

Neoliberal Yönetimselliği Bir Plaza Romanı Üzerinden Okumak: “Ofistekiler” (*)

Reading Neoliberal Governmentality through a Novel: “People in the Office”

Alper Aslan (**)

Emir Özeren (***)

Özet

Günümüzde örgütsel iktidarı, kültür yönetimiyle ve ona karşı direnişi de sinizm kapsamında ele almanın yeterli olmadığı belirtilmektedir. Çalışanların örgütlere bağlılıklarının oluşturulmasına dayanan iktidar zayıflamaktadır; artık, çalışanları birbirleriyle rekabet ettiren, çalışma-çalışma olmayan ayrımını bulanıklaştıran ve tüm yaşamın “kırılma”yla işleyen neoliberal yönetimsel iktidar ön plana çıkmaktadır. Şimdiye kadar örgüt çalışmalarında neoliberal yönetimsellik, gündelik/yerleşik etkileşimler kapsamında yeterince ve derinlemesine incelenmemiştir. Çalışmanın çıkış noktası neoliberal iktidarın günümüz işyerlerinde gündelik etkileşimler kapsamında işleyişini incelemektir. Bu noktadan hareketle, “neoliberal yönetimsellik günümüz çalışma yaşamında gündelik etkileşimler bağlamında nasıl işlemektedir?” araştırmanın ana sorusudur. Romanlar, gündelik etkileşimlerin ele alınmasında derin bilgiler sunarlar. Makale, güncel çalışma yaşamıyla ilgili Türkçe bir romanı (Ofistekiler: Bir Plaza Romanı) veri olarak kullanarak neoliberal yönetimsellik çerçevesinde beyaz yakalı bir kadın çalışanın işyerinde kendisini yeterince pazarlayamamasını, samimi olmayan çalışma pratiklerine karşı sessiz kalmasını ortaya koymakta, neoliberal yönetimsel iktidarın hem gündelik etkileşimler hem de çalışanların birbirleriyle olan rekabetleriyle nasıl işlediğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Neoliberal yönetimsellik, Foucault, iktidar, işyeri, sinizm, harbi olmak, kırılma/prekarya

(*) Bu makale, 25-27 Mayıs 2017 tarihlerinde Ankara’da Başkent Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 25.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sözlü sunulan, özet olarak basılan bildirinin büyük ölçüde geliştirilmiş ve genişletilmiş son halidir.

(**) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, 48000, Muğla, alperaslan79@gmail.com

(***) Sorumlu yazar/Corresponding author, Dokuz Eylül Üniversitesi, Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, 35680 Foça/İzmir, emirozeren@yahoo.com, emir.ozeren@deu.edu.tr

Abstract

Today, it has been argued that it is not adequate to address the organizational power from the perspective of culture management and resistance to it from the perspective of cynicism. Now the power that depends on ensuring employees' commitment to organizations is weakening, and neoliberal governmental power, which makes employees compete against each other, blurs the distinction between "work" and "non-work" domains, and is based on the "precarity" of all life, comes to the forefront. Until now, the neoliberal governmentality has not been adequately and comprehensively examined in organization studies within the framework of daily/embedded interactions. This study intends to provide an insight into the manifestation of neoliberal governmentality in daily interactions in the workplace. In this regard, the main research question is as follows: "How does neoliberal governmentality manifest itself in daily interactions within today's working life?". Novels provide in-depth information in addressing daily interactions. Using a Turkish novel (*Ofistekiler: Bir Plaza Romanı [People in the Office: A Novel of Plaza]*) about the current working life as the main data source, the article presents a white-collar woman employee cannot market herself in an environment of neoliberal governmentality and keeps silent about non-genuine working practices. It shows how neoliberal governmental power reveals itself in both daily interactions and employees' competitions with one another.

Keywords: Neoliberal governmentality, Foucault, power, workplace, cynicism, being genuine, precarization

Giriş

Önceleri örgütlerde "iktidar", çalışanları genellikle bedenleri üzerinden disipline etmeye odaklanmıştır. Post-fordist üretimle örgütsel iktidar, çalışanların öznelliklerine de yönelmiştir. Bu kapsamda, örgütlerin "kültür yönetimi"yle çalışanlarına örgüt değerlerini benimsetme çabaları incelenmiştir. "Biz bir aileyiz" vurgusuna dayanan kültür yönetimi, birçok çalışmaya göre, uysal ve üretken çalışanlar oluşturmaya dayandığı için baskıcıdır (Fleming, 2013). Kültür yönetimine karşı direnişe ağırlıklı olarak "sinizm" kapsamında çalışanların örgüt değerlerini benimsememeleri ve onlara mesafeli olmaları olarak ele alınmıştır. Ancak, bazı araştırmacılar, örgütlerde sinizmin direniş olamayacağını vurgulamaktadır. Çünkü sinizm kapsamında çalışanların örgütsel iktidarı sorgulamaları, iktidara karşı gelebilecek eylemlerde somutlaşmaz. Bu durum, örgütsel iktidarı beslemektedir (Contu, 2008; Fleming ve Spicer, 2003).

Günümüzdeyse örgütsel iktidarı kültür yönetimiyle ve ona karşı olan direnişi sinizm kapsamında ele almak yeterli olmamaktadır (Fleming, 2014). Fleming (2013, 2017), kültür yönetimi kapsamında işleyen iktidarın son yıllarda güçsüz-

leştiğini vurgular. Bunun nedenlerinden biri yenilikçi, yaratıcı ve farklı olabilmek adına örgütlerin ve çalışanların ürettikleri değerın sadece çalışma pratikleriyle sınırlanmayarak tüm yaşama yayılmasıdır. Bu kapsamda, 1990'lı yıllarla beraber güçlü örgüt kültürleri, çalışanların örgütleri için fark yaratabilmelerinin önünde engel olarak görülmeye başlanmıştır: “[k]ült benzeri bağlılık ritüelleri yenilikçilik, yaratıcılık ya da inisiyatif değil, temkinli bir uyumluluk doğuruyordu” (Fleming, 2017: 139). Ayrıca, artan kısa süreli sözleşmeler de örgütlerin çalışanların kendilerine bağlılıklarına olan ilgisini azaltmaktadır (Fleming, 2013: 486). Artık, önemli olan çalışanların ne düşündükleri değil, ne ürettikleridir (Fleming, 2017: 141). Bu değişimler, kültür yönetimi kapsamında çalışanlara örgüt değerlerini benimsetme çabalarını tamamen ortadan kaldırmamıştır, ancak kültür yönetiminin farklılaşan yeni bir iktidar işleyişinin ele alınmasını zorunlu kılmıştır (Fleming, 2013, 2017, ayrıca bkz. Fogde, 2011; Maravelias, 2016; Moisaner, Groß ve Eräranta, 2018; Mumby, 2015; Munro, 2012; Weiskopf ve Munro, 2012).

1990'lardan sonra büyük örgütler çalışanları tek tipleştirme ve uyumlaştırmadan çok, onları rekabetçi ve girişimci kılmakla ilgilenmeye başlamışlardır. Rekabetçi ve girişimci çalışanlar sadece kendilerine söylenenı yapan görev adamlarından çok, kendi inisiyatifleriyle farklarını ortaya koyabilen ya da kendilerini pazarlayabilen çalışanları ifade eder. Rekabetçi ve girişimci oldukları sürece de çalışanların örgütsel iktidarı sorgulamaları ve örgütle özdeşleşmemeleri (sinizm) sorun olmamaktadır (Fleming, 2013: 485-487).

Söz konusu iktidar; iş-yaşam, üretim-tüketim gibi ayrımları bulanıklaştırarak tüm yaşamda rekabetçiliği ve girişimciliği artırır. Artık, çalışanların değerini belirleyen sadece işyerlerindeki çalışma pratikleri değil, tüm yaşam pratikleridir (Fleming, 2013, 2017; Mumby, 2015). Rekabetçi ve girişimci olabılme yaşamın “kırılğanlaşma”sından⁽¹⁾ (precarization) ayrılamamaktadır. Yaşamın kırılğanlaşması bireyleri işlerini kaybetme, başarılı ve yeterli olamama gibi olasılıklarla karşı karşıya bırakmaktadır (Lorey, 2016).

