

ÇOCUK GELİŞİMİ BÖLÜMÜ OKUYAN ÖĞRENCİLERİN "MEMURİYET" KAVRAMINA İLİŞKİN METAFORİK ALGILARI

Ebru YAZICI¹

Medera HALMATOV²

1. GİRİŞ

Toplumsal yapılar içerisinde kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlayan en önemli unsur, kuşkusuz kamu personelidir. Türkiye gibi bürokratik geleneği köklü olan ülkelerde, memuriyet kavramı yalnızca bir istihdam biçimi değil, aynı zamanda sosyo-kültürel bir kimlik ve statü göstergesi olarak da kabul edilmektedir. Memuriyet; toplumun farklı kesimleri tarafından saygın, güvenilir ve "geleceği garanti altına alınmış" bir meslek olarak algılanmış, uzun yıllar boyunca özellikle dar ve orta gelirli ailelerin çocukları için bir hedef haline gelmiştir (Yıldız, 2020, s. 98). Geçmişte memuriyet, toplumların en saygın mesleklerinden biri olarak kabul edilirdi. Devletle doğrudan ilişkili olmak, kamu gücünü temsil etmek ve halkın ihtiyaçlarını karşılamak, memura hem toplumsal prestij hem de kişisel bir statü kazandırıyordu.

Memuriyet, devletlerin organizasyon yapılarının bir yansıması olarak tarihsel süreçte evrilmiş, özellikle modern

¹ Yüksek lisans Öğrencisi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çocuk Gelişimi Anabilim Dalı, yazici.ebruu11@gmail.com, ORCID: 0009-0000-3080-4673.

² Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, medera.halmatov@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6549-0432.

toplumlarda kamu hizmetlerinin omurgasını oluşturan bir yapı haline gelmiştir. Toplumların organize olmasıyla birlikte ortaya çıkan yönetsel ihtiyaçlar, belirli kişilerin kamusal görevleri yerine getirmek üzere istihdam edilmesini zorunlu kılmıştır. Tarih boyunca değişen yönetim biçimlerine paralel olarak memuriyetin biçimi, işlevi ve algısı da farklılık göstermiştir (Heper, 2001). İlk yazılı yasaların görüldüğü Mezopotamya’da ve Antik Mısır’da kamu görevlileri, yönetici sınıfın uzantısı olarak kamu düzenini sağlamak, vergileri toplamak ve adaleti uygulamakla yükümlüydüler (Gellner, 1994). Roma İmparatorluğu’nda ise memuriyet kurumsal bir yapıya kavuşmuş, farklı görevler için ayrı memur sınıfları ortaya çıkmıştır. Bu yapılar, modern bürokrasinin temellerini oluşturmuştur. Osmanlı İmparatorluğu’nda memuriyet, klasik dönemden itibaren merkezi otoritenin taşraya yansımını sağlayan en önemli araçlardan biri olmuştur. Sadaret makamından kazalara kadar uzanan geniş bir idari hiyerarşi içinde, memurların hem yönetim hem de halkla ilişkilerde kritik roller üstlendiği görülmektedir. Osmanlı bürokrasisi, kalemiyeden gelen geleneğiyle bürokratik profesyonelleşmenin örneklerinden biri olarak değerlendirilebilir (İnalçık, 1973).

Osmanlı’dan Cumhuriyet’e geçişle birlikte kamu personeli sisteminde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Tanzimat Fermanı (1839) ile başlayan modernleşme süreci, kamu görevlerinin tanımlanmasında merkezi bir rol oynamıştır (Yılmaz, 2020). Cumhuriyet Döneminde Memuriyetin Yeniden Yapılandırılması 1923 yılında Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte kamu yönetimi, laik ve hukuka dayalı bir temele oturtulmuştur. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, memuriyetin yasal çerçevesini belirlemiş ve kamu görevlilerinin hak, görev ve sorumluluklarını net biçimde tanımlamıştır (Küçük, 2007). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 128. maddesine göre, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu

tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” (T.C. Anayasası, 1982, m. 128). Bu maddeye göre memurlar, kamu hizmetlerinin süreklilik ve devlet adına yürütülmesi açısından kilit aktörlerdir. Anayasa, memurluğu sadece bir meslek değil, kamu hizmetinin asli taşıyıcısı ve temsilcisi olarak tanımlar. Bu görev tanımı, memuriyetin yalnızca teknik veya idari bir iş değil; anayasal bir yükümlülük olduğunu da ortaya koymaktadır. Ayrıca bu dönemde memuriyet, toplumsal statü ve prestij anlamında da önemli bir konuma sahip olmuştur. Eğitimli bireylerin kamu sektörünü tercih etmesi, memuriyetin bir tür toplumsal yükselme aracı olarak görülmesine yol açmıştır (Szyliowicz, 1991). Antik çağlardan günümüze kadar uzanan bu yolculuk, memuriyetin sadece teknik bir görev değil, aynı zamanda toplumsal değerler sistemi içinde konumlanan bir yapı olduğunu göstermektedir. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan "Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2024 4. Çeyrek" raporunda 3.479.620 kadrolu personel (memur, hâkim/savcı, öğretim elemanı) istihdam edilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Memur alımları farklı dönemlerde alınmaya devam ettiği için kesin bir sayı vermek mümkün değildir. Toplama bakıldığında ise bu sayı kat ve kat daha fazladır. Bu da bize topluma verilmesi gereken çoğu hizmetin memurlar tarafından verildiğine işaret etmektedir.

Bu çalışmada, çocuk gelişimi bölümü öğrencilerinin memuriyet kavramına ilişkin algıları metaforlar yoluyla incelenmiş ve bu kavramın bireylerin zihnindeki çağrışımları analiz edilmiştir. Böylece bireysel ve toplumsal düzeyde memuriyet kavramının ne şekilde içselleştirildiği, nasıl idealleştirildiği ya da eleştirildiği gibi çok boyutlu veriler elde edilecektir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, önlisans ve lisans düzeyinde eğitim gören çocuk gelişimi bölümü öğrencilerinin memuriyet kavramına ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlandığı için nitel araştırma kapsamında olan fenomenoloji deseninde gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji, geniş anlamı ile kuramsal bir görüş açısı olup yüzeysel değerinden (face value) kazanılan doğrudan deneyimi araştırır (Balcı,2009). Metaforlar, bireylerin soyut kavramları anlamlandırmak için kullandığı güçlü zihinsel araçlardır (Lakoff & Johnson, 1980). Özellikle eğitim ve sosyal bilimlerde metafor analizi, bireylerin düşünsel yapılarını keşfetmek için etkili bir nitel yöntemdir.

3. ÖRNEKLEM

Nitel olarak desenlenen araştırmanın katılımcılarını, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi 2024-2025 yılı bahar döneminde eğitim gören 1., 2., 3. ve 4. sınıf Çocuk Gelişimi Bölümü öğrencileri ile aynı üniversitenin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 2024-2025 yılı bahar döneminde eğitim gören 1. ve 2. Sınıf Çocuk Gelişimi öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan ve araştırmanın amacı doğrultusunda bilgi açısından zengin bireylerin bilinçli bir şekilde seçildiği bir örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde evreni temsil etme amacı güdülmez; asıl hedef, çalışılan konuya dair derinlemesine bilgi edinmektir. Katılımcılar, belirli özelliklere, deneyimlere ya da bilgi düzeylerine göre seçilir (Yıldırım & Şimşek, 2018).

4. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma verileri, Google Forms üzerinde yapılan anket aracılığıyla toplanmıştır. Oluşturulan e-anketler WhatsApp platformu üzerinden dağıtılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcılardan, “memuriyet _____ benzer; çünkü _____” cümlelerini tamamlamaları istenmiştir. Son aşamada ise “Hangi sektörde çalışmak istersiniz?” ve “Neden?” soruları yöneltilerek çalışma sonlandırılmıştır. Geliştirilen ankette bir ölçme değerlendirme uzmanına başvurulmuş, görüşleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Dahil etme kriterleri kapsamında lisans düzeyinde 206, önlisans düzeyinde 68 adet geçerli yanıt ulaşılmıştır.

5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz, nitel araştırmalarda sıkça başvuru alan ve verilerin sistematik biçimde çözümlenmesini sağlayan bir yöntemdir. Bu analiz türünde, veriler önceden belirlenen temalara göre sınıflandırılır, katılımcıların ifadeleri doğrudan alıntılarla sunulur ve araştırmacı yorumu sınırlı düzeyde tutulur. Bu sayede, araştırma bulgularının güvenilirliği ve şeffaflığı artar (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Fenomenolojik araştırmalarda betimsel analiz önemli bir yer tutar. Çünkü fenomenoloji, bireylerin yaşadıkları deneyimlerin özünü anlamaya çalışırken, bu deneyimleri doğrudan ve müdahalesiz biçimde ortaya koymayı amaçlar. Betimsel analiz, katılımcıların yaşantılarını olduğu gibi sunma fırsatı tanıdığı için fenomenolojik desenle son derece uyumludur (Balcı, 2009). Bu bağlamda, betimsel analiz fenomenolojide hem epistemolojik hem de metodolojik olarak işlevsel bir

araçtır. Araştırmacı, katılımcının sesini yansıtmakla kalmaz; aynı zamanda olgunun özüne ilişkin derin bir anlayış geliştirir.

Araştırma sonucunda üretilen metaforik kavramlar on kategori altında toplanmıştır. Kategoriler ortak fikirlerden oluşan birçok kodu içeren geniş bilgi üniteleridir. Bunlar, araştırma sorularına cevap olarak ortaya çıkan temel örüntü, bulgu veya soyutlama olarak düşünülebilir (Corbin & Strauss, 2008; Merriam, 2009).

5.1. Maddi Güvence Ve Koruma Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 1. Maddi Güvence ve Koruma Unsuru Kategorisinde Yer Alan Meteforlar ve Tekrar Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
GÜVENCE	7	Güvence	18
BANKA	2	Garanti	14
SİGORTA	1	Hayat Garantisi	4
GÜVENLİ ALAN	1	Tapu	4
		Sigorta	2
		Şemsiye	1
		Kesin Gelir	1
		İş Olanğı	1
		Güvenli Liman	1
TOPLAM	11	Toplam	46

Not: Önlisans katılımcıları 4, lisans katılımcıları 9 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için şemsiye, garanti belgesi, güvence, banka, sigorta, tapu... gibidir.

Çünkü; daima maaşlı bir işte çalışmak, işveren insafına kalmamak insana güvende hissettirir.

Çünkü; devlette çalışmak mesleğini garantiye almaktır, özel sektörde çalışmak hem daha az maaş alıp hem de geleceğinin belirsiz olmasıdır.

Katılımcıların memuriyet kavramını en çok maddi güvence ve koruma ile ilişkilendirdikleri görülmektedir. "Güvence", "garanti", "sigorta", "tapu", "banka", "kesin gelir" gibi metaforlar; memuriyetin düzenli ve risksiz bir gelir sağlayan, ekonomik istikrarı temsil eden bir yapı olarak algılandığını göstermektedir.

5.2. Huzur ve Duygusal Rahatlık Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 2. Huzur ve Duygusal Rahatlık Unsuru Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Tekrar Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
ASMA KİLİT	6	Güven	13
RAHATLIK	5	Rahatlık	7
GÜVENİLİR	2	Güvenli Alan	5
HUZUR	1	Asma Kilit	5
KONFOR	1	Ev	3
GÜVENLİ LİMAN	1	Koltuk	2
KOLAYLIK	1	Huzur	2
SAĞLAM KAPI	1	Mutluluk	2
SAĞLAM HALAT	1	Anne Baba	1
		Hobi	1
		Emniyet	1
		Güneş	1
TOPLAM	19	Toplam	43

Not: Önlisans katılımcıları 8, lisans katılımcıları 13 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için huzur, mutluluk, hobi, rahatlık, konfor, kafa rahatlığı rahat bir ortam, rahat koltuk, güven... gibidir.

