



ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ALGILARINA METAFORİK BAKIŞ: TÜRK, AZERİ, TÜRKMEN, KAZAK VE KIRGIZ ÖĞRENCİLER ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Bölümü
yozdemir@sakarya.edu.tr

Dr. Mustafa ARAS

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
maras@sakarya.edu.tr

Arş. Gör. Samet ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Bölümü
sametozdemir@sakarya.edu.tr

Öz

Bu çalışmada Sakarya Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan Türk ve yabancı uyruklu (misafir) öğrenciler örnekleminde, kariyer olgusuna ilişkin algılar, metaforlara dayalı olarak analiz edilmiştir. Lisans düzeyinde okuyan öğrencilere, literatürde yer alan ve daha önce yapılmış pilot çalışmadan hareketle oluşturulan soru seti uygulanmıştır. 339 Türk ve 150 misafir öğrencinin verdiği cevaplar içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda öğrencilerin kariyer algılamalarının anlaşılması ve anlamlandırılmasında metaforik çözümleme yönteminden yararlanılmıştır. Çalışma sonunda kariyer metaforları arasında en sıklıkla üzerinde durulan metaforlar; Türk öğrencilerde ve misafir öğrencilerde benzer bir şekilde basamak ve merdiven olarak ortaya çıkmıştır. Ancak kullanılan diğer metaforlar ve bu metaforların ifade edilme sıklığı, bu metaforların neden kullanıldığına ilişkin gerekçeler, Türk ve misafir öğrencilerde farklılaşmaktadır. Bu farklılıkta kültür, deneyim ve bu alana ilişkin bir ders almış olmanın etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Çalışmanın, ilgili ülkelerde öğrencilerin geleceklerinin planlanmasında kullanılabilecek farklı kariyer geliştirme ve eğitim stratejilerini oluşturmada faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Geliştirme, Metafor, Metafor çözümlemesi, Kariyer metaforları, Algılama, Türk Dünyası.

A METAPHORICAL ANALYSIS OF THE UNIVERSITY STUDENTS' CAREER PERCEPTIONS: A SAMPLE OF TURKISH, AZERBAIJANI, TURKMEN, KAZAKH AND KYRGYZ STUDENTS

Abstract

In this study, the perceptions about career facts were analysed based on metaphors, within the sample of Turkish and foreign (guest) students at Sakarya University in Turkey. The question sets,

created through an earlier literature review and previously conducted pilot studies and then the questionnaire was applied to the undergraduate students. The responses from 339 Turkish and 150 guest students were evaluated by using content analysis. In this context, the metaphorical analysis methods were used to understand students' career recognition and meaning in cognitive processes. According to the findings, it is seen that the most frequently mentioned career metaphors are "step" and "stairs" metaphors are quite similar for both Turkish and guest students. However, different metaphors were also mentioned with different frequencies, as well as the explanations of those metaphors differed for the Turkish and guest students. In these differences, culture, experience and a course taken related to HRM can be said to be effective. It is thought that this study will be useful to create different career development and education strategies in planning students' future in respective countries.

Keywords: Career Development, Metaphor, Metaphorical analysis, Career Metaphors, Perception, Turkic Countries.

Giriş

Metaforları, günlük hayatımızda farkında olmadan sıklıkla kullanırız. Bunun temel nedeni dilimizin ve kültürümüzün özelliklerinin oldukça zengin bir içeriğe sahip olmasıdır. Metafor, en genel anlamıyla "bir şeyin başka bir şey aracılığı ile açıklanması" ya da analogi kavramıyla aynı anlamda alındığında, "yabancılık çekilen bir olgunun bize tanıdık gelen bir olguya benzetilerek açıklanması" olarak tanımlanmaktadır (Küçükturan, 2003). Metafor; klasik görüşte bir söz sanatı, modern görüşte ise kavramsal sistemin bir parçası olarak, dilin ve düşüncenin vazgeçilmez esasıdır. Sözcüğün kendi anlamı dışında kullanılması, gerçek anlam ile kastedilen yeni anlam arasında çağrışımın bulunması metaforu oluşturur.

Lawley ve Tompkins (2000), Robinson'dan aktararak "araştırmaların, günlük konuşmada her bir dakikada en az dört metaforun kullanıldığını gösterdiğini" belirtmektedir. Aslında bu durum bile tek başına metaforun ne kadar güçlü bir dilsel ve düşünsel araç olduğunu gösteren en önemli delillerden biri sayılabilir. Morgan (1998: 395), metaforun değişik tarzlarda düşünmeye ve davranmaya özendirdiğini; içgörü ufku genişleterek yeni olasılıkların önünü açtığını belirtmektedir.

Günlük hayatın yanı sıra sosyal bilimlerde, çeşitli olguların yaratıcı ve akılda kalıcı bir şekilde kavramsallaştırılmalarında da metaforların büyük önem taşıdıkları görülmektedir (Morgan, 1980). Metafor kavramı ve metaforik çözümleme yöntemi edebiyat, felsefe, sosyoloji, eğitim bilimleri ve işletme gibi birçok sosyal bilim alanında yaygın olarak kullanılmaktadır. Soyut ve karmaşık bir olgu olan kariyerin anlaşılmasında da metaforlar son yıllarda sıklıkla kullanılmaktadır (Smith vd., 2012; Çakmak Otluoğlu, 2014). Söz konusu metaforların her biri, kariyerin farklı bir yönüne işaret etmekte ve hiçbiri kariyeri tek başına açıklamakta yeterli olmamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında yaygın olarak kullanılan metaforların irdelenmesidir.

Bu bağlamda çalışmada öncelikle bireysel kariyer planlamasıyla ilgili kavramlar açıklanacak, daha sonra metafor kavramı ve metaforik çözümleme yöntemi tartışılacaktır. Kariyer metaforlarının ulusal ve uluslararası literatürde nasıl ele alındığı açıklandıktan sonra uygulamaya geçilecektir. Yapılan deneysel araştırmada, özellikle üniversite öğrencilerinin, kültürel farklılıkları da dikkate alınarak, bireysel kariyer planlaması konusundaki farkındalık düzeylerinin belirlenmesi ve bunun geliştirilmesi için neler yapılması gerektiği üzerinde durulacaktır.

1. Kariyer Geliştirmenin Bireysel Boyutu Olarak Bireysel Kariyer Planlaması

Kariyer en yalın haliyle bir iş ya da meslek sahibi olmak, ilerlemek şeklinde tanımlanabilir (Aytaç, 2005). Bu tanımda kullanılan meslek ve iş ifadelerinden hareketle kariyer, bireysel ve kurumsal boyutları olan bir kavramdır (Bayraktaroğlu, 2015). Kariyer, objektif (nesnel) yaklaşım içinde bireyin yaşam süresi içinde çalıştığı pozisyonların bütünüdür. Birey, kariyerinin objektif çevresi olan işini ve bir durumun subjektif algılanması olan beklentilerini değiştirerek yönetmektedir (Greenhaus, 1987). Subjektif (öznel) yaklaşım içinde ise kariyer değerleri, davranışları; motivasyon ve beklentiler yer almaktadır ve bireyin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır (Hall, 1994). Objektif ve subjektif kariyer ayrımı, kariyerin kurumsal ve bireysel yönlerini ifade etmektedir. Kurumsal kariyer kavramı, toplumsal olarak gözlenebilen ve tanımlanabilen objektif kariyer iken bireysel kariyer kavramı, spesifik iş deneyimlerine yönelik değişen gereksinimleri, değerleri, özelemleri ve tavırları yansıtan subjektif kariyerdir (Woodd, 2000).