Çalışanlara hem bazı olanakları sunan hem de yaşamı kırılğanlaştıran günümüzdeki iktidarın işleyişi ve ona karşı direnişi incelemek için kültür yönetimi ve sinizm kavramları yeterli olmamaktadır. Günümüzdeki iktidarın işleyişi ve ona karşı direnişi ele almada Foucault'un “neoliberal yönetimsellik” kavramı önemli bir kuramsal dayanak sunmaktadır (Fleming, 2014; Munro, 2012). Neoliberal

(1) “Kırılğanlaşma”yı, İngilizce “precarization” kelimesi karşılığında kullandık (bkz. Lorey, 2016). Precarization, aynı zamanda güvensizleşme, eğretilişme kelimeleriyle de ifade edilebilmektedir.

yönetimsellik, örgütsel iktidarı ve direnişi etkileşimler kapsamında ele alır. Böylece ne iktidarın işleyişi yönetimin değerlerinin benimsetilmesine, ne de direniş çalışanların söz konusu değerleri benimsememelerine indirgenir.

Örgüt çalışmalarında neoliberal yönetimsellik, gündelik/yerleşik etkileşimler kapsamında yeterince ve derinlemesine incelenmemiştir (Fogde, 2011). Bu noktadan hareketle, “neoliberal yönetimsellik günümüz çalışma yaşamında gündelik etkileşimler bağlamında nasıl işlemektedir?” makalenin ana sorusudur. Makale, öncelikle yönetimsellik ve neoliberal yönetimsellik kavramları üzerinde durmuş, sonrasında güncel çalışma yaşamıyla ilgili Türkçe bir romanı (Ofistekiler: Bir Plaza Romanı) inceleyerek beyaz yakalı bir kadın çalışanın çalışma yaşamındaki etkileşimlerini neoliberal yönetimsellik çerçevesinde ortaya koymuştur.

Kavramsal Çerçeve: Neoliberal Yönetimsellik

Foucault, örgüt çalışmalarında disipline edici iktidarla özdeşleştirilmiştir. Bununla birlikte, son çalışmalarında Foucault, iktidarı üretici ve olanak verici olarak da kavramsallaştırmıştır. Foucault, iktidarı “yönetimsellik” kavramıyla inceler (Foucault, 2013, 2014; 2015a). Yönetimsellik, iktidarı bir “yönetim” sorunu olarak ele alır. Foucault (2014), yönetim (government) kelimesini devletin vatandaşlarını, örgütlerin çalışanlarını, uzmanların bireyleri ve bireylerin kendilerini yönetmelerini kapsayacak şekilde geniş anlamda kullanır.

Foucault’ya (2014) göre iktidar sahip olunan bir şey değildir. İktidar “etkileşimlerle” icra edilir. İktidarın icra edilebilmesi, öznelin/bireylerin belirli özgürlüklerine dayandığı için iktidar, bireylerin olası eylemlerini yönlendirmeyi ifade eder (Foucault, 2014: 75). Yönetimsel (governmental) ve usallık (rationality) kelimelerinden türetilen yönetimsellik kavramı, soyut ve değişmez bir usallığa gönderme yapmaz, farklı bağlamlarda yönetimle ilgili pratiklerin nasıl icra edildiğini ifade eder (Foucault, 2014). Foucault’ya göre yönetimsellik “hareketli, dönüşebilir, tersine dönebilir bir iktidar ilişkilerinin stratejik alanı”dır (2015b: 216). Bu kapsamda yönetimsellik, özneleştirme ve özneleşme pratiklerini ya da “iktidar ile özneliği aynı potada eritir” (Lemke, 2015: 8). Özneleşme, bireyin iktidara tabi olmasını (nesneleşme ya da sindirilme) ve iktidara karşı gelebilmesini kapsayabilir (Foucault, 2015b).

Yönetimsellik kapsamında özneleştirme pratikleri doğrudan bireylere müdahale etmez, “ortama” müdahale eder (Foucault, 2013; Munro, 2012). “Ortam”

(milieu), doğal ve insan yapımı unsurlar ve bireylerin “bir aradalığını” kapsar (Foucault, 2013: 23). Bu “bir aradalık,” ortamdaki varlıkların durağan olarak “bir arada bulunması” değildir; birbirlerini etkilemeleri ve birbirlerinden etkilenmeleridir (Foucault, 2011: 320-321; 2013: 22-23); diğer bir deyişle, “bir arada var oluşturun” (O’Grady, 2014: 513). Ortama müdahale etmek, bireyin kendisiyle, diğerleriyle, doğayla, nesnelere ve olaylarla olan etkileşimlerini (Foucault, 2013: 87) ve de “olasılıklar alanını” şekillendirir (Foucault, 2014: 75, 78). Örneğin, bireyin performans hedefini tutturabilmesi, işten çıkarılabilmesi, başına bir şey gelebilmesi gibi.

Son yıllarda örgüt çalışmalarında neoliberal yönetimsellik kavramıyla, piyasa unsurlarının tüm sosyal yaşama yayılma süreci incelenmektedir (bkz. Clarke ve Knights, 2015; Maravelias, 2016; Munro, 2012). Neoliberal yönetimsellik, piyasanın ana unsuru olarak “değiş tokuş” yerine “rekabeti” alır. Rekabetsiz doğal olarak ortaya çıkmaz, yaşamın tüm ortamlarında/alanlarında özendirilmelidir. Neoliberal yönetimsellik kapsamında iktidar, bireylerin rekabet edebilmeleri için girişimci olmalarını, yaşamlarını fayda-maliyet analiziyle yönlendirmelerini ister. Neoliberal yönetimsellik karşısında sindirilen (nesneleşen) birey, çalışma ve özel yaşamını rekabet edebilirliğine katkı sağlayacak şekilde bir şirket gibi yönetir ve kendisini pazarlar (Dardot ve Laval, 2012; Foucault, 2015a).

Neoliberal yönetimsellik kapsamında çalışanların kendilerini bir şirket gibi yöneterek pazarlamaları sadece işleriyle ve çalışma pratikleriyle sınırlı değildir. Çalışma ve çalışma olmayan arasındaki bulanıklaşma sadece fazla mesai yapmakla sınırlı değildir; neoliberal iktidar çalışanların yaşam tarzıyla ilgili tüm pratiklerine (gidilen kurslar ve mekânlar, yapılan sporlar, edinilen hobiler vb.) de değer biçer. Böylece, iktidar çalışanın işyerindeki değerini, onun tüm yaşam alanlarına bağlar:

“Çalışma başka şeylerin yanı sıra yaptığımız bir şey olmaktan çıkıp biz olan bir şeye dönüşmüştür. Çalışma yedi gün yirmi dört saat, kaçınılmaz bir hayat tarzı haline gelmiştir. Örneğin bugün işyerine girdiğimizde, sadece potansiyel işgücü olarak becerilerimizi satmakla kalmaz, belli türde insanlar olarak kendimizi de satarız” (Fleming, 2017: 50; ayrıca bkz. Fleming, 2014).

Çalışanların rekabetçi ve girişimci olmaları ortamın belirli şekillerde kırılgaştırılmasına da bağlıdır (Lorey, 2016). Örneğin, çalışma güvencesinin azaltılması, sözleşme temelli ve esnek çalışma pratiklerinin artırılması gibi. Bu kırılgaştırma pratikleri, çalışanlara kaybetme olasılıklarını sürekli hatırlatır (Fleming, 2017: 62) ve onları “istem üstünde” tutar (Cederström ve Spicer, 2017: 32).

