



Münevver ÇETİN¹, R. Şamil TATIK², Semih ÇAYAK³, Bahar DOĞAN⁴

ÖĞRETMEN ADAYLARININ KARIYER KAVRAMINA İLİŞKİN METAFORİK ALGILARI⁵

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının “kariyer” kavramına yönelik sahip oldukları algıları metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarmaktır. Çalışmada, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, 2013-2014 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi’nde çeşitli bölümlerde öğrenim gören toplam 154 öğretmen adayının “Kariyer gibidir. Çünkü” ifadelerini tamamlamalarıyla elde edilmiştir. Toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmen adayları, “kariyer” kavramına ilişkin olarak 145 adet geçerli ve 87 adet farklı metafor imgesi üretmiştir. Üretilen bu metafor imgeleri daha sonra ortak özellikleri dikkate alınarak kategorileştirilmiştir. Bu metaforların ortak özellikleri incelendiğinde 8 farklı kategoriye ulaşılmıştır: birikim bağlamında kariyer, süreç bağlamında kariyer, zorluk bağlamında kariyer, rol bağlamında kariyer, döngü bağlamında kariyer, durumsallık bağlamında kariyer, kaynak bağlamında kariyer ve yapı bağlamında kariyer. Öğretmen adaylarının “kariyer” kavramına yönelik oluşturdukları metafor imgeleri içinde olumsuz nitelikte 20 metafor imgesine rastlanmıştır. Ancak, öğretmen adaylarının “kariyer” kavramına ilişkin algılarının genel anlamda olumlu yönde olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: kariyer, metafor, öğretmen adayı.

1 Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, mctin@marmara.edu.tr

2 Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, ramazan.tatik@marmara.edu.tr

3 Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Doktora Öğrencisi, semih_trakya84@hotmail.com

4 Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Doktora Öğrencisi, 04bdogan@gmail.com

5 Bu çalışma, 8-10 Haziran 2015'te Hacettepe Üniversitesi'nde 2.Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde (EJER) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

PRE-SERVICE TEACHERS' METAPHORICAL PERCEPTIONS TOWARDS THE CONCEPT OF CAREER

Abstract

The purpose of this study is to display pre-service teachers' perceptions towards the concept of career through metaphors. Phenomenology, which is one of the qualitative research designs, was used in the study. Data was collected from 154 pre-service teachers studying in different departments of Ataturk Faculty of Education at Marmara University, in the spring semester of 2013-2014 academic year. They were asked to complete the sentence "Career is like ..; because..." The collected data was analyzed through content analysis technique and interpreted accordingly. The findings indicated that 87 different metaphors of which 145 valid metaphors were generated by the pre-service teachers for the concept of career. These metaphors were then categorized by considering their common features and 8 categories were obtained: career in the context of accumulation, career in the context of continuum, career in the context of difficulty, career in the context of status, career in the context of cycle, career in the context of contingency, career in the context of source, career in the context of structure. It was concluded that pre-service teachers had positive perceptions towards career while twenty negative metaphors were found among the metaphors that pre service teachers generated for the concept of career.

Keywords: career, metapfor, pre-service teacher.

GİRİŞ

Kariyer kavramı bireyin çalışma hayatı süresince geçirdiği aşamalar ve bu aşamalarda yaptığı işler, süreçteki hareketlilik ve sahip olunan bilgi birikimi olarak tanımlanmaktadır (Bakioğlu ve Özcan, 2001). Geçim sağlamak için yapılan bir işten daha öte bir anlam ifade eden kariyer kavramı (Canary & Canary, 2007) önceleri, bir veya iki işte yukarıya doğru doğrusal bir ilerleme ya da sabit bir işte çalışma olarak görülmekte iken; gelişen teknoloji, artan işgücü çeşitliliği, gelişen örgütsel yapılar ve artan küresel rekabet kariyer kavramının doğasını temelden değiştirerek (Sullivan, Carden & Martin, 1998) ardıl ve doğrusal olmayan bir kariyer anlayışının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Bird, 1994).