Görüldüğü üzere; “ilerleme, gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girilen işler, meslek-iş, kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar, kariyer planlamada bireyin etkisi, dikey hareketler yanında bilgi ve beceri kazanımı” kariyer tanımlarında dikkat çeken ortak noktalar (Aytaç, 2005).

Kariyer kavramının niteliğine paralel olarak kariyer geliştirme teorileri birey ve iş eşleştirilmesine odaklanmaktadır. Bu teoriler her bireyin belirli bir iş grubu ile ideal bir şekilde uyumlaşan ilgi alanları, yetenekleri ve kişilik özelliklerinden oluşan benzersiz bir bileşimine sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır (Greenhaus vd., 2006).

Bireysel kariyer planlaması; bireyin bilinçli olarak uzun dönemli iş yaşamını değerlediği ve kendi bilgi, beceri, ilgi, değer yargısı, güçlü ve zayıf yönlerini değerlemesi ve organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanıdığı, kendisine kısa, orta ve uzun dönemli hedefler saptamasını içeren bir süreçtir (Barutçugil, 2004: 320). Bu sürecin farklı alt süreçlerden oluştuğunu söylemek mümkündür: meslek seçimi, örgüt seçimi, iş atamalarının seçimi ve kendini geliştirme gibi alt süreçlerden oluşmaktadır (Gutteridge, 1986: 54).

Bireysel kariyer planlamasında etkili olan durumları açıklayan birçok kariyer seçim teorisi mevcuttur. Bu teorilerin, kariyerin keşfetme aşamasını ağırlıklı olarak ele aldığını söylemek mümkündür. Bunun nedeni, keşfetmedeki kararların kariyerin diğer devrelerine etkisi ve esasen keşfetmenin devam ediyor olmasıdır.

Bir birey kariyerinde keşfetmeyi, ilerleme ve kariyer geliştirme amacı ile kendi ve çevresi ile ilgili bilgi edinme yolu olarak görmektedir. Bu bağlamda çevresel keşif ve kendini keşfetme olmak üzere iki tür keşiften söz etmek mümkündür. Keşfe yönelik tutumlar, iş dünyası ve bireyin bu dünyadaki yeri ile ilgili merakını ifade etmektedir. Proaktif kariyer keşfi çerçevesinde bireyler bir kariyer geçişi yaparken ya da yakın zamanda kariyeri ile ilgili bir karar verme ihtiyacı duyduğunda ortaya çıksa da yaygın olmasına rağmen keşif, aynı zamanda bir merak ve doğal bir keşfetme arzusu ile de tetiklenebilir. Bu kapsamda keşfe yönelik iyi gelişmiş tutumlar bilgi edinme, rol oynama ve ilgi alanda yer alan kariyer danışmanları, öğretim üyeleri ve profesyoneller ile konuşma gibi davranışlara neden olmaktadır. Ayrıca keşif birçok içsel ve dışsal faktörden etkilenmektedir. İçsel faktörler olarak özerklik, hedef odaklılık, merak, özgüven gibi kişisel özellikler, psikolojik kaynaklar ile kariyerde geçiş, kariyerde daralma ya da genişleme ve kişinin organizasyondaki yerinin değişmesi, işle ilişkili olmayan faktörler, bireyin içinde yaşadığı politik ve sosyal çevre, kültür gibi dışsal faktörler kariyer keşfini etkilemektedir. Yaşam boyu devam eden bir süreç olarak keşfetme özellikle bireylerin kariyerlerine ilişkin ilk kararlarını aldıkları ve diğer kariyer devrelerini etkileyen öğrencilik dönemi ile ilişkilendirilmektedir. Böylece kariyerinin keşfetme döneminden itibaren birey bu davranışlarının sonucu ve kendi nitelikleri doğrultusunda kariyeri farklı şekillerde tanımlamakta, başka kavram ve olgularla ilişkilendirmektedir. Bu durum, öğrencilerin kariyer algılarının ve bu algının metaforlar aracılığıyla incelenmesi için önemli bir çıkış noktasıdır. Kariyerin bu özellikleri bireylerin kariyere ilişkin algılarını da şekillendirmektedir. Bu algılar, bireylerin kariyeri tanımlamak ve benzetmek için yararlandığı metaforları da etkilemektedir.

2. Metafor Kullanımı

Metafor terimi, Latince ve Grekçe metafora kökünden gelmektedir ve "Metapherein" sözcüğünden türemiştir (Salman, 2003). Metafor, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde mecaz anlamında kullanılmaktadır ve bir ilgi veya benzetme sonucu gerçek anlamından başka anlamda kullanılan söz; bir kelimeyi veya kavramı kabul edilenin dışında başka anlamlara gelecek biçimde kullanma" şeklinde tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr, 2016).

Metaforlar insanın dünyayı nasıl algıladığının, nesnelere, olaylar, hareketler vb. hakkında ne düşündüğünün açık ifadesidir. Metafor kullanımı geleneğinin kökenleri çok eski çağlara

kadar gitmektedir. Antikçağın bazı filozofları da metaforla anlatımı benimsemiş ve düşüncelerini bu yöntemle dile getirmişlerdir (Kararımak ve Güloğlu, 2012). Önceleri bir söz sanatı ve belli ölçülerde demagoji aracı olan metaforik dil (Ögke, 2005) zamanla sosyal bilimlerin birçok alanında kullanılan bir yöntem zenginliğine dönüşmüştür. Özellikle daha çok soyut konular üzerinde duran filozofların fikirlerini savunabilmek adına metafor kullanma yolunu tercih ettikleri dikkat çekmektedir. İslam filozofları da metafor yöntemini ustalıkla kullanmışlardır. Gazali, eserlerinde sürekli bir şekilde metaforlardan faydalanmıştır. İbn'ül Arabi, metafizik, kozmoloji ve epistemoloji meselelerinde metaforlardan yararlanmıştır. Mevlâna da eserlerinde metaforu çok başarılı ve etkili bir şekilde kullanmış, bu onun eserlerinin kabulü ve takipçileri tarafından tutkuyla okunmasını sağlayan etmenlerden biri olmuştur (Çiçek, 2003).

Metaforlar, zihinlerdeki belirsiz duygu ve düşüncelerin somutlaştırılması için kullanılırlar. Edebiyattaki mecazi anlatımın sosyal bilimlerdeki karşılığı olan metafor kavramı ve metaforik çözümleme yaklaşımı; sosyal bilimlerdeki veri toplama yöntemlerine yeni bir bakış açısı getirmiştir. Geleneksel olarak metafor, bir kavramı başka bir kavramın özelliklerinden yararlanarak açıklamayı sağlayan söz sanatı olarak tanımlanmaktadır (Ortony, 1975). Metaforu bir söz sanatı olarak ele alan bu geleneksel yaklaşımın, literatürde çok uzun süre hâkim olduğu görülmektedir (Lakoff, 1998). Bu durum metaforun, sadece bir dil oyunu olarak kabul edilmesini beraberinde getirmiştir (Bowdle ve Gentner, 2005). Geleneksel yaklaşımda da ileri sürüldüğü gibi metafor, soyut kavramların açıklanmasında anlatım dilinin zenginleştirilmesi için başvurulan bir yöntemdir (Lakoff, 1998). Ancak zamanla metaforların tek kullanım alanının, sadece anlatım dilinin zenginleştirilmesi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda ortaya atılan çağdaş yaklaşım, metaforun anlatımı güzelleştiren bir süslemeden öte bir kavrayış ve düşünce sistemine işaret ettiğini ileri sürmektedir (Bowdle ve Gentner, 2005). Başka bir deyişle metafor, bilinen kavramlar yardımıyla bilinmeyen kavramların açıklanma çabasıdır. Buna göre metaforun, çeşitli kavramların açıklanmasında ortaya çıkan düşünce alanları arası bir köprü görevi üstlendiği ve bir anahtar rolü oynadığı belirtilebilir (Gibson, 2001).