Çalışanları kaybedebilecekleriyle sürekli istim üstünde tutmak çalışanları kırılğan yaşamda mücadele etmede bireysel sorumlu kılar (Cederström ve Spicer, 2017: 32). Kimse ortak sorumluluk ve dayanışmaya bel bağla(ya)maz. Herkes başarılarından, başarısızlıklarından ve başına gelebileceklerden kendisi sorumludur (Dardot ve Laval, 2012; Lorey, 2016). Böylece kendi başının çaresine bakmaya yönlendirilen çalışan iktidar karşısında sindirilir. Bununla birlikte, bu sindirilme, çalışanın düşüncelerine indirgenemez. Çalışan, rekabet ve girişimcilik değerlerini sorgulasa bile, işyerindeki ortam/etkileşimler onun düşünceleriyle uyumlu olmayacak şekilde eylemesine neden olabilir; çünkü işyerinde rekabetçi olmayan bir çalışan bunun sonuçlarına katlanacaktır (Foucault, 2015a: 216; Weidner, 2009: 406-407; Weiskopf ve Munro, 2012: 689-690). İşini kaybetmek istemeyen çalışanlar birbirleriyle rekabet ederler. Bu rekabette sıfır toplamlı bir oyundur: birilerinin kazancı diğerlerinin kaybindan ayrılamaz. Rekabet etme, girişimci olma—kısacası kendini pazarlama—baskısıyla bireyselleşen ve yalnızlaşan çalışanlar sürekli ‘acaba yeteri kadar rekabetçi miyim?’ sorusuyla kendilerini sorgularlar (Loacker, 2013; Lorey, 2016).

Direnış: Harbi Olmak

Bireylerin neoliberal yönetimsellik karşısında sadece sindirileceklerini belirtmek doğru değildir. Foucault'nun (2014; 2015b) altını çizdiği gibi bireyler iktidara karşı gelebilirler. Foucault (2015b) “kendilik kaygısı” kavramıyla bireylerin iktidara karşı gelebilmelerini incelemiştir. Kendilik kaygısı, pratiklerden oluşur. Bu pratikler, bireyin verili bir öz ve doğasının ortaya konulması değildir; bireyin kendisine dayatılan değerleri ve sınırları sorunsallaştırarak, kendisini dönüştürmesidir (Foucault, 2014). Kendilik kaygısı, bireyin diğerleriyle olan ilişkilerinden ayrılamaz. Kendilik pratiği, toplumsal pratiklerle ilişkilendirir; ya da başka türlü söylersek: “Kendilikle bir ilişkinin kurulması, çok açık bir biçimde, kendinin Öteki ile ilişkisine bağlanır” (Foucault, 2015b: 135).

Foucault, kendilik pratikleri kapsamında Yunan ve Roma kültürlerindeki “parrhesia” pratiğini de incelemiştir. Parrhesia, İngilizceye “özgür konuşma”, Almanca ve Fransızca'ya “açık sözlülük” olarak çevrilir (Foucault, 2005: 10). Ancak, zaman içinde parrhesia pratiği sadece açık sözlülükle sınırlı kalmamıştır. Örneğin, Kinikler için parrhesia düşünce ve eylem uyumudur. Kiniklere göre bireye dayatılan toplumsal değer ve kurallar keyfidir. Kinikler, toplumsal dayatmalara yönelttikleri eleştirilerini, kamusal alanda eylemleriyle göstermişlerdir (Foucault, 2005: 92-107).

Günümüz örgütlerinde iktidar ve direnişi incelemek için Kiniklerin parrhesia pratiğiyle modern sinizm arasında ayırım yapmak önemlidir. Alman filozof Sloterdijk'in "sinizm" (cynicism) ve "kinizm" (kynicism) ayırımına dayanarak, Karfakis ve Kokkinidis (2011), hem sinik hem kinik bireylerin sosyal düzenlemelere karşı mesafeli olduğunu belirtir. Ancak, modern sinizmde bireyin düşüncesi ve eylemi uyumlu değildir; sinik birey, belirli pratikleri eleştirmesine karşın, o pratiklerin gereklerini uygular. Bu durum, sinikleri iktidar karşısında sindirmektedir. Bununla birlikte, kiniklerin düşünce ve eylem uyumlarıysa düzene karşı bir direniş oluşturmaktadır (ayrıca bkz. Contu, 2008; Flemig ve Spicer, 2003).

Yazındaki sinizm ve kinizm ayırımını gündelik dildeki "sinmek" ve "harbi olmak" ifadeleri karşılayabilir. Türkçede "Saklanmak, gizlenmek, ses çıkaramaz, karşı gelemez duruma" gelmek anlamları taşıyan (Ayverdi, 2011: 1113) "sinmek" fiili, sinizm kapsamında iktidara karşı düşünceleriyle mesafeli olan, ancak eylemleriyle iktidara tabi olan (sindirilen) bireylerin durumunu ifade eder. "Harbi" kelimesi ise "doğru, hilesiz" anlamındadır (Ayverdi, 2011: 472). Harbi olmak da bireyin düşündüklerini hilesiz bir şekilde belirtmesi, düşünce ve eylemleri arasındaki uyum durumunu ifade eder (parrhesia).

Kısacası, harbi olmak ve sinmek bireylerin kendileriyle ve diğerleriyle olan gündelik etkileşimlerinde somutlaşır. Ancak, hem örgüt çalışmalarında hem de sosyal bilimlerin diğer alanlarında, neoliberal yönetimsellik, gündelik etkileşimler kapsamında yeterince ele alınmamıştır. Birçok çalışma, iktidarın özneleştirme pratiklerine genellikle metinler, söylemler ve programlar çerçevesinde odaklanır (Bevir, 2010, Fogde, 2011; McKinlay, Carter ve Pezet, 2012; Scharff, 2016). Bu odaklanma, neoliberal yönetimselliği soyutlaştırır; neoliberal yönetimselliğin bireylerin kendileri ve diğerleriyle olan gündelik etkileşimlerinde nasıl somutlaştığını görünür kılmaktan bizi uzaklaştırır. Gündelik etkileşimler, yaşamın keşmekeşliğine ve ayrıntılarına dayandığı için stratejik etkileşimler örgüsü (Foucault, 2015b: 216) olarak neoliberal yönetimselliği incelemede önem kazanır (Fogde 2011; McKinlay vd., 2012). Bu doğrultuda bu makale, neoliberal yönetimselliği gündelik etkileşimler kapsamında ele alarak yazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Örgüt çalışmalarında, edebi bir tür olarak romanlar sosyal olguları açıklamak için nitel veri olarak kullanılmaktadırlar (bkz. Erdemir, 2014; Pick, 2017). Romanlar gerçek-kurgu, bilim-sanat ayrımlarını yıkarak gündelik yaşam ve etkileşimlerin

ayrıntı ve keşmekeşliğini yansıtırlar (De Cock ve Land, 2005; Patient, Lawrence ve Maitlis, 2003; Phillips, 1995). Nitel veri olarak romanlar, yazarlarına sağladıkları özgürlüklerle yarı-yapılandırılmış görüşmelerden daha dürüst ve zengin içerik sağlayabilmektedirler (Nathan, 2013: 81-82). Ayrıca, yazarların konularıyla ilgili aşinalık ve yaşanmışlıkları romanları nitel veri olarak değerli kılmaktadır (Nathan, 2013).

Bu makale, Lale Erol Ulutaş tarafından yazılan *Ofistekiler: Bir Plaza Romanı*'ni veri olarak kullanmıştır. *Ofistekiler*, Türkçe edebiyatta güncel çalışma yaşamını konu edinen romanlardandır. Ayrıca, Ulutaş'ın, yirmi yılı aşkın uluslararası bir şirkette çalışması (Ulutaş, 2013: kısa özgeçmiş), romanı neoliberal yönetimsellik açısından okumayı değerli kılmaktadır.

