

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Perspektifinden Kariyer

Algısı: Bir Metafor Çalışması

Cihan ULUN

Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

<https://orcid.org/0000-0002-1913-7483>

Özet

Bu çalışmanın amacı, spor bilimleri alanında öğrenim gören lisans öğrencilerinin kariyer kavramına ilişkin algılarının metafor aracılığıyla incelenmesidir. Kariyer algısının, öğrencilerin kariyer hazırlığı ve başarısı açısından önemli bir bileşen olduğu düşünülmektedir. Çalışma, nitel araştırma türlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseninde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Güz döneminde Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören toplam 192 öğrencinin "Kariyer gibidir. Çünkü" ifadelerini tamamlaması sonucunda elde edilmiştir. Elde edilen metaforların sıklıkları incelendiğinde en az iki tekrara sahip metaforlar sırasıyla büyükten küçüğe doğru; hayat (20), merdiven (10), para (10), yol (8), başarı (6), zorunluluk (6), gelişim (5), anahtar (4), buzdağı (4), çiçek (4), dağ (4), gelecek (4), ışık (4), kimlik (4), ağaç (3), altın (3), çocuk (3), kılıç (3), statü (3), basamak (2), elmas (2), ev (2), everest (2), fidan (2), ihtiyaç (2), kapı (2), lüks (2), misyon (2), ödül (2), su (2), tırmanmak (2) ve yıldız (2) ifadeleri olarak sıralanmıştır. Metafor bulguları incelendiğinde 192 geçerli metaforun oluşturduğu 7 kategori tespit edilmiştir. Katılımcıların ifade ettiği metaforlar ve gerekçeleri incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun olumlu yönde kullanıldığı görülmüştür (f=146, %76.05). Çalışmada oluşturulan kategoriler incelendiğinde ise kategorilerin "Gelişim süreci (f=48, %25), Statü (f=35, 18.22), Yaşam Kalitesi (f=34, %17.70), Zorluk (f=30, %15.62), İhtiyaç/Gereklilik (f=30, %15.52), Risk (f=16, %8.33) ve Alım Gücü (f=4, %2.11)" başlıkları altında şekillendiği görülmüştür. Çalışma sonucunda katılımcıların kariyer kavramını "çalışma hayatlarına yönelik bir gelişim süreci, yaşam kaliteleri üzerinde etkin bir durum, toplumsal açıdan var olunan bir statü, insan hayatını sürdürme bakımından bir ihtiyaç/gereklilik, zorluklarla dolu, riskli ve bireylerin alım gücüyle yakından ilişkili bir süreç" olarak algıladıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Spor yönetimi, mesleki gelişim, meslek algısı

Career Perception from the Perspective of the Students of Sports Sciences Faculty: A Metaphor Study

Abstract

The aim of this study is to examine the career perceptions of sports science students by metaphors. The study was carried out in a phenomenological pattern, one of the qualitative research types. Research data was obtained from a total of 192 students studying at Gazi University Faculty of Sports Sciences in the 2022-2023 academic year, saying "Career is like ... because..." It was obtained by completing the expressions. When the frequencies of the metaphors are examined, the metaphors with at least two repetitions are "life (20), stairs (10), money (10), road (8), success (6), obligation (6), development (5), key (4), iceberg (4), flower (4), mountain (4), future (4), light (4), identity (4), tree (3), gold (3), child (3), sword (3), status (3), step (2), diamond (2), house (2), everest (2), sapling (2), need (2), door (2), luxury (2), mission (2), reward (2), water (2), climbing (2) and star (2)". When the metaphor findings were examined, 7 categories consisting of 192 valid metaphors were identified. When the metaphors expressed by the participants and their justifications were examined, it was seen that the majority of them were used in a positive. When the categories created in the study are examined, it is seen that the categories are "Development process (f=48, 25%), Status (f=35, 18.22), Quality of Life (f=34, 17.70%), Difficulty (f=30, 15.62%), Need/ It was seen that it was shaped under the headings "Necessity (f=30, 15.52%), Risk (f=16, 8.33%) and Purchasing Power (f=4, 2.11%)". As a result of the study, it was seen that the participants perceived the concept of career as a development process for their working lives, an effective situation on their quality of life, a social status, a need/requirement in terms of sustaining human life, a process full of difficulties, risky and closely related to the purchasing power of individuals.

Key Words: Sports management, occupational development, occupation perception

SUMMARY

Introduction and Aim: Today's working conditions are increasingly diversifying, and technological developments and social needs enrich the fields of activity. Individuals enter into working life to earn their living and undertake different types of duties and responsibilities in this process. In addition to the theoretical knowledge and practical skills acquired during formal and non-formal education processes, in today's conditions, interpersonal competence and competence are also taken into consideration during the recruitment or selection phase. In career processes, employers prefer people who have different perspectives, are qualified in various fields, and can use their communication skills effectively in business life. Therefore, it is possible to say that the concept of career is considered an important issue in terms of business life and sectors (Korkut & Keskin, 2016). Career is "a person's gradual and continuous progress in any business field throughout the years he can work, gaining experience and skills" (Bayraktaroğlu, 2006). According to another definition, career refers to the embodiment of knowledge and skills in work. It also includes the specialization of the individual working in that job, the work experience gained over time, and improved relationships (Redman & Wilkinson, 2001). Before entering the labor market, it is very important for individuals to know themselves, evaluate their qualifications, realize the opportunities around them and determine their career goals by taking advantage of them (Erdoğan, 2003). Only then does the process of planning development programs that will help the individual achieve his goals come to the fore. Therefore, career planning is a process that discovers and plans who the individual is and where he wants to be in the future (Tanoli, 2016). Therefore, career planning serves as a road map in a person's career development process. The career journey probably begins before a person is born and involves a long-term journey based on education and training, entry into the labor market and reaching a certain level of maturity (Waddell & Bauer, 2005). Therefore, this process should include the development of an alternative plan. In other words, the path to be followed in one's career transitions should also be emphasized (Zikic & Klehe, 2006). University years are a period of career exploration for students and career options are evaluated during this period. Guiding students to make the right choices at this stage is very important for their future working lives (Gardner & Barnes, 2007). If students are not given the importance and support they need in this process, this may cause an unplanned transition to working life and waste of time and resources in the process of achieving career goals (Leung et al., 2011). Since people who do not have a clear goal often get stuck when making decisions about their careers, many people decide to continue their education after graduation (Lopatto, 2004). It is known that students in our country do sports intensively during their student years and then tend to study at sports science faculties in order to continue their sports careers. In addition, it is understood from the research results that students studying in other faculties and departments have difficulty in continuing their sports careers (Bozyiğit et al., 2022). Studies draw attention to the need to determine the perceptions, interests and abilities of students studying at sports sciences faculties in order to plan their careers (Çakto & Görgüt, 2019). In this regard, the aim of the study is to determine the perceptions of students studying in the field of sports sciences regarding the concept of career through metaphors.

