



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 2592-2612.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.888](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.888)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAşTIRMA MAKALESİ

Profesyonel Şef Adaylarının Olası Benliklerinin Metafor Analizi Yoluyla İncelenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Bahar DEVECİ, Kırklareli Üniversitesi, Pınarhisar Meslek Yüksekokulu, Kırklareli, e-posta: bahar.dvc@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6795-2477>

Öz

Bu araştırmanın temel amacı; profesyonel Şef adaylarının meslek yaşamlarına ilişkin olası benliklerinin tespit edilmesidir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda metafor yorumlamaya başvurulmuş ve metafor analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini; TR21 Trakya Bölgesi'nde bulunan üniversitelerdeki aşıcılık ön lisans ile gastronomi ve mutfak sanatları lisans programına kayıtlı öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan her bir öğrenciden gelecekte olmayı umdukları ve olmaktan korktukları profesyonel Őeflere ilişkin bir metafor üretmeleri ve bunların nedenlerini belirtmeleri istenmiştir. Araştırmanın verileri 2019 Ekim-Aralık ayları arasında 235 öğrenciden elde edilmiştir. Ancak verileri değerlendirme sürecinde; eksik ya da hatalı doldurulmuş 11 form elenmiş ve 224 form üzerinden araştırma analizleri gerçekeştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler sonucunda; umulan benliklere yönelik 32, korkulan benliklere yönelik 38 olmak üzere toplam 70 metafor üretildiği tespit edilmiştir. Bu metaforlar, ortak özellikleri göz önünde bulundurularak belirli kategoriler altında toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Olası Benlikler, Umulan Benlikler, Korkulan Benlikler, Profesyonel Şef.

Makale Gönderme Tarihi:04.09.2021

Makale Kabul Tarihi:03.12.2021

Önerilen Atf:

Deveci, B. (2021). Profesyonel Şef Adaylarının Olası Benliklerinin Metafor Analizi Yoluyla İncelenmesi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 2592-2612.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(4): 2592-2612.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.888](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.888)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

Investigation of The Possible Selves of Professional Chef Candidates Through Metaphor Analysis

Assistant Prof. Dr. Bahar DEVECİ, Kırklareli University, Pınarhisar Vocational School, Kırklareli, e-mail: bahar.dvc@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6795-2477>

Abstract

The main purpose of this study is to determine the possible selves of professional chef candidates regarding their professional life. For this purpose, metaphor interpretation was applied and metaphor analysis was used. The population of the study consists of students who enrolled in associate degree cookery and undergraduate gastronomy and culinary arts departments in universities in the TR21 Thrace Region. Each individual participating in the study was asked to produce a metaphor for the professional chefs they hoped to be in the future and feared to be, and to state their reasons. The data of the study were obtained from 235 students between October and December 2019. However, in the process of evaluating the data; 11 missing or incorrectly filled forms were eliminated and analyzes were carried out on 224 forms. As a result of the data obtained from the participants; it was determined that a total of 70 metaphors were produced, 32 for the hoped-for selves and 38 for the feared selves. These metaphors were gathered under certain categories by taking into account their common features.

Keywords: Possible Selves, Hoped-For Selves, Feared Selves, Professional Chef.

Received:04.09.2021

Accepted:03.12.2021

Suggested Citation:

Deveci, B. (2021). Investigation of The Possible Selves of Professional Chef Candidates Through Metaphor Analysis, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(4): 2592-2612.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Benlik kavramının son yıllarda üzerinde en çok durulan psikoloji kavramlarından biri olduğu ifade edilmektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010: 22). Benlik kavramı; geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki kimlikleri bünyesinde barındıran çok yönlü bilişsel bir yapıya sahip olma özelliği taşımaktadır (Oyserman ve Destin, 2010: 1004). Nitekim yıllar içinde yapılan araştırmalarda da benlik kavramının birçok farklı yönünün tespit edildiği ve farklı tanımlarının yapıldığı görülmektedir (Higgins, 1987: 320). Araştırmaların temel odak noktasına bakıldığında; benlik süreçlerinin duygusal ve motivasyonel yönleri olduğu dikkat çekmektedir. Markus ve Nurius ise (1986) Olası Benlikler Kuramı'nı tanıtarak benliğin motivasyonel yönlerine önemli ölçüde katkı sağlamışlardır (Çağlar, Mirici ve Erten, 2020: 327).

Olası Benlikler Kuramı, bireyleri kim oldukları ve kim olmak istedikleri hakkında düşünmeye teşvik ederek kimlik gelişimi için bir temel oluşturmaktadır (Çetin ve Eren, 2019: 425). Olası benlikler gerçekleştirilecek eylemler için teşvik edici niteliğe sahip, son derece kişiselleştirilmiş umulan ve korkulan benlik imgeleri olarak ifade edilmektedir (Hoppman vd., 2007: 104; Perry ve Vance, 2010: 257; Pontinen, Medvene ve Gersenkorn, 2019: 202). Bu imgeler; hangi hedefler üzerinde çalışılacağı, nerede ve ne zaman çaba harcanacağı, nelerden kaçınılacağı, nelere direneceği, nelerden vazgeçileceği vb. gibi konulara rehberlik etmektedir. Bu anlamda olası benliklerin, bireylerin seçim süreçlerinde rehber olarak kabul edilebileceğini söylemek mümkündür (Smith ve Freund, 2002: 492).