Çünkü; annemin babamın yanında gibi huzurlu hissederim.

Çünkü; ışık saçar, mutluluk verir.

Katılımcılar memuriyeti sadece maddi güvence değil, aynı zamanda duygusal anlamda bir huzur kaynağı olarak da

tanımlamaktadır. "Güven", "rahatlık", "huzur", "ev", "rahat koltuk" gibi metaforlar, memuriyetin aile sıcaklığı, iç huzur ve psikolojik rahatlık sunduğu düşüncesine işaret etmektedir. "Anne-baba" metaforu da bu güven duygusunun ne kadar köklü ve kişisel olduğunu ortaya koymaktadır.

5.3. Düzenli Bir Yapı Olarak Memuriyet

Tablo 3. Düzenli Yapı Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Tekrar Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
BAĞ	1	Düzen	3
RESMİYET	1	Sabit Gelir	2
AVANTAJ	1	Zincir	1
DÜZENLİ YAPI	1	Beyaz Yaka	1
DEVLET	1	Otizmli Çocuk Rutini	1
SORUMLULUK	1	Güzel İş	1
KRAL	1	Resmiyet	1
		Düzenli Hayat	1
		Zorunluluk	1
TOPLAM	7	Toplam	12

Not: Önlisans katılımcıları 7, lisans katılımcıları 9 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için düzen, otizmli çocuk rutini, düzenli çalışma ortamı, beyaz yaka.. gibidir.

Çünkü; otizmli bir çocuk rutini nasılsa memurlukta öyledir.

Çünkü; işe giriş çıkış saati işte yapılacak olan iş bellidir.

"Düzen", "resmiyet", "otizmli çocuk rutini", "beyaz yaka", "düzenli hayat" gibi metaforlar, memuriyetin sistematik, yapılandırılmış ve tahmin edilebilir bir düzen anlamı taşıdığını ortaya koyar. Özellikle "otizmli çocuk rutini" benzetmesi, bu düzenin ne kadar önemli ve kişisel olarak değerli görüldüğünü yansıtmaktadır. Bu metaforlar, bireylerin belirsizlikten uzak, planlı ve organize bir yaşam biçimini memuriyetle özdeşleştirdiklerini gösterir.

5.4. Destek ve Dayanak Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 4. Destek ve Dayanak Unsuru Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
SAĞLAMLIK	2	Duvar	6
SAĞLAM BİR HALAT	1	Dayanak	5
DEVLET	1	Kapı	4
TAŞ	1	Asma Kilit	5
KENDİNİ SAĞLAMA	1	Kale	3
ALMA			
SAĞLAM TEMEL	1	Çelik Kapı	3
KAPI	1	Güvenli Liman	3
GEREKLİ	1	Ev	2
SAĞLAM KOLTUK	1	Sağlamlık	3
SAĞLAM DUVAR	1	Güvenlik	2
SAĞLAM KALE	1	Aile	2
SABİTLİK	1	Ağaç	1
GÜVENİRLİK	1	Kendini Sağlama Alma	1
SAĞLAM ÇINAR	1	Sağlam Kazık	1
DUVAR	1	Zincir	1
		Batmayacak Gemi	1
		Bir Binanın Kolonu	1
		Beton Seti	1
		Emniyet Kemer	1
TOPLAM	16	Toplam	46

Not: Önlisans katılımcıları 15, lisans katılımcıları 19 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için beton set, duvar, sağlam kapı...gibidir.

Çünkü; sırtımı sağlam yaslayacağım bir yerdir

Çünkü; korunaklıdır, sağlamdır.