Material & Method: This study was conducted using the phenomenological pattern and metaphor technique, which are among the qualitative research methods. The phenomenology design is based on the systematic and in-depth examination of phenomena of which individuals are aware but cannot develop a detailed understanding (Yıldırım & Şimşek, 2013). The research group was formed within the framework of maximum diversity and easily accessible case sampling methods defined among purposeful sampling methods. The research group consisted of a total of 192 students, 88 women and 104 men, studying at Gazi University Faculty of Sports Sciences, Coaching, Physical Education and Sports Teaching, Sports Management and Recreation departments.

Results: When the findings of the study were analyzed, 7 categories formed by 192 valid metaphors were identified. When the metaphors and justifications of the participants were examined, it was seen that the majority of them were used positively ($f=146$, 76.05%). The study categories were "Development process ($f=48$, 25%), Status ($f=35$, 18.22%), Quality of Life ($f=34$, 17.70%), Challenge ($f=30$, 15.62%), Need/Necessity ($f=30$, 15.52%), Risk ($f=16$, 8.33%) and Purchasing Power ($f=4$, 2.11%). As a result of the study, it was seen that the participants perceived the concept of career as a development process for their working lives, an effective situation on their quality of life, a social status, a need/requirement in terms of sustaining human life, a process full of difficulties, risky and closely related to the purchasing power of individuals. It was observed that the metaphors used were sometimes expressed with positive ($f = 146$, 76.05%) and negative examples within the framework of the mentioned categories. The use of negative metaphors is aimed at expressions that mean career failure; For example, it can be said that it is defined through situations such as nepotism, favoritism, nepotism, unemployment, poverty and misery. It is thought that the similar and different situations in the literature arise from the cultural and socio-economic characteristics of the sample frame in which the study was conducted.

1. GİRİŞ

Günümüzün çalışma koşulları giderek çeşitlenmekte, teknolojik gelişmeler ve toplumsal ihtiyaçlar da faaliyet alanlarını zenginleştirmektedir. Bireyler yaşamlarını sürdürmek için çalışma hayatına atılmakta ve bu süreçte farklı türden görev ve sorumlulukları üstlenmektedirler. Öğretim süreçlerinde edinilen teorik bilgi ve pratik becerilerin yanı sıra günümüz koşullarında işe alım ya da seçim aşamasında kişiler arası yeterlilik ve yetkinlik de dikkate alınmaktadır. Kariyer süreçlerinde işverenler tarafından farklı bakış açılarına sahip, çeşitli alanlarda liyakat sahibi olan ve iş yaşamında iletişim becerisini etkili biçimlerde kullanabilen kişiler tercih edilmektedir. Dolayısıyla kariyer kavramının, iş yaşamı ve sektörleri açısından önemli bir konu olarak ele alındığını söylemek mümkündür (Korkut ve Keskin, 2016).

Kariyer, "bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır" (Bayraktaroğlu, 2006). Başka bir tanıma göre kariyer, "bilgi birikimi ve becerinin işte somutlaştırılmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda o işte çalışan bireyin konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş ilişkilerini de kapsamaktadır" (Redman ve Wilkinson, 2001).

İşgücü piyasasına girmeden önce bireylerin kendilerini tanımları, niteliklerini değerlendirmeleri, çevrelerindeki fırsatları fark etmeleri ve bunlardan yararlanarak kariyer hedeflerini belirlemeleri çok önemlidir (Erdoğan, 2003). Ancak o zaman bireyi hedeflerine ulaştıracak gelişim programlarının planlanma süreci ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla kariyer planlaması, bireyin kim olduğu ve ileride nerede olmak istediğini keşfettiren ve planlayan bir süreçtir (Tanoli, 2016). Bundan dolayı kariyer planlaması kişinin kariyer gelişim sürecinde yol haritası görevi görmektedir. Kariyer yolculuğu muhtemelen kişi doğmadan önce başlar ve eğitim ve öğretim, işgücü piyasasına giriş ve belirli bir olgunluk seviyesine ulaşma temelinde ilerleyen uzun vadeli bir yolculuğu içerir (Waddell ve Bauer, 2005). Dolayısıyla bu süreç alternatif bir planın geliştirilmesini de kapsamalıdır. Farklı bir ifadeyle, kişinin kariyer geçişlerinde nasıl bir yol izleneceğinin de üzerinde durulmalıdır (Zikic ve Klehe, 2006).

Üniversite yılları öğrenciler için bir kariyer keşfi dönemidir ve kariyer seçenekleri bu dönemde değerlendirilir. Öğrencilere bu aşamada doğru seçimler yapmaları için rehberlik etmek, gelecekteki çalışma hayatları için çok önemlidir (Gardner ve Barnes, 2007). Öğrencilere bu süreçte ihtiyaç duydukları önem ve destek verilmezse, bu durum çalışma hayatına plansız bir geçiş, kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde zamansal ve kaynaklı israflara sebep olabilir (Leung ve ark., 2011).

Hedefi net olmayan kişiler, kariyerleri hakkında karar verirken genellikle takılıp kaldıkları için birçok kişi mezuniyet sonrası öğrenimine devam etme kararı almaktadır (Lopatto, 2004).

