

Araştırma Makalesi

# Türkiye'de Kariyer Planlama Dersinde Neoliberal Esneklik Söyleminin İnşası

İsa DEMİR<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-7555-9827

Muhammed Macit DEMİR<sup>2</sup>

ORCID: 0000-0002-2501-2599

Türkan AKYOL GÜNER<sup>3</sup>

ORCID: 0000-0003-0138-0669

DOI: 10.54752/ct.1280836

**Öz:** Bu çalışma neoliberal ekonominin yükselişi ile ortaya çıkan esneklik söyleminin Kariyer Planlama Dersi'nde bir değer olarak nasıl yeniden üretildiğini ve yüceltildiğini göstermeyi hedeflemektedir. Kariyer Planlama Dersi, ön lisans ve lisans öğrencilerine kariyerlerini nasıl planlayacakları ve şekillendireceklerine ilişkin bilgiler sunmak için verilmektedir. İddiamız odur ki bu dersler sadece kariyer planlamanın yollarını göstermemekte aynı zamanda birtakım neoliberal değerleri aktarmaya ve gençleri neoliberal söylem etrafında toplamaya da hizmet etmektedir. Bu anlamda dersler, esneklik söylemini haklılaştırmaya hizmet eden ideolojik bir aygıt gibi çalışmaktadır. Eleştirel söylem analizi

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İbni Sina Kampüsü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, [isa.demir@beun.edu.tr](mailto:isa.demir@beun.edu.tr)

<sup>2</sup> Arş. Gör. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İbni Sina Kampüsü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü [m.demir@beun.edu.tr](mailto:m.demir@beun.edu.tr)

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İbni Sina Kampüsü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü [turkanaguner@beun.edu.tr](mailto:turkanaguner@beun.edu.tr)

**DEMİR İ., DEMİR., M.M., AKYOL GÜNER. T. (2023) "Türkiye'de Kariyer Planlama Dersinde Neoliberal Esneklik Söyleminin İnşası", Çalışma ve Toplum, C.2, S.77. s. 1247-1286**

Makale Geliş Tarihi: 30.09.2022 - Makale Kabul Tarihi: 30.03.2023

teknîği kullanılan bu araştırmada 14 haftaya yayılan Derslerin içerik çözümlemesi yapılmış ve metinler içerisinde esneklik; *değişen koşullara çabuk adapte olma, seçim özgürlüğü, bireyin sorumlulaştırılması, çalışma aidiyeti ve sadakatinin küçümsenmesi* kodları üzerinden araştırılmıştır. Sonuç olarak dersler boyunca esneklik söyleminin yoğun biçimde temsil edildiği, yeniden üretildiği ve yüceltildiği; bununla birlikte esnek çalışma rejiminin çalışanlar açısından yarattığı prekerleşmeden, işsizlikten, güvencesiz ve düşük ücretli çalışma koşullarından söz edilmediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Neoliberalizm, esneklik, kariyer planlama, üniversite öğrencileri, Türkiye

### **Construction of the Neoliberal Flexibility Discourse in The Career Planning Course in Turkey**

**Abstract:** This article aims to show how the neoliberal flexibility discourse is reproduced and glorified by the Career Planning Course. The Career Planning Course is taught to serve information regarding how they will plan and form their career to associate degree and undergraduates at university. We claim that these courses don't just reveal the ways of career planning, but also serve to collect the undergraduates around the neoliberal flexibility discourse and impose the neoliberal values on them. In this sense, the courses work as the ideological apparatus served to justify the flexibility discourse. In this research, in which the critical discourse analysis technique was used, the content analysis of the courses spreaded 14 weeks was made and the indicators of flexibility in the texts were investigated. The flexibility was investigated in the codes that are the *adaptation to the changing circumstance, the freedom of choice, making individuals responsible, underestimating the working ethics, and belonging*. As conclude, it was seen that the flexibility discourse was intensely represented, reproduced, and glorified along the courses. However, it was seen that, it was not mentioned to precarization, unemployment, insecure and low-paid working conditions.

**Keywords:** Neoliberalism, flexibility, career planning, undergraduate, Türkiye

## Giriş

Esnek çalışma biçimleri, Kapital'de (Marx, 2017: 465-466) örtük olarak işlense de açıktan açığa tartışılması 70'lerden sonra başlamaktadır. Pek çok temel metin, kavramı tanımlamaya ve boyutlarını açmaya çalışmaktadır (Atkinson, 1984, 1987; Atkinson ve Meager, 1986; Meulders ve Wilkin, 1987; Gorz, 1995[1989], 2001[1997]; Bauman, 2017[2000], Furaker vd., 2007; Boje ve Furaker, 2003; Standing, 1999, 2015[2011], Rifkin, 1995). En genel tanım Meulders ve Wilkin tarafından “üretim aktörlerinin değişen koşullara bağlı olarak kapasitelerini ayarlamaları” şeklinde yapılmıştır (1987: 5). Furaker (2005: 146, 185) kavramın çoğunlukla pozitif değer yüklü olduğunu ve arzulanır bir durumu temsil ettiğini vurgulamakta ve başka araştırmacılar da esneklik kavramını (Pyke ve Sengenberger, 1992: 5-7; Piore ve Sabel, 1984; Hammer ve Champy, 1993: 27, 33, 54) bu yönde ele almaktadır; ancak Furaker'e göre kavramın etraflıca tartışılması gerekmektedir. Esneklik, üretim aktörleri olan işverenler ve çalışanlar için farklı anlamlara sahip olabileceği gibi, üretim sürecindeki konuma bağlı olarak avantaj ve dezavantajları da barındırmaktadır. Kabaca; işverenler, esneklik sayesinde üretim maliyetlerini azaltırken ve bölüşüm ilişkisinde avantajını artırırken, çalışanlar güvencesiz bir emek rejimi içerisinde oradan oraya savrulup bölüşüm ilişkisinde dezavantajlı bir konumda kalabilmektedir. Dolayısıyla esneklik, ideolojiden arınık bir kavram değildir ve çoğunlukla sermayenin çıkarlarına hizmet eden uygulamalara yol açmaktadır. Aşağıda bu konu detaylı olarak tartışılmıştır.

Kariyer yönetimi, kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığı veya kariyer planlama olarak da adlandırılan olgu, tıpkı iş gücü yönetiminde olduğu gibi, neoliberal politikalarından etkilenmiştir (McCash vd. 2021: 7; Gutowski vd., 2021; 27; Hooley ve Sultana, 2016: 3; Robertson vd., 2021). 1980'lerden önce işsizlik, göç, eğitim, yoksulluk, eşitsizlik, işçi sınıfı ve dezavantajlı gruplar ile ilgilenen kariyer yönetimi uygulamaları (Blustein, 2017: 181), son kırk yılda kişisel gelişim, iletişim becerileri, girişimcilik, kariyer seçimi gibi bireyselleşme kavramına işaret eden başlıklara doğru kaymıştır. Esnek işgücü piyasalarına ayak uydurmak için gerekli becerilerin nasıl kazanılacağı ve doğru kariyer seçiminin ne olduğu sorunu ile boğuşan bireyler, hâlihazırda sahip oldukları dezavantajlarla bireysel olarak mücadele etmek zorunda bırakılmaktadırlar.

Hem devletler hem de kariyer hizmeti sunan insan kaynakları yönetimi uygulamaları, korumacı ekonomi politikaları çöktükçe bireyleri yeni ekonomik düzene hazırlama göreviyle karşı karşıya kalmış ve yeni bir öznellik söylemi üretmiştir. Neoliberal bireyciliğin hâkim söylem olarak

İNŞASI İÇİN PEK ÇOK MEKANİZMA KULLANILMIŞTIR. Bunlardan en önemlisi elbette eğitim kurumlarıdır. Çalışmamız açısından önlisans ve lisans öğrencilerine verilen Kariyer Planlama Dersi (KPD), neoliberal ekonomi söyleminin temel ögesi olan esnekliği savunmanın, iş piyasasına adım atacak olan genç işgücüne benimsetmenin, ideal bir çalışma biçimi olarak yansıtmanın ve yeniden üretmenin önemli bir parçasıdır.

Bu çalışmada içerik analizi tekniğinden faydalanılarak kariyer planlama dersine yönelik eleştirel bir söylem analizi yapılmıştır. Ders videoları izlenmiş ve esnekliğin hangi söylemler vasıtasıyla temsil edildiği, olumlandığı ve yansıtıldığı belirlenmiştir.

Çalışmada öncelikle esnekliğin ne olduğu, potansiyel ve fiili esneklik arasındaki fark, esnekliğin çalışanlar ve işverenler için ne derece tercih edilebilir olduğu ile esneklik biçimleri ele alınmıştır. Daha sonra kariyer planlama yaklaşımları ile esneklik söylemi arasındaki ilişki tartışılmış ve son olarak kariyer planlama dersinde esnekliğin hangi anlamlarda yansıtıldığı bulgulardan yararlanılarak gösterilmiştir.

Hiç şüphe yok ki neoliberal çalışma rejiminin kapsadığı pek çok yeni değer mevcuttur. Bireyselleşme (individualisation), istihdam edilebilirlik (employability), insan sermaye (human capital), ilişki ağları (network), bireysel girişimcilik (self-entrepreneurship) bunların başta gelenleridir. Bu boyutların her biri tek bir makaleye sığdırılmayacağından bu çalışmada esneklik olgusu ele alınmıştır fakat belirtilen kavramların her biri ayrı ayrı işlenmeyi hak etmektedir.

## Teorik Çerçeve

### Esneklik, Potansiyeller ve Fiili Gerçekler

Esneklik, Mandelbaum (1978) ve Sennett (2008: 47-48) tarafından *değişen koşullara etkili bir biçimde cevap üretebilme becerisi* olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlar yukarıda bahsedilen Meulders ve Wilkin'in tanımıyla aynı şeyi söyler ve esneklik üzerine yapılmış ilk tanımlardır. Ancak Jonsson'a göre (2007: 32) Mandelbaum ile Meulders ve Wilkin'in tanımları, bireylerde esneklik eğilimi olup olmadığını tartışmadığı gibi, esnekliğin arzu edilen bir şey olup olmadığını da sorgulamaz. Bu tanımlara göre esneklik, ekonomik koşulların doğal bir uzantısı, değerden bağımsız ve ideolojiler üstüdür; bu nedenle ona karşı durulamaz. Esnekliğin bu şekilde tarih ve toplum dışı bir olgu olarak tartışılması onu eleştiriden muaf kılmaktadır. Ayrıca liberal cenah tarafından üretilen post-endüstriyel toplum yorumları ve esneklik tanımları çalışanların,

işverenlerin, organizasyonların ve tüketicilerin esnekliği isteyip istemediklerine odaklanmadığı gibi post-kapitalist toplumun yaratacağı çatışmaları da pek hesaba katmamaktadır (Bell, 1973; ler, 1981; Piore ve Sabel, 1984; ve Powers, 1992; Drucker, 1994). Esnekliği soyut bir biçimde tartışmak –ki kavram ilk ele alınmaya başladığından beri böyledir- onu eleştiri üstü bir mertebeye çıkartmaya, onun tarihsel ve toplumsal boyutlarının göz ardı edilmesine ve somut sonuçlarının gözlerden uzaklaştırılmasına hizmet etmektedir (Furaker vd., 2007: 1-3). Nitekim günümüzde esnekliğe karşı olunamazmış gibi bir durum söz konusudur. Sayer (1989: 667-679) ise -Sennett ile aynı çizgide ilerleyip- yukarıdaki tanımları genişleterek esnekliği; istihdam miktarı ve şekillerinde, ürünlerin niteliklerinde, emek piyasalarında, iş uygulamalarında, kullanılan teknolojiye, organizasyon yapısında ve Fordist düzenlemelerin standardizasyonunun esnetilmesinde yaşanan dönüşüm olarak tanımlamaktadır. Esnekliğin bu şekilde somutlaştırılması onun üretim ilişkilerindeki etkisini sorunsallaştırmaya zemin hazırlamaktadır.