Bireyler; mesleki, akademik, kişilik, sosyal, fiziksel aktivite vb. gibi birçok alanla ilgili olası benliğe sahiptir (Beier, Miller ve Wang, 2012: 966; Strachan vd., 2017: 158; Mireles-Rios ve Roshandel, 2020: 2). Ancak erken yetişkinlik dönemindeki gençler için en önemli olanlardan birinin mesleğe ilişkin olası benlik olduğu ifade edilmektedir (Pisarik ve Shoffner, 2009: 308). Mesleğe ilişkin olası benlikler; bireylerin icra etmeyi düşündükleri mesleklere dair potansiyellerinin farkına varması, seçenekleri keşfetmesi, üretken olması ve geleceğe ilişkin düşüncelerini hayata geçirmek için planlar formüle etmesine yardımcı olmak için kullanılabilir (Pavulens, 2013: 221). Bu noktada olası benlikler, bireylerin meslek yaşamlarına dair beklenti, umut ve kaygılarını belirleme açısından önem arz etmektedir (Güdül ve Dalioğlu, 2017). Aynı zamanda genç bireyler olası benliklerini keşfettikten sonra kariyer hedeflerini belirleyip bu hedefe yönelik çalışırken kimliklerini de inşa etmektedirler (Kerpelman ve Pittman, 2001: 491; Pizzolato, 2007: 202). Buradan hareketle bu araştırmada profesyonel şef adaylarının meslek yaşamlarına ilişkin olası benliklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Benlik en genel ifadeyle; bireyin kendini algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Meyvacioğlu, 1983: 1) ve hedef belirleme, öz düzenleme vb. gibi motivasyonel süreçler üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Beier vd., 2012: 966). Benlik; bireyin kendi ile ilgili algılamalarının, sosyal rollerinin, geçmiş yaşamının ve gelecek ile ilgili hedeflerinin onun zihninde temsil edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Aydın, 1996: 41). McAdams (2017) benliği tanımlarken; bireyin bir zamanlar kim olduğu, şimdi kim olduğu ve kim olmak istediğinin bir anlatısı olduğuna dikkat çekmektedir (McAdams, 2017: 34).

Benlik kavramının anlaşılmasında geçmiş, şimdiki ve gelecekteki benlikler önemli sayılmasına rağmen, gelecek ya da olası benliklere odaklanılması "Olası Benlikler Kuramı" sayesinde ortaya çıkmıştır (Oyserman ve Fryberg, 2006: 18). "Olası Benlikler Kuramı (PossibleSelvesTheory)" ilk olarak 1986 yılında Markus ve Nurius tarafından ortaya atılmıştır (Frazier ve Hooker, 2006: 44). Olası benlikler, bireylerin ne olabileceği ne olmak istedikleri ve ne olmaktan korktukları

hakkındaki fikirleri temsil etmektedir (Clinkinbeard ve Murray, 2012: 1219; Karimi ve Asadnia, 2020: 217).

Olası benlikler, bireyin geçmiş ve şimdiki yaşamında deneyimlediği çevresel, sosyal ve kültürel olaylardan etkilenen arzular, umutlar, çekinceler ve korkulardan ortaya çıkmaktadır (Hamman vd., 2010: 1351; Kumazawa, 2013: 46). Bu doğrultuda olası benlikler, bireyin geleceğe yönelik olumlu ya da olumsuz benlik temsilleri olarak ifade edilebilmektedir (Oyserman, Bybee ve Terry, 2006: 188; Erdem, 2020: 97). Olası Benlikler Kuramı'ndaki "olası" ifadesi daha çok pozitif bir çağrışım yapmasına rağmen kuram, olası benlikleri umulan benlik ve korkulan benlik olmak üzere iki yönlü olarak ele almaktadır. Umulan benlik, bireyin gelecekte hayalini kurduğu olası benlikleri; korkulan benlik ise bireyin gelecekte gerçekleşmesinden korktuğu ve kaçındığı olası benlikleri ifade etmektedir (Bak, 2015: 651).

Olası benlikler, bireylerin potansiyelleri ve gelecekleri hakkındaki düşünceleri ile ilgilidir (Rathbone vd., 2016: 114; Mackay, 2019: 51). Örneğin; umulan benlikler başarılı, yaratıcı, zengin, sevilen, beğenilen vb. benlikler olabilirken; korkulan benlikler yalnız, depresif, yetersiz, alkolik, işsiz vb. benlikler olabilmektedir (Markus ve Nurius, 1986: 954). Bir bireyin olası benliğe yönelik düşüncesinde; iyi bir maaşı olan otel müdürü ya da saygı duyulan bir şef olmak umulan benlik; küçük bir restoranda az gelirlili garson ya da bir işletmede çalışan vasıfsız bir işgören olmak korkulan benlik olarak karşımıza çıkabilmektedir (Hardgrove, Rootham ve McDowell, 2015: 165).