Günümüzde, kariyeri aşamalı olarak kavramsallaştıran yetersiz yaklaşımların yerini 21. yüzyılda bireysel özellikler açısından düzenleyen kariyer teorilerinin alması gerektiğinden (Baruch, 2006) kariyeri sadece bir iş veya istihdam olarak gören geleneksel yaklaşımların yerini günümüzde çok yönlü kariyer anlayışı almıştır (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Esbroeck & Van vianen, 2009).

Çok yönlü kariyer anlayışında ilerlemeler yatay olup geleneksel yükselme anlayışının aksine bireylerin rekabet alanı, iş ve diğer kişilerle bağlantılarının genişletilmesi esastır. Ayrıca geleneksel kariyer anlayışında amaç; ilerleme, başarı, başkalarının gözünde saygı görmek ve güç iken çok yönlü kariyer anlayışında amaç; öğrenme, psikolojik başarı ve kişisel gelişimdir (Sullivan, 1999). Bu bağlamda, çok yönlü kariyer yaklaşımında çalışanın kariyerini yönetmesinde ve planlamasında asıl sorumluluğu üstlenen kendisidir (McDonald, 2011).

Kariyer, bireyin yaşamındaki üretken yılların çoğunu harcayarak başlangıç yaptığı, geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da meslektir. Bireyin çalışma yaşamı boyunca bulunduğu pozisyonlar ve bu pozisyonlardaki davranışları kariyerini kapsamaktadır (Bakioğlu ve Asyalı, 2005). Profesyonel bir meslek olarak öğretmenlik kendi içerisinde birtakım kariyer evrelerinden oluşmaktadır. Bakioğlu (1996)'na göre öğretmenlerin kariyer

evreleri; 1) Kariyere Giriş Evresi (1-5 yıl deneyim), 2) Durulma evresi (6-10 yıl deneyim), 3) Deneycilik/Aktivizm Evresi (11-15 yıl deneyim), 4) Uzmanlık Evresi (16-20 yıl deneyim) ve 5) Sakinlik Evresi (21-25 yıl deneyim) olmak üzere beş evreden oluşmaktadır.

Soyut ya da anlaşılması güç olguların daha anlaşılır ifadelerle anlatılması amacıyla günlük yaşamın tüm alanlarında kullanılan (Şeyihoğlu ve Gencer, 2011) metaforlar her ne kadar bir söz sanatı olarak benzetme türlerinin içerisine dahil edilebilseler de, aslında benzetmeden farklı olarak onu üretenin ve dinleyeninin zihinsel kavrayış zenginliğinde çok geniş bir etki bırakır (Yalçın ve Erginer, 2012). Bu nedenle metaforların eğitimde oynadığı estetik, süsleyici ve pedagojik rolün önemi yaygın kabul gören bir gerçek (Botha, 2009) olmakla birlikte son yirmi yılda metafora ilişkin bu tarz bir bakış açısında köklü değişiklikler olmuştur (Bowdle & Gentner, 2005). Günümüzde metaforlar sadece günlük hayatta kullandığımız dili süslemeye yönelik bir söz sanatından ibaret olarak görülmemektedir (Saban, 2008). Zira metaforlar (mecazlar) sayesinde en karmaşık düşünceler ve anlamlar anlaşılır, farklı entelektüel ve bilişsel düzeydeki insanlar birbirlerini anlar hale gelirler (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

İnsanların belli bir olguyu başka bir olguyla görmesini sağlayan zihinsel modeller olan metaforlar (Saban, 2008) kişilerin hayatı, çevreyi, olayları ve nesnelere nasıl gördüklerini farklı benzetmeler ile açıklamaya çalışmada kullandıkları araçlardır (Cerit, 2008). Metaforlar sayesinde eski bilgiler ile yeni bilgiler arasındaki benzerlikler bulunarak yeni bilgilerin somut olarak açıklanması sağlanır (Senemoğlu, 2005). Bu sayede yeterince anlaşılammış konular metaforlar ile daha kolay anlaşılabilir (Lakoff & Johnson, 2005; Semerci, 2007).