Karlsson (2007: 18) esnekliğin kim için iyi, kim için kötü olduğunu tartışarak kavramla ilgili eğilimleri, arzuları ve sonuçları somut göstergelerle ortaya koymuştur. Bu anlamda Karlsson, esnekliğin, (a)hem çalışanlar hem işverenler için iyi, (b)işverenler için iyi çalışanlar için kötü, (c)işverenler için kötü çalışanlar için iyi ve (d)her ikisi için de kötü seçeneklerini istatistiklerle ve literatürdeki yayınlarla tek tek ele almıştır. Sonuç olarak esneklik; çalışanların gücünü ve sorumluluğunu artıracığını, takım çalışması, meslek rotasyonu ve yeni becerilerin elde edilmesini sağlayacağını, problem çözme becerisini artırarak çalışanları daha aktif hale getireceğini, tanımlanmış sabit çalışma saatleri yerine çalışanın kendi isteğine göre ayarlayacağı bir mesai düzeni sunacağını, iş-yaşam dengesi açısından daha önce görülmemiş bir rahatlık sağlayacağını ve özellikle çalışanlara daha fazla gelir imkânı yaratacağını vaat etmesine rağmen tüm bu başlıklarda hayal kırıklığı yaratmıştır (Karlsson, 2007: 27-29; Regini, 2000; Çelik, 2015; Usami, 2010: 1-5). Üstelik akışkan ve değişken piyasalar daralma, küçülme ve kriz gibi gelişmelerin etkisiyle çalışanları geçmişe oranla daha savunmasız ve güvencesiz bırakmıştır. Esneklik bu koşullar altında iş yoğunluğu, iş güvencesizliği, gelir güvencesizliği, mülksüzleşme ve prekerleşme gibi sonuçlara yol açmıştır (Cappelli vd. 1997; Harvey, 1997, 2015; Standing, 2015, Bora ve Erdoğan, 2021: 23-24). Karlsson'un bulguları ve kendi tezi esnekliğin işverenler için iyi, çalışanlar için kötü olduğu yönündedir. (2007: 26)

Esnekliğin vaatleri ile sundukları arasındaki fark kendisine yönelik eleştirinin dozunu belirlemektedir. Aynı şey neoliberal ekonomi için de

geçerlidir. Bu durumu Fraker (2005: 185-186) “potansiyel ve fiili esneklik” olarak kavramlaştırmaktadır. Düşük bir ücretle yarı zamanlı bir işte çalışan bir kadının daha yüksek ücretli ve tam zamanlı bir başka işte çalışma isteğini genç işsizliğin %20’lere ulaştığı bir ülkede nasıl gerçekleştireceği ya da günde 12 saate yakın çalışan bir AVM çalışanının, çalışma saatlerini kendi arzusuna göre nasıl şekillendireceği potansiyel ve fiili esneklik tartışması için açılmalı bir soru özelliği taşımaktadır. Sadece Türkiye’de değil dünyanın neredeyse her yerinde, çalışanlar –ayrıcılık bir çalışan grubu hariç- esnekliği avantaj olarak değil bir kâbus olarak deneyimlemektedir. Bu noktada esnekliğin “herkes için esneklik” değil, “kim için esneklik” şeklinde sorunsallaştırılması gerekmektedir (Karlsson, 2007). Çalışanlar; istikrarlı çalışma saatleri, düzenli gelir, insanca çalışma koşulları, iş yaşam dengesi gibi faktörleri gözetirken; işverenler, talep yoğunluğuna göre mesai yoğunluğunu ve zamanını ayarlama, parça başı ya da düşük ücret, dış kaynak kullanımı, farklı pozisyonlarda görev alacak çalışanlar, çekirdek bir işgücü dışında kolayca elden çıkarılabilir personel gibi esnek uygulamaları cazip bulmaktadır. Buna göre sınıflar arasındaki çatışma bugün, istikrar (stability), güvence ve örgütlülüğe karşı; esneklik, “özgürlük” ve bireyselleşme arasındaki mücadele biçiminde devam etmektedir.

Özetlemek gerekirse, üretim araçlarındaki teknolojik dönüşüm, üretim sistemlerini, hammaddenin elde ediliş biçimini ve işlenişini, canlı emeğin çalışmasını, yapısını, niceliğini ve niteliğini ve son olarak üretim aktörleri olan işveren ve çalışanların ilişkilerini dönüşüme sokmuştur. Sermaye birikim rejimi, emek rejimi ve tüketim rejimi hem teknolojik yeniliklerle hem de kapitalistler ve devlet gücünün işbirliği sonucunda değişmiştir. Dijital devrim, bilgisayarlar, iletişim teknolojilerindeki ilerleme, robot teknolojileri, otomasyon, refah devleti uygulamalarının son bulması, Keynesyen modelin terk edilmesi, sendikalar üzerindeki baskı, diğer yasal değişiklikler ve artan küresel rekabet çalışma ilişkilerini dönüşüme uğratmıştır. Tüm bunların sonucunda ise esnek çalışma biçimleri doğmuştur. Esnek çalışma modeli ile emeğin ücreti düşmüş, emek kolayca elden çıkarılabilir olmuş, üretim emeğin ucuz olduğu ülkelere kaymış, gelişmiş ülkelerin görece pahalı emek gücü bu ayrıcalığını yitirmiş ve neticede sermaye sınıfı daha fazla artı-değere el koyabilir hale gelmiştir. Milli gelirden sermayenin aldığı payın artması ve ülkeler içindeki eşitsizliklerin kapitalizmin doğduğu döneme yaklaşması bunun göstergesidir (Stiglitz, 2014; Gieselberger, 2017; Milanovic, 2018; Alvaredo vd., 2019; Mazzucato, 2019; Piketty, 2021).

## Esnekliğin Boyutları

İşgünün esnekleşmesi, standart istihdam ilişkilerinin yerine yeni çalışma biçimleri yaratmıştır. Genellikle yarı-zamanlı (part-time), geçici (temporary) ve serbest meslek (self-employment) kategorileri ile özdeşleştirilse de esnek işgücünün çok farklı biçimleri mevcuttur. Freelance çalışma, taşeronla çalışma, dış kaynak kullanımı, evden çalışma (homeworking), tele çalışma, (ucu açık) sıfır-saatli sözleşmeler, dijital platformlar üzerinden çalışma, gig çalışma, belirli süreli sözleşmeler, sezonluk/mevsimlik çalışma, esnek-zamanlı çalışma ve daha pek çok kategori esnek emek rejiminin parçasıdır. Bu çalışma biçimleri 20. yüzyılın son çeyreğinde icat edilmeye başlanmıştır ve tam zamanlı, kalıcı, istikrarlı, açık-uçlu (süreğen) ve güvenceli istihdam ilişkilerini yıkmıştır (Felstad ve Jewson, 1999: 1; Hardt ve Negri, 2004: 126). Esneklik bugüne kadar çeşitli araştırmacılar tarafından (Atkinson and Meager, 1986: 3-4; Boyer, 1987; Sayer ve Walker, 1992: 199; Standing, 1999; 2002: 33; 2015; Felstead ve Jewson, 1999: 1-2; Belek, 1999: 66; Regini, 2000: 14-17; Temiz, 2004: 63-64; Furaker, 2005: 189-202; Jansson, 2007; Parlak ve Özdemir, 2011; Zeyinoğlu, 2012: 160-161) farklı biçimlerde kategorize edilmiştir. Bu kategorilerin her biri üretim süreçlerinde, üretim ilişkilerinde ve istihdam yapılarında yaşanan dönüşümü açıklamaya çalışmaktadır. 2000'li yıllara doğru kavramın boyutları ve kategorik ayrımları netleşmiş; esnek işletmeler, esnek emek piyasası, esnek üretim ve esnek çalışanlar üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Her bir araştırmacının esneklik kategorilendirmesini tek tek açıklamak yerine çalışmanın amacı açısından her birinin bulunduğu ortak noktaları sunmak daha uygun görünmektedir.

*İstihdam esnekliği*, bir işçinin yaşamı boyunca artık tek bir işletmede değil birçok işletmede çalışabilme durumuna gönderme yapmaktadır. (Temiz, 2004: 62) Neoliberal emek piyasalarında işçi devir oranları yüksektir. Bu durum, istihdam garantisi sunan, tüm yaşamı kapsayan toplu sözleşmelerin iptali ile mümkün kılınmaktadır.(Furaker, 2005: 191-195) Sözleşmeler artık işveren ve bireysel çalışanlar arasında imzalanmakta ve bir yılı kapsamaktadır. Hatta gig ekonominin yükselişiyle çalışsınız işletmeler, maaşsız çalışma, gölge işletmeler (Friedman, 2014) ve patronsuz çalışanlar gibi kavramlar gündeme gelmektedir. Platform kapitalizmi gelecekte maaşsız ve istihdamsız bir ekonomi yaratma amacıyla hareket etmektedir. Bu ekonomik sistem her bireyin kendi mikro işletmesinin sahibi olarak bağımsız yüklenicilere dönüştüğü bir iş gücü piyasası oluşturmaktadır. Motokuryeler ve freelance çalışanlar bunun ilk ve en tipik örnekleridir.

*İşlemsel esneklik*, istihdam edilmiş personelin görevler ve aktiviteler arasında çabuk ve kolayca değiştirilebilmesini, bir işçinin yalnızca üzerine atılı tek bir işi değil örneğin; kalite kontrol ve bakım işlerini de yapabilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla artık montaj hattı yerine iş hücrelerinden bahsedilmektedir.(Regini, 2000: 16; Temiz, 2004: 63; Zeytinoglu, 2012: 160; Belek, 1999: 81)

*Sayısal esneklik*, öncelikle talepteki değişkenliğe ve teknolojik yeniliklere bağlı olarak çalışan sayısının ayarlanabilmesini (azaltma ve artırma) anlatmaktadır. Bunun yanı sıra bir çalışanın istediği işi seçebilmesini ve işletmeler arasında kendi arzusuna göre kolayca geçiş yapabilmesini işaret etmektedir. Bunun için de geçici iş ajansları, taşeronla çalışma, dış kaynak kullanımı veya son zamanlarda yaygınlaşan platform tabanlı çalışma kullanılmaktadır. Bu esneklik biçimi istihdam esnekliği biçiminde de ifade edilebilmektedir. (Regini, 2000: 16; Temiz, 2004: 63; Zeytinoglu, 2012: 161; Belek, 1999: 83)

*Çalışma zamanı esnekliği*, çalışma saatlerinin talep yoğunluğuna, iş şemalarının ve çalışma planlarının durumuna göre ayarlanabilmesidir. Bu durum çalışanların arzularından ziyade işletmenin koşullarına göre şekillenmektedir (Temiz, 2004: 63; Furaker, 2005: 198; Belek, 1999: 87).

*Ücret esnekliği*, çalışanların ücretlerinin sabit olmak yerine duruma göre ayarlanabilmesi, ücretleme sistemlerinin değişebilirliği ve ücret seviyelerinin değişkenliği anlamına gelmektedir.(Regini, 2000: 16-17; Temiz, 2004: 63-64; Zeytinoglu, 2012: 161-162; Belek, 1999: 88) İşverenler, sabit ücret yerine performans veya çıktıya göre ücret vermek isterken, bu da ücretlemenin esnemesine yol açabilmektedir. Liberaller tarafından ücret esnekliğinin istihdam artışı üzerinde pozitif etkisi olduğu iddia edilmektedir ancak Fraker'in (2005: 201-202) gösterdiği gibi bu iddiayı destekleyen açık bir kanıt bulunmamaktadır. Üstelik performansla göre ücret düzenlemesi adil olmadığı gibi işverenin suistimaline açık bir uygulamadır.

*Uzamsal esneklik-işyeri esnekliği*, işin yapıldığı yerin değişken olabilmesine işaret etmektedir. Evden çalışma, tele çalışma ve dijital platform tabanlı işlerin pek çoğu bu tarz işleri kapsamaktadır.(Furaker, 2005: 200; Zeytinoglu, 2012: 160-161; Belek, 1999: 193) Ayrıca sermayenin uzamsal esneklik talebi bununla sınırlı kalmamaktadır. Sermaye, işçi maliyetlerini azaltmak için üretimi, emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırma lüksüne sahiptir. Bu durum özellikle gelişmiş ekonomilerde hem işsizliğe neden olmakta hem de pazarlık gücünü kaybeden çalışanların ücretlerini düşürmektedir (Milanovic, 2018).



Yukarıda açıkladığımız kategoriler *içsel (internal) ve dışsal (eksternal) esneklik* biçiminde toplanabilmektedir. İşletme içinde, işlik düzeyindeki değişiklikler (çalışma zamanı, işçilerin çok fonksiyonlu hale getirilmesi, iş organizasyonunun değiştirilmesi, ücret değişiklikleri, çalışma zamanının değiştirilmesi vb.) içsel esnekliğe dâhilken; dış kaynak kullanımı, üretimin başka ülkelere kaydırılması, uzaktan çalışma uygulamaları, başka firmalarla ortak kullanılan işçiler, taşeronla çalışma gibi uygulamalar dışsal esnekliğin alanına girmektedir (Storper ve Scott, 1990: 576; Belek, 1999: 106-112).

Kapitalist üretim sisteminin temel özelliklerinden olan rekabetin, neoliberal ekonomi politikaları ile giderek artması, hammadde ve işgücü maliyetlerinin azaltılması yönünde bir baskı yaratmıştır. Özellikle Çin, Hindistan, Bağladeş, Malezya, Vietnam ve Tayvan gibi ucuz emeğe dayalı ekonomilerin devreye girmesi ile küresel rekabet had safhaya çıkmıştır. Bu süreçte esnek işgücü piyasaları sermaye için, işgücü maliyetlerini düşürmede hayati rol oynamaktadır (Daldal, 2016: 93- 99).

Yukarıda belirttiğimiz gibi esneklik küresel olarak işverenler için işletme maliyetlerini düşürmeye ve kârlılığı artırmaya hizmet ederken, çalışanlar için iş ve gelir güvencesizliği (prekaryalaşma), düşük ve düzensiz ücretler, iş-yaşam dengesizliği ve artan bir belirsizlik üretmektedir. Esnek emek rejimi eğreti, bağıl, periferileşmiş, güvencesiz, atipik bir işgücü yaratmaktadır (Felstead ve Jewson, 1-2). Tüm bunlara rağmen esneklik nasıl hüküm sürmektedir? Esnek kapitalizme yönelik rıza nasıl üretilmektedir? Bunun iki cevabı vardır. Birincisi; işverenlerin ve hükümetlerin birlikte hareket etmeleri sonucu sendikaların, işçi örgütlerinin ve kolektif hareketlerin bastırılması, yasal düzenlemelerle güvenceli istihdamın düşürülmesi ve esnek çalışma rejimine geçilmesidir. Bununla bütünleşik olarak kamu hizmetlerinin ticarileşmesi ve özelleştirmeler yoluyla yaşamın her alanının metalaştırılması açık bir vakadır (Harvey, 1997, 2015; Albo, 2009). İkinci boyut söylemsel düzeyde işlemektedir. Buna göre esneklik; özgürlük, çalışan otonomisi, yukarı doğru hareketlilik, bireyselleşme, girişimcilik kültürü, beşeri sermaye, toplam kalite yönetimi, insan ilişkileri yönetimi ve iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması gibi neoliberal değerler eşliğinde sunulmakta ve kendi başına bir değer haline getirilmektedir.