Kuramın merkezinde bir bireyin "bir dizi potansiyel gelecek içinde kendini hayal etme, bu gelecekleri değerlendirme ve onları gerçekleştirme ya da onlardan kaçınmayı arzulama" davranışları yer almaktadır. Hedefler, umutlar, istekler ve korkular gibi dinamik süreçlerin bilişsel bir belirtisi olarak işlev gören bu potansiyel gelecek benlikleri bireyin mevcut davranışlarını yönlendirme noktasında da iki temel işleve hizmet etmektedir. Birincisi; bireyin olmak istediği ya da olmaktan korktuğu benliğe yakın mı yoksa uzak mı olduğuna göre mevcut davranışları değerlendirmeye yardımcı olmaktadır. İkincisi; umulan bir potansiyel benliğe ulaşmak ya da olmaktan korkulan bir benliğin gerçekleşmesini engellemek için güçlü bir motivasyon kaynağı sağlamaktadırlar (Hamman vd., 2013: 309; Mahmoudi- Gahrounei, Tavakoli ve Hamman, 2016: 583; Karimi ve Norouzi, 2019: 49). Özetle olası benlikleri; davranışı düzenleme ve motive etme işlevi gören motivasyon kaynakları olarak ifade etmek mümkündür (Prince, 2014: 702; Bond ve vanBreda, 2018: 89; Roshandel ve Hudney, 2018: 212).

Motivasyon, şimdiki zamandan geleceğe yönelik potansiyel değişimi ifade ettiği için olası benlikler de benlik kavramındaki motivasyonu temsil etmektedir. Olası benlikler, hedeflere ulaşmak için gerekli enerji ve araçları sağlamakta bu sayede de birey kendi yeterliliklerini değerlendirmekte, geleceği planlayabilmekte ve tüm bunların denetimini sağlayabilmektedir (Shepard ve Marshall, 1999: 39). Hamman vd. (2010), olası benliklerin bu motivasyonel yönünün kuramın daha da gelişmesine katkı sağlayacağını ifade etmektedirler (Hamman vd., 2010: 1351).

Marcus ve Nurius tarafından geliştirilen Olası Benlikler Kuramı'nın, kimlik gelişimini incelemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda sıklıkla kullanıldığı dikkat çekmektedir. Bu araştırmaların önemli bir kısmının öğretmen adayları (Hamman, Wang ve Burley, 2013; Al-Khairi, 2015; Dalioğlu ve Adıgüzel, 2015; Dalioğlu ve Adıgüzel, 2017; Babanoğlu, 2017; Babanoğlu ve Ağçam, 2018; Çetin ve Eren, 2019; Eren ve Yeşilbursa, 2019; Gün ve Turabik, 2019; Ölçer, 2019; Çağlar vd., 2020; Erdem, 2020; Tabak vd., 2020), öğretmen adayı ve öğretmenler (karma)(Hamman vd., 2010; Mahmoudi- Gahrounei vd., 2016) ve öğretmenler (Karimi ve Norouzi, 2019) üzerinde gerçekleştirildiği ve büyük araştırma grupları üzerinde yürütüldüğü görülmektedir.

Yukarıda bahsi geçen araştırmalara ek olarak bazı araştırmaların ise daha küçük bir araştırma grubu üzerinde gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir. Örneğin; Hong ve Greene (2011)

tarafından, fen bilgisi öğretmen adaylarının olası benliklerini tespit etmek amacıyla 11 katılımcı üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; umulan ve korkulan benliklere yönelik sekiz kategori belirlenmiştir. Bu sekiz kategorinin altı tanesinin umulan ve korkulan benlikler için ortak olduğu ifade edilmektedir. Bu ortak kategoriler; a) yeterli olma/yetersiz olma, b) iyi yönetilen sınıf/kötü yönetilen sınıf, c) etkili öğretim/etkisiz öğretim, d) sevecen ve yardımsever olma/ ilgili ve yardımsever olmama, e) öğrencilere ve öğretime karşı pozitif tutum/negatif tutum, f) lider olmak/ diğer öğretmenler tarafından sevilmemek veya saygı duyulmamak şeklindedir. Diğer iki kategoride ise ortak olmayan tek kişi tarafından verilen cevaplardan bahsedilmektedir. Shoyer ve Leshem (2016) tarafından, öğretmen adaylarının olası benliklerini tespit etmek amacıyla 90 katılımcı üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada açık uçlu bir soru formu kullanılmış ve katılımcılara birden fazla cevap yazabilecekleri ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda; umulan benliğe ilişkin 501, korkulan benliğe ilişkin 241 olmak üzere toplam 742 ifade saptanmıştır. Aynı zamanda, umulan ve korkulan benlikler kendi içlerinde bazı kategoriler altında incelenmiştir.

Öğretmen adayları ve öğretmenlerin yanı sıra farklı araştırma grupları üzerinde yürütülen olası benliklere ilişkin araştırmalara da rastlanmaktadır. Bu araştırma gruplarını; psikolojik danışman adayları (Güdül ve Dalioğlu, 2017), ergenlik dönemindeki gençler (Oyserman, Brickman ve Rhodes, 2007; Perry ve Vance, 2010; Pavulens, 2013; Lee vd., 2016; Early, 2017; Perry ve Raeburn, 2017; Mireles-Rios ve Roshandel, 2020; Molina ve Schmidt, 2020), yüksek lisans öğrencileri (Murphy ve Stevenson, 2019), doktora öğrencileri (Park ve Schallert, 2020), yetişkinler (Sirois, 2019), yaşlı yetişkinler (Pontinen vd., 2019) vb. şeklinde sıralamak mümkündür. Bu çalışmaların bazıları incelenecek olursa; Perry ve Raeburn (2017) tarafından, eğitim ve mesleki alandaki gelişimsel farklılıkları ve olası benliklerdeki istikrarı tespit etmek ve özne sosyal sınıf ve cinsiyet farklılıklarının rolünü belirlemek amacıyla kentsel yerleşim alanındaki 319 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; kız öğrencilerin gerçekleştirmeyi umdukları meslek açısından erkek öğrencilere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek prestij seviyelerini hedefledikleri tespit edilmiştir.