Kelimelerin gerçek anlamlarının dışında farklı anlamlarda kullanılmasıyla oluşturulan metaforlar ile (Balcı, 2010) yapılan benzetmelerde genelde güçsüz olan varlık güçlü olana, yeteneksiz olan varlık yetenekli olana, eksik olan varlık tam olana benzetilerek benzetilen varlığın nitelikleri, özellikleri ve güçlü yanları anlaşılmaya çalışılır. Bu tarz benzetmelerde çoğunlukla benzetilen, benzeyenden daha nitelikli ve özelliğlidir. Bu sayede böyle bir benzetmeyi duyan üçüncü bir şahıs, benzetilen kişinin, kişiliği hakkında bir anda bilgi sahibi olabilir (Döş, 2011).

Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforların her birinin, kariyerin farklı bir yönüne işaret ettiği görülmektedir. Bu nedenle soyut ve karmaşık bir olgu olan kariyer kavramını açıklamaya yönelik metafor kullanımı yaygındır (Sagaria, 1989; Spain & Hamel, 1993; Inkson & Amundson, 2002; Inkson, 2004; Bakioğlu ve Banoğlu, 2013; Otluoğlu-Çakmak, 2014). Bu çalışmada da kariyer kavramına ilişkin öğretmen adaylarının metaforik algılarının neler olduğu araştırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi'nde çeşitli bölümlerde okuyan öğretmen adaylarının **kariyer** kavramına ilişkin oluşturdukları metafor imgelerini toplamak ve toplanan bu metafor imgelerini çeşitli kategoriler altında sınıflandırarak öğretmen adaylarının algılarını tespit etmektir. Çalışmada, "Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin kullandıkları metafor imgeleri nelerdir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Buna bağlı olarak aşağıdaki alt sorular oluşturulmuştur:

1) Öğretmen adayları "kariyer" kavramına ilişkin hangi metafor imgelerini kullanmaktadır?

2) Öğretmen adaylarının “kariyer” kavramına ilişkin kullandıkları metafor imgeleri hangi kategoriler altında toplanabilir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine başvurulmuştur. Olgubilim deseni, araştırmacının aslında farkında olduğu ancak hakkında derin bilgiye sahip olmadığı olguları incelemek için kullanılır (Creswell, 2007). Nitekim, Patton (2002), bu yaklaşımın, tamamen yabancı olunmayan ama aynı zamanda tam anlamıyla anlamı kavranamayan olgulara odaklanmayı amaçlayan bir yaklaşım olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda, araştırma sürecinde üzerine odaklanılan olgu, öğretmen adaylarının “kariyer” hakkındaki düşüncelerini metafor yardımı ile nasıl kavramsallaştırdıklarıdır.

Çalışma Grubu

Araştırmaya katılan öğretmen adayları, uygun örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi’nde çeşitli bölümlerde okuyan 154 öğretmen adaydır. Bu öğretmen adaylarının 111’i kadın, 43’ü erkektir ve 36’sı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği, 24’ü İngilizce Öğretmenliği, 14’ü Müzik Öğretmenliği, 17’si Fransızca Öğretmenliği, 63’ü ise Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümlerinde eğitim-öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup demografik sorulara verilecek cevapların, üretilecek metaforların ve bu metaforlara ilişkin açıklamaların yazılacağı boşluk doldurma formudur.