Özetle, bir yanda yasal müdahaleler diğer yanda söylemsel yapılar ile neoliberal rejim inşa edilmektedir. Yönetilenlerin esnek emek rejimine rıza göstermeleri, bu rejimin kaçınılmaz bir şeymiş gibi sunulmasıyla ve çalışanlara her alanda seçim özgürlüğü getirdiği iddiasıyla sağlanmaktadır. Buna göre yeni düzende, çalışanlar; çok boyutlu düşünen, kendi kararlarını

alma otonomisine sahip, eğitim programlarından yararlanarak sürekli yeni şeyler öğrenen, üretim sürecine aktif olarak katılan, patron ve bürokrasinin değil müşterinin memnuniyetine odaklanan, *girişimcilik* kültürünü benimsemiş, kendisini bir işletme olarak tasarlamış, *istihdam edilebilirliğini* sürekli artırmaya çalışan, yaratılacak zenginlikten pay alan, *takım arkadaşı* olan ve çoğu zaman bir *lider* gibi hareket eden *özgür bireylerdir* (Piore ve Sabel, 1984; Hammer ve Champy, 1993; Belek, 1999). Yeni kariyer planlama yaklaşımı da bahsedilen bu değerler üzerine inşa edilmektedir.

## Kariyer Planlamada Esnekliğin Temsil Edilme Biçimleri

Devletler, aldıkları ekonomik ve siyasi kararlar ile vatandaşlarının kariyer planlarına, yani onların eğitim olanaklarına kavuşmalarına, yönecekleri sektörlerle karar vermelerine, iş piyasasına adım atmalarına, çalışma biçimlerine, ücret seviyelerine, çalışma güvencesine sahip olup olmamalarına, işsiz kaldıklarında görecekları desteğe ve iş değişikliği yapmak istediklerinde bunu gerçekleştirebilecekleri ortama şekil vermektedir. Bu sürece kariyer yönetimi, kariyer rehberliği, kariyer geliştirme veya kariyer planlama adı verilir. Dolayısıyla kariyer yönetimi, kimi kaynaklarda gösterildiği gibi (OECD, 2004: 19; Cambridge Dictionary, 2022; Collins English Dictionary, 2022; Merriam-Webster, 2022) bireylere kariyerleri ile ilgili kararlar alma sürecinde yardımcı olmaktan ve hangi mesleği seçmeleri gerektiğini söylemekten ibaret değildir. Böylesi bir tanım fazlasıyla apolitik, teknokratik ve liberal önyargılarla yüklü görünmektedir. Bireyler arasında doğuştan gelen veya sosyo-ekonomik farklılıklardan kaynaklanan eşitsizlikleri görmeyen, ekonomik süreçlere karşı (işsizlik, ekonomik krizler, yoksulluk vb.) kör bir kariyer yönetimi rejimi kolektif bir anlayışa sahip olmayacaktır.

Neoliberal model; ticaret, emek, sermaye, birikim ve finans rejimini nasıl dönüşüme uğrattıysa kariyer yönetimi rejimini (yaklaşımını) de değiştirmiştir. Geçmişte devlete ait bir görev olan kariyer yönetimi, bugün bireyselleştirilmiştir. Kariyer planlama süreçleri esasında her biri kamu hizmeti olan eğitim, sağlık, elektrik, çocuk ve yaşlı bakımı, konut, temiz içme suyu ve hava gibi piyasalaştırılmış, içeriği rekabetçi piyasaların arzularına göre tasarlanmaya başlamıştır. Keynesyen ekonomi döneminde dayanışma ve sosyal adalet ilkeleri üzerine bina edilen kariyer yönetimi, neoliberal dönemde erkek ve kadın “kahramanların” çok yönlü kariyer (protean career) seçimlerine indirgenmiştir (Hall, 1996; Hooley vd., 2018: 7).

Devlet kurumlarının gözetiminde ve yasal korumalar altında işleyen kariyer rehberliğinin, sosyal adalet ilkesi devre dışı bırakılarak neoliberal

ekonomi politikaları doğrultusunda bireyselleştirilmesi; kaliteli bir yüksek eğitim alabilmenin, farklı eğitim programlarına katılabilmenin, farklı alanlarda kendini geliştirebilmenin, piyasaya açılmanın, iş bulmanın, çalışma sürecinde iş ve gelir güvencesine sahip olmanın, çalışırken yeteneklerini geliştirebilecek maddi güce ulaşmanın ve iş-zaman dengesini kurabilecek bir çalışma yoğunluğu içinde olmanın bireylerin sorumluluğuna bırakılması anlamını taşımaktadır. Bu anlamda kariyer rehberliğinin bireyci psikolojik yöntemlere aşırı güvenmesi, Hooley ve diğerlerinin (2018: 6) iddia ettiği gibi, benlik ve toplum arasındaki etkileşimin kaçırılmasına ve eşitsiz güç ilişkilerinin ekonomik ve politik doğasının görülememesine neden olmaktadır.

Kariyer rehberliği ilk ortaya çıktığı 1900'lerin başında, istihdam alanından dışlanmış bireylerin çalışma dünyasına çekilmesi ve sosyal içerilme süreçlerinin gerçekleştirilmesi şeklinde tasarlanmıştır. Daha sonra refah devleti uygulamaları içerisinde bu anlayış devam etmiş ve ayrıca kariyer rehberliği, çalışma ve eğitim dünyası arasında bir köprü vazifesi görmeye başlamıştır. Eğitsel, sosyal, ekonomik ve kültürel kaynakların paylaşımı, eğitimde fırsat eşitliği ilkeleri çerçevesinde kariyer planlama uygulamaları sosyal adalet ilkesi esas alınarak ve uzmanlar eliyle yürütülmüştür. (Sultana, 2014, 2018: 64; Gutowski vd., 2021: 27)

Neoliberal rasyonalite, kariyer rehberliğini kaynakların tahsisi ve rekabetin yapılandırılması düzeyine indirgerken, sosyal adaleti; bireylerin kendi öz-yönetimleri, kişisel gelişimleri, kalifikasyonları ve özerklikleri ile özdeşleştirmiştir (Sultana, 2014; Bengtsson, 2018: 256-257). Bu düşünceye göre sosyal içerilme eksikliği geçicidir ve piyasanın işleyişi içerisinde kendiliğinden düzelecek bir durumdur. İşgücü piyasasında görülen değişimler ve rekabetin yarattığı koşullar kariyer danışmanları vasıtasıyla ve bireylerin kişisel gayretleriyle bertaraf edilebilir. Toplumsal içerilme, bu anlamda, politik ve yasal bir konu olmaktan ziyade kariyer uzmanlarının ve rehberlik çalışmalarının alanına indirgenmiştir (Irving, 2010). Kariyer yönetim süreçleri neoliberal dönem öncesinde sosyal yapılandırmacı, güçlendirici ve özgürleştirici potansiyeller barındırıyorken; sonrasında toplumsal verimlilik, bireyselleşme ve kişisel gelişim esaslı bir çizgiye kaymıştır. Toplumsal verimlilik temelli kariyer yaklaşımı, ekonominin ihtiyaçları için arz ve talep arasında bir denge yakalamaya çalışırken, bireyselci yaklaşım bireysel gelişim, kendini keşfetmek, kendini inşa etmek, yetkinlikleri artırmak gibi değerleri benimsemektedir. Her iki yaklaşım da eşitsizlikleri ve güvencesizliği konu edinmemektedir (Sultana, 2018).

Foucault, (1982; 2005) bireylerin; belli jeopolitik, toplumsal ve kültürel ilişkiler içerisinde gömülü iktidar uygulamaları ile belli söylem yapıları tarafından şekillendirildiklerinden bahsetmektedir. Bu şekillendirme, zor yoluyla değil bireylerin kendilerini bu söylem biçimlerine uygun hale getirmeleri ile gerçekleşmektedir. Bu, bir nevi, belli bir benlik teknolojisi etrafında özneleşme deneyimine katılmak anlamına gelir. Foucault’nun biyo-iktidar adını verdiği bu iktidar, yasalar ve yasalardan ziyade düzenleyici normlar ve normalleştirme uygulamaları ile işlemektedir. Neoliberal esneklik söylemi de bu şekilde çalışır. Bireyler, medyada, okullarda, kitaplarda, işyerlerinde ve pek çok platformda esnek olmaktan; istediği işi, istediği yerde, istediği süre dâhilinde, istediği ücrete ve istediği mesai saatleri arasında yapabileceğinden bahsedildiğini duyar. “Kendi işinin patronu olmak ister misin?”, “Daha fazla kazanmaya ne dersin?”, “Bizimle çalışmak ister misin?” şeklindeki sorular; girişimci bir ruha sahip olmak gerektiğine, sabit ücretli ve sabit süreli çalışma biçimlerini aşmak gerektiğine ve artık işletmeler tarafından istihdam edilmenin değil işletmelerde çalışmayı seçmenin geçerli olduğu anlatisinin yayılmasına hizmet etmektedir.

Esnek çalışma söylemi, bireyin zamandan ve mekândan bağımsız çalışılabileceği, herhangi bir güvenceye sahip olmaksızın ekonomik ve sosyal sermayesini artırabileceği ve çalışma koşullarından bağımsız, egemen bir özne olduğu fikrini yayar. Bunun yanında işgücü piyasasının, eşitler arasındaki bir mübadele alanı olduğu varsayılır, yani, geçmişten gelen dezavantajlar, eşitsizlikler, gelir ve servet farklılıkları, sınıfsal ve sınıf-dışı ayrımlar hesaba katılmaz ya da bunların bireylerin kendi başlarına mücadele etmeleri gereken koşullar olduğu düşünülür; devletin bu konuda yapacağı pek bir şey yoktur.

Esneklik söylemi yukarıdaki sorularda da gördüğümüz gibi seçimleri yapan ve bu seçimlerin sonuçları ile tek başına yüzleşecek olan öznelere öncelik vermektedir. Esneklik söyleminin kendisini eşitlediği temel değer, seçim özgürlüğüdür. Esnek olmak, özgür olmaktır; aksi yönde düşünenler daha fazla kazanmak istemeyen, risk alma cesaretine sahip olmayan, çağın gerisinde kalmış, yeni çalışma dünyasına ayak uyduramayan, kişisel gelişimini tamamlayamamış, kendisini gerçekleştirememiş, yaşam boyu öğrenme düsturu ile hareket etmeyen, tembel kişiler olarak damgalanır. Güllüpınar’ın (2017: 68, 70) da belirttiği gibi güvencesiz istihdamın sürekli hale geldiği esnek istihdam koşullarında bireyler, kendilerini tercih edilir kılmak için yaşam boyu öğrenme düsturu ile hareket etmek zorundadır. Tıpkı seçme özgürlüğü söyleminde olduğu gibi yaşam boyu öğrenme de işgücü becerisini

sürekli geliştirmek zorunda bırakılan bireylere sunulan yeni gösterişli bir anlatı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetlemek gerekirse neoliberal kariyer rehberliği modeli, toplumsal, politik ve ekonomik boyutları olan çalışmayı ve çalışma ilişkilerini bireyselleştirmektedir. Bunu yaparken özgürlükle özdeşleştirdiği esneklik söylemini kullanmaktadır. Devletin çalışma sürecine ilişkin müdahalelerini dışsallaştırmakta ve patolojikleştirmektedir. Esasında hayatını sürdürmek için emeğinden başka bir şeyi olmayan, çalışmaya “muhtaç” bireyleri egemen özneler gibi sunmaktadır. Çalışmaya hazır hale gelme, becerilerini geliştirme, iş arama, istihdam edilme, iş değiştirme; gelir, iş ve sağlık güvencesine kavuşma gibi koşulları bireylerin sorumluluğuna havale etmektedir ve son olarak rekabetçi piyasaların doğası gereği yarattığı akışkan işgücü rejimini sanki bireysel niyetlerin bir yansımasıymış gibi pazarlamaktadır. Bunun vardığı nokta, İlyas’a göre (2022: 54), karşılıklılık ve toplumsallık taahhüt eden güvenceli çalışma ilişkisinin, tarih ve toplum dışı bir özgürlük anlatısına feda edilmesidir.