Kavramsal olarak metafor, kavram ve bilgi alanı ile kelimeler arasında ilişki kurmaktır. İmajların meydana getirilmesinde ve yeniden yapılandırılmasında, eğitimsel faaliyetlerde ihtiyaçların belirlenip anlamlandırılmasına yardımcı olmaktadır. Metaforlar, var olan benzer kaynaklardan yeni hedeflere ulaşmayı sağlar. Metafor basit anlamıyla bir şeyi başka bir şey ile anlatmak olsa da fark edilen ve kullanılan her benzerlik iyi metaforlar oluşturmak değildir, metaforlar daha önce var olmayan bir bağlantıyı oluşturmaktır. Metaforlar olayların oluşumu

ve işleyişi hakkında düşüncelerimizi yapılandıran, yönlendiren ve kontrol eden en güçlü zihinsel araçlardan biridir (Saban, 2004). Dolayısıyla bir kavrama ilişkin algılarımızı metaforlar şekillendirirler.

Metafor kavramı ve yaklaşımı, işletmecilik alanında özellikle 1980 yılında Lakoff ve Johnson'ın “Metafors We Live By” isimli çalışmaları ile dikkat çekmiştir. Bu bağlamda metafora bilişsel bakış açısından söz edilmektedir (Bayraktaroğlu vd. 2011). Buna göre; (1) metafor, kelimelerin değil, kavramların özelliğidir; (2) metaforun işlevi sadece sanatsal veya estetik amaçlar değil, belli kavramları daha iyi anlamadır; (3) metaforlar bazen benzerlikler üzerine kurulmayabilir; (4) metafor sadece özel yeteneği olan insanlar tarafından değil, günlük hayatta sıradan insanlar tarafından da rahatlıkla kullanılabilir; (5) memnun edici dilsel süslemeler çok fazla olmasa da metafor, insanların düşünme ve muhakeme etme oluşumudur (Lakoff ve Johnson, 1980).

Metaforlar; bireyi yaratıcı düşünmeye, hayal etmeye, kendi yaşantısı içinde anlamlandırmaya yönlendirmektedir. Aynı zamanda, metaforlar, bireylerin sınırlanmasını engelleyerek onları yaratıcılığa yönlendirirken, dilin derinliklerinde kendilerini bulmalarını sağlamaktadır. Bu bakımdan bireylerin düşüncelerini, duygularını, yaşantılarını tanımlamalarında metaforlardan yararlanmaları kaçınılmazdır (Girmen, 2007). Bu bağlamdan hareketle, bu çalışmada öğrencilerin bilişsel imgelemeleri metaforlar aracılığıyla anlaşılmasına çalışılmıştır. Bunun bir sebebi de metaforların sadece bireysel değil toplumsal anlam değeri taşımasıdır. Bireylerin kullandıkları metaforlar, bireyin kişiliğine ilişkin ipuçları taşırlar. Metaforlar, karakteri ve kültürü tanımada araç olarak kullanılabilirler. Bu noktadan hareketle metaforun tüm bu özellikleri, kariyer metaforlarını beraberinde getirmektedir.

3. Kariyerde Metafor Kullanımı

Kariyer çok yönlü bir kavram olarak sosyoloji, psikoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik ve insan kaynakları yönetimi (İKY) gibi alanlarda ele alınmaktadır. Kariyer kavramının bu özelliğinden dolayı farklı metaforlarla açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir (Inkson vd. 2002; Inkson 2004; Smith vd. 2012; Çakmak Otluoğlu, 2014). Kariyer metaforlarının her biri kariyerin farklı yönlerini, farklı boyutlarını ve farklı devrelerini ya da farklı kariyer sorunlarını temsil etmektedir.

Kariyer metaforlarının günlük dilde en fazla kullanılanları yolculuk/seyahat metaforunun farklı varyasyonları olan “kariyer yolu, kariyer merdiveni, kariyer platosu, hızlı yol, zirveye çıkmak, cam tavan, kilometre taşı ve dönüm noktası”dır (Inkson, 2002, 2004). Diğer sık kullanılan kariyer metaforları ise “oyun oynamak, ofis siyaseti, bankta beklemek, açık kapı, mevkiye uygun olmayan kişi ve hayatımın hikâyesidir”. Kariyer literatürüne

akademisyenlerin kazandırdığı diğer metaforları ise “Schein’in kariyer çıpaları, Rosenbaum ve Miller’in kariyer turnuvasıdır” (Inkson, 2008).

İKY disiplini çerçevesindeki kaynak tabanlı kariyer metaforlarının yanı sıra farklı disiplinlerde yer alan kariyer metaforları da söz konusudur. Örneğin; sosyolojide miras, kariyer danışmanlığında yapı ve uyum gibi kariyer metaforları kullanılmaktadır (Inkson, 2008).

Çok sayıda kariyer metaforu söz konusudur ve bu kariyer metaforlarının kullanımı sadece dil kullanımı ile ilgili değildir. Bu bağlamda kariyer metaforları esasen kariyerle ilgili düşünme şekillerine ve metaforun etkisine; kariyeri anlama ve kariyerle ilgili bir görüş edinmenin araçları olarak metaforun güçlü ve zayıf yönlerine; kariyer söyleminde en fazla kullanılan metaforlar ve bu metaforların kullanımına; kariyer çevresinin yeni özelliklerine bir yanıt olarak yeni metaforlardaki son gelişmelere; kariyer uygulamalarındaki metafor kullanımına odaklanmaktadır (Inkson, 2006: 494)

Morgan (1998) kariyer metaforlarının mekânsal, seyahat/yolculuk, bahçecilik ve rekabet olmak üzere dört temel türü olduğunu ifade etmektedir. Inkson ise (2004) kariyer teorisi çerçevesinde yer alan dokuz temel kariyer metaforu tanımlamaktadır. Bu metaforlar miras, yapı, döngü, eşleştirme, yolculuk, karşılaşmalar ve ilişkiler, roller, kaynak ve hikâye şeklinde sıralanmaktadır. Metaforların tümü benzer metaforları çerçevelemenin ötesinde kariyerle ilgili daha ileri bir düşünce oluşturma ve kariyer olayları ile ilgili daha geniş ve kapsamlı bir anlayış sağlama potansiyeline sahiptir. Kaos teorisinin kariyer danışmanlığına uygulanması ile ilgili bir çalışmada ise kariyer oyun metaforu ile ifade edilmektedir (Pryor ve Bright, 2009).

Farklı şekillerde ele alınan kariyer metaforlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

Yol ve Yolculuk Metaforları: Kariyer kavramı Latince yol olarak tanımlanmıştır (Law, 2008). Bu bağlamda kariyer kavramının tanımı ve kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramları, bir bireyin çalışma yaşamında değişiklikler “yol ve yolculuk” kavramlarını çağrıştırmaktadır.

Yolculuk metaforu, kariyerin yolculuk devam ederken bazen ortaya çıkan istikametlere yönelik hareketini içerdiğini vurgulamaktadır. Metafor geniş bir uygulanabilirliğe sahiptir. Bireye ve danışmanlar vasıtasıyla çalışanlara geleneksel ve sıradan yönler dışında kısa-uzun, hızlı-yavaş, planlı-plansız, ileri-geri gibi yeni yolları bulma alternatiflerini sunmaktadır. Bu nedenle yolculuk metaforu beraberinde “dağa tırmanma” ya da “zirveye çıkma” metaforunu da çağrıştırmaktadır (Inkson, 2006: 496-497). Kişinin kariyerinde yolculuk boyunca dağın zirvesine çıkarken dar bir yokuş olduğuna ya da kişi-iş arasında mükemmel bir uyum bulduğuna ilişkin takıntısı kariyerinde yeni yollar görmesine engel olacaktır (Inkson, 2009).