Makalede roman edebi niteliği açısından incelenmemiştir. Araştırmacıların her biri, öncelikle romanı birkaç kez okumuş ve olay örgüsünü çıkarmıştır. Sonrasında araştırmacılar romandaki metinlerin çoğunu “kişiler”, “duygular”, “etkileşimler”, “olaylar” vb. kapsamında ayrıntılı olarak kodlamışlardır. Birinci derece kodlama aşamasında olabildiğince çok kod oluşturulmuştur. Buradaki amaç romandaki olaylara, kişilere ve etkileşimlere derinlemesine aşına olmaktır. Örneğin, romanın başkarakteri Rüya'nın diğer karakterlerle olan etkileşimleri “Rüya ve Ayça ilişkisi”, “Rüya ve Engin Bey ilişkisi” gibi ayrı ayrı kodlara ayrılmıştır. Aynı zamanda, “Rüya'nın yaşadığı duygulanımlar (sıkıntular, sevinçler vb.)”, “Rüya'nın çalışma yaşamından beklentileri”, “Rüya'nın yaptığı işler”, “Rüya'nın yaptığı işlere yöneticisi tarafından değer biçilmesi”, “Rüya'nın yaptığı işleri allayıp pullayamaması” gibi birçok kod oluşturulmuştur. Başkarakter üzerinden örneklendirilen söz konusu kodlar diğer roman karakterleri ve onların içinde buldukları etkileşimleri için de oluşturulmuştur. İkinci derece kodlama aşamasında, ilk aşamada oluşturulan kodlar incelenmiş, neoliberal yönetimsellik yazınından yararlanılarak genel temalar oluşturulmuştur. Bu kapsamda, “kendini pazarla(yama)mak (girişimci ve rekabetçi olabilme)”, “tüm yaşama değer biçilmesi”, “yaşamın kırılma-laşması”, “sinmek-harbi olmak” temaları bulgular kısmında açıklanmıştır. Veri analizinin tüm bu sürecini yazarlar öncelikle kendi başlarına yapmışlar, sonrasında da bir araya gelip kodlar ve temalar üzerinde uzlaşmışlardır.

Bulgular ve Tartışma

Ofistekiler, (Ulutaş, 2013) uluslararası bir ilaç şirketinin İstanbul'daki merkezi üzerinden güncel çalışma yaşamını anlatır. Romanın başkarakteri beyaz yakalı

kadın bir çalışan olan “Rüya”dır. Roman, büyük oranda, Rüya’nın çalışma ortamındaki etkileşimlerini aktarır. Rüya, çalışma yaşamında neoliberal yönetsel iktidara dayanan birçok sıkıntıyla karşılaşmaktadır.

Kendini Pazarla(yama)mak

Rüya’nın şirketinde girişimci ve rekabetçi olmak—kendini pazarlamak—değerlidir. Bu şirkette çalışanlar kendilerini ve de yaptıkları işi pazarlayabildikleri oranda değerli görülürler:

“Günaydın *Dilek Hanım*’ dedim. ‘Günaydın, *Rüyacı*m’ dedi, pek yüzüme bakmadan. Elleri bilgisayarın klavyesinde, çok acil bir şeyler yetiştiriyor gibiydi yine. Her zaman çok işi vardı çok. Bu tavır onun için en önemli ‘Kendini pazarlama’ taktiğiydi. Son dönemlerin en önemli konularından biriydi bu kendini pazarlama yeteneği. ‘Ortaya çıkardığın iş kadar, kendini de satmayı bilmelisin, kendini pazarlamalısın, yoksa kimse seni fark etmez.’ diyordu gazetelerin insan kaynakları ekleri. Neredeyse ellili yaşlara gelmiş *Dilek Hanım*, bu pazarlama işini yıllar yıllar önce kendiliğinden keşfetmiş ve şirketteki yerini iyice sağlamlaştırmıştı” (s.21).⁽²⁾

“Hayatın özü, kariyer dergilerinde sürekli bahsedildiği üzere pazarlamayı gerçekte. Uygulanan stratejiler, yaratılan illüzyonlar olayları farklı yerlere, farklı boyutlara taşıyordu. Gerçek neydi? Gerçeğin bin bir türlü yüzü vardı ve hangi durumda hangi yüzünün para edeceğini bilmek başarının püf noktasıydı. Amatör rubla çalışmak, dürüstçe işi ortaya koymak, iş yaşamının yeni coğrafyasında modası geçmiş, yetersiz yaklaşımlardı artık” (s. 64).

Yukarıdaki son alıntıda belirtilen “yaratılan illüzyonlar” ifadesi kendini pazarlamanın göreceli bir değer yaratmakla bağını da ortaya koymaktadır. Bu görecelik yapılan işlerin sadece somut çıktılarıyla değerlendirilmemesini ifade eder, işler aynı zamanda işin ve yapan kişinin allanıp pullanılmasına bağlıdır. Bu kendini pazarlama ve ortaya çıkardığı belirsizlik Rüya’ya göre kocasının işinde yoktur. Rüya’nın kocası Selim, inşaat mühendisi olarak şantiyelerde çalışır. Rüya’ya göre Selim’in işi daha çok somut çıktılara bağlıdır ve işin pazarlanması (allanıp pullanması), o kadar da önemli değildir; bu durum sonucunda herkes hakkını alabilmektedir:

“*Selim inşaat mühendisiydi ve hayatı şantiyelerde geçiyordu. Benim çalışma ortamım ona o kadar uzaktı ki. Şantiyelerin gündemi bizimkinden çok farklıydı. Öyle*

(2) Bu ve devam eden bölümlerdeki doğrudan alıntılar aksi belirtilmedikçe Ulutaş’ın (2013) *Ofistekiler* adlı romanındandır. Alıntıların sonunda ilgili sayfa numaraları belirtilmiştir.

*eğilip bükülmeler, kırılıp bozulmalar yoktu. Ortada bir iş vardı ve herkes işini belir-
lenen kurala göre yapıyordu. İş sonuçları somuttu, bizimkinin aksine” (s. 43).*

Rüya'nın çalıştığı iletişim departmanı, çalışanlarından “yaratıcı ve farklı” ol-
malarını bekler (Ulutaş, 2013: 24). Rüya ve çalışma arkadaşlarının bir işi yavaştan
almaları üzerine departman müdürleri Engin Bey, onları eleştirmek için “memura
bağladınız!” ifadesini kullanır (Ulutaş, 2013: 169). Bu ifade, 1980 sonrası me-
murluğun artan itibarsızlaştırılmasını göstermektedir. Memur, oturduğu yerden
para kazananı, işi için kendisinden bir şey katmayanı çağrıştırmakla girişimci ve
rekabetçi olan ya da kendisini pazarlayan neoliberal çalışanın “ötekisi” olarak ko-
numlandırılır (Bora, Bora, Erdoğan ve Üstün, 2015: 55).

Rüya'nın çalıştığı şirkette, kendilerini yeterince pazarla(ya)mayan çalışanlar
değersiz görülür:

*“Bizim şirketteki önemli konulardan biri de toplantılarda gösterilen perfor-
manstı. Toplantılarda sessiz kalanlara pekiyi gözle bakılmaz, yetersiz ve ezik olarak
damgalanırlardı. Birkaç toplantıyı sessizlik içinde bitirirseniz eğer, şirket içinde arka-
nızdan ‘Onun da ne iş yaptığı belli değil, her toplantıya da gelir, öyle sus pus oturur.’
diye konuşulurdu. Parlak olmasa da, saçma da olsa bir fikri mutlaka allayıp, pullayıp
ortaya koymalıydınız” (s. 82).*

İşyerinde kendisini en iyi pazarlayanlardan birisi Rüya'nın şefi Ayça'dır: “Or-
taya koyduğu çoğu saçma fikri, öyle bir evirir çevirir ki, dinleyenler hiç tereddüt
etmeden alkış tutar, Ayça'nın ne kadar zeki olduğunu düşünürlerdi” (s. 83). Ayça,
şirketteki önemli işleri kendisine mal etmekte ustadır. Bu durum, Rüya'nın çalış-
ma performansını düşürür:

*“Büyük ve görece değerli işler her zaman Ayça'nın tekelindeydi. O yardıma ihti-
yaç duyduğunda ancak bize ucundan kıyısından bir şeyler verirdi. Bir işe sonradan
ve bir kısmına dâhil olmak kadar kötü bir şey yoktur iş yaşamında. Yarım yamalak
anlatılır her şey, fotoğrafın tamamı gösterilmez, sadece ihtiyaç duyulan kadar önü-
nüle bir şeyler atılır. Ne motivasyon kalır, ne yaratıcılık. Böyle zamanlarda kendimi
işe yaramaz, vasıfsız biri gibi hisseder, verilen en basit bir işi bile layıkıyla kotara-
mazdım. Bu beceriksizlik duygusu beni tüm varlığımla ele geçirir, tüm yetilerimi felç
ederdi. Böyle oldukça da iyice içime kapanır, günü kurtarmaya çalışırdım. İçinden
çıkılmaz bir kısır döngüydü bu; cehennemdi” (s. 169).*

Rüya, kendisini pazarlayamadığını kabul eder:

"[i]şimi satmayı, kendi değerimi parlatmayı bilmiyordum (s. 190) ... Elime aldığı işler sanki değerden düşüyor, görkemli saray arabaları bal kabaklarına dönüşüyordu" (s.240).