Pontinen vd., (2019) tarafından, olası benlikleri, hedefleri ve kalan yaşam algılarını tespit etmek amacıyla 111 yaşlı yetişkin birey üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda bireylerin olası benlikleri; “kişisel özellikler”, “sağlık ve fonksiyonel kapasite”, “ilgi alanları ve aktiviteler”, “sosyal ilişkiler”, “yaşam olayları”, “bilgi”, “bağımsızlık/bağımlılık”, “maddesel kaynaklar”, “dinlenme ve eğlence” ve “din” olmak üzere 10 kategori altında incelenmiştir. Aynı zamanda katılımcıların umulan benliklerinin korkulan benliklerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Umulan ve korkulan benliklerin dağılımı incelendiğinde; umulan benliklerin ilgi alanları ve aktiviteler kategorisinde, korkulan benliklerin ise sağlık ve fonksiyonel kapasite kategorisinde daha fazla olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen alan yazın taraması neticesinde mesleğe ilişkin olası benliklerin yanı sıra birçok farklı alana ilişkin olası benliklerin tespit edilmesine yönelik araştırmalar gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmaların farklı araştırma grupları üzerinde yürütüldüğü ve birbirinden farklı yöntemlerin ve ölçüm araçlarının kullanıldığı dikkat çekmektedir. Aynı zamanda bazı araştırmaların olası benlikler ile bazı değişkenler arasındaki ilişkilerini tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Yapılan incelemeler neticesinde profesyonel şef adaylarının mesleğe ilişkin olası benliklerinin tespitine yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Aynı zamanda turizm alanında Olası Benlikler Kuramının kullanıldığı bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlaması açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Bu araştırmada aşçılık bölümü ön lisans ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümü lisans öğrencilerinin gelecekteki olası benlikleri metafor analizi aracılığıyla incelenmiştir. Katılımcıların olası benlikler kapsamında umulan benlik ve korkulan benlik algıları belirlenmeye ayrıca bu benliklerin oluşmasında etken olan sebepler araştırılmaya çalışılmıştır. Metafor; genel olarak soyut bir olay veya olgunun ya da kavramın insanlar tarafından bilinen başka bir olay, olgu veya kavramla benzetme ilişkisi kurularak açıklanmaya çalışılması olarak tanımlanmaktadır (Saban, 2008: 460). Metafor aslında anlam aktarımı için kullanılmakta, ayrıca bilinmeyen herhangi bir şeyin, bilinen herhangi bir şeye benzetilerek ve bu bilinen şeyin özelliklerinden faydalanma biçimi olarak açıklanmaktadır (Nikitina ve Furuoka, 2008: 194; Aydeş ve Akın, 2016: 21).

Metafor bir olay, olgu veya kavramın bireylerde yaratmış olduğu algı bütünü olarak da ifade edilmektedir. Bireyler olay, olgu veya kavramı bir başka ve daha fazla bilinen bir kavram ve kelimeyle ifade etmektedir (Eraslan, 2011). Bu nedenle bireylerin algılarının belirlenebilmesi, ortaya çıkarılabilmesi veya incelenebilmesi için en etkili yöntemlerden biri "metafor" olarak kabul edilmektedir (Deveci, Ceylan ve Adıgüzel, 2020: 23). Bu araştırmada yabancı olunmayan ancak anlamı tam anlamıyla kavranamayan olgu, olay veya kavramları araştırmayı ve ortaya çıkarmayı sağlayan nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69).

Araştırma grubu TR21 Trakya Bölgesi'nde bulunan aşçılık ön lisans ile gastronomi ve mutfak sanatları lisans bölümlerinde eğitim alan öğrencilerden oluşmaktadır. TR21 Trakya Bölgesi; Kırklareli, Edirne ve Tekirdağ illerinden meydana gelmektedir (TKA, 2013: 5). Araştırmanın evreni; Kırklareli'nde bulunan Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi gastronomi ve mutfak sanatları bölümüne kayıtlı 41 öğrenci ve Pınarhisar Meslek Yüksekokulu aşçılık bölümüne kayıtlı 110 öğrenci ayrıca Edirne'de bulunan Trakya Üniversitesi Arda Meslek Yüksekokulu aşçılık bölümüne kayıtlı 100 öğrencinin tamamı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı zaman diliminde Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Şarköy Meslek Yüksekokulu aşçılık bölümünde öğrenci bulunmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. ÖSYM Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzları, YÖK ön lisans ve lisans atlası verileri ve okullardan alınan bilgiler doğrultusunda da toplamda 251 öğrencinin olduğu tespit edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan 235 öğrencinin evreni temsil edecek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Verilerin değerlendirme aşamasında hatalı ya da eksik doldurulan veya sebepleri belirtilmeyen 11 form analize dahil edilmemiştir. Toplam 224 form üzerinden metaforlar belirlenerek temalar oluşturulmuştur.