## **Türkiye’de Neoliberalizmin Gelişimi ve Kariyer Planlama Yaklaşımı**

Türkiye’de 24 Ocak Kararları ile başlayan, ekonomiyi dışa açma ve serbestleştirme hareketi, ihracat odaklı sanayileşme, küresel sermaye ile entegrasyon, Türkiye ekonomisinin liberalleşmesi, daha fazla artı-değer yaratma, iç talebi daraltma, ücretleri düşürme, kamu hizmetlerini piyasalaştırma, kamu teşekküllerini özelleştirme ve döviz hareketliliğini serbestleştirme gibi adımları içermektedir (Kazgan, 2006; Kepenek, 2012; Boratav, 2006). Yeni ekonomi anlayışı, emek rejimini de dönüşüme uğratmıştır. 1980 sonrasında kolektif istihdam ilişkileri hızla bireyselleşmeye başlamıştır. Bunun anlamı sendikalaşma oranlarında ciddi düşüşlerin gözlemlenmesi, işçiler ve onların temsilcisi sendikalar ile işverenler arasındaki toplu pazarlıkların rafa kaldırılması ve devletin çalışanları gözetememek piyasası müdahalelerini terk etmesidir. Bunun neticesinde işçi birliklerinin ve çalışma ilişkilerinin kolektif yapısı bozulmuş, bu kolektiviteyi destekleyen yasal uygulamalar ve devlet müdahaleleri devre dışı kalmış, bireysel sözleşmeler yaygınlaşmış, yukarıda özetlediğimiz esnek istihdam biçimleri yerleşiklik kazanmıştır (Çelik, 2015: 619, 622-626; Çelik, 2019: 203-211). Özellikle taşeronla bağlı çalışma, kayıt dışı çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma ve kamu hizmetleri için sözleşmeli çalışma uygulamaları genişletilmiştir. 4857 sayılı emek yasası, özel istihdam büroları, geçici iş

sözleşmeleri, alt işverenlere bağlı çalışma uygulamaları ve Ulusal İstihdam Stratejisi Türkiye’de esnek istihdam rejiminin inşa edilmesinde etkili olmuştur (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015; Çelik, 2015). Örneğin 2002 yılında 358 bin taşeron işçi mevcutken 2012 yılında bu rakam 1,5 milyona ulaşmıştır (Çelik, 2015). Başka bir veriye göre (Demir, 2018) ise Türkiye’de bir işletmede 5 yıl ve üzerinde çalışma oranı son 30 yılda düşmüştür. Yani işletmeler veya çalışanlar uzun süreli çalışma ilişkilerine, geçmişe oranla daha az girmektedir. Bu durum işletmelerin esnekleşmiş işgücü piyasalarından faydalandığı biçiminde yorumlanabileceği gibi çalışanların tercihleri ile de ilişkilendirilebilir. Türkiye’deki işsizlik oranları, ücret seviyeleri, kayıt dışı istihdamın yüksekliği, sendikalaşma oranlarının düşüklüğü, kamu sektöründe dahi sözleşmeli personelin tercih edilmesi ve güvencesiz çalışmanın yaygınlığı düşünüldüğünde esnekliği tercih eden veya bunu avantaja çeviren çalışanların sayısının oldukça düşük olduğu söylenebilir. Dolayısıyla uzun süreli çalışma oranlarının düşüşü çalışanlar için sigortalılık süresinde aksamalar, kıdem tazminatı kayıpları, çalışma yılına bağlı ücret artışından mahrum kalma gibi olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Söz konusu yeni çalışma ilişkileri yeni bir kariyer yönetimi uygulamasını da beraberinde getirmiştir. 1960-1980 arası korumacı politikaların benimsendiği, devletin istihdam yaratma konusunda kendisini sorumlu hissettiği ve kamu hizmetlerinin ücretsiz sağlandığı refah devleti uygulamaları dönemindeki kariyer yönetimi çalışmaları ile esnekleşmiş ve kuralsızlaştırılmış (deregüle edilmiş) piyasa koşullarındaki bireyselleştirilmiş kariyer anlayışı elbette birbirinden farklılık göstermektedir.

Kolektif ilişkilerin, aidiyetlerin ve kimliklerin aşınması ile birlikte kariyer yönetimi uygulamaları daha çok kişiye bağlı bir süreç, kişisel donanımın artırılmasına, kişisel yeterliliklerin farkındalığına, fırsatların değerlendirilmesine, rekabet yüklü işgücü piyasasında öne çıkmayı sağlayacak becerilerin kazanılmasına gönderme yapmaktadır. Bu anlamda kariyerin yapılandırılma süreci artık devletin işin içine dâhil olduğu bir periyodu kapsamaz. Nitekim kariyer planlama artık “kişinin bireysel kariyer hedeflerini oluşturması ve hedefe ulaşacağı araçları belirlemesi sürecidir. Bu süreçte bireylerin iş yaşamına yönelik olarak hangi yetkinliklere sahip olması gerektiğini fark etmeleri, kariyer yetenekleri ve fırsatlarını görmeleri, sürdürülebilir bir iş hayatına hazırlanmaları hedeflenmektedir.” (Türkiye İş Kurumu, 2022). Sürdürülebilir bir iş hayatı, bireysel yeterlilikler kadar çalışanlara iş ve gelir güvencesi sağlayacak çalışma yasalarını ve buna hizmet eden bir emek rejimini gerektirmektedir. Bireyselleştirilmiş kariyer yönetimi

uygulamaları, genel olarak, istihdam politikalarından çok bireysel yeterliliklere işaret ederek bireyleri sorumlulaştırmaktadır. Böylesi bir perspektif, tam anlamıyla bireyselleştirilmiş bir kariyer yönetimi paradigmasına geçiş yapıldığının kanıtıdır. Türkiye'de kariyer planlama başlıklı pek çok kitap, internet içeriği ve makale, kariyer olgusuna bu paradigma çerçevesinden yaklaşmaktadır. Bunların neredeyse tamamı; eşitler arasında bir rekabet ortamını, her bireyin gönüllü olarak bu rekabet ortamına girmek istediğini, kariyer planlamanın bireyin kendini tanımasıyla başladığını, yalnızca kariyerini doğru planlayanların başarılı olabileceğini, şu anki işgücü piyasasının sorunlu bir doğası olmadığını, güvencesizliğin normal bir durum olduğunu, devletin işgücü piyasası ile ilgili bir sorumluluğunun bulunmadığını ve yeterli gayreti gösterenlerin bu piyasada yer bulabileceğini varsaymaktadır.(KariyerRehberi, 2007; Çivilidağ, 2021; Öztemel, 2022; Kolektif, 2023)

Çeşitli devlet kurumlarının ve şahısların işgücü piyasasına adım atacak bireylere, kariyer planlama adına sundukları destek, farkında olunsun ya da olunmasın, genellikle neoliberal söylemi meşrulaştırmaktadır. Bireyler; beceri ve yetkinliklerini yeni piyasa koşullarına göre ayarlamaya gayret ettikçe, sorumlulaştırma neticesinde bireyci eğilimlere sahip oldukça, 21. Yüzyılın onlardan beklediği yeterlilikleri duydukça ve buna uygun beceriler kazanmaya başladıkça, mobilize olmayı temel bir değer haline getirdikçe, iş bulma kaygısını doğru kariyer planı yapmak ile ilişkilendirdikçe ve bu yönde söylemlere maruz kaldıkça yeni bir özneleşme deneyimi geliştirmektedir.

Türkiye'de kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer rehberliği üzerine yapılan çalışmalar genellikle işletme, çalışma ekonomisi ve eğitim bilimleri alanındadır. Bu araştırmalar genellikle kişisel özellikler, aile etkisi ve meslek seçimi, işgücü piyasasının durumu, iş performansının artırılmasında kariyer rehberliğinin etkisi ve kariyer planlama ile iş doyumu gibi daha bireyselleştirilmiş kariyer yönetimi uygulamalarını esas almaktadır (Göz ve Gürbüz, 2010; Ece ve Esen, 2017; Acar ve Özdaşlı, 2017; Esmer ve Pabuçcu, 2019; Güldü ve Ersoy Kart, 2021; Özkanan vd., 2022). Bu çerçeveden bakıldığında, bu çalışma farklı bir perspektife sahiptir ve konuya eleştirel bir açıdan yaklaşmaktadır.

## Yöntem

Bu araştırmada nitel araştırma yönteminin bir tekniği olan içerik analizi ve onun bir uzantısı olan eleştirel söylem analizi (ESA) kullanılarak kariyer planlama dersi çözümlenmiştir. İçerik analizi herhangi yazılı, sözlü veya

görsel bir metindeki (kitap, makale, resim, düşünce, sözcükler, reklamlar, film, şarkı, vb.) anlam, söylem veya mesajın (anlam, mesaj, vb.) açığa çıkartılmasıdır (Neuman, 2012: 467-468). Buna koşut olarak ESA, eleştirel politik ekonomi çalışmaları için en uygun ve etkili bir tekniktir (Siho, 2020: 425). Ayrıca o, egemen ilişkilerin gündelik ilişkilerde yeniden üretimi için çalışan söylem yapıları üzerine odaklanmakta ve iktidarın kendisini söylem yoluyla nasıl yeniden ürettiğini ortaya koymaktadır (Fairclough, 1995: 26). ESA, iktidarın ve ideolojinin dil aracılığıyla nasıl temsil edildiğini, sosyo-kültürel alana nasıl taşındığını veya ideolojinin dile nasıl yerleştiğini göstermeye çalışmaktadır (Van Dijk, 1993: 249; Fairclough, 1995: 70) Bu doğrultuda, eleştirel söylem analizi tekniğine başvurarak üstünkörü gözlemlerle fark edilmesi güç olan esnekliğe dair mesajların açığa çıkartılması hedeflenmiştir; çünkü KPD'yi veren pek çok öğretim elemanı ve dersi alan öğrenci ilgili dersin yaydığı söylemin farkında değildir.

Fairclough'un ESA modeli (1995) üç aşamadan oluşur. İlk aşamada metnin kendisi yer alır ve bu aşamada metin biçimsel olarak ele alınır. Burada sözcük-cümle seçimi ve kullanılan metaforlar önem taşır. İlk aşama metnin betimlenmesini içerir. İkinci aşama metnin diğer söylemler ile bağlantısının kurularak üretim sürecini, alımlayıcılara dağıtılma kanallarını ve alımlayıcılar tarafından tüketilmesini barındırır. Bu süreç söylemin pratiğe geçmesidir. Son aşamada ise üretilen söylemin (anlam yapısının) sosyo-kültürel alandaki konumuna, hedefine ve etkisine odaklanılır. Analiz kısaca, (1)söylemi oluşturan dilsel öğeleri, (2)bu öğelerin diğer hakim söylemlerle ilişkisini, sunulma araçlarını, biçimlerini ve yollarını ve (3)son olarak söylemin tarihsel-sosyo-kültürel bağlamını kapsar. Nihai aşamada, üretilen söylemin, metinlerarası bir perspektif gözetilerek, ideoloji ve iktidar ile bağlantısının kurulması gerekmektedir. Bu anlamda KPD'ye baktığımızda esneklik, yeniliklere açık olmak, değişen koşullara ayak uydurmak, yolculuk ve macera olarak kariyer, iş aidiyetinin yitimi, seçim özgürlüğü, bağımsızlık, bireysellik, rekabet, geleneksel kariyer anlayışı gibi kavramlar ve cümle kalıpları esneklik söylemi üretilirken kullanılan göstergeler ve metaforlardır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından üretilen bu gösterge ve metaforların, üniversitelerin öğretim planlarında pratiğe geçmesi ve üniversitelerde ders olarak okutulması bu söylemin arka planını ve mecrasını oluşturmaktadır. Söylem bu platformlar tarafından pratiğe aktarılmaktadır. Metin üreticisinin ve alıcısının dâhil olduğu sosyo-kültürel bağlam ise çalışmamız açısından neoliberal emek rejiminin hâkim olduğu günümüz üretim ve bölüşüm koşullarıdır. ESA'ya göre her metin dâhil olduğu sosyo-



kültürel bağlam içerisinde anlam kazanabilir. Esnek üretim modeli yukarıda da belirttiğimiz gibi sözleşmeli, kısa süreli, geçişli, istikrarsız, bireyselleşmiş, güvencesiz ve uzun süreli çalışma ilişkileri vaat etmeyen bir yapıya sahiptir. Bu anlamda çalışanlar açısından bir takım dezavantajlar barındırmaktadır. Neoliberal esneklik söylemi ise iktidar ilişkileri bağlamında bu eşitsiz üretim ilişkisini görünmez kılmaya, sürdürmeye, olumlamaya, cazip ve meşru kılmaya hizmet etmektedir. Dolayısıyla KPD, alımlayıcıların özneleşme deneyimlerini neoliberal esneklik söylemi etrafında şekillendirmekte ve onları bu söylem alanına dâhil etmektedir.

Voloşinov (2001: 55-56), sözcüklerin, söylemlerin ve göstergeler bütünüünün ideolojilerin incelenmesinde öncelikli araçlar olduğunu savunmaktadır. Ona göre bireysel bilinç, doğuştan verili olmaktan çok toplumsal etkileşim sürecinde yaratılan göstergelerin biçim, varlık ve anlamında bulunmaktadır ve gösterge sisteminden etkilenmektedir. Göstergesel iletişim ise toplumsal ve ekonomik yasalar kümesinin bütünü tarafından belirlenmektedir. Dilsel bir gösterge, konuşanın ve işitenin anlam dünyalarında üretilir. Dil bir iletişim mecrasında var olur. Dilsel göstergeler toplumsal konumların ve mücadelenin taşıyıcısıdır. Bu nedenle değerden bağımsız ve çıkarlardan arınmış değildir. Günümüzün üretim ve bölüşüm ilişkileri, kendi gösterge sistemini yaratarak bireysel bilince temas etmekte, bilinçteki anlamları kurmaktadır. Dolayısıyla tüm gösterge sistemleri ideolojik bir karakter arz etmektedir (Voloşinov, 2001: 52-54). Bu görüşlerden yola çıkarak dilin, kusursuz bir ideolojik gösterge olduğu söylenebilir. Dil ile sistem arasında güçlü bir ilişki vardır. Her ideoloji kendisini göstergelerle ifade etmektedir. Bu noktada ekonomik alt yapı, bir üst yapı ögesi olan dili (göstergeleri) yönlendirmekte ve bu sayede söylemler oluşmaktadır. Göstergeler bütünü olan söylem, ideolojileri yaymakta ve kendi propagandasını yapmaktadır. Eleştirel söylem analizi ise dil içindeki iktidar ilişkilerini analiz etmeye yarar. Esneklik ve onunla bütünleşik tüm dilsel-araçsal göstergeler de onun ardındaki ideolojiyi yaymakta ve failerin (esneklik söyleminin alımlayıcılarının) söyleme dâhil edilmelerine yol açmaktadır. Yine Voloşinov'a (s. 50) dayanarak söylersek; esnekliği temsil eden göstergeler aracılığıyla kurulan anlam, neoliberal ideolojiyi bireylerin bilincine yerleştirme amacı taşımaktadır. KPD'nin, dersi alan öğrencilerin ve öğretim elemanlarının dünyayı anlama ve görme biçimini etkilediği ileri sürülebilir. Bu ders aracılığıyla öğrencilerin topluma ve iş piyasasına katılma pratikleri şekillenmektedir. Buradaki söylemlerin bu aktörlerin özneleşme deneyimlerini belirleme potansiyeli bulunmaktadır. Üstelik bu derslerin,

öğrencilerin gözünde bir otorite figürü olan öğretim elemanlarınca verilmesi, söylemin etkisini ve ikna ediciliğini artırmaktadır. Bu durum iktidarın, profesyoneller, uzmanlar ve yöneticiler eliyle işlediğinin açık göstergelerinden birisidir. Uzmanın meşruiyeti ve statüsü, anlatının gücünün kanıtıdır. Tüm bu süreçler Foucault’nun “söyleme kışkırtma” (1993, 23) kavramı etrafında şekillenmektedir. Bu yolla bireyler neoliberal esneklik söylemine hem dâhil edilmekte hem de söylemin yaydığı mesajı arzularak söyleme dâhil olmaktadır.