Ancak eğer kariyer bir yolculuk ise birey gitmesine izin verilmesi anlamına gelebilecek yeni ufuklar bulabileceği ve dolambaçlı yollarda hareket edebileceği keşifler yapabilir; bunun için de dönüm noktalarına dikkat etmelidir (Law, 2008: 3).

Uyum Metaforu: Uyum metaforu, bireyin kişisel niteliklerinin işler ve mesleklerle eşleştirilmesini vurgulamaktadır (Inkson, 2008). Bu kapsamda kariyer, birey ve iş çevresi arasında etkileşimin en iyi uyumla sonuçlanması olarak görülmektedir. Birey bu uyumu sağlayabilmek için kendini ve iş çevresini çok iyi anlamalıdır. Ayrıca bu metafor, kariyer gelişiminde işin büyük kısmını ve danışmanlara kendilerini değerlendirmek için iyi araçlar ve “uyumlaşma” önerileri sağlayan rehberlik faaliyetlerini destekler görünmektedir (Inkson, 2006).

Hikâye Metaforu: Hikâye metaforu, sosyal bilimlerde postmodern yaklaşımların gelişiminin ve kariyerin objektif gerçeklerden ziyade sosyal olarak yapılandırıldığı kabul edilmesinin sonucunda ortaya çıkmıştır. Hikâyeler; bireysel monolog, özgeçmiş, danışmanların ortaya çıkardığı materyaller ya da farklı bireylerin aynı kariyer hesaplarında ya da aynı bireylerin farklı kişilere ve farklı amaçlarla övüldüğü durumlar olarak dikkat çekicidir. Birinin kariyerinden sürekli gelişen ve değişen bir hikâye olarak söz etmek bireysel düzenleme, rasyonalizasyon ve hatta fantezi ve kişisel mitolojik mesajlar verilmesini de sağlayabilir (Inkson, 2006). Bazen bireyler kendilerini farklılaştırmak için özgeçmişlerine farklı kariyer öyküleri eklemeyi tercih etmektedirler.

Cam Tavan Metaforu: İlk kez Bryant tarafından 1984 yılında kullanılan cam tavan kavramı, iş dünyasında kadınları ve azınlıkları, niteliklerine ve başarılarına bakılmaksızın kariyerlerinde yönetsel pozisyonlara gelmelerini engelleyen tutum ve önyargılara dayalı yapay engeller seti olarak tanımlanmaktadır. Ancak cam tavan metaforu son yıllarda çalışma yaşamındaki kadınların işgücündeki yeri ile tam olarak uyumlu değildir. Bu nedenle kadınların kariyerleri ile ilgili kısıtlı terfi imkânı olan düşük ücretli “yapışkan katlar”, kadınların çalışma yaşamında yer alma süresini belirleyen ve önceliklerinin değişimin ifade eden “dürbün ya da değişen manzara” gibi farklı kariyer metaforlarından söz etmek mümkündür (Teo vd. 2013: 2-3).

Yapı Metaforu: Yapı metaforu, kariyer geliştirme ve danışmanlığının savunduğu ve bireysel tercihleri ve uygulamaları vurgulayan kariyer metaforudur (Inkson, 2008). Yapı metaforu, “eylem metaforu” ile birlikte bireylerin kariyerlerinin proaktif faaliyetler ve miras ya da devre sıralaması gibi kısıtlara bakmaksızın kendi yoluna bağlı olarak şekillendirebileceğini vurgulamaktadır. Bu metaforu benimseyen birey, daha önce gerçekleşenler temelinde yeni deneyimlerinin ve başarılarının dikkatli ve kendi kendini

yöneten bir yapı doğrultusunda kariyerinin planlanmış gelişimine vurgu yapmaktadır (Inkson, 2006: 495).

Miras Metaforu: Miras metaforu, kişinin kariyerine ilişkin davranışlarının ve başarısının sosyal sınıf, cinsiyet, eğitim, genetik yetenekler ve etnik köken gibi sosyal yapısal değişkenler ve bunlardan kaynaklanabilecek kısıtlarla ilişkisine dikkat çekmektedir (Inkson, 2006; Inkson, 2008).

Döngü Metaforu: Döngü metaforu, kariyerin genel olarak sıralı bir gidişatının olduğunu ve döngüsel aşamalar ve geçişlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Ayrıca kariyerin farklı bireyler için birbirinin aynı olan kaçınılmaz devrelerde yer aldığını bilgisini ortaya koymaktadır. Bu metaforu benimsemek bireylerin yaşa göre değişecek olan önceliklerinin ve kariyer sorunlarına dair tahminlerinin ışığında kariyerlerini dikkatli bir şekilde planlamalarına öncülük etmektedir (Inkson, 2006). Böylece yaşlanma, kariyer devreleri, aile döngüsü gibi doğal beşerî döngülerin etkilerinin farkına varılmasını sağlamaktadır (Inkson, 2008). Diğer bir ifade ile döngü metaforu, kariyerin tek bir dönem olmadığını ve istihdam deneyimleri arasındaki geçiş döngülerinin sırasının daha esnek bir bakış sağlayabileceğini vurgulamaktadır (Inkson, 2006).

Rol Metaforu: Rol metaforu, kariyerin, bireyin hayatındaki birçok farklı rolünün çatışan baskılarına karşı bireysel yanıtlarının düzenlenmesi şeklide ifade edilebilir (Inkson, 2008).

Kaynak Metaforu: İşletme okullarında geliştirilen kariyer teorileri, İKY ve örgütsel bağlılık uygulamaları olan birçok işletme dolaylı olarak kariyeri verimli bir kaynak olarak kullanmak isteyen bu metaforu benimsemektedir. Bu durum, bireyin kaynaklarının geliştiği ve örgütteki gelişiminin örgütün operasyonel ve stratejik ihtiyaçlarına göre planlandığı ve yürütüldüğü “örgütsel kariyerler”in insanın potansiyeli kullanılarak ve bireysel tatmin sağlanarak teşvik edilmesi ile gerçekleştirilebilir. Ancak bu metaforla birlikte bireyin kariyerde yer alan kaynağın sahipliği ve birey ile işveren arasındaki uzun vadeli karşılıklı çıkara sorununu ortaya çıkarmaktadır (Inkson, 2006).

Oyun Metaforu: Oyunlar insanın çabalarının açık ve kapalı yollarını eş zamanlı olarak göstermektedir ve bu nedenle danışanların kariyer gelişiminin muhtemel ve belirsiz yönlerini anlamaları için cesaretlendirmenin yararlı olabilir. Ayrıca oyun, doğrusal olmayan kariyerleri göstermek için etkili bir yol sağlar (Pryor ve Bright, 2009). Inkson’un kariyer metaforlarının ele alınışı farklı şekillerde olabilir. Buna göre dokuz temel kariyer metaforu şu şekildedir: miras metaforu, eylem metaforu olarak da isimlendirilen ve çok yönlü kariyer metaforunu da kapsayan sanat ya da yapı metaforu, mevsim ya da döngü metaforu, eşleştirme ya da uyum metaforu, kariyer çapaları ve sınırsız kariyer metaforlarını kapsayan yol ya da yolculuk

metaforu, ağ metaforu, tiyatro metaforu, kaynak metaforu olarak da ifade edilen ekonomi metaforu ve son olarak hikâye ya öykü metaforu (Crowley-Henry, 2012).

