan kişilerin ilk mesajlarında geri dönüş alma olasılığı çok daha yüksek.

# İŞ ARAMAYA BAŞLADIĞIMIZ ILK ZAMANLAR İÇİMİZDE BİR BURUKLUK OLUŞUR.

Bu, eski işyerini özlemek değildir belkide; daha çok iş hayatını özlemekle ilgilidir. Uyandırdığınızda “Bugün ne yapacağım ben?” diye düşünmek...  
Ve en beter iki faktör: can sıkıntısı ve maddi kaygılar.

**Günler haftalara, haftalar aylara dönerken iş arayanın ne gecesi kalır ne gündüzü.**

Zaman geçtikçe artan stres, “Biz size döneriz” diyerek sessizleşen şirketler, haber gönderdiğiniz ve güvendiğiniz kişilerin telefonlarını açmaması ya da mesajlarınıza yanıt vermemesi...

İş arayan birinin mesajına her zaman mümkün olan en hızlı şekilde dönüş yapmaya çalışırım. Çünkü o kişi için zaman o kadar uzun ve yavaş akar ve, bu hissi bilirim...

Peki iş arayanın mesaisi olur mu?

Olmalı. Aksi takdirde işe başladığınızda dengemiz şaşar, adaptasyon problemi yaşarsınız, dikkatiniz dağılır.

Ardından şu kaygılar başlar:

“Bu işe başlamasa mıydım?”

“Beni sevecekler mi?”

“Bu yönetici bana ilk günden kafayı mı taktı?”

Ayrıca İK ve karar vericileri mesai saatleri içinde yakalamak çok önemlidir.

Başta bahsettiğim gibi, iş arayan kişilerin mesajlarına maksimum hızda yanıt vermeye özen gösteririm; fakat bu mesai saatleri içerisindeyse geçerlidir.

Mesai sonrası neden 23.50’de LinkedIn’de olalım ki? Sohbet başlatmak için hiç iyi bir zaman değil.

**İyi bir ilk izlenim için en ideal saatler 09.00–11.00 aralığıdır.**

# BAŞTAN DOĞRU İLERLESEYDİ BU NOKTAYA GELMEZDİ.

Bir örnek:

Aldığım ilk mesajlardan biri:

*“Selam  
İzmir Torbalı  
Veri analizi  
uygun iş var mı?”*

Hayır sevgili aday.  
Böyle bir iş ilanım yok,

İzmir’de işe alım da yapmıyorum.

**Kendini tanıtmak ve selam vermek bu mu?**

*“Selam  
İstanbul Bakırköy  
İK İşe Alım  
Eğitim Kariyer”*

Herkese ayna gibi davransaydım,  
günüm beş dakikada biterdi.

Ya da profesyonel gibi görünen ama içi boş bir mesaj:

“Merhaba Aleyna Hanım, Kalite Kontrol alanında üç yıl deneyime sahip bir mühendis olarak şirketinizi ve yaptıklarınızı ilgiyle takip ediyorum. Şirketinizde oluşabilecek uygun pozisyonlarda değerlendirilmek üzere özgeçmişimi iletiyorum.”

Şirketimi ve yaptıklarımı bir saniye bile incelememiş bir kişiye nasıl yardımcı olabilirim?



# LINKEDİN İŞ ARAMADA NASIL YANLIŞ KULLANILIYOR?

**LinkedIn, Profilini dolduran ama hiç algoritma yönetimi yapmayan adayları görünmezlik peleriniyle ödüllendirir.**

LinkedIn dijital ve modern bir özgeçmiş; işverenler için de güçlü bir aday bulma platformudur.

Bu platformda özgeçmişinizle birebir örtüşen profilinizi eksik ya da çelişkili hale getirmek sizi zayıf ve riskli gösterir.

Öncelikle doğru bilgilerle bir temel oluşturmalısınız.

Bu temelin “dolu ama bir şey söylemiyor” boyutuna kaçmaması gerekir.

Profilinize bakan biri, sizi neden araması gerektiğini net ve profesyonel bir biçimde anlayabilmelidir.