Esneklik söylemine ilişkin anlatılar aşağıdaki kodlar ekseninde yapılandırılmıştır. KPD videoları (metinleri) bu kodlar etrafında analiz edilecektir.

- *Değişen koşullara çabuk adapte olma* (akışkan iş piyasasının taleplerine göre şekil alma, yeni iş deneyimlerine hazır olma, kendini geliştirme ve gelişime açık olma, hayat boyu öğrenme, girişimci bir ruha sahip olma)
- *Özgürlük* (istediğin işi, istediğin sürede yapma, istediğin işi seçme)
- *Bireyselleşme* (her türlü süreçte bireyin sorumlululaştırılması)
- *Uzun süre aynı iş yerinde çalışma fikrinin yıkılması* (aidiyet ve sadakatın küçümsenmesi)

Neoliberal esneklik söylemi; istikrar, katılık, güvence, devamlılık, işletme aidiyeti, uzun süre aynı işyerinde çalışma, sık iş değiştirmeye karşı olma, kolektif bağlar, örgütlülük, sendikalılık, kararlılık, uyumsuzluk ve eleştirelilik gibi anlatılara karşıdır. Derslere yönelik analizlerimizde bu öğelerin ne derece bulunduğu da gözlemlenecektir. Bu anlamda neyin söylendiği kadar neye yer verilmediği de önemlidir. Örneğin, işgücü piyasasının riskleri, güvencesizlik, iş kaybı sonrası yaşanan dezavantajlar, uzun çalışma saatleri, iş süreçlerine egemen bireylerin özgürlüklerinin sınırı, uzaktan çalışmanın neden olduğu toplumsal izolasyon ve düşük ücretler gibi faktörlerden bahsedilip bahsedilmediği ve devletin bu durumlara yönelik önlemler alıp almadığı da göz önünde bulundurulacaktır.

## **Bulgular ve Tartışma**

### **KPD’de Esneklik Söylemine İlişkin Anlatılar**

KPD, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından hazırlanan, temel amacı üniversite öğrencilerine kariyer yolculuklarında yol göstermek olan, 14 haftayı kapsayan ve ilk kez 2020-2021 Akademik Yılında

verilmeye başlanan bir derstir. Ders kapsamında; kariyer, zekâ ve kişilik, kişisel özellikler, beceriler, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, sektörler, girişimcilik, özgeçmiş hazırlama gibi konular işlenmektedir. Kimi derslerde uzmanların hayat hikâyelerine ve kariyer ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Çeşitli mesleklerden uzmanlar ve çalışanlar iş deneyimlerini paylaşmaktadır. Dersler bu anlamda hem devletin işgücü piyasası ile ilgili resmi görüşünü hem de piyasadaki aktörlerin fikirlerini kapsamaktadır.

Dersi verecek öğretim elemanları için hazırlanan yönergede öğrenim çıktısı olarak öğrencilerin; her üniversitede kurulması zorunlu olan “Kariyer Merkezi”nin faaliyetlerini tanınması, öz-farkındalıklarının artırılması, kariyer seçeneklerini keşfedebilmesi ve ince becerilerini geliştirebilmesi gibi kazanımlar sıralanmıştır. Ders içeriklerine baktığımızda ise esneklik söylemini destekleyecek yoğun bir içerikle karşılaşılmaktadır.

### **Yeniliklere Adapte Olmak ve Seçim Özgürlüğü**

Tanımlanmış bir görevi yönergelere uygun bir biçimde yerine getiren bir çalışanın esnek çalışma dünyasında pek de yerinin olmadığı, “Kariyer Yolunda Fark Yaratmanın Anahtarı: Beceriler” başlıklı 4. hafta dersinde uzunca işlenmektedir. Söz konusu ayırım, teknik beceri ve ince beceri karşılaştırması ile sunulmaktadır. Buna göre ekip çalışmasına uyumlu bir takım oyuncusu olmak, eleştirel düşünme ve problem çözme becerisine sahip olmak, empati kurabilmek; zaman yönetimi, iletişim ve karar verme becerilerine sahip olmak kişinin kariyer yolunda fark yaratmasına olanak tanıyacaktır. (4. Hafta, 6.27 dk.). Dolayısıyla yalnızca teknik becerileri yüksek seviyede olan bir çalışanın, yukarıda bahsettiğimiz niteliklere sahip olmaması, iş gücü piyasasında tutunamamasına yol açacaktır. Bu nedenle yeni çalışma rejimi sadece teknik yeterliliğe değil, değişken koşullara uyum sağlayabilecek elemanlara ihtiyaç duymaktadır. İnce beceriler ise sadece ve çoğunlukla eğitim yoluyla kazanılamaz. Bunun için bireylerin farklı açılardan kendilerine yatırım yapmaları gerekmektedir. Bu söylem biçimi -yani “fark yaratmak” ve çok işlevli bir çalışan olmayı sağlayacak “ince beceriler”e sahip olmak- tanımlanmış görevlerin ötesine geçmek gerektiğine işaret etmekte ve hem çalışma dünyasındaki rekabeti hem de bu rekabet içerisinde, esneklik özelliği olanların öne çıkacağı fikrini desteklemektedir. Nitekim ilerleyen haftalarda, aşağıda da göstereceğimiz gibi esnek çalışma rejimini doğuran etkenin küresel piyasalardaki rekabet olduğu vurgusu yapılmaktadır.

Ders akışına bakıldığında esneklik söyleminin en fazla 5. haftada yoğunlaştığı görülmektedir. Ders, önce, öğrencilerin kariyeri nasıl

tanımladıklarını gösteren röportajlarla başlamaktadır. Ardından CBİKO’nun öğrencilere bilgi vermek için oluşturduğu bölüme geçilmektedir. Bu bölümde esneklik kavramı açık ve net bir biçimde dillendirilir. Esnekliğin ekonominin doğal akışının bir parçası olduğunu, onun toplumsal, politik ve iktidar ilişkilerinden bağımsız bir özellikler bütünü olarak görülmesi gerektiğini burada görürüz. Bu anlamda esnekliğin kendisi apolitik, teknik ve değerden bağımsız bir olguya indirgenmektedir.

Öncelikle öğrencilerin esneklik tanımlarına yer verilecek ardından Ofis’in hazırladığı bilgilendirme bölümü ele alınacaktır.

5. Hafta dersinin girişinde öğrencilere sorulan, “Sizce kariyer nedir?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında esneklik söyleminin farklı biçimlerde yansıtıldığı görülebilmektedir:

“Bilgi ve deneyim kazanmaktır”(5. Hafta: 1.27 dk.),

“Hayat boyu öğrenmedir”(5. Hafta, 1.35 dk.),

“Aslında kariyeri tanımladığımızda belli bir statüye ulaşma ve devam etmeme gibi algılanıyor ama aslında hayat boyu öğrenme ve uzun süren bir yolculuk olarak tanımlayabilirim ben.” (5. Hafta: 1.40).

Bu tanımlar kendi içinde yeni bilgi ve deneyimlere açık olmayı barındıran bir anlamı gizlemektedir. Belli bir statüye ulaşmak ve orada durmamak, daha üst kariyer basamaklarına tırmanmak ve bunu istemek yeni kariyer anlayışının bir özelliği olarak sunulmaktadır. Bu tanımlar esasında örtük bir biçimde yukarıda belirttiğimiz, Meulders ve Wilkin (1987) ile Mandelbaum’un (1978) esneklik tanımları ile örtüşmektedir. Değişen iş koşullarına göre bireylerin kendilerini ayarlamaları ve koşullara göre hareket edebilme becerisi kazanmaları şeklinde özetlenebilecek bu tanımlar, yeni bilgilere açık olma, öğrenmenin hiç bitmemesi ve belli bir statüye ulaşmakla son bulmayacak bir çalışma anlayışını yansıtmaktadır. Ayrıca, 5. Hafta dersinde, “Sizce kariyer nedir?” sorusuna öğrenciler tarafından verilen cevapların tamamında esnekliği ve rekabeti destekleyen güçlü bir bireyselleşme vurgusu göze çarpar:

kişisel bir yolculuk (5.50 dk.; 6.01 dk.; 6.26 dk.),

kendini keşfedip kendine uygun bir plan yapmak (4.40 dk.),

doğru adımlar atmak,

kişisel hedeflere ulaşmak, kendine uygun bir yol bulmak (2.15 dk.),

yaptığı işte mutlu olmak (2.30 dk.),

hedefe ulaşırken yapılan yatırımlar (2.40 dk.),  
azim, çalışma ve doğru planlamayla iyi gidecek bir serüven  
(2.43 dk.),  
kişiyi öne taşıyacak bütün eylemler (2.53 dk.),  
çalışma hayatındaki kişisel ilerleme ve çalışma ile elde edilen  
kişisel bir başarı (3.20 dk.; 3.34 dk.)  
bireyin kendini her alanda geliştirmek istemesi (6.55 dk.)

KPD'yi hazırlayanlara göre, neoliberal emek rejiminde iş ve kariyer kavramı daha önceki dönemlere göre birbirinden uzaklaşmıştır.

İş, bir insanın emeğinin karşılığını aldığı, geçimini sağlamak için para karşılığında gerçekleştirdiği bir faaliyetken, kariyer; bilgi, beceri ve deneyimleri geliştirmeye dayalı ömür boyu sürecek bir yolculuktur. Dolayısıyla bir insan, iş sahibi olduğunda kariyerinin yalnızca bir basamağındadır. (5. Hafta: 11.00 dk).

Buna göre kişi veya öğrenci yeni işlere, çalışma biçimlerine, statü değişimlerine ve sonraki adımlara hazır olmalıdır; çünkü piyasadaki değişimlerin ne getireceği belli değildir. İşgücü piyasası, bir nevi, değerlendirilmeyi bekleyen fırsatlarla doludur. Yine aynı şekilde bir insan kariyer yolculuğunda pek çok farklı mesleği yapabilir, yapmalıdır da. Bu söylemler bireylerin özellikle *istihdam esnekliği*ne, bununla birlikte *işsel ve sayısal esnekliğe* hazır olmalarını talep etmektedir.

5. haftanın ders içeriğinde, 11. Dakikadan itibaren, kariyer kavramının geçirdiği dönüşüm anlatılmaktadır. Bu içeriğe göre; kariyer kavramı bilgiye sahip olmanın getirdiği gücün iş yaşamında ön plana geçmesi, küresel rekabet ve çalışanların iş hayatındaki beklentilerinin değişmesi gibi birçok sebeple evrim geçirmektedir. Bu noktada aslında geleneksel kariyer anlayışıyla yeni kariyer anlayışı arasında bir ayrım gidebiliriz. Geleneksel kariyer anlayışını bir merdivenin basamaklarını çıkmak olarak düşünebiliriz. Bu merdivenin ne kadar uzun olacağına yani nereye kadar gidebileceğimize ve nasıl gidebileceğimize çalışmakta olduğumuz yer bizim için karar verirdi. Tabi bu anlayış bir taraftan oldukça net ve konforlu. Kariyerimizdeki başarı ise basamakları ne kadar hızlı çıktığımız ve ne kadar çok maaş aldığımızla eş değerdi. Büyüklerimizin “Nerede o eski bayramlar.” dediği gibi, “Ah! Nerede o eski kariyer anlayışı.”(12.00 dk.).

Yukarıdaki uzun pasaj esneklik ile ilgili birden fazla söylemi barındırmaktadır. Öncelikle esnek işgücü piyasalarını doğuran etken enformasyonun artan önemi, küresel rekabet ve çalışanların iş hayatından beklentilerinin değişmesidir. Bu nedenselleştirme Drucker, Toffler, Bell gibi liberal kanatta yer alan düşünürleriyle örtüşmektedir. Özellikle çalışanların beklentilerinin değişmesine yönelik nedenselleştirme esnek çalışma rejiminin çalışanlar tarafından da talep edildiği fikrini yaymakta ve esnekliğe bir üstünlük kazandırma amacı taşımaktadır. İkinci olarak geleneksel kariyer anlayışının hâkim olduğu katı çalışma rejiminde dikey hareketliliğin çalışanların inisiyatifinde olmadığı, bunun esnek çalışma rejimi ile çalışanlara geçtiği belirtilmektedir. Yani esnek işgücü piyasalarında, çalışanlar artık nerede, nasıl, ne uzunlukta çalışacaklarına kendileri karar verebilmektedirler. Bu ifadeler, esnekliğin özgürlükle eşdeğer olduğu yönündeki söylemi yaymakta ve yeniden üretmektedir (İlyas, 2022). Bu uzun pasajın hemen devamındaki ifadeler ise oldukça çarpıcıdır:

Yeni kariyer yaklaşımları bu yaklaşım kadar net, katı ve belirgin bir yol çizmiyor. Aksine çok daha çeşitli seçenekler sunuyor. (12.09 dk.)