Son yıllarda özellikle üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmalar, öğrencilerin mesleki kariyer tasarımları konusunda kararsız olduklarını ve eğitimini aldıkları işten ziyade işgücü piyasasındaki farklı pozisyonlarda istihdam seçeneklerini değerlendirdiklerini göstermiştir (Béduwé ve Giret, 2011). Ayrıca, öğrencilerin üniversitede üst sınıflara geçtikçe hedefleri doğrultusunda kariyer yapma heves ve isteklerinin yerini para kazanma isteğinin aldığı belirtilmiştir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Bu noktadan hareketle öğrencilerin kariyer algıları oldukça önem arz etmektedir.

Öğrencilerin kariyer algılarını belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Kullanılan bu yöntemlerden birisi de metaforlardır. Metafor, "bireylerin belli olgulara ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeleri açığa çıkarmada kullanılabilir pedagojik bir araçtır" (Saban, 2009). Yine başka bir tanıma göre metafor, "bir şeyin başka bir şeyin yerini tutması; bir şeyi başka bir şeyin yerine kullanma anlamına gelmektedir" (Bakırcıoğlu, 2012). Kişilerin kariyer algılarının ve metafor kavramına bakış açılarının belirlenmesi, onlara verilen kariyer rehberliğinin etkinliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Kariyer planlamasına üniversite yıllarından itibaren başlanması, mezun olduktan sonra kolay iş sahibi olma, çalışılan alanda yetkinliklerin geliştirilmesi ve profesyonel iş hayatına uyum kolaylığı bakımından büyük önem taşımaktadır (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Ülkemizde öğrencilerin öğrencilik yıllarında yoğun olarak spor yapmaları ve sonrasında spor kariyerlerine devam edebilmeleri için spor bilimleri fakültelerinde eğitim almalarının yaygın olduğu bilinmektedir. Diğer fakülte ve bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin spor kariyerlerine devam etmekte zorlandıkları araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır (Bozyiğit ve ark., 2022). Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde (Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi, Rekreasyon Eğitimi ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği) okuyan öğrencilerin kariyerlerini planlayabilmeleri için onların algı, ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi gerekmektedir (Çakto ve Görgüt, 2019). Alanyazın incelendiğinde, kariyer kavramına ilişkin farklı metafor çalışmaları bulunmaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2014; Çetin ve ark., 2015; Inkson, 2004; Inkson ve Amundson, 2002; Korkut ve Keskin, 2016; Özdemir, Aras ve Özdemir, 2016; Özen, Erkekli ve Yavuz, 2020). Spor bilimleri alanında metafor çalışmaları sıklıkla tercih edilmesine rağmen (Dervent ve İnan, 2015; Dursun ve ark., 2019; Gür ve Taşkın, 2022; İnan, Dervent ve Karadağ, 2019; Kocamaz Adaş ve ark., 2019; Kurtipek, 2019; Kurtipek ve Güngör, 2019; Yetim ve Kalfa, 2019; Yıldız ve Algün Doğu, 2022; Yılmaz ve ark., 2017) spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer algılarını doğrudan metaforlar aracılığıyla inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, spor eğitimi veren kurumlarda öğrenim gören öğrencilerin kariyer kavramına ilişkin metafor algılarını ortaya çıkarmaktır.

2. MATERYAL & METOT

Araştırma Deseni

Bu çalışma spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısını incelemek üzere, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni ve metafor tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Olgubilim deseni, bireylerin farkındalık sahibi olduğu ancak ayrıntılı bir anlayış geliştiremediği olguların sistematik ve derinlemesine bir biçimde incelenmesi esasına dayanmaktadır (Yıldırım ve Simşek, 2013). Alanyazındaki ifadesiyle olgubilim, insan deneyimlerinin yoğun ve duygusal yönlerini incelemek üzere etkili bir araştırma deseni olarak ifade edilmektedir (Merriam, 2015). Olgubilim deneyimlerin bireysel ve de kolektif açılardan nasıl anlamlandırıldığı ve bilinçli halde tekrarlandığını analiz etmektedir. Bu çerçevede olguların yapısı ve deneyimlenme sürecini aşamalı ve sistematik bir biçimde ele alarak olguları resmetme ve betimsel açıdan açıklama işlevini üstlenmektedir (Patton, 2014). Bu

noktadan hareketle olgubilimin temel amacı, indirgemeci bir yaklaşımla olguları genel düzeyde ve evrensel düzeyde anlaşılabilir bir açıklama haline getirmek olarak ifade edilebilir (Creswell, 2018).

Araştırma Grubu

Araştırma gurubu, amaçlı örnekleme yöntemleri arasında tanımlanan maksimum çeşitlilik ve kolayda ulaşılabilir durum örnekleme yöntemleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme, çeşitlilik gösteren örneklerin meydana getirdiği eşsiz durum ve o ortak örüntüleri belirleme ve analiz etme yöntemi olarak tanımlanmıştır (Patton, 2014). Kolayda ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi, çeşitli özellikleri sebebiyle araştırmacının kolayda ulaşılabilirdiği bir durum üzerinde çalışmasıdır. Bu yöntem araştırmaya uygulama kolaylığı, hız ve ekonomiklik kazandırabilmesi sebebiyle yaygın ve sürdürülebilir bir yöntemdir (Yıldırım ve Simşek, 2013). Araştırma grubu, Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümlerinde öğrenim gören, 88 kadın ve 104 erkek olmak üzere toplam 192 öğrenci oluşturmuştur.

Etik Onay

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 26.07.2022 tarih ve 2022 - 923 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Katılımcıların kariyer kavramına yönelik metafor algılarını ortaya çıkarmak üzere bir veri toplama formu oluşturulmuş ve katılımcıların kariyer kavramını benzettikleri metafor ve gerekçelerini yazmaları istenilmiştir. Bu çerçevede katılımcıların kariyer kavramına yoğunlaşarak veri toplama formunda yer alan "Kariyer gibidir. Çünkü" kısımlarını kendilerine en uygun ve açıklayıcı ifadelerle tamamlaması beklenmiştir.