Memuriyetin "duvar", "kale", "kapı", "beton set", "sağlam kazık" gibi metaforlarla ifade edilmesi, onun bir tür "dayanma noktası" olarak görüldüğünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu temada memuriyet, bireylerin sırtlarını yaslayabilecekleri sağlam bir yapı, zorluk anlarında güvenilebilecekleri bir dayanak olarak algılandığını göstermektedir.

5.5. Özgürlük ve Gelecek Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 5. Özgürlük ve Gelecek Unsuru Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
KURTULUŞ	1	Geleceğin Anahtarı	7
DOKUNULMAZLIK	1	Hayat Garantisi	4
		Özgürlük	2
		Aydınlık Kapı	1
		Işık	1
		Gelecek	1
		Hayat	1
		Kurtarıcı	1
TOPLAM	2	Toplam	18

Not: Önlisans katılımcıları 2, lisans katılımcıları 8 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için ekonomik bağımsızlık, kurtuluş, ödül, hayat, geleceğin anahtarı...gibidir.

Çünkü; geleceğim için önemlidir.

Çünkü; yaşamımın %90'ı okumakla geçti. Bu okumanın sonucunda elde edebileceğim, geleceğim için sahip olabileceğim en sağlam ve güvenilir şey memurluk olur.

"Geleceğin anahtarı", "ışık", "hayat garantisi", "kurtuluş" gibi metaforlar, memuriyetin bireyler açısından sadece bugünü değil, geleceği de temsil ettiğini göstermektedir. Bu ifadeler, memuriyetin bireysel özgürlük, ekonomik bağımsızlık ve yaşam kontrolü sağladığına olan inancı yansıtmaktadır.

5.6. Değer ve Kalite unsuru olarak Memuriyet

Tablo 6. Değer ve Kalite unsuru kategorisinde yer alan metaforlar ve sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
ÖNEMLİ	3	Önemli	6
BİLEŞİK	1	Altın	4
ÇOK İYİ	1	Altın Bilezik	4
		Ödül	2
		Saygınlık	1
		Velinimet	1
		Geçim	1
		Hayata Tutunan Kelebek	1
TOPLAM	5	Toplam	20

Not: Önlisans katılımcıları 3, lisans katılımcıları 8 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için altın, hayata tutunan kelebek, güneş, ödül, saygınlık... gibidir.

Çünkü; kendi çekirdek ailemde memuriyet yoktur ama ben olayım isterim.

Çünkü; devleti için emek veren herkese saygı duyulmalıdır.

"Altın", "altın bilezik", "ödül", "saygınlık", "velinimet" gibi metaforlar, memuriyetin toplumun gözünde itibarlı, zor elde edilen ve değerli bir kazanım olarak tanımlanmaktadır.

5.7. Bilgi ve Zeka unsuru olarak Memuriyet

Tablo 7. Bilgi ve Zeka unsuru kategorisinde yer alan metaforlar ve sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
YENİ KAPI	1	Algı Zayıflığı Olan İnsan	1
BAŞARI	1	Yaşlıların Kolay Gördüğü Meslek	1
TOPLAM	2	Toplam	2

Not: Önlisans katılımcıları 2, lisans katılımcıları 2 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için yaşlıların kolay gördüğü meslek algı zayıflığı olan insanlar gibidir.

Çünkü; memur ol kurtulursun, çalış atan dedikleri alan.

Çünkü; masa başında oturmak sıkabilir, rahatsız hissettirebilir, algılamada güçlük oluşur.

Bu tema altında "başarı", "yeni kapı", ancak aynı zamanda "algı zayıflığı olan insan", "yaşlıların kolay gördüğü meslek" gibi çelişkili metaforlar dikkat çekmektedir. Bazı katılımcılar memuriyeti bilgi ve çabanın bir sonucu olarak görürken, bazıları bunun kolay, sıradan ve düşünsel emek gerektirmeyen bir iş olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, memuriyete yönelik algıların homojen olmadığını ve sosyal çevre ya da kişisel deneyimlere bağlı olarak değişebileceğini ortaya koymaktadır.