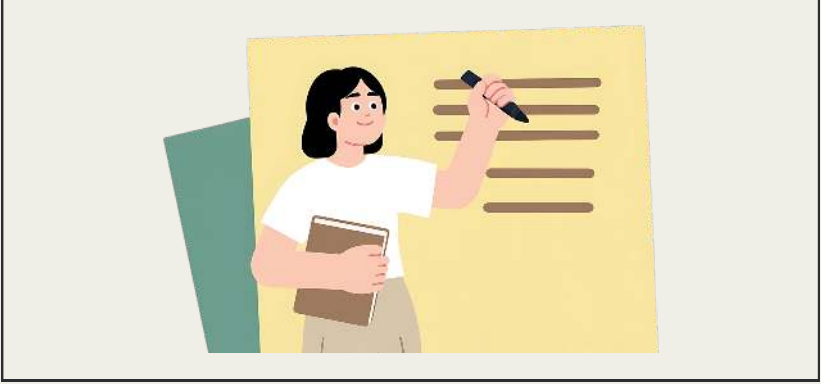
Algoritmayı iyi yönetmek sizi çalışmak istediğiniz pozisyonlar için görünür kılar.

Başlıkların dik çizgiyle ayrılmasının sebebi, farklı arama filtrelerine daha kolay eşleşmenizi sağlamaktır.

**Doğru bilgilerle, kendinizi iyi temsil eden ve alanınızda kişisel marka yaratabildiğiniz bir profil size iş fırsatları yaratır.**



# ÖZGEÇMİŞ NE ZAMAN GÜNCELLENMELİ, NE ZAMAN SABİT KALMALI?



## İş İlanı

Her ilana özgeçmiş uyarlamak çoğu zaman adayın hikâyesini bozar.

Daha önce de bahsettiğim gibi, her ilana özgeçmiş uyarlamak sizi black list'e aldırabilir.

Ancak güncellemeler yapmak son derece doğaldır. Adresiniz, iletişim bilgileriniz değişebilir; eğitiminiz devam ederken gönderdiğiniz özgeçmiş mezuniyet sonrası güncellenmeniz gerekir.

Fakat bir iş ilanında muhasebe uzmanı aranıyor diye satış uzmanı rolünü o ilana özgü uyarlamak sizi çok kötü bir noktaya götürür.

Birçok özgeçmiş inceleriz; gerçekten ilgimizi çeken profiller akılda kalır. Uygun bir fırsat çıktığında dönüp baktığımızda “Bu özgeçmiş daha geçen gün başkaydı” dediğimiz an, adayın elenmesine sebep olur.

# İŞ ARAMA SÜRECİNDE ADAYIN EN SIK YAPTIĞI 5 HATA

Aday hatalarının çoğu bilgi eksikliğinden değil, yanlış varsayımlardan kaynaklanır.

İş arama sürecine işten ayrıldıktan sonra başlamak ciddi ve genelde **ilk yapılan hatadır**.

Bu hata kariyerinizde iki yıla kadar boşluklar oluşturabilir.

**İkinci büyük hata**, bu boşluğu “her an işe girerim” diyerek bekleyişle geçirmek. Oysa bu süre; bilgileri güncellemek, mesleki gelişmeleri takip etmek, İngilizceyi geliştirmek, Excel’de zorlanılan konuları güçlendirmek için çok kıymetlidir.

Her gün %1 gelişimi destekleyen, eğitimlere katılan, hobilerine vakit ayıran kişiler kazanır.

**Üçüncü hata**, bu süreci verimli geçirse bile özgeçmişte doğru konumlandıramamak.

Bir danışanımla yaptığımız görüşmede, iş arama süresinin yanlış ifade edilmesi tüm resmi değiştirmişti.



‘Bir yıldır iş aradığından bahsetmişti; bu süreçte neler yaptığını sorduğumda, ilk 6 ay askerlik görevinde olduğunu son 6 ayda iş arama sürecinde olduğunu paylaşmıştı.’

**Dördüncü ve en kritik hata**, sorunu hep özgeçmişe yüklemek.

Bir üniversite eğitimi öncesi LinkedIn’de yaptığım ankette, kimse mülakat performansını sorun olarak görmedi.

Oysa mülakata çağrılıp elenen adayların problemi özgeçmiş değil, anlatımdı.

**Beşinci hata ise** plansız iş aramaktır.

Çok başvuru yapmak stresi artırır, özgüveni zedeler ve süreci uzatır. Sonunda “bir yere başlayayım da gerisi önemli değil” noktasına gelinir.

Kendinizi suçlamayın.

Bugün bir plan yapalım ve uygulamaya başlayalım.  
Her şey ilk adımı atana kadar büyüktür; sonra küçülür.

Çalışırken iş aramamak

Harekete geçmemek

Özgeçmişteki boşlukları tamamlamamak

Sorunu özgeçmişe yüklemek

Plansız iş aramak

# SÜREÇ UZADIĞINDA KONTROLÜ KAYBETMEMEK

**İş arama süresi uzadıkça aday, kendini de, sistemi de suçlamaya başlar.**

Oysa ne aday suçludur ne de sistem tamamen kötüdür. Kontrolü ele almak gerekir.