Metaforlar aracılığıyla elde edilen verilerin içerik analizi yöntemi çerçevesinde incelenmiştir. "İçerik analizi birbirine benzer kavramların mantıksal kümelemesi sonucu oluşan kod, kategori ve temalar altında sistematik biçimde ifade edilmesidir (Yıldırım ve Simşek, 2013). Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen veri analizi, alanyazında benzer çalışmalarda tercih edilen beş aşamalı analiz tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar (Saban, 2009):

1. Verilerin kodlanma ve ayıklanması,
2. Metaforlara yönelik örnek imgelerin derlenmesi,
3. Kategorileştirme,
4. Aktarılabilirlik (geçerlik) ve tutarlılık (güvenirlik),
5. Çalışmada yer alan nicel verilerin analizi şeklinde ifade edilmektedir.

Katılımcıların belirttiği metaforlar verilerin kodlanması ve ayıklanması aşamasında öncelikle alfabetik olarak sıralanarak geçici bir liste hazırlanmıştır. Daha sonra metaforların açık ve net bir biçimde ifade edilip edilmediği hususu incelenmiştir. Bu çerçevede metafor imgesi bulunmayan ya da boş bırakılan formlar ayıklanmıştır. Bu işlem sonrasında geçerli toplam sayı kadar metafor elde edilmiştir. Daha sonra ortaya çıkan metaforlar için ikinci bir gözden geçirme yapılmıştır. Böylece katılımcı metafor imgelerini en iyi temsil ettiğine kanaat getirilen 192 imgeden oluşan bir metafor listesi oluşturulmuştur. Bu listenin oluşturulmasında ilk olarak ortak görüş ve imgelerden oluşan metaforların kategorileştirilmesi; ikinci olarak da ortaya çıkan kategorilerin sistematik açıdan geçerli bir analiz ve yorumlamasının yapılması hedeflenmiştir.

Kategorileştirme aşamasında katılımcı metafor imgelerinin kariyer olgusu odağında sahip olduğu ortak özellikler açısından incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu işlem sırasında 192 metafora ilişkin örneklerden

oluşan liste kriter olarak ele alınmış ve kariyer olgusunu kavramsal açıdan nasıl ele aldığı incelenmiştir. Bu amaçla kariyer kavramına yönelik oluşan her bir katılımcı metaforunun (1) konu bakımından, (2) kaynak bakımından, (3) konu ile kaynak arasında oluşan ilişkiler açısından incelenmiştir. Daha sonra kariyer kavramı çerçevesinde mantıksal ve kavramsal ilişkiler oluşturan 7 farklı metafor kategorisine ulaşılmıştır.

Aktarılabirlik ve tutarlılık aşamasında çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonucunda ulaşılan 7 kavramsal kategorinin gerekçelendirilmesi ve detaylı açıklamalarına yer verilmiştir. Araştırma kapsamında oluşan metafor kategorileri açısından temsil gücü yüksek olduğu düşünülen örnek metafor imgeleri düzenlenmiştir. Kavramsal açıdan bu metaforların temsilinde bir sorun olup olmadığını teyit edebilmek amacıyla dört alan uzmanından görüş alınmıştır. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda ise kategoriler son halini almıştır.

3.BULGULAR

Bu bölümde Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kavramına yönelik algılarını içeren ifadeleri incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmaya katılan öğrencilerin verdiği yanıtlar sonucunda temsil gücü sebebiyle çalışmaya dahil edilen 192 metaforun 7 temel kategori başlığı altında yer aldığı görülmüştür. Bu bulgulara ilişkin yüzde ve frekans istatistikleri ise Tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1. Kariyer metaforunun kategori ve frekans değerleri

Kategoriler	Metaforlar	f	%
1.Gelişim Süreci	Yaşam ² , Elmas, Yolculuk, Çocuk ³ , Koşmak, Çiçek ⁴ , Gelişim ⁵ , Yol ⁴ , Amaç, Süreç, Kombin, Misyon, Deneyim, Hayat ² , Ağaç ³ , Merdiven ² , Fidan ² , Kılıç, Fırsat, Ev, Yükseliş, Başarı, Su, Basamak, Vücut, Tecrübe, Tohum, Umut, İnsan, Araba.	48	25
2. Statü	Elmas ² , Merdiven ³ , Statü ³ , Yıldız ² , İhtiyaç, Yaşam, Ayrıcalık, Saygınlık, Kimlik ⁴ , Yonca, Işık ³ , İtibar, Başarı, Anahtar ³ , Etiket, Zenginlik, Ödül, Dağ, Altın ² , İnci, Güneş.	35	18,22
3. Yaşam Kalitesi	Hayat ⁹ , Lüks, Zorunluluk ² , Misyon, Uçak, Anahtar, Hobi, Altın, Yaşam ⁵ , Başarı ² , Gelecek ⁴ , Bilezik, Mutluluk, Kapı, Bumerang, Yarış, Uçmak.	34	17,70
4. Zorluk	Değersiz, Kürek, Lüks, Bina, Everest ² , Başarı ² , Merdiven ⁴ , Kapı, Tırmanmak ² , Dağ ³ , Yol, Buzdağı ⁴ , Ödül, Gül, Duvar, Balık, Arı, Karınca, Hamallık.	30	15,62
5. İhtiyaç/ Gereklilik	Ev, Merdiven ³ , İnşaat, Yükselme, Özgürlük, Para ⁶ , Mecburiyet, Gereklilik, Zorunluluk ⁴ , Yaşam, Elbise, Hırs, İhtiyaç, Oksijen, Sağlık.	25	13,02
6. Risk	Balon, Yol ³ , Kördüğüm, Kumar, Seçim, Aşk, Işık, Kılıç ² , Dalga, Hastalık, Hayat, Yüzmek, Paraşüt.	16	8,33
7. Alım gücü	Para ⁴	4	2,11
Toplam		192	100

Yapılan çalışmada yer alan ve metafor sıklığı en yüksekte en düşüğe doğru sıralanan kategoriler Tablo 1.'de "Gelişim süreci" (f=48, %25), "Statü" (f=35, %18,22), "yaşam kalitesi" (f=34, %17,70), "zorluk" (f=30,

%15,62), "ihtiyaç/gereklilik" (f=25, %13,02), "risk" (f=16, %8,33) ve "alım gücü" (f=4, %2,11) olarak 7 kategoride sıralanmıştır.