5.8. Yolculuk Ve Süreç Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 8. Yolculuk ve Süreç Unsuru Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
PUSULA	2	Hayat	2
BAŞARIYA ULAŞMA KEYFİ HAYAT	1	Maraton	2
	1	Çok Çaba	1
		Emekliliğe Giden Yol	1
		Mevsim	1
TOPLAM	4	Toplam	7

Not: Önlisans katılımcıları 3, lisans katılımcıları 5 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için mevsimler, maraton, hayat... gibidir.

Çünkü; memuriyete alım, atanma, işe girme imkanı kesin değildir. Zorlu ve yorucu bir süreçtir bu süreç bence sonbahar ve kış mevsimine benzer. Memuriyete girince çalışılan alana bağlı

olarak ilkbahar ve yaz mevsimi huzurunu elde edebileceğimizi düşünüyorum.

Çünkü; sabır, disiplin ve süreklilik gerektirir.

"Maraton", "mevsim", "emekliliğe giden yol", "hayat" gibi metaforlar, memuriyetin kolay elde edilemeyen, çaba ve sabır gerektiren uzun soluklu bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bu metaforlar, memuriyete ulaşmanın bireysel bir mücadele olduğunu göstermektedir.

5.9. Belirsizlik Unsuru Olarak Memuriyet

Tablo 9. Belirsizlik Unsuru Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
-	-	Belirsizlik	1
TOPLAM	0	Toplam	1

Not: Önlisans katılımcıları metafor üretmemiş, lisans katılımcıları 1 metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için belirsizlik gibidir.

Çünkü; ne olacağını bilmiyorum.

Bu kategoride yalnızca bir lisans öğrencisinin metafor üretmiş olması dikkat çekicidir. "Belirsizlik" metaforu, memuriyetin öngörülemez, karmaşık veya ulaşılması zor bir hedef olarak görülebileceğini göstermektedir. Ancak bu tema, genelin aksine oldukça zayıf temsil edilmiştir.

5.10. Önemsiz Bir Unsur Olarak Memuriyet

Tablo 10. Önemsiz Bir Unsur Kategorisinde Yer Alan Metaforlar ve Sayıları

METAFOR (ÖNLİSANS)	FREKANS	METAFOR (LİSANS)	FREKANS
-	-	Sakız	1
		Sadece Bir Seçenek	1
		Önemsiz	1
TOPLAM	0	Toplam	3

Not: Önlisans katılımcıları metafor üretmemiş, lisans katılımcıları 3 farklı metafor üretmişlerdir.

Memuriyet benim için sakız, sabit gelir sadece bir seçenek gibidir.

Çünkü; memur da olsan bir çalışansın. Ve gelirin sabit bir maaş.

Çünkü; herkesin dilinde ve çok kolay elde edildiği düşünülen bir olgu.

"Sakız", "sadece bir seçenek", "önemsiz" gibi metaforlar, memuriyetin bazı bireyler açısından anlamını yitirdiğini ya da sıradanlaştığını göstermektedir. Bu ifadeler, memuriyetin eski değerini kaybettiği, artık otomatikleşmiş ya da zorunlu bir tercih olarak algılandığı görüşünü yansıtmaktadır. Ancak bu tema, genelin aksine oldukça zayıf temsil edilmiştir.

6. BULGULAR VE YORUMLAR

Memuriyet kavramının bireylerin zihnindeki karşılığı, yalnızca ekonomik güvenceden ibaret değildir. Aynı zamanda devletle özdeşleşen, düzenin ve istikrarın temsilcisi olan bir mesleki kimliktir. Bu bağlamda memuriyet, kültürel ve tarihsel bağlamda şekillenen güçlü metaforik anlamlar da taşır. Bu anlamlar bireylerin yaşadıkları sosyal çevre, değer yargıları,

beklentileri ve deneyimleri doğrultusunda biçimlenmekte ve toplumsal hafızada yer edinmektedir (Karakaya, 2018).