Metaforlar aracılığıyla yöneticilerin kariyer eğilimlerinin belirlenmesine yönelik Türkiye’de yapılan bir araştırmada da yukarıda sınıflandırmaya paralel bir şekilde temel kariyer metaforlarının farklı bir perspektifle ele alındığını görmek mümkündür. Bu çalışmaya göre kariyer metaforları şu şekildedir (Doğan, 2004: iii): miras olarak kariyer efsane; yapı olarak kariyer sanat, çevrim olarak kariyer mevsimler; uyan olarak kariyer eşleştirme, yolculuk olarak kariyer rota; karşılaşmalar ve ilişkiler olarak kariyer ağ, rol olarak kariyer tiyatro; kaynak olarak kariyer ekonomik ve hikâye olarak kariyer öyküsel metafor.

Kariyer metaforlarına ilişkin bu değerlendirmeye paralel olarak diğer metaforlar ve farklı bilim dallarının etkileşiminin dikkate alındığını söylemek mümkündür. Ayrıca birer yeni kariyer yaklaşımı olan sınırsız ve çok yönlü kariyer de birer kariyer metaforu olarak ele alınmaktadır. Bu iki kariyer metaforu, değişen kariyer kavramının ve bu değişime bağlı olarak ortaya çıkan unsurların bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Bu kariyer metaforlarını şu şekilde özetlemek mümkündür (Crowley-Henry, 2012).

Sınırsız Kariyer Metaforu: Sınırsız kariyer metaforu, “yol ve yolculuk” metaforları ile ilişkili olarak bireyler ve işverenleri arasındaki değişen ilişkiyi yansıtmaktadır ve bireylerin örgütün departmanları, coğrafyalar ve başka örgütler arasında hareket etmeye açık olmasını ifade etmektedir.

Çok Yönlü Kariyer Metaforu: Çok yönlü kariyer metaforu yapı metaforu ile ilişkili olarak bireyin yönettiği ve kontrol ettiği kariyeri ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle kariyerin sübjektif boyutlarına odaklanmaktadır. Çok yönlü kariyer metaforu ayrıca yeni görevleri öğrenmek, iş ve özel yaşamı bütünleştirmek ve kariyere bütüncül yaklaşılmasını unsurlarının altını çizmektedir.

Üniversite öğrencileri doğuştan gelen özelliklerinden, aileden, sosyal çevreden ve ideallerinden etkilenerek, bazı ön kabul ve algılarla üniversite eğitimine başlarlar. Bu algılarında zamanla değişim meydana gelebilir. Algılarındaki bu değişimde; lisans eğitimlerinde karşılaştıkları üniversite hocaları, yaptıkları gözlemler, deneyimler etkilidir. Yaşadıkları ve karşılaştıkları durum ve olgular sayesinde yepyeni algı ve imajlar oluştururlar. Bu da tutumlarını ve mesleklerine olan bakış açılarını oluşturur (Öztürk, 2007). Bu bağlamda öğrencilerin gelecekteki mesleki kaygılarını da ifade eden kariyer metaforları aslında resmin tamamının ortaya konmasında oldukça önemli bir araç olarak kullanılabilir.

4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Algılarının Metaforlar Aracılığıyla Analizi

Bu kısımda araştırmanın amacına, yöntemine, örnekleme ve bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Üniversite öğrencilerinin örneklem olarak seçildiği bu çalışmada, yerli ve yabancı literatürden ve daha önce uygulanan pilot çalışmalardan yararlanılarak belirlenen kariyer metaforlarına ilişkin olarak, katılımcıların bilişsel imgelemeleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu şekilde öğrencilerin geleceğe dair düşünceleri ve kariyer planlarında doğrudan ifade etmedikleri (belki gizlemeye çalıştıkları) hususlar, sadece bilinç düzeyinde değil bilinç altı düzeyinde araştırılacaktır. Bilinçli ve eğitim düzeyi belli seviyede olan katılımcıların kariyer konusundaki farkındalıkları metafor çözümlemesi yoluyla ortaya koyulacaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, öğrencilerin “kariyer” kavramına yönelik düşüncelerini ifade etmek amacıyla oluşturdukları metaforları belirlemede, algı ve olayların gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına olanak sağlayan ve derinlemesine analiz yapabilme zemini oluşturan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın deseni de olgu bilim (fenomenoloji) biçiminde düzenlenmiştir. Bireylerin bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve bunlara yüklediği anlamları ortaya çıkarma süreci, olgu bilim araştırma deseninin amacıdır. Olgu bilim araştırmalarında veri analizi yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu amaçla yapılan içerik analizinde verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılması çabası vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatım ile sunulur ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Bunun yanında ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır (Coşkun vd. 2015).

Araştırmanın veri toplama aracı hazırlanırken, metaforların bireysel algıları belirlemede bir araç olarak kullanıldığı ulusal ve uluslararası araştırmalar incelenmiştir. Metaforlar hayatımızın her alanında ve bilimden siyasete, edebiyattan ekonomiye en karmaşık düşünceler, anlamlar, açıklamalar, ilişkilendirmeler bu yolla anlaşılır kılınabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde nitel araştırma yönteminin yaygın bir tekniği olan içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi, sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan önemli tekniklerden biridir ve belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik bir uygulama olarak tanımlanabilir. İçerik analizi, sözel ve yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, özetlenmesi, belirli değişken veya kavramların ölçülmesi ve bunlardan belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılmasıdır. İçerik analizi, temelde nitel verilerin nicelleştirilmesidir. Bu teknik, mevcut verileri

özetlemek, standardize etmek, karşılaştırmak ya da başka bir biçime dönüştürmek için kullanılabilir (Coşkun vd. 2015).

Öğrencilerin kariyer olgusuna ilişkin algıları bitki ve hayvan metaforları yoluyla ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma toplamda 489 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın amacına yönelik açık uçlu üç temel sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Bu ankette sorulan sorular şunlardır:

- 1.Kariyer sizin için ne anlama gelmektedir? Neden?
- 2.Kariyeri bir bitkiye benzetecek olsanız hangi bitkiye benzetirsiniz? Neden?
- 3.Kariyeri bir hayvana benzetecek olsanız hangi hayvana benzetirsiniz? Neden?

Bu çalışmada, öğrencilerin kariyere ilişkin algılarını ölçeklerle belirlemek yerine, metaforlardan yararlanılmıştır. İncelenen olgunun farklı yönlerini ortaya çıkarmada yararlı olabileceği düşüncesi ile öğrenciler bitki ve hayvan metaforu tercihlerini ve gerekçelerini ifade etmişlerdir.

4.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmaya Sakarya Üniversitesi İşletme ve Siyasal Bilimler Fakültelerinde eğitim görmekte olan Türk, Azeri, Türkmen, Kırgız ve Kazak lisans öğrencileri katılmıştır. Sakarya Üniversitesi özellikle Orta Asya bölgesi başta olmak üzere birçok farklı ülkeden öğrencilere ev sahipliği yapmaktadır. YÖK verilerine göre Sakarya Üniversitesi; İstanbul, Marmara ve Gazi Üniversitelerinden sonra en çok yabancı uyruklu öğrenci kabul eden devlet üniversitesidir. Yabancı uyruklu “misafir” öğrencilerimizin araştırma evrenini sağlıklı bir şekilde temsil edebilmesi için tüm bölümlerden katılımcı olmasına dikkat edilmiştir. Sakarya Üniversitesi’ne bağlı iki fakültede farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan 339 Türk ve 150 Misafir öğrenciden toplanmış olan veriler metaforik çözümleme yöntemiyle analiz edilmiştir. Diğer bir ifade ile; katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlarda kullandıkları metaforlar, “içerik analizi yöntemi” ile tasnif edilerek yorumlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece bir üniversitede ve iki fakültede yapılmış olması şüphesiz araştırma bulgularını genelleme noktasında sınırlayıcı olmaktadır. Ancak Türkiye’de en yüksek sayıda yabancı öğrencilerin misafir edildiği üniversitelerden birisi olan Sakarya Üniversite’sinin en uygun araştırma sahalarından biri olduğu düşünülmektedir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda araştırma bulgularına değinilecektir