Tablo 1.'de ifade edilen kategoriler ve metaforlar ele alındığında "1. Gelişim süreci kategorisi" altında yer alan metafor ve gerekçelerinin katılımcıların kariyer açısından durumlarını doğru çaba ve zaman içerisinde olumlu yönde değiştirebilecekleri ve böylece kariyer kavramını gelişimsel bir süreç olarak niteledikleri bir kategoridir. "2. Statü kategorisi"nde yer alan metaforların, yer yer kariyerin sosyal yaşantıda bireysel açıdan fark oluşturan etkileyici yönlerine dikkat çekmek üzere önemli bir durum olarak algılandığı, yer yer ise mevcut kariyer uygulamaları bakımından içi boş bir kavrama ilişkin sosyal algıyı ifade etmek üzere kullanıldığı görülmüştür. Bununla birlikte olumlu ve olumsuz metafor imgelerine rağmen statü kategorisi içerisinde kümelenen benzer ifadelerin bireylerin sıradan özelliklerinin dışında ulaşılan bir statüyü ifade etmek üzere kullanıldıklarını söylemek mümkündür. "3. Yaşam kalitesi kategorisi" altında ifade edilen metafor imgeleri incelendiğinde kariyer kavramının, kişinin hayatını başarılı ve refah koşullarında yaşamasının bir koşulu olarak belirtilen ifadeler açısından benzeştiği görülmüştür. "4. Zorluk kategorisi"nde belirtilen metaforlar kariyer süreci ve kavramının yapısı açısından bireylerin karşılaşabileceği zorlayıcı şartları kapsadığını görülmüştür. "5. İhtiyaç/gereklilik kategorisi" altında yer alan metaforlar kariyeri bireyin sosyal, fiziksel ve psikolojik karakteristikleri açısından bir ihtiyaç, bir gereklilik olarak algılamaları sebebiyle oluşturulmuştur. "6. Risk kategorisi" bireylerin kariyer kavramı ve sürecini riskli, her an tersine dönebilecek bir algı perspektifinde ele aldıkları benzer metaforlardan meydana gelmiştir. Son olarak "7. Alım gücü kategorisi" kariyerin satın alınabilir yönleri ve satın alma gücü sebebiyle farklılaşan algısını ifade etmek üzere ortak bir kategori haline getirilmiştir. Çalışmada oluşturulan kategoriler ve değerlendirmelerini daha somut biçimde yansıtmak üzere katılımcıların bazı metaforları ve gerekçelerine ilişkin örnekler tablo 2.'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Kategorilere göre metafor örnekleri

Kategori	Metafor Örnekleri
1. Gelişim Süreci	<p>"Geliştirirsen çalışırsan parlarsan hiçbir şey yapmadan yerinde sayarsan kömürden farkın olmaz." (Elmas/K18)</p> <p>"Bireyin istediği kariyeri yapabilmesi kendini o alanda geliştirmesi ve gerçekleştirmesi gerekir." (Gelişim/K126)</p> <p>"Kariyer bir fidan gibi basamaklı olarak gelişir, ilerler ona düzenli ışık ve su verirseniz daha hızlı gelişir, kariyerde doğru karar ve destekle ilerler ve gelişir." (Fidan/K154)</p>
2. Statü	<p>"Kariyerinde zirveye çıkarsan yıldız gibi parlarsın geceyi aydınlatan bir yıldız gibi kariyerine devam edip ışık saçarsın." (Yıldız/K50)</p> <p>"Yaşadığımız dönemde eğer iyi bir kariyerin varsa insanlar senin bir şeyler başardığını farkındadır ve saygı duymaya eğilimindedirler." (Saygınlık/K86)</p> <p>"Ne kadar başarılıysak toplumda o kadar varız." (Statü/K93).</p>
3. Yaşam Kalitesi	<p>"Hayatımızı da geleceğe dair düşünüp yaşıyoruz. Kariyerimizi planlarken de geleceğimizi düşünüyoruz." (Hayat/K64)</p> <p>"Kendimizi ne kadar donanımlı bir hale getirirsek o kadar değerleniriz ve kariyer sahibi olabiliriz." (Altın/K101)</p> <p>"İyi kariyere sahip olduğunda geleceğin de daha güzel ve iyi olur." (Gelecek/K135)</p>
4. Zorluk	<p>"Hedeflerimiz ve ilgi alanlarımız doğrultusunda kariyerimizi şekillendirmek mevcut şartlarda zor bir yoldur." (Kürek/K27)</p> <p>"Teker teker merdivenleri çıkmak gerekir asansör olmadığı için. Çaba gerektirir." (Bina/ K43)</p>

	"Hayatı bir dağ olarak kabul ettiğimizde birçok zorluklarla karşılaşırız. Bu zorluklar bizim gelişmemize olumlu etkide bulunur. O yüzden hayatımızdaki inişli çıkışlı dönemleri kabul etmemiz gerekir." (Dağ/K238)
5. İhtiyaç/ Gereklilik	"Bir evi oluşturmadan temeli önceden planlı ve mantıklı atılmazsa sonuç olarak yıkılır, huzursuz ve olumsuz bir sonuç alınır." (Ev/K9) "Bu yaşam koşullarında kariyerin yoksa bir hiçsindir." (Zorunluluk/K75) "Para olmadan hayat yaşanmaz." (Para/ K114)
6. Risk	"Nasıl üflediğin değil ne kadar üflediğin önemlidir. Sadece kariyerine odaklanıp sürekli olarak bu balona üflersen eninde sonunda patlayacaktır." (Balon/K4) "Kariyerini belirlemek kariyerini oluşturmak kişinin kaybetmesi kazanması gibidir. Kazanabilirsin de kaybedebilirsin de onu korumak bizim elimizde." (Kumar/K130) "Planladığım gelecek riskler üzerine kurulu." (Kılıç/K187)
7. Alım gücü	"İyi kariyere sahip olmadan para kazanmak zordur." (Para/K54) "Para her şeydir, hayatımızı ve özgürlüğümüzü yeri geldiğinde kariyerimizi bile parayla satın alabiliriz." (Para/K124)