Veriler 2019 Ekim-Aralık ayları arasında toplanmıştır. Araştırma verileri 2020 yılı öncesine ait olduğu için bu araştırmada geriye dönük etik kurul onayına ihtiyaç duyulmamaktadır. Araştırmanın amacına uygun bir şekilde iki sorudan oluşan bir form hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerinin belirlenmesi için beş sorudan oluşan ve olası benlik algılarının belirlenmesi amacıyla yöneltilmiş iki tane açık uçlu soru bulunmaktadır. "*Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef... gibidir. Çünkü...*" ve "*Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef... gibidir. Çünkü...*" şeklinde açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Soru cümlesini oluşturan ilk kısım metaforun kaynağını, ikinci kısım ise metafora yüklenen anlamı belirlemeye çalışmak için oluşturulmuştur. Bu boşluklara yazılan kelime, cümle veya ifadeler araştırmanın veri kaynağını meydana getirmektedir.

Araştırmada verilerin analizi; kod verme ve ayıklama, kategori oluşturma, geçerlik ve güvenilirlik, analiz ve yorumlama aşamaları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan bu analiz aşamaları daha önce yapılan sayıca fazla araştırmada da kullanılmıştır. Araştırmanın analizleri 224 form üzerinden gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin olası benliklerine ilişkin 70 tane geçerli metafor

ürettikleri, bu metaforların umulan benliklerine yönelik olanları 32 tane, korkulan benliklerine yönelik olanları ise 38 tane olarak tespit edilmiştir. Umulan benlikler için oluşturulan temalar; dışa dönük olma, uyumlu olma, sorumlu olma ve gelişime açık olma olarak sıralanmaktadır. Korkulan benlikler için oluşturulan temalar; içe dönük olma, uyumsuz olma, sorumsuz olma ve gelişime kapalı olma olarak ifade edilmektedir.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin ortaya konulması için öncelikle araştırmayla ilgili bütün süreçler detaylı bir şekilde açıklanarak verilere ve elde edilen sonuçlara nasıl ulaşıldığı hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Metaforla ilgili yapılan nitel araştırmalarda geçerliliğin sağlanabilmesi için bu yöntem kullanılmaktadır (Eren, Çalık ve Aktürk, 2014; Saylık, Saylık ve Sağlam, 2021).

Araştırmada elde edilen verilerin kodlama sürecinde araştırmacı tarafından yapılan her kodlamanın tekrar tekrar kontrol edilmesi ile araştırmanın güvenilirliği sağlanmıştır. Nitel araştırmalarda kullanılan derecelendirilenler arası güvenilirlik, yapılan araştırmaların güvenilirliğini arttırmak için kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu yüzden araştırmanın güvenilirliğini sağlamak ve kategorilendirmelerin teyit edilmesi için uzman görüşüne başvurulmuştur. Daha sonra uzmanın görüşünü belirtmesi ile birlikte güvenilirlik = kod sayısı/ortak kod sayısı + ortak olmayan kod sayısı formülü kullanılarak hesaplama yapılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Burada ifade edilen formüle göre $(G=70 / (70+4) \times 100)$ araştırmanın güvenilirliği %94 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre elde edilen güvenilirliğin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Verilerin analizine geçildiğinde metaforlar ve kategorileri temsil etmekte olan “katılımcı sayıları (f)” ve “yüzdeler oranları (%)” hesaplanmış daha sonra ise veriler yorumlanmıştır.

BULGULAR ve YORUMLAR

Değerlendirmeye alınan geçerli formlardan elde edilen verilere göre; araştırmaya katılanların %53,2'si erkek (f=119) ve %46,8'i (f=105) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %66,1'i (f=148) 18-21 yaş, %26,3'ü (f=59) 22-25 yaş ve %7,6'sı (f=17) 26 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %84,8'inin (f=190) ön lisans, %15,2'sinin (f=34) lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Kaçınıcı sınıfta olduklarına dair yöneltilen soruya vermiş oldukları cevaplara bakıldığında %56,2'sinin (f=126) 1. sınıf ve %43,8'inin (f=98) 2. sınıf olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lise mezuniyet alanlarının belirlenmesine yönelik olan cevaplar incelendiğinde %88'inin (f=197) diğer liselerden ve %12'sinin (f=27) turizm liselerinden mezun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Profesyonel şef adaylarının olası benliklerine ilişkin ürettikleri metaforlar Tablo 1'de detaylı olarak yer almaktadır. Tablo 1'e göre profesyonel şef adaylarının olası benliklerine yönelik olarak 70 tane geçerli metafor ürettikleri saptanmıştır. Bu metaforlar incelendiğinde en fazla üretilen metaforun 28 kişi ile ünlü (iyi şöhretli) metaforu olduğu tespit edilmiştir. Ünlü (iyi şöhretli) metaforunu 16 kişi ile başarılı, 12'şer kişi ile master şef, disiplinli ve sınırlı metaforları takip etmektedir. En az üretilen metaforlar ise 2'şer kişi ile; sessiz, çekimser, yumuşak huylu, yönetici, eğlenceli, hoşgörülü, şikâyetçi, iletişimi eksik, hayır diyemeyen, bakış açısı dar, yerinde sayan, bildiklerini paylaşmayan ve sorun odaklı olan şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 1. Olası Benliklere Yönelik Belirlenen Metaforlar