Rekabet ortamında geri kaldığı için Rüya, Engin Bey'in gözünde pek değerli, makbul bir çalışan değildir. Bir gün, Engin Bey, Rüya'dan çalışma arkadaşlarına destek olmasını ister: *"Aman kızım çok çalış, dalga geçme. Herkese yardımcı ol, destek ver"* (s. 190). Rüya'nın diğer çalışanlar kadar değerli görülmediğini ima eden bu sözler, Rüya'yı üzer. Ayrıca, Rüya, yaptığı işlerin ve kendisinin Engin Bey tarafından tarafsız olarak da değerlendirilmediğini düşünür:

"Takvim ve ajandalarda işlenecek temayı ben bulmuş, uygulamasını bile hazırlamış ve ajansa öyle teslim etmişim. Hatta ajansın müşteri temsilcisi Sedef, 'Siz her şeyi bitirmişsiniz Rüya Hanım, bize bir iş kalmamış' diyerek beni Engin Bey'in yanında övmüştü. Engin Bey bu hoş sözler karşısında hiçbir tepki vermemiş, kızın yüzüne birkaç saniye dikkatle bakıp, bambaşka bir konuya atlamıştı" (s. 191).

Rüya, kendini pazarlamaya dayanan çalışma ortamını hem eleştirmekte hem de kendilerini pazarlayabilenlerin başarılı olduğunu kabul etmektedir. Bu ikilemleriyle Rüya bazen kendi zayıflığını kabul ederken bazen de kendini pazarlamayı sahte, samimiyetsiz bulmaktadır. Bu çelişkiler içinde Rüya arada kendini pazarlamaya çalışır, ancak hem istediği sonuçları alamaz hem de pişmanlık duyar:

"Uzun sürüyor bu işler Engin Bey, ancak yetiştirdi." dedim. Arkasından da, sanırım bir aferin alabilmek için 'Birkaç versiyon yaptırırım, bakalım hangisini beğeneceksiniz?' diye ekledim sevimli olmaya çalışarak. Zaman zaman, benden habersiz ortaya çıkan, iş yerindeki duruşumla ilgili olarak aldığı kararlara tamamen ters, bu yağcı hallerime sinir oluyordum. Üstelik Engin Bey beni ve bu tavırlarımı pek de dikkate almıyordu. Yüzü bir karış açık 'Çabuk toplantı odasına hazırla filmi, izleyelim, çıkacağım sonra.' diyerek odadan çıktı. Heyecanım soluverdi bir anda" (s. 61).

Tüm Yaşama Değer Biçilmesi ve Yaşamın Kırılma Anlaşması

Neoliberal yönetimsellik kapsamında tüm yaşam fayda-maliyet analizine göre yönlendirilir. Artık, çalışma ve çalışma dışı yaşam bulanıklaşmıştır. Çalışanlar işlerini bir şekilde yetiştirmeli, gerekirse sabaha kadar çalışmalıydılar. Rüya'nın şirketinde de mesai saatleri dışında çalışmak kendini pazarlamanın önemli bir unsurudur:

“Öte yandan bu mesai sonrasında kalıp, ofisi geç terk etme konusu, bizim şirkette, hiçbir yerde yazılı olmayan ama çok önemli bir performans değerlendirme kriteriydi. Kendini göstermeye çalışan, terfi etmeyi hedefleyen, yöneticisinin gözüne girmek isteyen, mesai bitiş saatinden sonra çıkmalıydı. Ne kadar sonra çıkılacağı belirlenen hedefe göre değişirdi. Mesela, iyi bir terfi hedefleniyorsa en az iki saat geç çıkılmıyordu. Bu kalış süresi boyunca iş yapılıp yapılmaması önemli değildi, fakat mutlaka ofisteki birkaç kişiye yürüyen işlerle ilgili olarak bir iki e-posta gönderilmeliydi. Bu geç saatlere kadar çalışmanın en büyük kanıtıydı” (s. 91).

Rüya mesai dışı çalışmanın stratejik olarak kullanılmasını samimiyetsiz bulmaktadır. Şirkette işlerini tam yapsalar da mesai saatinde çıkanların “memur zihniyetli” olarak görüldüğünü belirtir (Ulutaş, 2013: 92).

Neoliberal yönetsel iktidar çalışanların değerini aynı zamanda görünüm-leri, okudukları okullar, oturdukları evler, gittikleri lokantalar gibi unsurlardan oluşan yaşam tarzlarıyla da belirler (bkz. Fleming, 2014). Bir gün Rüya, kocası Selim’in kendisini çok alışveriş yaptığı için suçladığını düşünür; ancak Rüya’ya göre kendisi aslında çok alışveriş yapmamaktadır. Oysa yaptığı alışverişler işyerindeki değerini belirler (Ulutaş, 2013: 42-43). Bu yüzden Rüya görünümüne önem vermek zorunda hisseder:

“Makyajsız yüzümden, çatlamış ve derileri tarafımdan kopartılarak kanatılmış dudaklarımdan ve pek de hoş olmayan kıyafetimden rahatsız oldum. Kendime daha fazla bakmalı, birkaç gün değil, her gün bakımlı, her gün özenli olmalıydım. **‘Roma’da Romalılar gibi yap!’** demiş bir atasözü, kendimi eksik hissetmemem için **‘Ofistekiler’** gibi yapmalıydım ben de” (s. 116; vurgular orijinal).

“Ellerim çok bakımsız görünüyordu. Manikür zamanı gelmişti yine. Tüm bu bakımlara yetişmek mümkün değildi zaten. Manikür tam olsa, saç boyasının zamanı gelir, boya bitince kaşlar çıkar, bacak kılları uzar, bunlar tamamlanınca, tekrar manikür zamanı gelirdi. Böylece komple bakımlı olmam, kendimi tam hissetmem mümkün olmazdı bir türlü. Kendime daha fazla bakmalı, birkaç gün değil, her gün bakımlı, özenli olmalıydım. Bu düşüncelerin sıkıntısıyla girdim odaya” (s. 55-56).

Rüya’ya göre Engin Bey, bilhassa Ayça ve Gözde’yi işyerinde kayırır. Bunun nedeni de Engin Bey’in çalışanlarını yaşam tarzlarına göre değerlendirmesidir:

“Gözde, İstanbul doğumlu olması, Uluda’da yeşillikler içinde enfes bir villada yaşaması, sosyetik yaşam stiline tüm gereklerini eksiksiz yerine getirmeye çalışan ailesi, kolej tahsili ve de güzel fiziği sebebiyle yumurta kartonundaki en önemli oluşu kapmıştı” (s. 26).

Engin Bey, Rüya ve çalışma arkadaşı Ceren'i orta halli ailelerden gelmeleri, devlet okullarında okumaları ve orta halli yaşam tarzları nedeniyle 'pek adamdan saymıyordu':

"Kader arkadaşydık biz Ceren'le. Bizi Engin Bey'in gözünde değersiz kılan kabahatlerimiz neredeyse birbirinin aynıydı. Ama Ceren bir nebze daha suçluydu. Bir kere İstanbullu değildi. Üstüne üstlük sol eğilimli bir öğretmen ailenin kızıydı. İstanbul ile ancak üniversiteyi kazandığında tanışabilmişti. İstanbul Üniversitesi'nin sıradan ortamında, yine kendi gibi kasabalı olan kocasıyla tanışmış, yıllarca flört ettikten sonra da evlenmişti. Bu geçmişle Ceren, Engin Bey'in kafasında bir değil, bin yumurta kartonu olsa, hiçbirinde kendine bir yer bulamazdı" (s. 37-38).