Tablo 2.'de belirtilen metaforlar ve gerekçe örnekleri incelendiğinde "1. Gelişim süreci kategorisi"nde kariyerin çaba ve emek sonucunda çok değerli bir noktaya gelebileceği, gelişimin belli bir alan odaklı olması gerektiği ve son olarak aşamalı yapısına işaret edilmiştir. "2. Statü kategorisi"nde kariyerin sosyal çekiciliği, etkileyici yönleri, saygınlık, başarılı olma gibi yönleri vurgulanmıştır. "3. Yaşam Kalitesi kategorisi"nde katılımcıların gelecekte sahip olacağı yaşam kalitesi ve konforunun bireysel açıdan önemine, donanımlı olmanın bireysel imkânlar üzerindeki etkisine değinilmiştir. "4. Zorluk kategorisi"nde mevcut şartların kariyer açısından zorlayıcılığına, karşılaşılan zorlukların yoğun çaba ile aşılabileceğine ve zorlukların kalıcı olmadığına yönelik algılara yer verilmiştir. "5. İhtiyaç/gereklilik kategorisi"nde kariyer yaşamsal bir ihtiyaç olarak ele alınarak, kariyer ihtiyaçlarını karşılamak üzere doğru planlama gerekliliğine vurgu yapılmıştır. "6. Risk kategorisi"nde kariyerin dengeli çaba ve etkinlik düzeyinde olmaması durumuna, kaybedilme riskine ve kişilerin riskli kariyer arzusu içinde olabilecekleri görülmüştür. Son olarak "7. Alım gücü kategorisi" kariyerin alım gücü sebebiyle yaşamsal, psikolojik ve sosyal hayat içerisindeki aşırılık algısına atıfta bulunduğu kanaat getirilmiştir. Çalışma kapsamında sıklıkla tekrar edilen metaforlara ilişkin kelime bulutu şekil 1.'de yer almıştır.



Şekil 1. Çalışma metaforlarına ilişkin kelime bulutu

Metaforların sıklıkları incelendiğinde en az iki kez tekrara sahip metaforlar sırasıyla büyükten küçüğe doğru; hayat (20), merdiven (10), para (10), yol (8), başarı (6), zorunluluk (6), gelişim (5), anahtar (4), buzdağı (4), çiçek (4), dağ (4), gelecek (4), ışık (4), kimlik (4), ağaç (3), altın (3), çocuk (3), kılıç (3), statü (3), basamak (2), elmas (2), ev (2), everest (2), fidan (2), ihtiyaç (2), kapı (2), lüks (2), misyon (2), ödül (2), su (2), tırmanmak (2) ve yıldız (2) ifadeleri olarak sıralanmıştır.

Şekil 1.'de en sık yer verilen metaforlar genel kullanımları açısından incelendiğinde, kariyer kavramının katılımcılar açısından en güçlü biçimde ifadesi olarak nitelendirilebilecek "hayat metaforu" ile ifade edildiği görülmüştür. Bu durum katılımcıların kariyer kavramını sıklıkla yaşamsal bir süreç, canlılığını tanımlayan bir durum olarak ifade etmesinin doğal bir sonucu olduğu düşünülmüştür. Yine "merdiven, basamak ve tırmanmak metaforları" aşamalı durum ve süreçleri; "para metaforu" alım gücü ve değeri; "yol metaforu" bir yere varma mücadelesini; "başarı metaforu" hedefleri; "zorunluluk metaforu" şartlar ve durumsallığına; "gelişim metaforu" olumlu durum değişikliğine; "kapı ve anahtar metaforları" amaca götüren süreci ve araçsallığı; "buzdağı metaforu" bilinmeyen yönlere; "çiçek, fidan ve ağaç metaforları" emek gerektire duruma; "dağ metaforu" zorlayıcı sürece; "gelecek metaforu" hedefler ve refah düzeyine; "ışık metaforu" faydalı etkilere; "kimlik" tanımlayıcı özelliklere; "altın metaforu" değerli, talep edilen durumu; "çocuk metaforu" emek ve gelişimin önemini; "kılıç metaforu" risk ve tehlikeleri; "statü metaforu" algılanan sosyal durumu; "elmas metaforu" değeri ve çabanın ürününü; "ev metaforu" sağlamlık ve yaşam alanlarını; "Everest metaforu" imkansızlık, zorluk ve zirveyi; "ihtiyaç metaforu" olumlu ve olumsuz gereksinimleri; "lüks metaforu" genel ihtiyaçtan fazlasını; "misyon metaforu" amaç ve görevleri; "ödül metaforu" olumlu motivasyonu; "su metaforu" uyum ve durumsallığı; "yıldız metaforu" ün ve saygınlığı ifade etmek üzere kullanılmıştır. Bununla birlikte aynı metaforun başka kategoriler altında da yer alma sebebinin katılımcıların farklı gerekçelerinden kaynaklandığı görülmüştür.

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Üniversite öğrencilerinin kariyer kavramına ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla incelemek üzere gerçekleştirilen bu çalışmada beş ve üzeri tekrara sahip metaforlar sırasıyla büyükten küçüğe doğru incelendiğinde; hayat (20), merdiven (10), para (10), yol (8), başarı (6), zorunluluk (6) ve gelişim (5) ifadelerine yer verildiği görülmüştür.

Çalışmada yer alan metaforlar ve gerekçeleri analiz edildiğinde "gelişim süreci, statü, yaşam kalitesi, zorluk, ihtiyaç/gereklilik, risk, alım gücü" olmak üzere 7 kategori ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler incelendiğinde "gelişim süreci kategorisi", katılımcıların kariyer kavramına ilişkin çabaları sonucu ortaya çıkan gelişime işaret etmektedir. "Statü kategorisi", katılımcıların kariyer yaşantısında toplumsal açıdan değer gören konumu ifade etmektedir. "Yaşam kalitesi kategorisi", kariyer başarısına bağlı yaşam standardı değişimine atıfta bulunmaktadır. "Zorluk", katılımcıların kariyer yaşantısında başarıya ulaşmaları açısından karşılaştıkları zorlu koşulları genellemiştir. "İhtiyaç/gereklilik kategorisi", kişilerin sosyal ve psikolojik gereksinimleriyle ilişkilidir. "Risk kategorisi", kariyer açısından algılanan riskli durumları kategorileştirmiştir. Son olarak "Alım gücü kategorisi" ise kişilerin alım gücüne yönelik metafor algılarından oluşmuştur. Çalışmada oluşan kategori yoğunluğu incelendiğinde "Gelişim süreci (f=48, %25), Statü (f=35, 18.22), Yaşam Kalitesi (f=34, %17.70), Zorluk (f=30, %15.62), İhtiyaç/Gereklilik (f=30, %15.52), Risk (f=16, %8.33) ve Alım gücü (f=4, %2.11)" şeklinde gerçekleşmiştir.