Yapılan metafor analizine dayalı bu çalışma, ön lisans ve lisans düzeyindeki öğrencilerin memuriyet kavramına yükledikleri anlamların hem ortaklıklar hem de farklılıklar taşıdığını ortaya koymuştur. Her iki grup da memuriyeti büyük oranda maddi güvence, toplumsal statü, huzur ve düzenli yaşam gibi olumlu temalarla ilişkilendirmektedir. Ancak lisans öğrencileri, daha çeşitlendirilmiş ve soyutlama gücü yüksek metaforlar kullanarak memuriyetin psikolojik, toplumsal ve bireysel yönlerine daha fazla vurgu yapmaktadır. Önlisans öğrencileri ise daha çok somut ihtiyaçlara ve pratik beklentilere odaklanmış metaforlarla memuriyeti tanımlamaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin memuriyet kavramına yönelik algılarının daha kompleks hale geldiğini göstermektedir. Genel olarak memuriyet; güven, huzur, destek, statü ve geleceğin anahtarı gibi temsillerle pozitif bir çerçevede şekillenmiştir. Ancak az sayıda da olsa eleştirel ve değersizleştirici metaforların varlığı, memuriyetin toplumda hâlâ farklı görüşlerle karşılandığını göstermektedir.

Katılımcıların kamu sektörünü tercih etme nedenlerine bakıldığında öne çıkan bazı ortak temalar dikkat çekmektedir: "Garanti", "Güvenilir", "Rahat" gibi ifadeler en sık tekrar eden nedenler arasında yer almaktadır. Kamu sektörünün iş güvencesi ve çalışma koşullarının stabil olması yönünde olumlu bir bakışa sahip olunduğu görülmektedir. Bu tercihin altında yatan başlıca nedenler; istikrarlı gelir, işten çıkarılma riskinin düşük olması ve emeklilik gibi uzun vadeli haklar olabilir.

Katılımcıların özel sektörü tercih etme nedenlerine bakıldığında öne çıkan bazı ortak temalar dikkat çekmektedir: "Kendi işimi yapmak istiyor olmam.", "Kreş açmayı düşünüyorum.", "Free olmam." Bu ifadeler, bireylerin

bağımsızlık arzusu ve girişimcilik yönelimlerinin güçlü olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, kendi potansiyellerini daha serbest biçimde ifade edebilecekleri, karar alma süreçlerinde aktif rol üstlenebilecekleri bir çalışma hayatı hayal etmektedir. “Free olmam” ifadesi, esnek çalışma saatleri ve bireysel kontrol arzusunun altını çizirken, “kreş açmayı düşünüyorum” gibi ifadeler, özel sektöre girişte mesleki kimliğin sürdürülebilirliğini de yansıtmaktadır. “İş imkanının daha çok olması.” Bu görüşte katılımcılar devlet kadrolarındaki kısıtlı kontenjanlara kıyasla özel sektörde daha fazla alternatif bulunduğuna inanmaktadır. “Gelirin daha fazla artabilecek olması.” Bu ifade, katılımcıların özel sektörde maaş artışı, performansa dayalı primler, kariyer ilerlemesi gibi ekonomik motivasyonlara önem verdiklerini göstermektedir. “Memuriyete atanmak zor.”, “Devlet alım yapmıyor.” Bu görüşler, kamu sektörüne girişin zorlaştırılmış olması nedeniyle katılımcıların umudunu özel sektöre kaydırıldığını göstermektedir. Burada memuriyet bir ideal olmaktan ziyade, ulaşılması zor bir hedef olarak kodlanmakta; bu da bireyleri daha ulaşılabilir olan özel sektöre yönlendirmektedir. “Kendimi daha çok geliştirebileceğimi düşünüyorum.” Bu cümle, bireyin özel sektörde daha fazla öğrenme, yenilikle karşılaşma ve yetkinlik kazanma fırsatı gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu, bireysel anlamda gelişim odaklı bir yaklaşımı temsil eder.