Tablo 1. Türk Öğrencilerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	223	65,8
	Erkek	116	34,2
Yaş	17-20	49	14,5
	21-24	280	82,6
	25 ve üzeri	10	2,9
Sınıf	1	10	2,9
	2	58	17,1
	3	141	41,6
	4	130	38,3
Öğrenim türü	1. Öğretim	223	65,8
	2. Öğretim	94	27,7
	Karma	22	6,5
Bölüm	ÇEKO	38	11,2
	İktisat	19	5,6
	İKY	40	11,8
	İşletme	79	23,3
	Maliye	22	6,5
	SBKY	31	9,1
	Sağlık Yön	37	10,9
	Turizm İşl.	15	4,4
	Ulus. İliş.	3	0,9
	Ulus. Tic.	29	8,6
	YBS	26	7,7
Sektör	Özel	165	48,7
	Kamu	174	51,3
Kariyer kavramı	İlkokul	75	22,1
	Ortaokul	132	38,9
	Lise	118	34,8
	Üniversite	14	4,1
Staj	Evet	126	37,2
	Hayır	213	62,8
Staj dışı deneyim	Evet	174	51,3
	Hayır	165	48,7
Toplam		339	100

Araştırmaya katılan Türk öğrencilerin % 65,8'i kadın, % 82,6'sı 21-24 yaş aralığında, % 41,6'sı 3. sınıf öğrencisi ve % 65,8'i 1. öğretimdir. Ayrıca Türk öğrencilerin % 23,3'ü işletme bölümü öğrencisi, % 51,3'ü kamu sektöründe çalışmak istemekte, % 38,9'u kariyer kavramını ilk kez ortaokulda duymuştur. Öğrencilerin yarısından fazlası (% 62,8) staj yapmamış olmasına rağmen % 51,3'ünün staj dışında iş deneyimi vardır.

Tablo 2. Misafir Öğrencilerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	64	36,0
	Erkek	96	64,0
Yaş	17-20	57	38,0
	21-24	75	50,0
	25 ve üzeri	18	12,0
Sınıf	1	32	21,3
	2	46	30,7
	3	38	25,3

	4	34	22,7
Öğrenim türü	1. Öğretim	93	62,0
	2. Öğretim	54	36,0
	Karma	3	2,0
Bölüm	ÇEKO	7	4,7
	İktisat	9	6,0
	İKY	27	18,0
	İşletme	46	30,7
	Maliye	9	6,0
	SBKY	22	14,7
	Turizm İşl.	9	6,0
	Ulus. İliş	21	14,0
Sektör	Özel	90	60,0
	Kamu	60	40,0
Kariyer kavramı	İlkokul	24	16,0
	Ortaokul	50	33,3
	Lise	40	26,7
	Üniversite	36	24,0
Staj	Evet	31	20,7
	Hayır	119	79,3
Staj dışı deneyim	Evet	73	48,7
	Hayır	77	51,3
Uyruk	Azeri	62	41,3
	Türkmen	55	36,7
	Kazak	20	13,3
	Kırgız	13	8,7
Toplam		150	100

Araştırmaya katılan misafir öğrencilerin % 64'ü erkek, % 50'si 21-24 yaş aralığında, % 30,7'si 2.sınıf öğrencisi ve % 62'si 1.öğretimdir. Misafir öğrencilerin % 30,7'si işletme bölümü öğrencisi, % 60'ı özel sektörde çalışmak istemekte, % 33,3'ü kariyer kavramını ilk kez ortaokulda duymuştur. Ayrıca misafir öğrencilerin % 79,3'ü yapmamış olmasına rağmen neredeyse yarısının (% 48,7) staj dışında iş deneyimi vardır. Son olarak, araştırmaya katılan misafir öğrencilerin % 41,3'ü Azeri, % 36,7'si Türkmen, % 13,3'ü Kazak ve % 8,7'si Kırgız'dır.

Tablo 3. Katılımcıların Kariyere İlişkin Değerlendirmesi

	Türk Öğrenciler		Misafir Öğrenciler	
	f	%	f	%
Basamak	107	31,6	39	26,0
Bisiklet	6	1,8	5	3,3
Bürokrasi	5	1,5	5	3,3
Cam tavan	2	,6	-	-
Çok yönlülük	31	9,1	9	6,0
Dağa tırmanma	41	12,1	8	5,3
Döngü	1	,3	4	2,7
Eylem \ Faaliyet	9	2,7	-	-
Hikâye	3	,9	2	1,3
Merdiven	42	12,4	26	17,3
Mevsim	2	,6	4	2,7
Miras	1	,3	3	2,0
Oyun	3	,9	1	,7
Portföy	1	,3	-	-

Sermaye	7	2,1	8	5,3
Sınırsızlık	16	4,7	8	5,3
Tatil	1	,3	2	1,3
Uyum	8	2,4	1	,7
Uyumlaşma	1	,3	-	-
Yapı	3	,9	-	-
Yol	20	5,9	11	7,3
Yolculuk	27	8,0	6	4,0
Diğer	2	,6	5	3,3
Toplam	339	100	150	100

Tablo 3'te Türk ve misafir öğrencilerin kariyer algılarını ifade etmede en çok kullandıkları metaforlara yer verilmiştir. Türk öğrenciler kariyeri en çok basamak (% 31,6), merdiven (% 12,4), dağa tırmanma (% 12,1) ve çok yönlülüğe (% 9,1) benzetmektedir. Türk öğrencilerin metaforları seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Basamak: Kariyer algılarını “basamak” metaforu ile açıklayan 107 Türk öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar hedefe yavaş yavaş ilerleme ve aşama aşama yükselme şeklindedir.

Merdiven: Kariyer algılarını “merdiven” metaforu ile açıklayan 42 Türk öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar adım adım yükselme, yükselmek ve sıfırdan başlayıp ilerlemek şeklindedir.

Dağa Tırmanma: Kariyer algılarını “dağa tırmanma” metaforu ile açıklayan 41 Türk öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar zirveye ulaşma, uzun ve zor yolculuk, engellerin olması ve zirvede manzaranın güzelleşmesi şeklindedir.

Çok yönlülük: Kariyer algılarını “çok yönlülük” metaforu ile açıklayan 31 Türk öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar sürekli gelişme ve birçok yetkinliğe sahip olma şeklindedir.

Misafir öğrenciler ise kariyeri en çok basamak (% 26), merdiven (% 17,3), yol (% 7,3) ve çok yönlülüğe (% 6) benzetmektedir. Misafir öğrencilerin bu metaforları seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Basamak: Kariyer algılarını “basamak” metaforu ile açıklayan 39 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar Türk öğrencilerdeki temalar ile aynıdır. Hedefe yavaş yavaş ilerleme ve aşama aşama yükselme şeklindedir.

Merdiven: Kariyer algılarını “merdiven” metaforu ile açıklayan 26 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar adım adım yükselme, sabırla hedefe ulaşma ve yükselmek şeklindedir.

Yol: Kariyer algılarını “yol” metaforu ile açıklayan 11 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar bitmemesi, sonsuz olması ve uzun soluklu olması şeklindedir.

Çok yönlülük: Kariyer algılarını “çok yönlülük” metaforu ile açıklayan 9 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana birçok yetkinliğe sahip olma şeklindedir.