Görüldüğü gibi KPD'ye göre yeni iş dünyası, çalışanlara eskisine göre çok daha fazla seçenek sunmaktadır. Piyasa kendimizi gerçekleştireceğimiz çok sayıda iş seçeneği ile doludur. Bu nedenle kendimizi herhangi bir işle özdeşleştirmeye ihtiyacımız yoktur. Katılık, kaçınmamız gereken, geçmişte kalmış, köhne bir değerken; esneklik, peşinde koşmamız, arzulamamız ve kendimizi sürekli bir yolculukta hissedeceğimiz bir varoluş biçimidir. Nitekim KPD, öğrencilere, hızlı değişime ayak uydurmalarını, iş dünyasının eğilimlerini takip etmelerini, gelecekte öne çıkan sektörleri araştırmalarını, iş ve mesleklerle ilgili yayınları takip etmelerini tavsiye etmektedir. (5. Hafta, 24.00 dk.) Fiili duruma baktığımızda ise çalışanların belki de en çok ihtiyaç duyduğu şey, esnekliğin bizi kurtarmayı vaat ettiği netlik, güvence, belirginlik ve katılıktır. Esneklik; bugün seçenek bolluğu, özgürlük ve otonomi olarak değil; çalışanların pek çoğu için seçeneksizlik, belirsizlik, yorgunluk ve tükenmişlik olarak deneyimlenmektedir. Bu çelişki, Furaker'in (2005) potansiyel ve fiili esneklik arasında yaptığı ayrımı hatırlamamıza yol açmaktadır.

## Çalışma Ahlakının Yeni Yüzü: Aidiyet ve Sadakate Yer Yok

Geleneksel iş anlayışı KPD'de, geçmişte kaldığı için küçümsenmektedir. Bunun en açık göstergesi şu ifadelerde gizlidir:

Kariyer yönetiminde geleneksel bakış açısını muhtemelen anne babalarımızın bu konudaki fikirleri sebebiyle biliyorsunuz. Onların zamanında iş yaşamında önemli olan şey, ömürlük iş bulmaktı. Bu fikrin aslında kurumların geleneksel bakış açısına sahip olmaları, sadakate büyük saygı duymaları ve işe alım uzmanlarının istikrar gösterebilecek adaylar aramalarıyla bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz.(15.57 dk.)

KPD'ye göre dünya değişmiştir. Sadakat, ömürlük iş, güvence, istikrar ve işe saygı geçmişte kalmış değerlerdir. Artık sadece fırsatlar, seçenekler ve özgürlük vardır. Küreselleşme, dijitalleşme ve rekabet, kurumların ve bireylerin iş yaşamındaki ihtiyaçlarını değiştirmiştir. Fordist kapitalizmin akılsallık biçimi ve özneleşme pratiği, kurumsal aidiyet ve sadakate gönderme yaparken, esnek kapitalizmin akılsallığı özgürlük, otonomi, bağımsızlık, bireysellik, öz-belirlenim, fırsatları kovalamak ve rekabete hazır olmak üzerine temellenmektedir (Foucault, 2015; Lemke, 2013). Özneleşmenin temel parametresi artık değişmiştir. Söz konusu değişim çalışmaya ilişkin değerleri de dönüşüme uğratmıştır.

Eskiden kuruma sadık olmak bir çalışandan beklenen önemli bir özellik iken kurumlar bunun yerine, çalışanların kendi mesleğine bağlılığının önemli bir ihtiyaç olduğunu fark ettiler. Bu değişimle birlikte özellikle hem kurumlarda hem kişilerde esneklik ihtiyacı doğdu. Ancak bir problem ortaya çıktı. Esneklik, geleneksel kariyer anlayışının tam tersiydi. Esneklik ihtiyacının, kurum ve çalışanların yeni koşullara uyum sağlayabilmesi, değişen dünya karşısında yeni alternatifler üretilmesi anlamında kullanıldığını söyleyebiliriz. (5. Hafta, 12.57 dk.).

Bu pasajda teknolojik yeniliklerin esnek çalışma modellerini zorunlu kıldığı vurgulanmaktadır. Buna göre yeni teknolojiler daha yenilikçi çalışanları talep etmektedir. Disketten CD'ye, CD'den flash belleklere ve oradan bulut teknolojisine uzanan yenilikler buna ayak uyduracak profesyonelleri gerektirmiştir. KPD'de, üretim anlayışındaki dönüşümün

yeni zihniyette çalışanlar gerektirdiği haklı olarak ve doğru biçimde anlatılırken, bu dönüşümün niçin emeğin ucuzlamasına, işsizliğin artmasına, çalışan ücretlerinin düşmesine ve güvencesiz çalışma koşullarına yol açtığına yer verilmemektedir veya bu risklerden hiç bahsedilmemektedir. Bunun yanında güvencesiz iş piyasası ile nasıl mücadele edileceği ve devletin bu konuda ne gibi önlemler alacağından da söz edilmemektedir.

Esnekliğin tarihsel, toplumsal ve ekonomik koşullar dışarıda bırakılarak anlatılması ve bireylerin gündelik hayatlarındaki olumsuz yanlarının tartışılmaması onun fantazmatik bir boyutta işlenmesini doğurmaktadır. Öncelikle teknolojik yeniliklerle, ardından bireylerin bilinçlerinde meydana gelen değişimle doğduğu düşünülen yeni kariyer yaklaşımının, özselci bir perspektifle açıklanması, 1970'lerin ikinci yarısından sonra meydana gelen ekonomik dönüşümü görmezden gelmekte, yeni sermaye birikim rejiminin somut göstergelerini hesaba katmamaktadır. Oysaki Karakitapoğlu Aygün ve İmamoğlu'nun Türkiye'de üniversite öğrencilerinin değer dünyaları üzerine yapmış oldukları çalışmalar (1999; 2002), 1970'lerden sonraki hızlı sosyal değişimin öğrencilerde bireyselci eğilimleri artırdığını; kişisel kazanç ve tatminle özdeş, sosyal güç, başarı ve hazcılığı (hedonizm) baskın hale getirdiğini göstermektedir.

KPD, yeni kariyer anlayışının esnekliği doğurduğunu varsayarken, kariyer planlama sorumluluğunun bireyselleştiğini açık biçimde savunmaktadır. Bunu 5. Haftanın ders videosunda net olarak görürüz:

Esneklik ihtiyacı ile birlikte kişilerin kariyer planlaması bireylerin kendi sorumluluğuna geçmiş oldu ve kariyer artık yalnızca tırmanmak gereken basamaklar olmaktan çıkarak farklı yollarla birleşen kimi zaman farklı merdivenlerin farklı basamaklarından yola devam edilen koca bir parkura dönüştü. Yeni yaklaşımlar ortak olarak kişinin kendi kariyer planlamasını kendi yapması fikrinde birleştiler. Ayrıca yeni kariyer yaklaşımı ile birlikte üç nokta önem kazandı. (13.50 dk.)

Birincisi; kariyer yolunun farklı kurumlarda birden fazla pozisyonda çalışmakla oluşturulabilmesi, yani, farklı alternatifler denenmesi.(14.22 dk.)

İkincisi; kişinin kendisini sürekli güncel tutabilmesi için hayat boyu öğrenmeyi ilke edinmesi. Örneğin geçmişte kara tahtada ders işleyen öğretmenlerin yeni gelişmelerle birlikte akıllı tahtayı kullanmayı öğrenmesi ve derslerini bu yeniliklere



uyarlayabilmesi.(14.39 dk.).

Üçüncüsü; başarı kavramını sadece maaş, terfi gibi dışsal göstergelerle değil kişinin kariyer başarısı hakkındaki kendi görüş ve algısı ile de değerlendirilmeye başlanması. Eskiden başarı kriterleri, “Evi var mı?”, “Arabası var mı?”, “Maaşı ne kadar?”, “Müdür oldu mu?” gibi kriterler iken artık kişinin kendini ne düzeyde başarılı gördüğü de oldukça önemlidir.(15.00 dk.)

Dersler, açık ve yoğun biçimde, ön lisans ve lisans öğrencilerinin kendi kariyerleri üzerine düşünmeleri gerektiğini, bu konuda yalnız olduklarını, çeşitli işlerde çalışırken (birbirinden farklı pek çok iş yerinde çalışacak olmak doğal bir durumdur ve kabul edilmelidir) beceri geliştireceklerini ve tüm bunların tecrübe kazanmak için kaçınılmaz olduğunu anlatmaktadır. “Becerilerinizin ve bilgilerinizin her zaman güncel olması ve alanınız ile ilgili gündem konularını takip etmeniz kariyer yönetimi için oldukça önemlidir. (5. Hafta, 16.48 dk.)

KPD, esnek çalışmanın avantajlarına ve üstünlüğüne işaret ederken 9. Haftada tam zamanlı ve düzenli ücretli çalışan kamu personelleri ile yapılan röportajlar esnek çalışma ile ilgili bazı problemleri yanları açığa çıkarmaktadır. Bilindiği gibi kamu çalışanı olmak Türkiye’de pek çok kişinin öncelikli amacıdır. Çünkü kamu, en başta düzenli bir gelir ve iş güvencesi sunmaktadır. Kamuda da pek çok yerde esnek çalışma biçimleri uygulanırsa da çoğu kamu çalışanı katı bir çalışma anlayışı ile iş görmektedir. Röportajlarda, kamuda çalışmanın avantajının ne olduğu sorulan kişiler şu cevapları vermiştir:

Kamu sektöründe daha az iş stresi ve baskı vardır. Ayrıca burada işinizi daha az stresle yaparsınız. Aynı şekilde daha az rekabet vardır. Bu aynı zamanda bir avantajdır. Çalışma arkadaşlarınızla daha içten ve daha yardımsever bir şekilde çalışmaya devam edebilirsiniz. (9. Hafta, 1. Video, 14.56 dk.).

İş yaşam dengesi benim için çok önemli. Bu noktada, kamuda çalışmak büyük bir avantaj. Çünkü özel sektörde böyle bir imkânınız çok fazla olmuyor. Özellikle kariyerinizin ilk dönemlerinde. Kamuda çalıştığınızda hobilerinize, ailenize, kendinize daha fazla zaman ayırabiliyorsunuz ve bu benim için çok önemli. (9. Hafta, 1. Video, 15.24).

Kamunun olanakları çok fazla, yani ulusal, uluslararası

ajanslarla işbirliği içinde... Aynı zamanda doktora veya yüksek lisans çalışmalarına devam edebiliyorsunuz. Özel sektörde izin bile vermiyorlar ama burada bize eğitim almamız konusunda teşvik ediyorlar. (9. Hafta, 1. Video, 16.14).

Derslerdeki iç çelişki sadece esneklik ve istikrar (ya da katılık) arasında gözlemlenmemektedir. 2. Hafta videosunda öğrencilerden kendilerini tanımları, kişilik özelliklerini keşfetmeleri beklenmektedir. Kişilik, *“bireyin davranışlarına süreklilik getiren, bireyin kendine özgü davranmasını sağlayan, görece kalıcı özellikleri ve özgün nitelikleridir”* (2. Hafta, 2. Video, 1.57) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımda belli statik durumlara vurgu yapılırken ve her bireyin biricik ve kendine özgü olduğu belirtilirken ilerleyen derslerde öğrencilere, değişen koşullara uyum sağlamaları, iş dünyasının eğilimlerine göre hareket etmeleri ve öne çıkan mesleklere yönelmeleri tavsiye edilir. Yani öğrenciler bir yandan kendine özgü olmalı ve işverenlerin dikkatini çekmeli ama yeri geldiğinde başka bir kişiye dönüşebilmelidir. 10. Hafta videoları farklı sektörlerde çalışan meslek elamanları ile yapılan röportajlardan oluşmaktadır. Bu videoların pek çok yerinde kolay adapte olmanın (Örneğin 3. Video, 17.53 dk. ve 20.47 dk.) öneminden bahsedilmektedir. Kolay adapte olmak ise bir nevi fonksiyonel esnekliğe gönderme yapar. Dolayısıyla iş piyasasına hazırlanan üniversite öğrencilerine farklı işlerde ve farklı görevlerde yer alabileceklerine ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Özetle, KPD, öğrencilerden yeni gelişmelere adapte olmalarını beklemektedir. İşgücü piyasasında onları sayısız seçeneğin beklediği, işletme aidiyeti ve kurumsal sadakatın gereksiz olduğu ve bireyselliklerini artırmaları gerektiği anlatısını yayılmaktadır.

Bitmeyen bir yolculuk olarak kariyer, bu anlamda, bireysel yeterlilikler ve kararlar ile inşa edilir. Fırsatların ve ödüllerin bireyselleştirilmesi riskleri de bireyselleştirir. Neoliberal söylemin yapı taşı, esnek olmayanların işsizliğe ve yoksulluğa düşüklerinde sorumlulaştırılması ve cezalandırılmasıdır. Neoliberal düzende işsizlik ve yoksulluk değil işsizler ve yoksullar vardır. Esnek piyasalara adapte olabilenler, kendilerini geliştirebilenler, kalifikasyonlarını artıranlar elbette iş bulabilirler. Bunu başaramayanların insan sermayelerini ve istihdam edilebilirliklerini artırarak piyasada yer almaları beklenir. Sistem bireyleri başarılı ekonomik özneler ve başarısız ekonomik özneler olarak ikiye ayırmıştır (Coşkun, 2019).