Alanyazın incelendiğinde kariyer kavramına ilişkin metafor araştırmalarını birlikte ele alarak inceleyen bir çalışmada "miras, yapı, döngü, uyum, yolculuk, karşılaşma ve ilişkiler, rol, kaynak ve hikaye" olmak üzere 9 anahtar metafor kategorisine ulaşıldığı ve bu metaforlar arasında en sık kullanılan metaforun yer ve zaman arasında hareket algısını ifade eden yolculuk metaforu olduğu görülmüştür (Inkson,

2004). Bu bulgu, bu çalışma kapsamında ulaşılan gelişim süreci kategorisi ile benzerlik taşımaktadır. Bu benzerliğin bir göstergesi de gelişim süreci kategorisi altında yer alan yolculuk metaforları ve yolculuk kavramında ifade edilen değişimdir.

Kariyer kavramına yönelik başka bir metafor çalışmasında “birikim, süreç, zorluk, rol, döngü, durumsallık, kaynak ve yapı bağlamında kariyer olmak üzere 8 farklı kategoriye ulaşıldığı ifade edilmiştir (Çetin ve ark., 2015). Bu bulgular doğrultusunda süreç (gelişim süreci kategorisi), zorluk (zorluk kategorisi) ve kaynak kategorisinin (alım gücü kategorisi açısından) benzer olduğu görülmüştür.

Türk ve misafir üniversite öğrencilerinin kariyer kavramına ilişkin algılarını inceleyen bir başka çalışmada ise “basamak, bisiklet, bürokrasi, cam tavan, çok yönlülük, dağa tırmanma, döngü, hikaye, eylem/ faaliyet, mevsim, miras, oyun, portföy, sermaye, sınırsızlık, tatil, uyum, uyumlaşma, yapı, yol, yolculuk” metaforlarına yer verilmiştir (Özdemir ve ark., 2016). Çalışmada en sık tekrar edilen basamak metaforunun bu çalışma kapsamında ortaya çıkan basamak, merdiven, yükselme, tırmanma gibi metaforlarıyla benzer amaçla kullanıldığı görülmüştür.

İşletme bölümü lisans eğitimi öğrencilerinin kariyer kavramına ilişkin metaforlarını inceleyen başka bir çalışmanın “Gelişim Aracı Olarak Kariyer” (verimlilik/başarı, büyüme, yükselme kategorileri), “Yol Alma Aracı Olarak Kariyer” (hedef, süreç, gelecek kategorileri), “Denetleme Aracı Olarak Kariyer” (güç/kontrol kategorisi), “Tehdit Aracı Olarak Kariyer” (belirsizlik, zorluk kategorileri) ve “Yaşam Aracı Olarak Kariyer” (ihtiyaçlar) olmak üzere beş tema ve on kategoriden oluştuğu belirtilmiştir (Korkut ve Keskin, 2016). Ortaya çıkan tema ve kategorilerin, bu çalışma sonucunda elde edilen gelişim süreci, ihtiyaç/gerekliklik ve zorluk kategorileri bakımından yüksek düzeyde benzer olduğu görülmüştür.

Kırsal kesimde öğrenim gören lise öğrencilerinin kariyer kavramına ilişkin metafor algılarını inceleyen çalışma sonucunda süreç, ilerleme, günlük yaşam, güç/kontrol olmak üzere dört kategoriden oluştuğu (Filiz, Çarkit ve Bacanlı, 2022) ve oluşan kategorilerin bu çalışma kapsamında ortaya çıkan kategorilerin geneli açısından benzerlik oluşturduğu görülmüştür.

Bu çalışma sonucunda katılımcıların kariyer kavramını “çalışma hayatlarına yönelik bir gelişim süreci, yaşam kaliteleri üzerinde etkin bir durum, toplumsal açıdan var olunan bir statü, insan hayatını sürdürme bakımından bir ihtiyaç/gerekliklik, zorluklarla dolu, riskli ve bireylerin alım gücü açısından etkili bir süreç olarak algıladıkları” görülmüştür. Kullanılan metaforların bahsi geçen kategoriler çerçevesinde yer yer olumlu (f=146, %76.05) ve olumsuz örnekleriyle ifade edildiği görülmüştür. Olumsuz metafor kullanımının kariyer başarısızlığı anlamını taşıyan ifadelerle yönelik olduğu; örneğin kayırmacılık, iltimas, torpil, işsizlik, yoksulluk ve sefalet gibi durumlar üzerinden tanımlandığı söylenebilir. Alanyazındaki benzer ve farklılaşan durumların, çalışmanın gerçekleştirildiği örneklem çerçevesinde oluşan kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklerden kaynaklandığına düşünülmektedir.

5. SINIRLIKLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma 2022-2023 eğitim ve öğretim takvimi güz yarıyılı içerisinde Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencilerden oluşan araştırma grubu ile sınırlı tutulmuştur. Çalışma sonuçlarından hareketle öğrencilerin kariyer algılarını güçlendirmek üzere:

- “Öğrencilerin kariyer süreci zorluk ve risk algılarını azaltacak insan kaynakları ve kariyer destek hizmetlerine ilişkin sistemleri güncel ve etkin hale getirmek.
- Üniversiteler ve kariyer/meslek kuruluşları arasında iletişim, işbirliği ve koordinasyon çalışmalarını güçlendirmek.