Tablo 4. Katılımcıların Kariyere İlişkin Bitki Metaforu Değerlendirmesi

Bitki Metaforları	Türk Öğrenciler		Misafir Öğrenciler	
	f	%	f	%
Asma	12	3,5	6	4,0
Ayçiçeği	8	2,4	5	3,3
Bambu	6	1,8	2	1,3
Bamya	1	0,3	1	0,7
Ceviz	12	3,5	8	5,3
Çam ağacı	16	4,7	7	4,7
Çınar	56	16,5	20	13,3
Gül	18	5,3	14	9,3
Isırgan otu	8	2,4	1	0,7
Kaktüs	28	8,3	11	7,3
Kardelen	5	1,5	5	3,3
Kavak ağacı	12	3,5	-	-
Lahana	8	2,4	2	1,3
Lale	6	1,8	2	1,3
Meyve ağacı	43	12,7	33	22,0
Orkide	9	2,7	1	0,7
Palmiye	1	0,3	5	3,3
Papatya	9	2,7	1	0,7
Sarmaşık	63	18,6	17	11,3
Yonca	9	2,7	-	-
Zeytin ağacı	6	1,8	6	4,0
Diğer	3	,9	3	2,0
Toplam	339	100	150	100

Tablo 4’te Türk ve misafir öğrencilerin kariyer algılarını ifade etmede en çok kullandıkları bitki metaforlarına yer verilmiştir. Türk öğrenciler kariyeri en çok sarmaşık (% 18,6), çınar (% 16,5), meyve ağacı (% 12,7) ve kaktüse (% 8,3) benzetmektedir. Türk öğrencilerin bitki metaforlarını seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Sarmaşık: Kariyer algılarını “sarmaşık” metaforu ile açıklayan 63 Türk öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerde ana tema kariyerin insan hayatını kaplaması, çok yönlü olması, sürekli gelişim ve büyümenin olması karmaşık yollardan geçme ve küçük bir noktadan başlayıp zirveye ulaşması şeklindedir.

Çınar: Kariyer algısını “çınar” metaforu ile açıklayan 56 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde etkili olan ana tema gücü temsil etmesi, dayanıklı ve uzun ömürlü olması, gelişiminin zor ve zaman alıcı olması şeklindedir.

Meyve Ağacı: Kariyer algılarını “meyve ağacı” metaforu ile açıklayan 43 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana tema sonuca ulaşmak için çok çaba gösterme ve günün sonunda güzel sonuçlara ulaşma şeklindedir.

Kaktüs: Kariyer algılarını “kaktüs” metaforu ile açıklayan 28 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana temalar can acıtması, kariyer yollarının dikenli ve zor olması, engellerin çok olması ve yükselmek için başkasına zarar vermek gerekir şeklindedir.

Misafir öğrenciler ise kariyeri en çok meyve ağacı (% 22), çınar (% 13,3), sarmaşık (% 11,3) ve gül’e (%9,3) benzetmektedir. Misafir öğrencilerin bu bitki metaforlarını seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Meyve Ağacı: Kariyer algılarını “meyve ağacı” metaforu ile açıklayan 33 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana tema özen gösterildiği takdirde meyvesinin bol olması, olgunlaşma için sürecin gerekli olması, işin sonunda meyve kavuşma gibi fayda elde etme şeklindedir.

Çınar: Kariyer algılarını “çınar” metaforu ile açıklayan 20 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana tema gelişiminin zor ve zaman alıcı olması, uzun ömürlü olması ve zorluklara dayanabilmesi şeklindedir.

Sarmaşık: Kariyer algılarını “sarmaşık” metaforu ile açıklayan 17 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana tema kariyerin insan hayatını kaplaması, bu uzun yolculukta birilerine tutunma ihtiyacı, insanın dilediği kadar yükselebilmesi ve gelişmenin sürekli olması şeklindedir.

Gül: Kariyer algılarını “gül” metaforu ile açıklayan 14 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenlerdeki ana tema gül ile dikenin aynı bitki olmasından hareketle başarının yanında acının olması, zorluk, kariyerin gül gibi güzel olması ama bakıma ihtiyaç duyması ve kariyerin gül gibi mutluluk vermesi şeklindedir.

Tablo 5. Katılımcıların Kariyere İlişkin Hayvan Metaforu Değerlendirmesi

	Türk Öğrenciler		Misafir Öğrenciler	
	f	%	f	%
Ahtapot	26	7,7	9	6,0
Akrep	5	1,5	3	2,0
Anka kuşu	23	6,8	4	2,7
Arı	64	18,9	29	19,3
Aslan	28	8,3	26	17,3
At	13	3,8	8	5,3

Balık	-	-	1	,7
Bukalemun	25	7,4	3	2,0
İnek	11	3,2	5	3,3
Kaplumbağa	20	5,9	12	8,0
Karga	2	0,6	1	,7
Karınca	56	16,5	14	9,3
Kartal	15	4,4	9	6,0
Kelebek	16	4,7	8	5,3
Kertenkele			1	,7
Köpek	5	1,5	2	1,3
Martı	6	1,8	-	-
Tavuk	1	0,3	3	2,0
Tavus kuşu	7	2,1	1	,7
Tilki	6	1,8	6	4,0
Yunus balığı	2	0,6	1	,7
Zürafa	3	0,9	2	1,3
Diğer	2	0,6	2	1,3
Boş	3	0,9	-	-
Toplam	339	100	150	100

Tablo 5'te Türk ve misafir öğrencilerin kariyer algılarını ifade etmede en çok kullandıkları hayvan metaforlarına yer verilmiştir. Türk öğrenciler kariyeri en çok sırasıyla % 18,9 arı, % 16,5 karınca, % 8,3 aslan ve % 7,7 ahtapotla benzetmektedir. Bu hayvan metaforlarını seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Arı: Kariyeri “arı” metaforu ile açıklayan 64 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenler çok çalışması, kararlı olması, sürekli ve planlı çalışmasıdır.

Karınca: Kariyeri “karınca” metaforu ile açıklayan 56 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenler arı metaforundaki nedenler ile benzerlik göstermektedir. Çok çalışmanın gerekliliği öne çıkan temadır.

Aslan: Kariyeri “aslan” metaforu ile açıklayan 28 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri ana tema güçlü olmasıdır. Ayrıca liderlik ve otorite teması da en çok vurgulanan temalardandır.

Ahtapot: Kariyeri “ahtapot” metaforu ile açıklayan 26 öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri ana tema çok yönlü olmasıdır. Birden fazla niteliği olanların tercih edilmesi ve daha güzel yerlere gelmesi öğrencilerin ahtapot metaforunu kullanmasının nedeni olabilir.

Misafir öğrenciler ise kariyeri en çok % 19,3 Arı, % 17,3 Aslan, % 9,3 Karınca ve % 8 Kaplumbağa'ya benzetmektedir. Misafir öğrencilerin bu hayvan metaforlarını seçme nedenlerinin şu temalar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Arı: Kariyeri “arı” metaforu ile açıklayan 29 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri nedenler çok çalışması ve üretken olmasıdır.

Aslan: Kariyeri “aslan” metaforu ile açıklayan 26 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri ana tema güçlü olmasıdır. Güç rekabet, hırs öne çıkan kavramlardır.

Karınca: Kariyeri “karınca” metaforu ile açıklayan 14 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri neden arı metaforundaki neden ile benzerlik göstermektedir. Çok çalışmanın gerekliliği öne çıkan temadır.

Kaplumbağa: Kariyeri “kaplumbağa” metaforu ile açıklayan 12 misafir öğrencinin bu metaforu seçmelerinde gösterdikleri ana tema sabırlı olması, yavaş ama hedefe odaklı olması ve pes etmeden yolculuğuna devam etmesidir.