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler
		f			f
1	Ünlü (iyi şöhretli)	28	36	Deneyimli	6
2	Başarılı	16	37	Somurtkan	6
3	Master şef	12	38	Sevilmeyen	6
4	Disiplinli	12	39	Sözü dinlenmeyen	6
5	Sinirli	12	40	Stresli	6
6	Titiz	10	41	Sorunlu	6
7	Sorumlu	10	42	Düzensiz	6
8	Başarısız	10	43	Deneyimsiz	6
9	Saygı duyulmayan	10	44	Özgüveni eksik	6
10	Negatif	10	45	İşini sevmeyen	4
11	Küstah	10	46	Alkolik	4
12	Tarafli	10	47	Alaycı	4
13	Bilgisiz	10	48	Beceriksiz	4
14	Samimi	8	49	Çözüm odaklı	4
15	Planlı	8	50	Pozitif	4
16	Kuralcı	8	51	Yardımsever	4
17	Kibirli	8	52	Nazik	4
18	Egolu	8	53	Düzenli	4
19	Korkulan	8	54	İyimser	4
20	Agresif	8	55	Bilgili	4
21	Gergin	8	56	Bağran	4
22	Kızgın	8	57	Seyahat eden	4
23	Sorumsuz	8	58	Sessiz	2
24	Ünlü (kötü şöhretli)	8	59	Çekimser	2
25	Sevilen	8	60	Yumuşak huylu	2
26	Saygı duyulan	6	61	Yönetici	2
27	Örnek olan	6	62	Eğlenceli	2
28	Lider	6	63	Hoşgörülü	2
29	Güvenilir	6	64	Şikâyetçi	2
30	Uzlaşmacı	6	65	İletişimi eksik	2
31	Kibar	6	66	Hayır diyemeyen	2
32	Adaletli	6	67	Bakış açısı dar	2
33	Aile babası	6	68	Yerinde sayan	2
34	Yenilikçi	6	69	Bildiklerini paylaşmayan	2
35	Özgüvenli	6	70	Sorun odaklı olan	2
TOPLAM	Umulan Benlik 224+ Korkulan Benlik 224				

Tablo 2’de umulan benliklere yönelik belirlenen metaforlar sunulmaktadır. Bireylerin umulan benliklere yönelik toplam 32 tane metafor ürettiği görülmektedir. Tablo 2’de sunulan umulan benliklere yönelik en fazla üretilen metaforun 28 kişi (%12,5) ile ünlü (iyi şöhretli) metaforu olduğu tespit edilmiştir. Ünlü (iyi şöhretli) metaforunu 16 kişi (%7,1) ile başarılı, 12’şer kişi (%5,2) ile master şef ve disiplinli ve 10’ar kişi (%4,4) titiz ve sorumlu metaforları takip etmektedir. En az üretilen metaforların ise; 2’şer kişi (%0,9) ile yönetici, eğlenceli ve hoşgörülü metaforları olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Umulan Benliklere Yönelik Belirlenen Metaforlar

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Ünlü (iyi şöhretli)	28	12,5	17	Adaletli	6	2,7
2	Başarılı	16	7,1	18	Aile babası	6	2,7
3	Master şef	12	5,2	19	Yenilikçi	6	2,7
4	Disiplinli	12	5,2	20	Özgüvenli	6	2,7
5	Titiz	10	4,4	21	Deneyimli	6	2,7
6	Sorumlu	10	4,4	22	Çözüm odaklı	4	1,8
7	Sevilen	8	3,6	23	Pozitif	4	1,8
8	Samimi	8	3,6	24	Yardımsever	4	1,8
9	Planlı	8	3,6	25	İyimser	4	1,8
10	Kuralcı	8	3,6	26	Nazik	4	1,8
11	Saygı Duyulan	6	2,7	27	Düzenli	4	1,8
12	Örnek olan	6	2,7	28	Bilgili	4	1,8
13	Lider	6	2,7	29	Seyahat eden	4	1,8
14	Güvenilir	6	2,7	30	Yönetici	2	0,9
15	Uzlaşmacı	6	2,7	31	Eğlenceli	2	0,9
16	Kibar	6	2,7	32	Hoşgörülü	2	0,9
				TOPLAM		224	100

Tablo 3'te dışa dönük olma açısından umulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 86 bireyin 9 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 3'te gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; ünlü (iyi şöhretli) (f=28), başarılı (f=16) ve master şef (f=12) metaforlarıdır. En az üretilen metaforlar ise; yönetici (f=2) ve eğlenceli (f=2) metaforlarıdır. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef ünlü (iyi şöhretli) dır. Çünkü; ünlü ve herkes tarafından tanınan bir şef olmak en büyük hayalim, bilgili ve tanınmış bir şef olmak bence her şef adayının hayali, tanınan bir şef olmak ve tüm dünyaya Türk Mutfağını tanıtmak isterim, ünlü bir şef olup çok para kazanmak istiyorum, ünlü bir şef olursam bende televizyon programlarında yer alabilirim, bu işte referans noktası olmak isterim, herkes tarafından tanınan ve sevilen bir şef olmak çok hoşuma gider, medyatik biri olmak isterim. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef başarılıdır. Çünkü; tek hayalim bu ilerde iyi bir şef olarak adım çok duyulmasa bile kendimi sadece bu sektöre adayıp çok başarılı olmak istiyorum, mutfakta olmayı çok seviyorum ve ileride Pınar İshakoğlu gibi çok başarılı olup iyi işler yapmak istiyorum, işimi severek yapmak ve başarılı olmak tek hedefim yoksa bu sektörde tutunabilmek mümkün olmaz, Mehmet Gürs gibi başarılı bir şef olmak ve birçok ödül almak isterim, başarılı ve işi iyi bilen bir şef olan Arda Türkmen'i örnek alıyorum, başarılı olup ailem tarafından onaylanmak istiyorum, kendi mekanımı açmak istiyorum ve ayakta kalabilmek için başarılı olmalıyım. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef master şeftir. Çünkü; liderlik duygum ön planda ve daha şimdiden mutfakta çok iyi olduğumu düşünüyorum, takım oyununa uygun olduğumu düşünüyorum, master şefler çok başarılıdır, parmakla gösterilirler, ünlüdürler, özeldirler, nadir bulunurlar, inci gibi değerlidirler.