Kendini kontrol edemeyen birinin, bir şirketin departmanını yönetebileceği düşünülmez.

Kendini de sistemi de suçlama. LinkedIn'i sadece iş arama değil, gerçek bağlar kurma alanı olarak kullan.

Kendinden şüphe etme. Motivasyonunu, özgüvenini ve gözlerinin içindeki ışığı koru.

Çok değerlisin.

Şimdi planını yap. Kendine dürüst ama suçlamayan bir geri bildirim ver.

Ve kendine bir el uzat.

***Tam şu an.***

IF NOT,  
NOW  
WHEN?

# İŞ ARAMAYI YÖNETİLEBİLİR BİR SÜRECE DÖNÜŞTÜRMEK

---

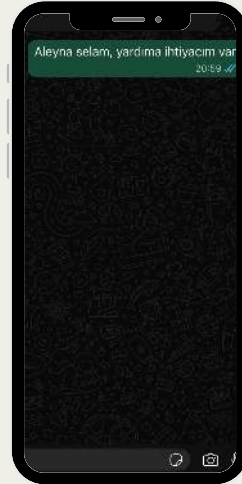
İş arama = performans değil, süreç yönetimi.

İş arama sürecini yönetebilen kişi aslında birçok şeyi yönetebilir. Bu kişi performans baskısıyla değil, süreç bilinciyle hareket eder. Analitiktir, daha sakinidir, kriz anlarında panik yerine plan üretir.

Bir danışanımla yaz aylarının sonuna doğru çalışmaya başladık. Kıdemli bir finans uzmanıydı fakat kıdemi oldukça tazeydi.

Kasım ayında çalıştığı şirketle iş sözleşmesinin süresi dolacağı için iş arayışına başlamak istiyordu. “Kasım ayında sizinle çalışmak istiyorum” dedi.

**“Hayır” dedim. “Kasım çok geç.”**



# NEDEN? PİYASA MI KÖTÜ?

diye sordu. Hayır. Dönüşler yavaş ilerliyor.

Başvurmak için uygun bir özgeçmişin yok. Çok panik ve streslisin.  
Süreci kontrol altına alalım. Sakin ve rahat ilerleyelim.  
Temmuz sonunda başladığımız süreç,

Kasım sonunda mevcut işinden ayrılması ve Aralık başında yeni işine başlamasıyla sonlandı.

Burada belirleyici olan piyasa, İK ya da başka dış etkenler değildi. Biz Aralık'ta yeni işine başlamasını istiyorduk ve öyle de oldu.

Peki bu süreçte hiç zorlanmadı mı? Zorlandı.

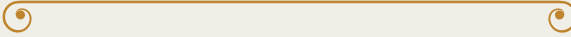
Benim görebildiğim kadarıyla, son günlerinde iki kez beni aradı. Birlikte sakinleştik.

Ekonomik sorumluluğu olan her birey böyle anlarda panikler. Ona Temmuz'da başladığımızı, güçlü ve profesyonel bir özgeçmişe sahip olduğunu, yaptığı görüşmelerin iyi geçtiğini ve mülakat provalarında zayıf kalan konulara özellikle dikkat ettiğini hatırlattım.

Planlı ve kontrollü ilerleyen bir süreçte bile gözyaşı varsa, plansız, kontrolsüz, motivasyon kaybı ve suçlamalarla dolu bir süreçte kaç gözyaşı olur?

*Lütfen kendinize ve kariyerinize bir iyilik yapın.*

*Sürecinizin kontrolünü ele alın.*



Bu el kitabının başında size işe alımın stratejik bir süreç olduğunu anlattım. İşe alan strateji yapıyorsa, neden iş arayan strateji yapmadan ilerliyor? Bugün kendine bir plan belirledin ve bu plana bir strateji ekleyerek, sürecini başarıyla yönetmeni bekliyorum.

# Kariyer Check List

- ✓ Haftada kaç ilana başvuracağını planla.
- ✓ Başvurmadan önce ilanı dikkatlice oku.
- ✓ Kendini objektif olarak değerlendir.
- ✓ Her ilana ayrı özgeçmiş yazma.
- ✓ LinkedIn profilini güncel ve tutarlı tut.
- ✓ Başvurduğun tüm ilanları listele.
- ✓ İş aramayı bir proje gibi yönet.

Bu listeyi, iş arama sürecinizi yönetirken rehberiniz olarak kullanın. Her adımı atarken kendinize karşı dürüst ve objektif olun. Sadece “yapmış olmak için” işaretlemek yerine, her maddede gerçekten uyguladığınızdan emin olun.

Başarılar.