Daha önce yapılan metaforik çalışmalara bakıldığında, Çevik Kılıç (2016), Cerit (2008), Saban (2004), Yılmaz ve arkadaşları (2013), Işık (2014), Pekbalcı (2019) ve Dönmez Demir’in (2022) çalışmalarında öğretmen adaylarının öğretmen ve öğrenci kavramlarına ilişkin metaforik analizler yer almaktadır. Buna karşılık, literatürde memuriyet kavramına ilişkin metaforik çalışmalara sık rastlanmamaktadır. Ancak Ataman (2021) tarafından yapılan çalışmada, üniversitelerde

görev yapan idari personelin memuriyet algıları metaforlar aracılığıyla detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye’de devlet hala önemli bir işveren konumundadır. Çünkü devlet sisteminin işleyişinin sağlanması için yapılması gereken işler olduğu gibi aynı zamanda devletin topluma sunması gereken birçok hizmet de bulunmaktadır. Bu işleri ve hizmetleri yapabilmek için ise çok sayıda çalışana ihtiyaç duyulmaktadır (Altın, 2020).

KAYNAKÇA

- Altın, M. (2020a). Devlet memurluğunun sosyolojik bir analizi: Kamu görevlisinin dönüşen profili. *Kamu Yönetimi Dergisi*, 53(2), 95–112. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1285223>
- Altın, M. (2020b). Devlet memurluğunun sosyolojisi. *The Journal of Social Science*, 4(8), 644–657. <https://doi.org/10.30520/tjsosci.784384>
- Ataman, S. (2021). Üniversitelerde görev yapan idari personelin memur algısı: Metaforik bir analiz. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*, 16(1), 1–20. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.78669>
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 693–712.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). Kamu sektörü istihdam sayıları 2024 – 4. çeyrek. <https://www.sbb.gov.tr/kamu-sektoru-istihdam-sayilari-2024-4-ceyrek/>
- Çelik, H., Baykal, N. B., & Memur, H. N. K. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 379–406. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m>

- Çevik, K. D. B. (2017). Pre-service music teachers' metaphors for the concept of teacher. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(3), 1099-1118.
- Dönmez Demir, D. (2022). Özel eğitim ve sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği ve öğrencileriyle ilgili metaforları (Yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Amasya.
- Gellner, E. (1994). *Nations and nationalism*. Oxford, UK: Blackwell.
- Heper, M. (2001). *Türk bürokratik geleneği*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Işık, Ö. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen, öğretme ve öğrenme kavramları ile ilgili metaforik algılarının yapılandırmacı yaklaşım açısından incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- İnalcık, H. (1973). *The Ottoman Empire: The classical age 1300–1600*. London: Weidenfeld & Nicolson.
- Karakaya, A. (2018). *Toplumsal statü ve meslek algısı: Türkiye'de memuriyetin evrimi*. İstanbul: Siyasal Kitabevi.
- Küçük, V. (2007). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(4), 41–58.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (2005). *Metaphors we live by* (İlk baskı 1980). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Saban, A. (2004). Giriş düzeyindeki sınıf öğretmeni adaylarının “öğretmen” kavramına ilişkin ileri sürdükleri metaforlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 131-155.

- Szyliowicz, J. S. (1991). Political participation and public administration in Turkey. *Public Administration and Development*, 11(4), 349–360.
- T.C. Anayasası. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). *Resmî Gazete*, 2709 sayılı Kanun, Kabul Tarihi: 7.11.1982.
- Yalçın, H. (2022). Bir araştırma deseni olarak fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 213–232.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, H. (2020). Türkiye’de kamu personel sistemine sosyolojik bir bakış. *Kamu Yönetimi Dergisi*, 53(2), 95–112.