Verilerin Toplanması

Metaforlar benzeyen-benzetilen ilişkisine bağlı olarak toplanmış, sonrasında ise öğretmenlerden benzerlik ilişkisini kendi algılama biçimlerine göre tanımlamaları istenmiştir (“Kariyer, benzer; çünkü”). Metaforların asıl gücü, sıfatlarla ilgili sorulardadır. Her birey, aynı metafora farklı anlamlar yükleyebilir. Yüklenen bu farklı anlamların ve bir metaforun hangi amaçla kullanıldığının anlaşılmasında “niçin” sorusunun sorulması önem taşımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Ayrıca, öğretmen adaylarının cinsiyetleri ve okudukları bölümler, demografik bilgi olarak alınmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması, nitel bir araştırmada geçerliliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda, bu çalışmada veriler olabildiğince ayrıntılı olarak (frekans, katılımcı sayısı, doğrudan alıntılar, katılımcı kodları vb.) sunulmaya ve sonuçlara nasıl ulaşıldığı (kavramsal kategoriler) açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliği ile ilgili olarak, elde edilen metaforların belirlenen temaları temsil edip etmediklerini tespit etmek amacıyla üç uzman görüşüne başvurulmuş ve araştırmacıların ve uzmanların değerlendirmeleri sonucunda, görüş birliği ve görüş ayrılığı hesaplanmıştır. Genellikle % 70 ve üzerindeki oranlar, “yeterli” ve % 90’ın üzerindeki oranlar “iyi” olarak değerlendirilmektedir (Miles & Huberman, 1994). Bu hesap sonucunda, % 87 düzeyinde bir güvenilirlik oranı ortaya çıkmıştır.

Verilerin analizinde kodlama, temaların bulunması, verilerin kod ve temalara göre örgütlenmesi aşamalarından oluşan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, araştırmanın kuramsal olarak çok açık ifade edilemediği veya daha derinlemesine bir analize gereksinim duyulduğu durumlarda gerçekleştirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Katılımcıların boşluk doldurma formunda yer alan soru ile ilişkili olarak geliştirdikleri metafor imgeleri ve verdikleri yanıtlar dört aşamada analiz edilmiştir. Bunlar (1) verilerin kodlanması, (2) kategorilerin oluşturulması, (3) verilerin kodlara ve kategorilere göre düzenlenmesi ve (4) geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması aşamalarıdır. Veriler bizzat araştırmacılar tarafından herhangi bir nitel analiz programına başvurulmadan analiz edilmiştir. Ayrıca, her katılımcı için bir sayı verilmiş, bu sayının yanına kadın öğretmen adayları için “K” ve erkek öğretmen adayları için ise “E” şeklinde gösterilmek üzere bir kod verilmiştir. Örnek; 43K: Metaforun alındığı 43. kişi ve bu kişi, kadın öğretmen adaydır.

BULGULAR

Bu bölümde kariyer kavramına ilişkin olarak öğretmen adayları tarafından üretilmiş metafor imgelerine ve bu metafor imgelerine ait frekanslara yer verilmiştir. Daha sonra bu metafor imgelerinden oluşturulan kategoriler, katılımcıların ürettiği alıntılarla desteklenerek açıklanmıştır.

Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin kullandıkları metafor imgeleri değerlendirildiğinde; 154 öğretmen adayından toplam 145 adet geçerli ve 87 adet farklı metafor imgesi elde edilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere; öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin ön plana çıkan metafor imgeleri frekans açısından incelendiğinde; merdiven (25), para (6), ağaç (5), piramit (4), basamak (4), dağ (4), su (4), yol (4), yemek (3), kitap (3), elbise (3), insan (3), ay (2), çocuk (2) şeklinde ifade edilebilir. Kalan diğer metafor imgeleri ise 1’er frekansa sahiptir.

Tablo 1. Kariyer Kavramına İlişkin Metafor İmgeleri ve Frekansları

Metafor İmgesi	f	Metafor İmgesi	f
Merdiven	25	Kum saati	1
Para	6	Kafdağı	1
Ağaç	5	Kasiyer	1
Piramit	4	Traktör	1
Basamak	4	Güneş ışığı	1
Dağ	4	Ünlü bir oyuncu olma	1
Su	4	Bulut	1
Yol	4	Çelik yelek	1
Yemek	3	Hapishane	1
Kitap	3	Yıllanmış şarap	1
Elbise	3	Dini ritüel	1
İnsan	3	Mavi	1
Ay	2	Canavar	1