Tablo 3. Dışa Dönük Olma Açısından Umulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Ünlü (iyi şöhretli)	28	32,6	6	Saygı Duyulan	6	6,9
2	Başarılı	16	18,6	7	Örnek olan	6	6,9
3	Master şef	12	13,9	8	Yönetici	2	2,4
4	Sevilen	8	9,4	9	Eğlenceli	2	2,4
5	Lider	6	6,9	TOPLAM		86	100

Tablo 4'te uyumlu olma açısından umulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 48 bireyin 10 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 4'te gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; samimi (f=8), güvenilir (f=6), uzlaşmacı (f=6) ve kibar (f=6) metaforlarıdır. En az üretilen metafor ise hoşgörülü (f=2) metaforudur. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef samimidir. Çünkü; samimi olan bir şefin çevresi ile ilişkileri iyidir ve herkes onu örnek alır, samimi görünen şeflerin başarılı olduğunu düşünüyorum hatta idolüm de Danilo Zanna, çok sıcak kanlı ve içten birine benzettiğim Danilo Zanna'yı örnek alıyorum, tatlı dilli, cana yakın ve samimi bir şef olmak ve herkese elimden geldiğinden de çok yardım etmek isterim, çalışanlarla içli dışlı olmak gerekir, herkesle iyi geçinmek isterim, başarının samimiyetle ilişkili olduğunu düşünüyorum, mutfakta üretimin aksamaması için böyle davranılması gerektiğini düşünüyorum. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef güvenilirdir. Çünkü; kimsenin güvenini boşa çıkarmak istemem, insanlar yaptığım yemeklere güvensin isterim, arkadaşlarım güvenilir biri olduğumu hep söylerler bu çalışma yaşamında da aynen devam etsin istiyorum. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef uzlaşmacıdır. Çünkü; iyi bir şefin en önemli özelliği uzlaşmacı olmasıdır, bir şefin ılımlı ve uzlaşmacı olması gerektiğini düşünüyorum, bütün sorunları ben çözerim, işlerin yürümesi için buna mecburum, birimler arası koordinasyonu sağlamak için böyle olmak gerekiyor, çalıştığım mutfakta barış hâkim olsun isterim. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef kibardır. Çünkü; kibar ve hoşgörülü bir şef olursam çalışma arkadaşlarım her konudaki fikrini benimle rahatça paylaşabilir, nezaket her kapıyı açar, çalışanlara nazımın geçmesini isterim, soylu bir aileyi temsil ediyorum, çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimin bozulmasından yana değilim.

Tablo 4. Uyumlu Olma Açısından Umulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Samimi	8	16,6	6	Çözüm odaklı	4	8,3
2	Güvenilir	6	12,6	7	İyimser	4	8,3
3	Uzlaşmacı	6	12,6	8	Pozitif	4	8,3
4	Kibar	6	12,6	9	Yardımsever	4	8,3
5	Nazik	4	8,3	10	Hoşgörülü	2	4,1
				TOPLAM		48	100

Tablo 5'te sorumlu olma açısından umulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 64 bireyin 8 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 5'te gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; disiplinli (f=12), titiz (f=10) ve sorumlu (f=10) metaforlarıdır. En az üretilen metafor ise düzenli (f=4) metaforudur. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef disiplinlidir. Çünkü; yanında çalıştığım ilk şefimi çok sever ve takdir ederdim kendisi çok disiplinliydi ve yaptığı her işin hakkını verirdi, bu meslek disiplin gerektirir özellikle meslek yaşamı ve sosyal yaşamın birbirinden ayrılması gerekir, belirli kurallar sayesinde çalışma ortamı daha iyi hale gelecektir, çalışma ortamında otorite ancak disiplin sayesinde sağlanır, mutfak düzenini sağlamak için disiplin çok önemlidir, ekip arkadaşlarıyla kurulan iyi iletişim ve disiplini sağlamak çok önemli bunu en iyi yerine getiren şeflerden birinin de Somer Sivrioğlu olduğunu düşünüyorum, Gordon Ramsay kadar disiplinli ve düzenli bir şef görmedim, duymadım onun gibi olmayı çok isterim, hem disiplin sayesinde otoriteyi korumak hem de çalışma arkadaşlarımın benden çekinmemesini sağlamak çok önemli, babam askerdi o yüzden zaten disiplinli yetiştirildim, disiplinli şefler her zaman başarılı olur. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef titizdir. Çünkü; çalıştığım mutfağın tertemiz olmasını ve mutfakta her şeyin planlı bir şekilde işlenmesini isterim, mutfakta hijyen çok önemlidir bunun için de titiz olmak gerekir, annem temizlik hastası ve bunu bana da bulaştırdı, yaptığım işi özenle yapmaya gayret ederim, çok dikkatli biriyimdir, kolayca memnun olan bir karakterim yok. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef sorumludur. Çünkü; planlı olmak ve sorumluluk sahibi olmak bir şefin temel özellikleri arasındadır, hayatta yaptığım her şeyin hesabını vermeye hazırım, mutfakta olan her şeyin mesuliyetini alırım, takım arkadaşlarıma hesap vermek zorundayım, işlerin eksiksiz yapılması için birinin elini taşım altına koyması gerekiyor, üstüme aldığım bütün görevleri yerine getiririm, sorumluluk hissiyle yetiştirildim ve bunu mesleğimde kullanmak istiyorum.