- Öğrencilerin kariyer süreçlerinde daha fazla saha uygulamalarında yer almasını sağlamak ve yeni çalışma alanlarına katılmaları konusunda projeler gerçekleştirmek.
- Üniversitelerde profesyonel düzeyde çalışabilecek insan kaynakları ve kariyer psikoloğu gibi birimler oluşturmak ve/veya bu birimler aracılığıyla öğrenci özelinde kariyer destek ve planlama çalışmalarını yürütmek.
- Mezun öğrenci ve kariyer temsilcileri ile öğrenciler arasında güçlendirici bağlar kurmak ve istihdam süreçlerini kolaylaştıracak faaliyetler düzenlemek." yönünde öneriler getirilmiştir.

Yazar Katkıları

Yazar katkı payı %100' dür.

Etik Beyan

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 26.07.2022 tarih ve 2022 - 923 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akoğlan Kozak, M., & Dalkıranoglu, T. (2013). Career perceptions of new graduates: Anadolu University example. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 41–52.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü* (Encyclopedic dictionary of education and psychology). Ankara: Anı Yayınevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya Yayıncılık.
- Bédoué, C., & Giret, J. F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68–79. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.003>
- Bozyiğit, E., Küçük Kılıç, S., Erman, Ö. & Gürbüz, B. (2022). Sporcu öğrenci kariyer farkındalığı envanteri: Faktör yapısı ve demografik farklılıklar. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 237–251. <https://doi.org/10.25307/jssr.1083533>
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Siyasal kitabevi.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Academic Review*, 14(2), 221–230.
- Çakto, P., & Görgüt, İ. (2019). Beden eğitimi ve spor eğitimi gören öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 1(1), 69–80.
- Çetin, M., Tatık, R. Ş., Çayak, S., & Doğan, B. (2015). Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin metaforik algıları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 119–130.
- Dervent, F., & İnan, M. (2015). Metaphorical conceptualizations of football coach through social cognitive theory. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4), 158–168. <http://dx.doi.org/10.11114/jets.v3i4.826>
- Dursun, M., Arı, Ç., Kocamaz Adaş, S., & Ulun, C. (2019). Spor örgütlerinde çalışan bireylerin lider kavramına ilişkin metaforik algıları. Oktay Kızar (Ed.). *Spor bilimleri alanında araştırma makaleleri içinde* (ss. 199-214). Ankara: Gece Akademi.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Filiz, S., Çarkit, E., & Bacanlı, F. (2022). Metaphorical perceptions of high school students in rural area related to career, profession, and job concepts. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(1), 51–62. <https://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.1.446>

- Gardner, S. K., & Barnes, B. J. (2007). Graduate student involvement: Socialization for the professional role. *Journal of College Student Development*, 48(4), 369–387. <https://doi.org/10.1353/csd.2007.0036>
- Gür, Y., & Taşkın, A. K. (2022). Farklı branşlardaki engelli sporcuların antrenör ve spora yönelik metaforik algıları. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 176–187. <https://doi.org/10.31680/gaunjss.1149007>
- Inkson, K., & Amundson, N. E. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98–108. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x>
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96–111. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00053-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00053-8)
- İnan, M., Dervent, F., & Karadağ, B. (2019). Spor Paydaşlarının fairplay kavramına ilişkin metaforik algıları. *Spor Bilimleri Dergisi*, 30(2), 85–95. <https://doi.org/10.17644/sbd.339141>
- Kocamaz Adaş, S., Dursun, M., Arı, Ç., & Ulun, C. (2019). Spor örgütlerinde çalışan personelin yönetici kavramına ilişkin metaforik algıları. Oktay Kızar (Ed.). *Spor bilimleri alanında araştırma makaleleri içinde* (ss.181-197). Ankara: Gece Akademi.
- Korkut, A., & Keskin, İ. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algıları: Metaforik bir analiz çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194–211.
- Kurtipek, S., & Güngör, N. B. (2019). Determination of the perceptions of sport managers on the concept of organization: A metaphor analysis study. *Journal of Education and Training Studies*, 7(2), 57-63. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i23934>
- Kurtipek, S. (2019). Spor kulüplerine üye bireylerin spor kulübü kavramına ilişkin algılarının belirlenmesi: Bir metafor analizi çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 145–209. <https://doi.org/10.33689/spormetre.474481>
- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>
- Lopatto, D. (2004). Survey of undergraduate research experiences (SURE): First findings. *Cell Biology Education*, 3(4), 270–277. <https://doi.org/10.1187/cbe.04-07-0045>
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, Y., Aras, M., & Özdemir, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algılarına metaforik bakış: Türk, Azeri, Türkmen, Kazak ve Kırgız öğrenciler örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(4), 113–133.
- Özen, R. S., Erkekli, S., & Yavuz, E. (2020). X, Y ve Z kuşaklarının kariyer algılarına yönelik metafor algıları üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4333–4363. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1561>
- Patton, Q. M. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemi*. (Eds.: M. Bütün ve S.B. Demir), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Redman, T., & Wilkinson, A. (2001). In search of human resource management. *Contemporary Human Resource Management*, 3–23.
- Saban, A. (2009). Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 281–326.
- Tanoli, M. F. (2016). *Understanding career planning: A literature review*. Munich Personal RePEc Archive (MPRA), 1–15. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74730/>
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231–241.
- Waddell, J., & Bauer, M. (2005). Career planning and development for students: Building a career in a professional practice discipline. *Canadian Journal of Career Development*, 4(2), 4–13.

- Yetim, A. A., & Kalfa, M. (2019) . Üniversite öğrencilerinin sporla ilgili metaforik alguları ve spor etkinliği dersi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 41–54. <https://doi.org/10.33689/spormetre.467650>
- Yıldırım, A., & Simşek, H. (2013) . Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 78-142.
- Yıldız, A. B., & Algün Doğu, G. (2022). Sporda teknoloji kullanımı: Bir metafor çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 67–80. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.980957>
- Yılmaz, A., Esentürk, O., Tekkurşun Demir, G., & İlhan, E. (2017). Metaphoric perception of gifted students about physical education course and physical education teachers. *Journal of Education and Learning*, 6(2). <http://doi.org/10.5539/jel.v6n2p220>
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

Makale Geliş : 10.11.2023

Makale Kabul : 27.12.2023

Açık Erişim Politikası

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>