Çocuk	2	Ufuk çizgisi	1
Buz	1	Gökyüzü	1
Moda	1	Tost	1
Şöhret	1	Dalga	1
Anne	1	Eksiklik	1
Satranç	1	Zirve	1
Yaş	1	Hasat	1
Rehberlik	1	Sur	1
Dal	1	Uçurtma	1
İskelet	1	Fidan	1
Nişan	1	Kelebek	1
Sınıf düzeyi	1	Otomobil	1
Evlilik	1	Aile	1
Bahçe	1	Guiza	1
Lunapark	1	Zehirli bal	1
Kişilik, bilgelik	1	Atletizm	1
Hasılat	1	Kimlik	1
Örümcek ağı	1	Kaptan	1
Son durak	1	Bitki	1
Gökkuşluğu	1	Himalaya	1
Anne-baba	1	Çiçek	1
Cisim	1	Ağrı dağı	1
Hayat	1	Cennet hurması	1
Kadın	1	Hortum	1
Madalya	1	Çikolata	1
Değerli taş	1	Tünel	1
Kardeş kavgası	1	Bayrak	1
Yaşlı	1	Yıldız	1
Kum	1	Matematik	1
Kutu	1	İp	1
Sahil	1	TOPLAM	145

Öğretmen Adaylarının Kariyer Kavramına İlişkin Kullandıkları Metaforlara Benzetme Nedenleri

Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin kullandıkları metafor imgelerine benzetme nedenleri; birikim bağlamında kariyer (n=39), süreç bağlamında kariyer (n=27), zorluk bağlamında kariyer (n=20), rol bağlamında kariyer (n=17), döngü bağlamında kariyer (n=13), durumsallık bağlamında kariyer (n=12), kaynak bağlamında kariyer (n=12) ve yapı bağlamında kariyer (n=5) kategorileri altında Tablo 2’de verilmiştir. Bu kategoriler, elde edilen metafor imgelerinin nedenleri de incelenerek ortaya konmuştur.

Tablo 2. Kariyer Kavramına İlişkin Kullanılan Metafor İmgelerine Benzetme Nedenleri

Kategoriler	Metafor İmgeleri	N
Birikim bağlamında kariyer	bahçe, eriyen buz, moda, çocuk, yaş, sınıf düzeyi, kitap, basamak(2), ağaç, merdiven(12), yemek(2), yaşlı, kutu, para, kum saati, piramit, yıllanmış şarap, dini ritüel, kitap(2), sur, fidan, Ağrı dağı, insan, cennet hurması, bayrak	39
Süreç bağlamında kariyer	dağ, basamak, piramit(3), merdiven(10), ağaç(2), dal, son durak, yol(3), bulut, ufuk çizgisi, zirve, çiçek, dağ	27
Zorluk	evlilik, dağ, örümcek ağı, merdiven(3), madalya,	20

bağlamında kariyer	değerli taş, kardeş kavgası, kaf dağı, traktör, canavar, tost, uçurtma, zehirli bal, himalaya, yol, tünel, yıldız, metamatik	
Rol bağlamında kariyer	anne, rehberlik, nişan, kişilik-bilgelik, hayat, ağaç, ay(2), kıyafet, güneş ışığı, çelik yelek, hapisane, otomobil, aile, merdiven, kimlik, kaptan	17
Döngü bağlamında kariyer	para(2), insan, dağ, gökkuşağı, anne-baba, kıyafet, gökyüzü, hasat, kelebek, atletizm, çikolata, ip	13
Durumsallık bağlamında kariyer	satranç, lunapark, kadın, kum, insan, mavi, dalga, Guiza, bitki, ağaç, hortum, çocuk	12
Kaynak bağlamında kariyer	şöhret, yemek yapma, hasılat, para(3), kasiyer, ünlü bir oyuncu olma, su(4)	12
Yapı bağlamında kariyer	cisim, iskelet, elbise, sahil, eksiklik	5
TOPLAM		145

Tablo 2’de görülen kategorilere ilişkin bazı katılımcı ifadeleri şöyledir:

a) Birikim Bağlamında Kariyer

Kariyer yapmanın; bilgi birikimine katkı sağladığına, bu birikimin zamanla artacağına ve kariyerin birikimli bir olgu olduğuna dair bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

“Kariyer yaptıkça bilgi birikimimiz daha da artar ve daha çok insana daha çok bilgiyi ulaştırma şansı artar” (12E).