## Sonuç

Her ekonomik sistemin kendine özgü bir kariyer yönetim anlayışı vardır. Neoliberal kariyer yönetimi kendisinden önceki sistemlerden; esnekleşmeye, bireysel becerilerin artırılmasına, yaşam boyu öğrenmeye, kendini geliştirmeye, işletme aidiyetinin gereksizliğine, kurumsal sadakatin yersizliğine, rekabete, fark yaratmaya, girişimcilğe, ömür boyu aynı işi yapmanın gereksizliğine, risk almaya, maceracı bir ruha sahip olmaya ve daha çok kazanmaya yaptığı vurgu ile ayrışır. Bu nedenle kariyer rehberliği, içinde yaşanan ekonomik sistemin özelliklerini yansıtır; değerden bağımsız değildir, politik ve ideolojik bir disiplindir.

Neoliberal ekonomideki istihdam ilişkilerini yansıtan en iyi kavram belki de esnekliktir. Esnek işgücü piyasası, istihdam ilişkilerine giren işçiler ve işverenler için farklı avantaj ve dezavantajlar üretir. Çalışanlar için sorun yaratacak biçimde inşa edilen esnek istihdama yönelik rızasının üretilmesi ise neoliberal politik ekonominin bir başka boyutudur. Rıza üretimi tam da sistemden mustarip olacakların onayını almayı ve hatta üretmeyi amaçlar. Neoliberal hegemonya, bireylerin, iktidarın ürettiği söylemleri kullanarak kendi özneleşme deneyimlerini inşa etmeleri ile tamamlanır.

Dünyanın geri kalanında olduğu gibi Türkiye'de de esneklik, çalışanlar için güvencesizlik, belirsizlik, çalışma ve yaşam standartlarında gerileme ile gelir kayıplarına yol açarken, işverenlerin lehine işleyen bir istihdam rejimi yaratmıştır. Bununla birlikte esnekliğin söylemsel inşasında, çalışanlar için özgürlük, yeniliklere açık olmak ve kendini geliştirmek gibi değerler ön plana çıkartılmaktadır. KPD, yukarıda gösterdiğimiz gibi, birtakım yasal düzenlemeler ve fiili uygulamalarla yerleşik hale getirilmiş esnek çalışma rejiminin, söylemsel inşasında kullanılan bir araçtır ve devletin neoliberal çalışma ilişkilerine yönelik yaklaşımını gözler önüne sermektedir. KPD, bu anlamda, esnek çalışma rejiminin ürettiği belirsizlik, işsizlik, istikrarsızlık, yoksulluk ve güvencesizliği göz ardı edip önlisans ve lisans öğrencilerinin fantazmatik bir takım değerleri içselleştirmesi için çalışmaktadır. Bunun neticesinde öğrencilerden neoliberal özneleşme anlatılarını içselleştirmeleri beklenmektedir. Başka bir deyişle KPD, neoliberal esnekliğin teorik ve pratik hedeflerinin hayata geçirilmesi için önemli bir ideolojik işlevselliğe haiz olarak değerlendirilebilir. Türkiye'deki üniversitelerde dolaşıma sokulan KPD, bir yandan esnek emek rejiminin üretmiş olduğu çelişkileri mistifiye ederek birikim rejimine yönelen olası muhalefete karşı rıza üretmekte, diğer yandan iş gücünü, emek rejiminin esnek yapısına uyumlu hale getirme işlevi görmektedir.

KPD’ye yönelik gerçekleştirdiğimiz içerik analizinde, neoliberal esneklik söyleminin bir parçası olan bireyselleşme, seçim özgürlüğü, işgücü piyasasındaki ani değişimleri kabullenme ve buna uyum sağlama, sık iş değiştirmeyi doğal bir gelişme ve fırsat olarak görme, işletme aidiyeti ve kurum sadakatini önemsememe gibi değerlerin yoğun biçimde işlendiği tespit edilmiştir. Yeni çalışma dünyasına ait bu değerlerin, esnek işgücü piyasalarının yarattığı olumsuz koşullar göz ardı edilerek sunulması, KPD’nin neoliberal söylemin bir taşıyıcısı olduğunu göstermektedir. Bu anlamda çalışmamız, “kişisel özelliklere uygun meslek seçimi” perspektifinin yetersizliğini ve yarattığı riskleri ortaya koymakta, kariyer yönetimi çalışmalarında yeni bir bakış açısına ve boyuta ihtiyacımız olduğunu savunmaktadır.

Öğrencilerin neoliberal kariyer planlama söylemine maruz kalarak özneleşme deneyimlerini buna göre inşa etmeleri, güvencesiz çalışma rejimine maruz kalmalarına, yaşayacakları olumsuz durumlarda kendilerini suçlamalarına yol açacaktır. Günümüzde işsiz olmak, işten kovulmak, uzun çalışma saatlerine maruz kalmak, iş-yaşam dengesini kuramamak, güvencesizlik, düşük ücretlere çalışmak veya mutsuz olduğu bir işi yapmak, ekonomi ile ilgili karar alıcıların tercihleriyle değil; yeterince esnek olmamakla, gelişmeleri takip etmemekle, değişen koşullara uyum sağlamamakla, akışkan iş piyasasına ayak uydurmamakla ve değişimleri kabullenmemekle açıklanmaktadır. Bu da bireysel bir tükenişe yol açmaktadır.

Bu çalışmada amacımız esnek çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılmasını teklif etmek değildir. Esneklik, işgücü piyasasının kaçınılmaz bir gerçeğidir. Kendi başına iyi ya da kötü olarak değerlendirilemez. Esnekliği tehdit haline getiren şey onun sermaye sınıfının elinde daha fazla artı-değere el koymak için kullanılmasıdır. Türkiye, kayıt dışı istihdamın, düşük ücretlerin, düşük emekli aylıklarının, güvencesiz çalışma biçimlerinin, uzun çalışma saatlerinin, yetersiz sağlık ve iş güvencelerinin ve yüksek genç işsizliği oranının gözlemlendiği bir ekonomiye sahiptir. Çalışma biçimlerini ve ilişkilerini düzenlemeden, çalışanları esnek bir çalışma dünyasına sokmak, genç işgücüne bu anlatılarla yaklaşmak büyük hayal kırıklıkları yaratacaktır. Var olan becerileri geliştirme, yeni beceriler edinme, kendini gerçekleştirme, girişimcilik, eğitim programlarına katılma, yeni iş deneyimlerine açık olma, akışkanlık, esneklik, yarı-zamanlı çalışma ve bireysel kariyer planı yapma gibi yeni değerlerin kendisinde bir sorun yoktur; esas üzerinde durulması gereken, çalışanları koruyacak yasal düzenlemeleri geliştirmek, her bireyin

istihdam öncesi ve sonrası koşullardan eşit biçimde yararlanmasını sağlamak ve bölüşüm ilişkilerini düzenlemektir.

Esnek çalışma biçimlerinin yarattığı sömürü ve dezavantajlar, elbette öncelikle, çalışanların örgütlü mücadelesi ve bu mücadelenin politik alanı dönüştürmesi ile ortadan kaldırılabilir. Bu sayede esnek çalışma, çalışanlar için bir tehdit olmaktan çıkarak daha insanca yaşamının aracına dönüşebilir. Çözüm önerileri geliştirmek bu makalenin boyutlarını elbette aşmaktadır. Bununla birlikte bölüşüm ilişkilerini düzenleyecek yasal yaptırımlar, transfer gelirlerinin artırılması; esnek çalışanların iş, gelir, sağlık, yıllık izin ve emeklilik gibi güvencelere kavuşturulması ilk akla gelen adımlardır.

## **Extended Summary**

### **Introduction**

Flexibility defines as production actors adjust their capacities according as changing circumstance. The concept usually is perceived loaded with positive value. Flexibility, however, can consist of different meanings for employees and employer or cover different advantages and disadvantages for both. While employers decrease the production costs, and increase their advantages thanks to flexible working regime, employees bounce from place to place in insecure working circumstance. Flexibility, thus, is not non-ideological phenomenon, and mostly causes applications served capitalists' interest.

Career management politics also have been affected by neoliberal economy. While career management applications was interested in unemployment, migration, education, poverty, inequality, working class, and disadvantaged groups in the 80s', the subjects have slided to topics like self-improvement, communication abilities, career choices for last four decades. In order to construct the neoliberal individualism and flexibility as dominant discourse have been used much mechanism. The most important one is, of course, education institutions.

This article aims to show how the neoliberal flexibility discourse is reproduced and glorified by the Career Planning Course. The Career Planning Course is taught to serve information regarding how they will plan and form their career to undergraduates in Grade one, as compulsory sessions. We claim that these courses don't just reveal the ways of career planning, but also serve to collect the undergraduates around the neoliberal flexibility discourse and impose the neoliberal values on them. In this sense,

the Courses work as the ideological apparatus served to justify the flexibility discourse.

In this research, in which the critical discourse analysis technique was used, the content analysis of the Courses spreaded 14 weeks was made and the indicators of flexibility in the texts were investigated. The flexibility was investigated in the codes that are the *adaptation to the changing circumstance, the freedom of choice, making individuals responsible, underestimating the working ethics, and belonging.*

## **Flexibility, Potentials and Actual Facts**

When flexibility was discussed in the early days, Liberals defended it because it increased employees' power and responsibilities. According to them, flexibility ensures job rotation and obtaining new skills, boosts skills of problem-solving, makes employees more active, offers employees to adjust working hours whatever they want, provides opportunities to them in terms of work-life balance, and promises more income for all workers. It, however, has disappointed all aspects. Moreover, it has left most employees defenseless and insecure with the effect of developments such as contraction, shrinkage, and crisis. Under these conditions, flexibility has brought about more working workload, work and income insecurity, and dispossession and precarization. The difference between promises and offers that are served by flexibility, determines the doze of critics against it. Thus, there is a big difference between potential flexibility and actual flexibility.

## **Neoliberalism and Career Planning Approach after the 2000s' in Turkey**

Neoliberalism has transformed emancipatory career planning thinking into individualized career management. Career guidance worked for poverty, unemployment, refugees, social inclusion, and disadvantaged groups until the 90s'. However, later, it has adopted new values such as entrepreneurship, flexibility, individualism, human capital, employability, and self-development. Economic and social disadvantages have not been taken into account. These have been accepted as things that will correct themselves in the course of the operation of the market.

Neoliberal economic policies have affected employment processes and career approaches in Turkey last four decades. The flexible labor regime has got to individualism, entrepreneurship, self-development, and human

capital coming into prominence. Career Planning Courses by universities and Turkish Labor Institutions inform undergraduates and people about careers. Who organize the Courses claim they want to help undergraduates and people with career choices. According to us, the Courses also benefit to spread the neoliberal labor values mentioned above. For this purpose, we did a critical discourse analysis of the Career Planning Course that was studied at universities as a compulsory session in Turkey. The Career Planning Course prepared by Presidential Human Resources Office consists of sessions of 14 weeks. The Courses have stable contents and aim to direct lecturer. As such, the Courses reflect the legal ideas of the State regarding both career approaches and the employment regime.

## **Findings and Conclusion**

As a result of the analysis, we saw that flexibility, changing jobs frequently, and being open to new experiences were emphasized in the Career Planning Courses. Moreover, the cause of the flexibility was shown globally competition, technological development, and employees' expectations. This causation spreads the idea that flexible working is employees' demand. Courses underestimate solid working regime due to hindering upward mobility and claim that flexible working gives chance to employees to climb up. Risks, insecurity, unemployment, precarization, however, are never mentioned in the Courses. Working and career are a journey. According to this, employees choose where they work, how much to work, and their pay. Flexibility is an abundance of options.

It has no land for belonging and loyalty in the new working world. Flexible capitalism consists of freedom, autonomy, boundless, individualism, competition, and chasing opportunities. While institutional loyalty was an important value once upon a time, corporations have discovered the importance of job loyalty. New technologies and management models demand anymore self-renewing employees. We found a lot of such expressions in the Course contents.

Additionally, the Courses presume that career planning turns into an individual's responsibility together with flexibility obligation. The new approach demands from individuals to make career plans by themselves. For this, individuals have to keep themselves updated and should adopt life-long learning. Moreover, the achievement is no longer evaluated by salary and promotion but career success is about personal perception. In short, it is important that a person saw self to what extent success.

As conclude, it was seen that the flexibility discourse was intensely represented, reproduced, and glorified along the Courses. However, it was seen that, it was not mentioned to precarization, unemployment, insecure and low-paid working conditions.

That undergraduates construct their own subjectivation experience by being exposed to neoliberal flexibility discourse will lead to blaming themselves and being supposed to an insecure working regime. Today, being unemployed, getting fired, being exposed to long working hours, not achieving work-life balance, precarization, working for low wages, or doing the job unhappily are associated with not being flexible enough, not following the developments, not adopting the changing conditions, not keeping pace with the liquid working market, and not accepting the changes. What needs to be done, however, is to build a working regime that both secures the employees and creates flexible working conditions. The way to do this is to regulate the distribution relations.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Çalışma herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek bir kurum veya kişi bulunmamaktadır

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığı gibi yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması yoktur.