Rüya'nın büyük emeği olan bir işin Engin Bey'e gösterilmesinden sonra, Engin Bey, Ayça'yı tebrik eder ama Rüya'ya bir şey demez (Ulutaş, 2013: 61-62). Bunun üzerine Rüya hayıflanır:

"Ben ne yaparsam yapayım Engin Bey'in yumurta kartonunda bir oluğa yerleşemeyecektim, bu böyleydi. Baştan kayıptaydım bir kere; orta halli bir aileni çocuğuydum, devlet okullarında okumuştum ve yine orta halli bir yaşantım—Engin Bey'e göre—vardı" (s. 62).

Bir gün Engin Bey başarılı bir işi kutlamak için Ayça, Rüya ve Ceren'i öğle yemeğine götürür. Yemekte Ayça ve Engin Bey kafa kafaya vererek şarap menüsüne bakarlar ve Ayça yaşam tarzıyla da kendisini pazarlayabilir:

"Fransız ve İtalyan şarapları arasında tercih yapamayan Engin Bey'e Ayça, gittiği Avrupa gezilerinden şarapla ilgili öğrendiklerini sıralıyor, şarabın yapımı hakkında bilgi veriyordu. Bu insanlar için yapılan her aktivite aynı zamanda bir tüketim malzemesiydi. Bu tip ortamlarda tecrübeler ortalara saçılıyor, gidilen yerler, yenilen yemekler, izlenen konserler, insani değeri oluşturan en önemli detaylarmış gibi iştahla anlatılıyordu" (s. 64).

Kırılğan Yaşam Karşısında Sinmek Mi Harbi Olmak Mı?

Rekabetçi ve girişimci olabilme yaşamın "kırılğanlaşmasından" ayrılamamaktadır. Yaşamın kırılğanlaşması bireyleri; işini kaybetme, güvencesizlik, başarılı ve yeterli olamama gibi olasılıklarla karşı karşıya getirmektedir. Bu kırılğanlaşma, Rüya ve çalışma arkadaşları için işlerini kaybetme olasılığıdır. Engin Bey, bir işi yavaştan aldıkları için Rüya ve iletişim departmanındaki diğer çalışanlara, işlerini kaybedebileceklerini hatırlatır:

“Çocuklar, bu şirkette çalışmak için sokaklarda yanıp tutuşan ne kadar çok insan var biliyor musunuz? Hem de ne kadar kaliteli çocuklar var dışarıda. Ne Boğaziçililer ne ODTÜ'lüler işsiz, öyle bekliyorlar. Benim alt komşumun kızı ya! Koç mezunu çocuk. Bankada çalışıyor. Gecelere kadar mesaide. Eşek gibi çalışıyor çocuk. Aldığı para sizin maaşlarınızın küsuratı kadar!” (s. 172).

Çocuklar; aklınızı başınıza toplayın. Böyle iş, böyle şirket bulamazsınız bir daha. Amerikalarda mastır yapmış çocuklar işsiz diyorum! Hele öyle İstanbul Üniversitesi'ymiş, yok Marmarayımış, buralardan mezun olanlar garsonluk falan yapıyorlar! (s. 172).

Engin Bey, yukarıdaki sözlerinden sonra önce Rüya'ya sonra Ceren'e dikkatlice bakar; çünkü Engin Bey'in bahsettiği üniversitelerden (İstanbul ve Marmara Üniversitesi) mezun olanlar onlardır. Bir kez daha Engin Bey, Rüya ve Ceren'e burada çalışmayı en az kendilerinin hak ettiğini hissettirir ve onlara işlerini kaybetme tehlikesi karşısında işlerine dört elle sarılmalarını hatta gerekirse sabahlara kadar çalışmaları gerektiğini ifade eder. Ancak, Rüya neoliberal yönetimsel iktidarın biçimlendirdiği etkileşimler sonucunda kendisini işe verememektedir. Rüya işe ilk başladığı yıllarda çok hevesli olduğunu, ancak çalışma dünyasının gerçekliklerinin zamanla onu bezdirdiğini düşünür:

“Başlarda, her şey çok tazeyken, böyle değildim elbet. Her işe koşar, herkesi sever, sayardım. İştittiğim azarda, suçu muhakkak kendimde arar, beni kırıp döken yöneticimin ruh sağlığıyla ilgili sorgulamalara girmezdim. Çok gençtim o zamanlar, tecrübesizdim. İş yaşamının bana açtığı yeni kapılar, yeni ortamlar, gözlerime perde çekmişti sanki. Sonra zaman geçtikçe, ben geliştikçe perdeler aralandı” (s. 55).

Rüyanın gözündeki perdelerin kalkması artık işyerindeki etkileşimlerini ve de yaşamını sorgulamasına neden olur:

“Kimseyi görecek, kimseyle konuşacak halde değildim. Bir Pazartesi sabahına böylesine önemli bir toplantının organize edilmiş olması sinirlerini zıplatmıştı. Yorgundum, mutsuzdum, isteksizdim. Şimdi yukarı çıkıp, istifamı verip, kendimi özgürce sokaklara atsaydım. Evimde oturup, çocuk doğursaydım. Çocuğumla birlikte, sakin, huzurlu, yalandan uzak, sahibi bir hayata dalıp gitseydim. Sürekli kendimi ispata çalışmaktan, hayatta durduğum yeri sürekli ölçüp biçmekten, artık tamamen yabancılaştığım yaşantıma, başka yaşantılara bakıp da ayar vermekten bıkip usanmıştım” (s. 174).

İşyerinde kendini pazarlayamayan Rüya kendine güvenini kaybeder. Bu güven kaybı tüm yaşamını etkilemektedir. Rüya bu durumdan kurtulmanın işini

bırakmakla mümkün olacağını, çünkü işyerinde ona layık görülen değerini kendisini etkilediği ve yeni bir başlangıç için cesaretli olması gerektiğini düşünür:

“Uzun yıllar burada çalışmış olmak, insani kumaşımın bir kısmını değiştirmiş, algılarımı çarpıtmış, dış dünyaya karşı beni kırılğanlaştırmıştı. Hayatın saf gerçekliğiyle, iş hayatımın yarattığı illüzyonlar birbirine karışıyor, olaylar, insanla, bir sis perdesinin arkasında kalıyorlardı hep. O perdeyi yok etmem için, her şeyi geride bırakmam, yeni bir düzen kurmam gerekiyordu. Tüm görüntüler netleşince, kendimi nerede ve nasıl görmek istediğim de ortaya çıkacak ve hayatımda yeni bir dönem başlayacaktı. Cesaret gerekiyordu bana; iş yaşamının üzerimdeki etiketi olmadan, şu dünyada sadece ‘insan Rüya’ olarak yaşayabilme cesareti” (s. 190-191).

Rüya işini bırakmayı birçok kere düşünse de buna cesaret edemez:

“Ofiste yaşadığım sıkıntılar birikmiş, biriktikçe büyümüş ve bana kâbuslar görecek boyuta ulaşmıştı demek. Sadece hayatımı kazanmak için bir parçası olduğum o yapay dünya, duyu durumumu tamamen ele geçirmişti. Hâlbuki orası benim için sadece bir araçtı. İstifamı verip oradan ayrıldığım an, benim için sonsuzluğa gömülürdü her şey. İçinde bulunduğum durumu böyle düz bir mantığın eşliğinde değerlendirdirince o kadar da kaotik ve çözümsüz değildi yaşadıklarım. Ama olaylara sadece mantıkla bakmak yaralı bir rubu kurtarmaya yetmiyordu. O şirkete gidişimdeki en temel sebep paraydı” (s. 223).