“Öğrenileni, tecrübelerini sunmaya başlamışsındır. Ve meyvesini almaya başlamışsındır” (77K).

“Açılmayı bekler ve çaba sonucu hazineye ulaşılır” (116E).

“Zamanla beslendikçe büyür” (118E).

“Tırmandıkça kendini zirvede bulursun”... (136K).

b) Süreç Bağlamında Kariyer

Kariyerin; zamana bağlı olarak ilerlediğine, bir hedef olduğuna ve bu hedefe ulaşma amacı taşıdığına ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

“Basamak basamak çıkarsın” (27E).

“Kademeli olarak daha iyi yere ulaşılır” (34E).

“Yürüdüğün yolda birikimlerin seni getirdiği amaçtır hedeftir” (49K).

“Kariyer doğrultusunda yürürüz hayatta” (127E).

“Gittikçe zirveye ulaşır” (146K).

c) Zorluk Bağlamında Kariyer

Kariyerin; emek ve gayret gerektirdiğine, bu süreçte bireylerin zorluklarla karşılaşılabilmesine ve bu zorluklara rağmen bireylerin sebat etmeleri gerektiğine ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

“Uğraşmazsan tırmanamazsın” (60K).

“Hem önünde bazı kapıları açar hem de kazanmak için emek harcamak gerekir” (66E).

“İnsanları dunning-kruger sendromu kompleksi yapar. Başka bir de bu uğurda insanlar birbirlerine kılıç çıkarmaktan çekinmezler. Mobbinge sürükler” (69K).

“Kariyere ulaşmak için çok çaba sarf etmek gerekir” (85E).

“Sarsarak yol aldırır” (90E).

d) Rol Bağlamında Kariyer

Kariyerin; yaşama yön verme, hedef yolunda ışık olma, statüye katkı sağlama ve bireyi özgür hissettirme gibi rolleri olduğuna ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmaktadır:

“İleride gerçekleşecek yaşamı yönlendirir” (23K).

“Zor zamanda ışık saçar” (82E).

“Hayattaki statümüze katkı ile bizi başarısızlıklara ve güçsüzlüklere karşı korur” (95K).

“Kendimi özgür hissetmeme, kendime olan saygımın gelişmesini sağlar” (97K).

“Direksiyon ile bu direksiyonu kullanmayı sağlayan bir mekanizması vardır” (120E).

e) Döngü Bağlamında Kariyer

Kariyerin aslında bir durma noktasından ziyade döngü olduğuna, kariyer basamaklarında bireylerin arzu ettikleri sürece yükselebileceklerine ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

“Kazandıkça kazanasın gelir” (4E).

“Yedikçe yemek ister (Hep büyümek ister)” (7K).

“Hep bizimledir” (56K).

“Sürekli ulaşmak ve yükselmek istersin, yükseldikçe daha çok çabalarsın. Bulutların üzerine çıkıp daha yuksekten her şeye hâkim olabilmek istersin” (103E).

“Kazanmak için çok enerji harcanır ama hem ömrü azdır hem de ulaştığını zannettiğinde aslında tekrar başlama zamanı geldiği anlaşılır” (119E).

f) Durumsallık Bağlamında Kariyer

Kariyerin durum ve şartlara göre şekillenebileceğine ve değişkenlik gösterebileceğine ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

“Anına göre hamle yapıyorsun” (18K).

“Hem sever hem sıkılırsın” (37E).

“Değişkendir” (65K).

“Ede ettiğimiz başarılar doğrultusunda anlamlaştırılır” (72K).

“Bazen dalgalanıp bazen durulabiliriz” (107K).

g) Kaynak Bağlamında Kariyer

Kariyer basamaklarında yükselebilmek için kariyer hedeflerinin belirlenmesi gerektiğine, kariyerin bireye yeni ufuklar açabileceğine, maddi amaçlarla da kariyer yapılabileceğine ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmaktadır:

“Yemeğin yapılabilmesi için o yemeği yapmayı bilmek ve uygun malzemeleri buldurmak gerekir” (5K).