Türk ve misafir öğrencilerin araştırmada yöneltilen sorular bağlamında kariyeri tanımlamak için kullandıkları kariyer metaforlarını şu özetlemek mümkündür: Türk öğrenciler kariyeri basamak, merdiven, dağa tırmanma ve çok yönlülük metaforuna benzetmişlerdir. Misafir öğrenciler ise en çok basamak, merdiven, yol ve çok yönlülük metaforunu tercih etmişlerdir. Türk öğrenciler kariyer algılarını bitki olarak en çok sarmaşık, çınar, meyve ağacı ve kaktüs; misafir öğrenciler ise en çok meyve ağacı, çınar, sarmaşık ve gül metaforu ile ifade etmişlerdir. Son olarak, Türk öğrenciler kariyer algılarını hayvan olarak en çok arı, karınca, aslan ve ahtapot; misafir öğrenciler ise arı, aslan, karınca ve kaplumbağa metaforu ile ifade etmişlerdir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kavramları daha anlaşılır kılmak ya da bireyin kavramı kendisiyle özdeşleştirmek amacıyla metaforların kullanılması oldukça yaygın bir durumdur. Bu durum günlük hayatta olduğu gibi sosyal bilimler alanında da görülmektedir.

Kariyer gibi hem akademik anlamda önemli bir olan hem insan hayatını oluşturan unsurlarla iç içe geçen bir kavram da birçok farklı metaforla açıklanmaktadır. Bu metaforlar kariyerin boyutları, sorunları ve devreleri gibi farklı yönlerini yansıtmaktadır. Kariyeri açıklamada farklı metaforların yanı sıra bitki ve hayvan benzetimlerin kullanılması kariyerin nasıl algılandığı daha ayrıntılı bir şekilde ele almayı kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada bu ayrıntılı değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bulguları öğrencileri kariyere ilişkilerine algılarında basamak, merdiven, yol ve çok yönlülük metaforla öne çıkmakla birlikte kariyer kavramı, edebiyatta yer alan kariyer metaforlarından daha fazla sayıda kavramla eşleşmektedir. Bu eşleşmelerde genel olarak Türk öğrencilerin ve misafir öğrencilerin kariyeri anlamlandırma benzer bir metaforları kullanma eğiliminin olduğu görülmektedir. Ancak metaforların kullanım sıklığının sıralaması ve

gereçekleri farklılaşmaktadır. Özellikle şunu ifade etmek gerekir ki kullanılan metafor aynı olsa bile çağrıştırdığı anlam diğer bir ifade ile neden bu metaforu kullandıklarına dair gerçeklerinin farklı olduğu görülmektedir.

Çalışmanın bulgularından hareketle bundan sonraki araştırmalarda örneklem boyutu genişletilmesi, farklı kültürlerin kariyer algısına etkilerinin tespit edilmeye çalışılması, farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılması alana katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları, 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R. ve Tunç, T. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Bilişsel Düzeyde Nasıl Algılanıyor? Metafora Dayalı bir Değerlendirme. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 7-29.
- Bowdle, B. F. and Gentner, D. (2005). The Career of Metaphor. *Psychological Review*, 112(1), 193-216.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Crowley-Henry, M. (2012). Re-conceptualizing the Career Development of Self Initiated Expatriates: Rivers not Ladders. *Journal of Management Development*, 31(2), 130-141.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırmada Kullanılan Metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.
- Çiçek, H. (2003). Kadîm Üç Felsefe Problemi Bağlamında Mevlâna'nın Mesnevî'sinde Metaforik Anlatım, *AÜİFD*, 44 (1), 293-311.
- Doğan, Ö. (2004). Metaforlar Aracılığıyla Yöneticilerin Kariyer Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gibson, C. P. (2001). Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of The Concept of Teamwork. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 274-303.
- Girmen, P. (2007). İlköğretim Öğrencilerinin Konuşma ve Yazma Sürecinde Metaforlardan Yararlanma Durumu, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Greenhaus, J. H. and Gerard A. C. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. Vol 2, Sage Publications, USA.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career Management*. Dryden Press, New York.
- Gutteridge, T. G. (1986). *Organizational Career Development Systems: The State of The Practice*. in HALL, D. Tim; *Career Development in Organizations*, Jossey- Boss Publishers, San Fransisco.
- Hall, D. T. (1994). *Career Development*. The International Library of Management, Dartmouth Publishing Comp.
- Inkson, K. (2004). Images of Career: Nine Key Metaphors. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1), 96-111.
- Inkson, K. (2006). Metaphors for Careers, içinde *Encyclopedia of Career Development*, edit. Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A., Vol. 2, Sage Publications, ABD, pp. 494-497.
- Inkson, K. (2006). Protean and Boundaryless Careers As Metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Inkson, K. (2008). Are humans resources?. *Career Development International*, 13(3), 270 – 279.
- Inkson, K. (2009). Metaphor: A New Way of Thinking about Careers. Retrieved on May 13, 2009, from the National Career Development Association Web Site: http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sd/news_article/5132/_self/layout_details/false
- Inkson, K. ve Norman E. A. (2002). Career Metaphors and Their Application in Theory and Counseling Practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98-108.

- Kararırmak, Ö. ve Güloğlu, B. (2012). Metafor: Danışan ve Psikolojik Danışman Arasındaki Köprü.
- Küçükdoğan, A. G. (2003). Okul öncesi Fen öğretiminde bir teknik: analogi. *Milli Eğitim Dergisi*, 157, 16-21.
- Lakoff, G. (1998). *The Contemporary Theory of Metaphor*. Metaphor and Thought, Ortony et al (eds.) Cambridge University Press.
- Lakoff, G. and Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. Chicago: University of Chicago Press.
- Law, B. (2008). "Changing Metaphors for Careers-Work", The Career-learning Network, <http://www.hihohiho.com/magazine/features/cafmetaphor.pdf> (e.t. 28.02.2016).
- Lawley, J. ve Tompkins, P. (2000). "Learning Metaphors" <http://www.cleanlanguage.co.uk/LearningMetaphors.html> (e.t. 28.02.2016).
- Morgan, G. (1980). Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 605-622.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor* (Çev. G. Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Ortony, A. (1975). Why Metaphors Are Necessary and Not Just Nice. *Educational Theory*, 25(1), 45-53.
- Ögke, A. (2005). *Metaforik Anlatım*. Van: Ahenk Yayınları.
- Öztürk, Ç. (2007). Sosyal bilgiler, sınıf ve fen bilgisi öğretmen adaylarının 'coğrafya' kavramına yönelik metafor durumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 55-69
- Pryor, R. and Bright, J. (2009). Game as a Career Metaphor: a Chaos Theory Career Counselling Application. *British Journal of Guidance & Counselling*, 37(1), 39-50.
- Saban, A. (2004). Giriş Düzeyindeki Sınıf Öğretmeni Adaylarının "öğretmen" Kavramına İlişkin İleri Sürdükleri Metaforlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 131-155.
- Salman, Y. (2003). Dilin Düşüvreni: Eğretilme. *Kitaplık*, 65(Ekim): 53 -54. İstanbul: YKY Yayını.
- Smith, P., Peter C. and Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 27(7): 436 – 448.
- Teo, T., Linley L. and Nowak, M. (2013). Sustaining Successful Leadership Careers: Top Management Women in the Resources Sector of Western Australia, *Proceedings of 4th Asia-Pacific Business Research Conference*, 30 September-1 October, Singapore.
- Woodd, M. (2000). The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Better Prepared than Men for a Modern Career?. *Career Development International*, 5(2), 99-105.
- www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56dedf1c705be3.92678108 (Erişim Tarihi: 08.03.2016)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.