Rüya, standartlara göre iyi kazandığını düşünmekte ve daha iyi bir iş bulamacağı endişesiyle işini kaybetmek istememektedir. Bunun sonucunda Rüya, işyerinde onaylamadığı etkileşimlere maruz kalmaya devam etmekte ve sinmektedir:

“Dışarıda daha iyi bir alternatif bulamayacağım korkusu tüm varlığımı sarmış, işimi kaybetmemek için susuyor, Engin Bey’in ve Ayça’nın nezaketle maskelenmiş tüm aşağılamalarına katlanıyor, bir hayalet gibi bu ofise gelip gidiyor ve ay sonunda banka hesabıma yatan parayı bekleyerek ve ne kadar iyi bir para olduğunu düşünerek günlerimi tüketiyordum” (s. 171).

Sadece para için çalışmak Rüya’yı üzer. Rüya, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine atıfta bulunarak işyerlerinin insanların kendilerini gerçekleştirme yerleri olduğunu belirtir; ancak, kendisi çalışma ortamının değerlerini içselleştiremediği için kendisini gerçekleştirilememektedir (Ulutaş, 2013: 223-224). Rüya’ya göre bu durum, yaşadığı ikilemlerle bir çalışanın “başına gelebilecek en acıklı durum”dur:

“Ofiste her gün sergilenen sahteliklere karşı ya kendi duruşumu ortaya koymalıydım ya da işin kuralı budur deyip yoluma devam etmeliyim. Oysa ben susup, ken-

dime kapanıp, hiçbir şey yapmadan, içimde öfke ve mutsuzluk dalgaları yaratarak bekliyordum” (s. 224).

Yukarıdaki alıntı, Rüya'nın iktidar karşısında sinerek gerçek duygularını göstermemesini ifade eder. Bir gün, Rüya, cesaretini toplar ve harbi olmak ister; sahte çalışma ortamından etkilenmeden işini keyifli yapmak için çabalamaya karar verir:

“Ne kendime ne de onlara kızacak, bana canımı sıkan bir şey söylendiğinde itiraz edecek, cevabını yapıştıracaktım. Ofisteki günlerimi daha keyifli hale getirebilmek için fırsatlar yaratacaktım” (s. 225).

Rüya, aldığı kararları ertesi gün uygulamaya başlar:

“Ayça bana ve Gözde'ye, göstermelik kibarlığını elden bırakmadan durmaksızın emirler yağdırdı. Talimatlarının çoğunu yaptım, gereksiz bulduklarımı cesaretle ifade ettim. Ayça öneri ya da eleştiri kabul edecek biri değildi, ama ben kendim için bunu yaptım. Ayça'nın her şeyi bildiğini iddia eden tavırlarını görmezden, zekasının ne kadar da parlak olduğunu göstermek üzere dillendirdiği cümlelerini duymazdan geldim. Duygularımı, beklentilerimi, bu şirketin kapısını dışında bırakmıştım. Yeni Rüya böyle biriydi artık” (s. 227).

Ancak, içinde bulunduğu etkileşimler, harbi Rüya'yı sadece “kumdan bir heykel” yapar (Ulutaş, 2013: 227). Heykel hemen dağılır. Rüya, işyerindeki etkileşimlerde kendini değersiz hissetmeye devam eder. Şirketin her yıl yaptığı pozisyon değerlendirme kararları sonucu, Ayça müdür yardımcısı olur. Ayrıca, Rüya'dan daha kıdemli olan Serap ve Gözde de terfi alırlar (Ulutaş, 2013: 264-265). Rüya, bu terfileri kendi kaybedişi olarak yorumlar. Artık, Rüya uzun süredir ertelediği kararı verir ve hamile kalmak ister; hamile olunca da işi bırakacak ve sonrasında isterse başka bir yerde kariyerine devam edecektir (Ulutaş, 2013: 267). Serap ve Gözde terfileriyle kendilerini işe adarlar. Rüya'nın en yakın arkadaşı Ceren de kişisel nedenlerden dolayı işi bırakmıştır. Rüya, işyerinde daha da yalnızlaşır. Tüm bunlar, Rüya'nın çalışma performansını daha da düşürür (Ulutaş, 2013: 269-272).

Bir gün, Rüya kendisinin de katkısı olduğu bir işle ilgili sağlık muhabirleri ve editörleriyle düzenlenecek yemek listesine dâhil edilmez. Rüya, Engin Bey'e nedenini sorar. Engin Bey, yemeğin çok önemli olmadığını belirtir ve ekler:

“Çok kalabalık olmayalım dedim. Şimdi Ayça'nın falan ağzı iyi laf yapıyor, Gözde de geleceği parlak bir kızcağız, gelsin, öğrensin. Yarın öbür gün onlar oturacaklar bizlerin koltuğuna” (s. 277).

Engin Bey’in söyledikleri, Rüya’yı çaresiz hissettirir. Rüya, bilgisayarında yaptığı tüm işleri siler: “*Kendimle birlikte, bana ait ne varsa yok etmeliydim bu ofisten*” (s. 277). Rüya’nın yaptığı işleri silmesi onu hem üzmüş hem de rahatlatmıştır (Ulutaş, 2013: 278). Artık, Rüya neoliberal iktidarın sürekli ürettiği işsizlerden ve kaybedenlerdendir:

“*Son kez geriye, yıllarımı geçirdiğim ofise dönüp baktığımda, genç Rüya’yı gördüm, masamın yanında, ayakta; işini seven, çalışkan, yöneticilerine saygılı, ne iş verilse yapan Rüya. Üç günlük dünyanın geçiciliğini hiç fark etmeden üç kurusluk çıkarları için çetin, yırtıcı ve kırıcı olmakta tereddüt etmeyenlerin tükettiği Rüya. Gözyaşları içindeydi yüzü. Onu öylece arkamda bırakmak çok dokundu bana. En çok bu dokundu bana. ‘Keşke böyle olmasaydı Rüyacım.’ dedim. ‘Keşke seni bu dünyadaki herkese karşı koşulsuz kaidersiz koruyup kollayabilseydim.’ Artık her şey için çok geçti. Sadece buruk bir gülümseyiş yolladım ona ve son kez kullandığım kimlik kartımı kapıya okutup çıktım. Sertçe kapandı arkamdan kapı. Geri dönmek istesem de elimdeki bu kart o kapıyı açamazdı artık. Ayrılışımınla birlikte sistem iptal etmişti kartımı ve de beni*” (s. 279; vurgular orijinal).

Sonuç

Neoliberal yönetimsellik kavramını ele alan birçok araştırma genellikle özneleştirme pratiklerini soyut bir şekilde ele almaktadır. Böylece, neoliberal yönetimsel iktidarın pratikleri görünür olmakta, ancak neoliberal yönetimselliğin gündelik etkileşimlerde somutlaşması yeterince açıklanamamaktadır (Fogde, 2011; McKinlay vd., 2012). Bu makale, neoliberal yönetimsel iktidarın günümüz işyerlerinde gündelik etkileşimler—özellikle de çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan etkileşimleri—kapsamında işleyişini inceleyerek yazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Neoliberal iktidar rekabetçi ve girişimci olmaları yönünde çalışanlardan kendilerini pazarlamalarını bekler. Kendini pazarlama çalışanın yaptığı işi ve yaşam tarzını allayıp pullamasına bağlıdır (Fleming, 2014). Kendini pazarlama bazı çalışanlar tarafından benimsenmeyebilir. Sadece kendini pazarlamayı benimsememeyse, neoliberal yönetimsel iktidarın kurduğu oyunun dışına çıkmayı sağlamamaktadır. Çünkü neoliberal yönetimsel iktidarın etkisi değerlerini çalışanlara benimsetmesine bağlı değildir; değerlerini gündelik etkileşimlerde somutlaştırabilmesine bağlıdır.