“Açamadığı kapı yoktur” (71E).

“Ünlü bir oyuncu da bu işi hem çok para kazanmak için hem de karşısındakinden övgü almak için yapar” (93K).

“Ne kadar fazla olursa o kadar iyi olur” (114K).

h) Yapı Bağlamında Kariyer

Kariyerin basit bir hedef olmadığına, bu hedefin şekillendirilmiş olduğuna, insanın var oluşuna katkı sağladığına ve kariyer hedeflerinin kendi şartlarını oluşturacağına ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmaktadır:

“Maddenin şekil almış halidir” (8E).

“Bir insanın yapısını oluşturur” (25K).

“Dalga kendi sahilini oluşturur” (75E).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin metaforik algılarını belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada, kariyer kavramına ilişkin olarak 87 adet farklı metafordan öğretmen adaylarının büyük bir kısmının (25) “merdiven” metaforunu kullandıkları görülmüştür. Kariyer alan yazınında da çok sık kullanılan “merdiven” metaforu; bir işte ya da meslekte ilerleme ve yükselme anlamında kullanılan “kariyer basamakları” kavramı ile birlikte günlük yaşamda da çok sık kullanılmaktadır (Otluoğlu-Çakmak, 2014). Bu nedenle öğretmen adaylarının büyük birçoğunun kariyer kavramı ile ilgili olarak “merdiven” metaforunu kullanmayı tercih ettikleri düşünülmektedir.

Öte yandan araştırmada kariyer kavramına ilişkin olarak kullanılan metafor imgelerine benzetme nedenleri olarak 8 kategori oluşturulmuştur. Bu kategoriler sırasıyla birikim bağlamında kariyer, süreç bağlamında kariyer, zorluk bağlamında kariyer, rol bağlamında kariyer, döngü bağlamında kariyer, durumsallık bağlamında kariyer, kaynak bağlamında kariyer ve yapı bağlamında kariyer olarak adlandırılmıştır.

Öğretmen adaylarının büyük bir kısmının bildirdikleri metaforlar yardımıyla kariyer kavramını bir birikim olarak gördükleri ve kariyerin zamanla gelişerek artan bir yapıda olduğunu düşündükleri sanılmaktadır. Bunun yanında öğretmen adaylarının çoğunun bildirdikleri metaforlar ile kariyeri bir süreç olarak algıladığı, bunun da kişinin kariyer gelişimi sağlaması için belirli bir süreye ihtiyacının olduğundan ileri geldiği düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde kariyeri bir birikim ve süreç olarak ele alan metaforların kullanıldığı çalışmalara rastlamak mümkündür (Inkson ve Amudson, 2002; Baruch, 2004; Smith-Ruig, 2008; Inkson, 2004). Ayrıca öğretmen adaylarının bildirdikleri metaforlar ile kariyeri bir zorluk olarak, rol olarak, döngü olarak, durumsallık olarak, kaynak olarak ve yapı olarak gördükleri de anlaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle öğretmen adaylarının kariyeri büyük bir zorluk olarak gördükleri ve ayrıca kariyeri üstlenilmesi gereken bir rol olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Burden (1982), öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin, kariyerleri boyunca edindikleri deneyimleri ile ilişkili olduğunu aktarmaktadır. Bu deneyimler 1) mesleki beceriler, bilgi ve davranışlar (öğretim yöntemleri, disiplin stratejileri, müfredat, planlama, kurallar ve prosedürler); 2) Tutumlar ve bakış açıları (mesleki güven ve olgunluk, yeni öğretim yöntemlerini deneme, memnuniyet, kaygılar, değerler ve inançlar); 3) mesleki olaylar (kademe, okul ya da bölge değişimi, mesleki sorumluluk alma ve mesleğe başlama ve emeklilik yaşı). Araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer kavramına ilişkin metaforik algılarının büyük çoğunluğunun birikim bağlamında kariyer kategorisinde toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin kariyerleri boyunca edindikleri deneyimler birikerek kariyer algılarını biçimlendirmesi, ifade edilen metaforlar aracılığıyla ortaya çıkmıştır.