## KAYNAKÇA

- Acar, R. & Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrencinin Başarısı Üzerindeki Etkisi: Sbmyo Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 301-314 . DOI: 10.20875/makusobed.316449
- Albo, G. (2009) The Crisis of Neoliberalism and The Impasse of The Union Movement, **Devolopment Dialogue**, 51(51), 119-131.
- Alvaredo, F., Chance, L., Piketty, T., Saez, E. Ve Zucman, G. (2019) **Dünya Eşitsizlik Raporu** (çev. H. K. Cimitoğlu), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Atkinson, J. (1984) “Manpower Strategies for Flexible Organisations”, **Personel Management**, 16, 28–31.
- Atkinson, J. (1987) “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties”, **Labour and Society**, 12(1), 87–105.
- Atkinson, J. Ve Meager N. (1986) **Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs**, London: National Economic Development Office.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) **AKP’li Yıllarda Emegın Durumu**, İstanbul: Yordam Yayınları.
- Bauman, Z. (2000). Akışkan Modernite (çev. S. O. Çavuş), İstanbul: Can Yayınları.
- Belek, İ. (1999) **Postkapitalist Paradigmalar**, İstanbul: Sorun Yayınları.
- Bell, D. (1973) **The Coming of Postindustrial Society-A Venture in Social Forecasting**, New York: Basic Books Inc.
- Bengtsson, A. (2018) “Rethinking Social Justice, Equality and Emancipation An Invitation to Attentive Career Guidance”, T. Hooley, R. G. Sultana Ve R. Thomsen (der.) **Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism Volume 1—Context, Theory and Research** içinde, New York: Taylor&Francis, 256-267.
- Blustein, D. L. (2017) “Integrating Theory, Research, And Practice: Lessons Learned from the Evolution of Vocational Psychology”, J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, . . . J. G. Lenz (der.), **Integrating Theory, Research, And Practice in Vocational Psychology: Current Status and Future Directions** içinde, Tallahassee, FL: Florida State University, 179–187. doi:10.17125/svp2016.ch19
- Boje, T. P. Ve Furaker, B. (2003) **Post-Industrial Labour Markets Profiles of North America and Scandnavi**, New York: Routledge.

- Bora, T., Ve Erdoğan, N. (2021) "Cüppenin, Kılıcın ve Kalemın Mahçup Yoksulları" Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar", T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan Ve İ. Üstün (der.), "**Boşuna mı Okuduk?**" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 13-44.
- Boratav, K. (2006) **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2005**, Ankara: İmge Kitabevi.
- Boyer, R. (1987) Labour Flexibilities: Many Forms, Uncertain Effects. **Labour and Society**, 12 (1): 107–29.
- Cappelli, P., L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman, Ve Useem M. (1997) **Change at Work**, New York: Oxford University Press.
- Coşkun, B. (2019) **Neoliberal İktidar ve Özne Foucault'nun İzinde Güncel Bir İnceleme**, İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Çelik, A. (2015). "Turkey's New Labour Regime Under the Justice and Development Party in the First Decade of the Twenty-First Century: Authoritarian Flexibilization", **Middle Eastern Studies**, 51:4, 618-635, DOI: 10.1080/00263206.2014.987665
- Çelik, A. (2019). Çalışma İlişkilerinde Esneklik ve Kuralsızlaşma: 1980'den 2010'a. A. Makal (der.), Çalışma İlişkileri Tarihi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çivilidağ, A. (2021). **Kariyer Danışmanlığı**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Daldal, Ş. (2016) "Neoliberalizm, Finansallaşma Ve Emek Piyasaları", **Journal Of Emerging Economies And Policy**, 1 December, 85-104.
- Demir, İ. (2018) **Akışkan Modernite Çerçevesinde Türkiye'de Çalışma Ahlakının Dönüşümü**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi. Ankara.
- Dictionary, Cambridge English. (2022) **Career Definition and Meaning**, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career>
- Dictionary, Collins English. (2022) **Career Definition and Meaning**, <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/career>
- Drucker, P. (1994) **Kapitalist Ötesi Toplum** (çev. B. Çorakçı), İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Ece, Ş. & Esen, E. (2017). Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi . **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 123-146. DOI: 10.4026/isguc.346283

- Esmer, Y. & Pabuçcu, H. (2019). Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı . **İzmir İktisat Dergisi**, 34 (1) , 111-124 . DOI: 10.24988/ije.2019341835
- Fairclough, N. (1995) **Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language**, New York: Lonman Publishing.
- Felstead, A., Ve Jewson, N. (1999) “Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues”, A. Felstead, Ve N. Jewson, **Global Trends İn Flexible Labour** içinde, Basingstoke: Macmillan Press, 1-20.
- Foucault, M. (1982) “Subject and Power”, **Critical Inquiry**, 8 (4), 777-795.
- Foucault, M. (1993) **Cinselliğin Tarihi I** (çev. H. Tufan), İstanbul: Afa Yayınları.
- Foucault, M. (2015) **Biyopolitikanın Doğuşu College de France Desleri (1978-1979)** (çev. A. Tayla), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Friedman, G. (2014). “Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy”, **Review of Keynesian Economics**, 2(2): 171–188.
- Furaker, B. (2005) **Sociological Perspectives on Labor Markets**, New York: Palgrave Macmillian.
- Furaker, B., Hakansson, K., Ve Karlsson, J. Ch. (2007) **Flexibility and Stability in Working Life**, New York: Palgrave Macmillian.
- Gieselberger, H. (2017) **Büyük Gerileme** (Çev. M. Şahin, A. Biçen, A. N. Bingöl, O. Kılıç), İstanbul: Metis Yayınevi.
- Gorz, A. (1995) **İktisadi Aklın Eleştirisi Çalışmanın Dönüşümleri/Anlam Arayışı** (çev. I. Ergüden), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gorz, A. (2001) **Yaşadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri** (çev. N. Tural), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Göz F. , Gürbüz K. (2010) Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin! **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, 8(2): 82-87. Gutowski, Ellen R., Blustein, David L., Kenny, Maureen E. Ve Erby, Whitney (2021) “The Decline of Decent Work in the Twenty-First Century: Implications for Career Development”, P. J. Robertson, T. Hooley Ve P. McCash (der.) **The Oxford Handbook of Career Development** içinde, UK: Oxford University Press, 23-34

- Güldü, Ö. Ve Ersoy Kart, M. (2021). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 72(2), 377-400.
- Güllüpınar, F. (2017) “Kamusalığın Çöküşü ve Bireyin Sorumlulaştırılması Olarak ‘Yaşam Boyu Öğrenme’: Eğitim ve İstihdam Politikalarının Eleştirisine Bir Katkı”, **Amme İdaresi Dergisi**, 50(1), 67-84.
- Hage, J. Ve Powers, C. H. (1992) **Post-Industrial Lives, Roles and Relationships in the 21st Century**, USA: Sage Pub.
- Hall, D. T. (1996). “Protean Careers of the 21st Century”, **The Academy of Management Executive**, 10(4), 8-16.
- Hammer, M., Ve J. Champy (1993) **Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution**, New York: Harper.
- Hardt, M., Ve Negri, A. (2004) **Çokluk: İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi** (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Harvey, D. (1997) **Postmodernliğin Durumu** (çev. S. Savran), İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Harvey, D. (2015) **Neoliberalizmin Kısa Tarihi** (çev. A. Önacık), İstanbul: Sel Yayıncılık
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016) “Career guidance for social justice”, **In Journal of the National Institute for Career Education and Counselling**, 36(1). <https://doi.org/10.20856/jnicec.3601>
- Hooley, T., Sultana, R. G., Thomsen, R. (2018) **Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism**, New York: Routledge.
- Irving, B. A. (2010) “(Re)constructing career education as a socially just practice: An antipodean reflection”, **International Journal for Educational and Vocational Guidance** içinde, 10, 49–63. doi:10.1007/s10775-009-9172-1
- İlyas, Ö. (2022) **Freelance Emek Ofissiz Çalışmanın Sınıfsallığı**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- İmamoğlu, E. O., Ve Karakitapoğlu Aygün, Z. (1999) “1970’lerden 1990’lara değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 14, 1–22.
- Jonsson, D. (2007) “Flexibility, Stability and Related Concepts”, B. Fraker, K. Hakansson, Ve J. Ch. Karlsson (der.) **Flexibility and Stability in Working Life** içinde, New York: Palgrave Macmillian, 30-41.
- Karakitapoğlu Aygün, Z., Ve İmamoğlu, E. O., (2002) “Value Domains of Turkish Adults and University Students”, **The Journal of Social Psychology**, 142(3), 333–351.

- Karlsson, J. Ch. (2007) “For Whom Is Flexibility Good and Bad? An Overview”, B. Fraker, K. Hakansson, Ve J. Ch. Karlsson (der.) **Flexibility and Stability in Working Life** içinde, New York: Palgrave Macmillian, 18-29.
- KariyerRehberi. (2007). **Kariyer Planlama Nasıl Yapılmalıdır?** kariyer.net: <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/kariyer-planlama-nasil-yapilmalidir/> (6.12.2007)
- Kazgan, G. (2006) **Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kepenek, Y. (2012) **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kolektif. (2023). **Kariyer İçin Adımlar**, Ankara: Türkiye Enformasyon Bürosu Yayınları.
- Mandelbaum, M. (1978) **Flexibility in Decision Making. An Exploration and Unification**, Toronto: Department of Industrial Engineering, University of Toronto.
- Marx, K. (2017) **Kapital I. Cilt** (çev. M. Selik, Ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Mazzucato, M. (2019) **Her Şeyin Değeri Küresel Ekonomide Üretenler ve El Koyanlar** (çev. E. Soğancılar), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- McCash, P.; Hooley, T., Ve Robertson, P. J. (2021) “Introduction: Rethinking Career Development”, P. J. Robertson,; T. Hooley, Ve P. McCash (der.), **The Oxford Handbook Career Development** içinde, UK: Oxford University Press, 1-22.
- Meulders, D. Ve Wilkin L. (1987) “Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept”, **Labour and Society**, 12(1): 3–17.
- Milanovic, B. (2018) **Küresel Eşitsizlik Küreselleşme Çağı İçin Yeni Bir Yaklaşım** (çev. M. Uzbay, M. Pirili), Ankara: Efil Yayınları.
- Merriam-Webster. (2022) **Career Definition & Meaning**, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/career>
- Neuman, W. L. (2012) **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar-2** (çev. S. Özge), İstanbul: Yayın Odası.
- OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development). (2004) **Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap**, <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

- Özkanan, A., Acar, O. K., Çıragöz, M. B. (2022). “Kariyer Yönetimine Bıçılan Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme”, *BŞEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-18.
- Öztemel, K. (2022). **Kariyer Planlama ve Geliştirme**, Ankara: Pegem Akademi
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2012). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(60), 1-60.
- Piketty, T. (2021) **Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital** (çev, H. Koçak), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Piore, M.J., Ve C.F. Sabel (1984) **The Second Industrial Divide Possibilities for Prosperity**, New York: Basic Books.
- Pyke, F., Ve W. Sengenberger (1992) **Industrial Districts and Local Economic Regeneration**, Geneva: International Labour Organisation.
- Regini, M. (2000). “The Dilemmas of Labour Market Regulation.” In **Why Deregulate Labour Markets?**, G. E. Andersen and M. Regini (Eds). Oxford: Oxford University Press, 11–29.
- Robertson, P. J., Hooley, T., Ve McCash, P. (2021) **The Oxford Handbook of Career Development**, UK: Oxford University Press.
- Rifkin, J. (1995) **End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era**, New York: G.G. Putnam’s Sons.
- Sayer, A. (1989) “Postfordism in Question”, *IJURR*, 13, 666-693.
- Sayer, A., Ve R. Walker (1992) **The New Social Economy. Reworking the Division of Labour**, Cambridge: Blackwell.
- Sennett, R. (2008) **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Siho, N. (2020) “Cognitive capitalism, free labor, and financial communication: A critical discourse analysis of social media IPO registration statements”, *Information Communication and Society*, 23(3), 420-436.
- Standing, G. (1999) **Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice**, London: Macmillan Press and New York: St Martin’s Press.
- Standing, G. (2002) **Beyond the New Paternalism. Basic Security as Equality**, London: Verso.
- Standing, G. (2015) **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf** (çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınevi.

- Stiglitz, J. E. (2014) **Eşitsizliğin Bedeli Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?** (çev. O. İşler), İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Storper, M. ve Scott, A. J. (1990) "Work Organization and Labor Markets in an Era of Flexible Production", **International Labor Review**, 129(5), 573-591.
- Sultana, R. (2014) "Career guidance for social justice in neoliberal times", G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, Ve T. Watts (der), **Handbook of career development. International perspectives** içinde, Springer Science+Business Media, LLC. 317–331.
- Sultana, R. G. (2017) "Anchoring Career Guidance in the Mediterranean? R. G. Sultana (der), **Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region** içinde, Rotterdam, The Netherlands: Sense. Thomsen, 3–18.
- Sultana, R. G. (2018) "Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State", T. Hooley, R. G. Sultana and R. Tomsen (der.), **Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism Volume 1-Context, Theory and Research** içinde, New York: Taylor&Francis, 63-76.
- Temiz, H. E. (2004) "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması" **Çalışma ve Toplum**, 2(2), 55-80.
- Toffler, A. (1981) **Üçüncü Dalga** (çev. A. Seden), İstanbul: Altın Kitaplar.
- Türkiye İş Kurumu. (2022). **Kariyer Planlama Eğitim Videoları -1 (Kariyer Planlama Süreci)**, <https://www.youtube.com/watch?v=-i-dx4BwWNA&t=244s>
- Usami, K. (2010). "Introduction: Transformation of Employment and Social Security in Newly Industrializing Countries: Problems and Analytical Concepts", K. Usami (der.) **Non-Standard Employment under Globalization Flexible Work and Social Security in the Newly Industrializing Countries** içinde, London: IDE JETRO
- Van Dijk, T. A. (1993). "Principles of Critical Discourse Analysis", **Discourse & Society**, 4(2), SPECIAL ISSUE: Critical Discourse Analysis, pp. 249-283.
- Voloşinov, V. N. (2001). **Marksizm ve Dil Felsefesi** (çev. M. Küçük), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Zeytinoglu, E. (2012) "Çalışma Barışına Katkısı Olacak Bir Sistem: Esneklik", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 22(11), 157-175.