Yazında neoliberal yönetsel iktidarın işleyişi çalışma arkadaşlarıyla olan rekabet kapsamında pek ele alınmamaktadır. Bu makale, neoliberal yönetsel iktidarın işleyişini rekabet içindeki çalışanların gündelik etkileşimleri kapsamında ortaya koymuştur. Kendisini pazarlayan her çalışan neoliberal yönetsel iktidarı işletmektedir. İşyerindeki rekabet, bazı çalışanları değerli, bazılarını değersiz kılmaktadır. Rüya'nın performansının yetersiz olması da bundandır. Rüya'nın yetersizliği/değersizliği sadece kendisini iyi pazarlayamamasına bağlı değildir; aynı zamanda Ayça'nın kendisini iyi pazarlaması da Rüya'nın işyerindeki değerini düşürmüştür. Özetle, Rüya neoliberal yönetsel iktidar değerlerini benimsemese de söz konusu iktidarın oluşturduğu gündelik etkileşimler karşısında çalışma arkadaşları tarafından da sindirilmiştir. Gelecek çalışmalar neoliberal yönetsel iktidarı sadece tepeden aşağıya işlemeyle sınırlanamamalı ve onun çalışanların birbirleriyle olan etkileşimleriyle nasıl işlediğiyle de ele almalıdırlar.

Neoliberal yönetsel iktidar hem çalışanları “bireyselleştirerek” hem de “bütünselleştirerek” işlemektedir (Foucault, 2014: 64). Diğer bir deyişle, birbirleriyle rekabet eden çalışanlar bir bütün olarak iktidarın istediği çıktılarını üretmektedirler. Neoliberal yönetsel iktidara karşı direniş kendini pazarlamayan, arkadaşlarıyla rekabet etmeyen öznelliklere bağlıdır. Başkarakter Rüya'nın yaşadıklarının gösterdiği üzere bu durumun bireysel olarak başarılması olanaksızdır. Bireysel olarak bunu başarmak isteyenler işlerinden olabilirler (bkz. Moisander vd., 2018: 394).

Neoliberal iktidara karşı direniş müşterek olarak yeni öznelliklerin (rekabet etmek yerine yardımlaşan, kendini pazarlamak yerine arkadaşı için kaygılanan vb.) oluşturulmasıyla olabilir. Günümüz ana-akım örgütlenmelerinde, tüm çalışanların neoliberal yönetsel iktidara karşı gelme süreçleri hepsinin işten çıkarılmasına neden olabilir. Bu yüzden, neoliberal yönetsel iktidara direniş ana-akım örgütlenmelerde kurumsallaşmış iktidar ilişkilerindeki mikro-özgürleşmeler kapsamında değil (bkz. Spicer, Alvesson ve Karreman, 2009: 553), tüm yaşamın çeşitli pratiklerine yayılabilecek farklı değerlerin ve öznelliklerin oluşturulduğu alternatif örgütlenmeler kapsamında düşünölmelidir (Parker ve Parker, 2017).

Kaynakça / References

- Ayverdi, İ. 2011. *Misalli büyük Türkçe sözlük*. İstanbul: Kubbealtı İktisadi İşletmesi.
- Bevir, M. 2010. Rethinking governmentality: Towards genealogies of governance. *Euro-pean Journal of Social Theory*, 13 (4): 423-441.
- Blayton, P. ve Jenkins, J. 2007. *Key concepts in work*. London: Sage.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. 2015. *Boşuna mı okuduk?* İstanbul: İletişim Yayınları.
- Clarke, C. A. ve Knights, D. 2015. Careering through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities? *Human Relations*, 68 (12): 1865-1888.
- Cederström, C. ve Spicer, A 2017. *Sağlık hastalığı: Güncel bir sendrom*. (Çeviren: Erdem Gökyaran). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Contu, A. 2008. Decaf resistance: On misbehavior, cynicism, and desire in liberal workp-laces. *Management Communication Quarterly*, 21 (3): 364-379.
- Dardot, P. ve Laval, C. 2012. *Dünyanın yeni aklı*. (Çeviren: I. Ergüden). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- De Cock, C. ve Land, C. 2005. Organization/literature: Exploring the seam. *Organiza-tion Studies*, 27 (4): 517-535.
- Erdemir, E. 2014. Firma nasıl var olur? Tanpınar'ın *Saatleri Ayarlama Enstitüsü* üzerin-den kurumların ortaya çıkışına dair bir inceleme. D. G. Aydın ve Ç. Akdere (Der.), *Edebiyattaki iktisat*: 357-387. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Fleming, P. 2013. 'Down with big brother!' The end of 'corporate culturalism'? *Journal of Management Studies*, 50 (3): 474-495.
- Fleming, P. 2014. When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67 (7): 875-901.
- Fleming, P. 2017. *Çalışmanın mitolojisi*. (Çeviren: E. Kılıç). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Fleming, P. ve Spicer, A. 2003. Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10 (1): 157-179.
- Fogde, M. 2011. Governing through career coaching: Negotiations of self-marketing. *Organization*, 18 (1): 65-82.
- Foucault, M. 2005. *Doğruyu söylemek*. (Çeviren: K. Eksen). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. 2011. *Entelektüelin siyasi işlevi*. (Çevirenler: I. Ergüden, O. Akınhay ve F. Keskin). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. 2013. *Güvenlik, toprak, nüfus. Collège de France Dersleri 1977-1978*. (Çeviren: F. Taylan). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Foucault, M. 2014. *Özne ve iktidar*. (Çevirenler: I. Ergüden ve O. Akinbay). İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Foucault, M. 2015a. *Biyopolitikanın doğuşu: Collège de France Dersleri 1978-1979*. (Çeviren: A. Tayla). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Foucault, M. 2015b. *Öznenin yorumbilgisi: Collège de France Dersleri 1981-1982*. (Çeviren: F. Keskin). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Karfakis, N. ve Kokkinidis, G. 2011. Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17 (4): 329-345.
- Lemke, T. 2015. *Foucault, yönetimsellik ve devlet*. (Çeviren: U. Özmakas). Ankara: Pharmakon Yayınevi.
- Loacker, B. 2013. Becoming 'culturpreneur': How the 'neoliberal regime of truth' affects and redefines artistic subject positions. *Culture and Organization*, 19 (2): 124-145.
- Lorey, I. 2016. *Kırılğanların yönetimi*. (Çeviren: N. Köklü). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Maravelias, C. 2016. Faster, harder, longer, stronger – management at the threshold between work and private life: The case of work place health promotion. *Culture and Organization*, DOI: 10.1080/14759551.2016.1141414
- Moisander, J., Groß, C. ve Eräranta, K. 2018. Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. *Human Relations*, 71 (3): 375-398.
- McKinlay, A., Carter, C. ve Pezet, E. 2012. Governmentality, power and organization. *Management and Organizational History*, 7 (1): 3-15.
- Mumby, D. K. 2015. Organizing power. *The Review of Communication*, 15 (1): 19-38.
- Munro, I. 2012. The management of circulations: Biopolitical variations after Foucault. *International Journal of Management Reviews*, 14 (3): 345-362.
- Nathan, R. 2013. The value of literature as object of inquiry in qualitative research. *University of Toronto Quarterly*, 82 (1): 72-86.
- O'Grady, N. 2014. Securing circulation through mobility: Milieu and emergency response in the British fire and rescue service. *Mobilities*, 9 (4): 512-527.
- Parker, S. ve Parker, M. 2017. Antagonism, accommodation, and agonism in critical management studies: Alternative organizations as allies. *Human Relations*, 70 (11): 1366-1387.
- Patient, D., Lawrence, T. B. ve Maitlis, S. 2003. Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organization Studies*, 24 (7): 1015-1044.
- Phillips, N. 1995. Telling organizational tales: On the role of narrative fiction in the study of organizations. *Organization Studies*, 16 (4): 625-649.

- Pick, D. 2017. Rethinking organization theory: The fold, the rhizome and the seam between organization and the literary. *Organization*, 24 (6): 800-818.
- Scharff, C. 2016. The psychic life of neoliberalism: Mapping the contours of entrepreneurial subjectivity. *Theory, Culture and Society*, 33 (6): 107-122.
- Spicer, A., Alvesson, M. ve Karreman, D. 2009. Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human Relations*, 62 (4): 537-560.
- Ulutaş, L. E. 2013. *Ofistekiler: Bir plaza romanı*. İstanbul: Minval Yayınları.
- Weidner, J. R. 2009. Governmentality, capitalism, and subjectivity. *Global Society*, 23 (4): 387-411.
- Weiskopf, R. ve Munro, I. 2012. Management of human capital: Discipline, security and controlled circulation in HRM. *Organization*, 19 (6): 685-702.