Öte yandan öğretmen adaylarının bildirdikleri metaforlar aracılığı ile kariyer kavramını değişim ve dönüşüm halinde olan ve duruma göre değişiklikler gösterebilen bir şekilde algıladıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmen adaylarının bildirdikleri metaforlar ile kariyeri bir kaynak olarak gördükleri bunun da kariyeri gerek maddi gerekse manevi anlamda kişisel tatmin yaşayabilmek için kullanılması gereken bir kavram olarak görmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda çok az öğretmen adayının da bildirdikleri metaforlar aracılığıyla kariyeri bir yapı olarak gördükleri anlaşılmıştır. Zira bu durumda kariyerin basit bir hedef olmadığı, bu hedefin şekillendirilmiş olduğu, insanın var oluşuna katkı sağladığı ve kariyer hedeflerinin kendi şartlarını oluşturacağına inanıldığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

1. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan öğretmen adayları ile gerçekleştirilen bu çalışma, farklı üniversitelerdeki öğretmen adayları ve görev yapmakta olan öğretmenlerle gerçekleştirilerek elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin olarak en çok ve en az kullandıkları metaforları kullanma sebepleri araştırılarak öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin sahip oldukları yanlış algılamalar giderilebilir.

KAYNAKÇA

- Bakioğlu, A. (1996). Öğretmenlerin kariyer evreleri (Türkiye'de resmi lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma). *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi 2. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri*, 18-20 Eylül 1996. İstanbul, Türkiye.
- Bakioğlu, A. ve Özcan, K. (2001). İlköğretim okul yöneticilerinin kariyer gelişimleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 39-57.

- Bakioğlu, A. ve Asyalı, G. S. (2005). Rehber öğretmenlerin buldukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21: 89-110.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(37): 28-55.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16: 125-138.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 295-306.
- Botha, E. (2009). Why metaphor matters in education. *South African Journal of Education*, 29, 431-444.
- Bowdle, B. F., & Gentner. D. (2005). The Career of metaphor. *Psychological Review*, 112 (1): 193-216.
- Burden, P. R. (1982). Implications of teacher career development: New roles for teachers, administrators and professors. *Action in Teacher Education*, 4(3-4), 21-26.
- Canary, H., E., & Canary, D., J. (2007). Making sense of one's caree: An analysis and typology of supervisor caree stories. *Communication Quarterly*, Vol. 55, No. 2, 225-246.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4): 693-712.
- Creswell, W. J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Second Edition. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Döş, İ. (2011). *Okul paydaşlarının metaforlar yardımıyla okul örgütlerini algılama biçimlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior* 65(1): 96-111.
- Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98-108.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (2005). *Metaforlar: Hayat, anlam ve dil* (Çev. G. Y. Demir). İstanbul: Paradigma.
- Mcdonald, P. (2011). Mapping your career. *Internal Auditor*. 41-45.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Otluoğlu-Çakmak, K. Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2): 221-230.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55: 459-496.
- Sagarra, M. A. (1989). Towards a woman-centred theory of careers: The quilt metaphor. *Journal of Employment Counseling*, 26(1), 11-15.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V., & Van vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75: 239-250.
- Semerci, Ç. (2007). Program geliştirme kavramına ilişkin metaforlarla yeni ilköğretim programlarına farklı bir bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 125-140.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya*, Ankara: Gönül Yayıncılık.
- Spain, A., & Hamel, S. (1993). The tree metaphor: A new tool for career counselling for women. *Canadian Journal of Counselling*, 27(3), 165-176.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*. 25(3): 457-484.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165-185.
- Şeyihoğlu, A. ve Gencer, G. (2011). Hayat Bilgisi öğretiminde “metafor” tekniğinin kullanımı, *Türk Fen Eğitimi Dergisi (TÜFED)*, 8(3), 69-79.
- Yalçın, M. ve Erginer, A. (2012). İlköğretim okullarında okul müdürüne ilişkin metaforik algılar 1. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2): 229-256.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Genişletilmiş 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.