Tablo 5. Sorumlu Olma Açısından Umulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		
		f	%			f	%	
1	Disiplinli	12	18,8	5	Planlı	8	12,5	
2	Titiz	10	15,6	6	Adaletli	6	9,4	
3	Sorumlu	10	15,6	7	Aile babası	6	9,4	
4	Kuralcı	8	12,5	8	Düzenli	4	6,2	
				TOPLAM			64	100

Tablo 6'da gelişime açık olma açısından umulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 26 bireyin 5 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 6'da gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; yenilikçi (f=6), özgüvenli (f=6) ve deneyimli (f=6) metaforlarıdır. En az üretilen metaforlar ise bilgili (f=4) ve seyahat eden (f=4) metaforlarıdır. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef yenilikçidir. Çünkü; yeni tatlar ve lezzetler bulduğumda kendimin markası olabilirim, pastacılık ve süsleme sanatına ilgim var ve bu yenilikçi olmayı gerektiriyor, pasta şefi olmayı düşünüyorum ve bunun için gerekli şartları da taşıyorum örneğin yenilikçi düşünebiliyorum, el yeteneğim ve hayal gücüm de pastacılığa yatkın, bu iş modern bakış açısı ve yenilikçi düşünmeyi gerektiriyor, mutfakta her gün her şey değişiyor ve bu değişime ayak uydurmak gerekiyor.

Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef özgüvenlidir. Çünkü; iş hayatında her zaman yaptıklarından emin olmak ve kendime güvenmek isterim, korkmadan mutfakta her şeyi deneyebilmek ve kendime güvenmek istiyorum, kendine güvenmek ve belli bir duruşa sahip olmak önemli bu konuda kendime Rafet İnce'yi örnek alıyorum, kendine güvenen ve işini aşkla yapan Mehmet Yalçınkaya gibi olmak isterim, kendime her konuda çok güveniyorum. Çalışma yaşamında olmayı hayal ettiğim şef deneyimlidir. Çünkü; deneyimlerim sayesinde sahip olduğum bilgiler ile sorulara cevap verebilirim, birçok deneyim elde edip bunları diğer insanlarla paylaşmak istiyorum, yurtdışında çalışmayı deneyimlemek istiyorum, çok çeşitli işletmelerde çalışmak istiyorum, bu meslek için tecrübenin ne kadar önemli olduğu açık, ünlü şeflerin yanında çalışmak istiyorum.

Tablo 6. Gelişime Açık Olma Açısından Umulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Yenilikçi	6	23	4	Bilgili	4	15,5
2	Özgüvenli	6	23	5	Seyahat eden	4	15,5
3	Deneyimli	6	23	TOPLAM		26	100

Tablo 7'de korkulan benliklere yönelik belirlenen metaforlar sunulmaktadır. Bireylerin korkulan benliklere yönelik toplam 38 tane metafor ürettiği görülmektedir. Tablo 7'de sunulan korkulan benliklere yönelik en fazla üretilen metaforun 12 kişi (%5,2) ile sınırlı metaforu olduğu tespit edilmiştir. Sınırlı metaforunu 10'ar kişi (%4,4) ile bilgisiz, taraflı, küstah, negatif, saygı duyulmayan ve başarısız metaforları takip etmektedir. En az üretilen metaforların ise; 2'şer kişi (%0,9) ile sorun odaklı olan, bildiklerini paylaşmayan, yerinde sayan, bakış açısı dar, hayır diyemeyen, iletişimi eksik, şikâyetçi, yumuşak huylu, çekimser ve sessiz metaforları olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Korkulan Benliklere Yönelik Belirlenen Metaforlar

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Sınırlı	12	5,2	20	Sorunlu	6	2,7
2	Bilgisiz	10	4,4	21	Düzensiz	6	2,7
3	Taraflı	10	4,4	22	Deneyimsiz	6	2,7
4	Küstah	10	4,4	23	Özgüveni eksik	6	2,7
5	Negatif	10	4,4	24	Beceriksiz	4	1,8
6	Saygı duyulmayan	10	4,4	25	Bağırان	4	1,8
7	Başarısız	10	4,4	26	İşini sevemeyen	4	1,8
8	Ünlü (kötü şöhretli)	8	3,6	27	Alkolik	4	1,8
9	Kibirli	8	3,6	28	Alaycı	4	1,8
10	Egolu	8	3,6	29	Sorun odaklı olan	2	0,9
11	Korkulan	8	3,6	30	Bildiklerini paylaşmayan	2	0,9
12	Agresif	8	3,6	31	Yerinde sayan	2	0,9
13	Gergin	8	3,6	32	Bakış açısı dar	2	0,9
14	Kızgın	8	3,6	33	Hayır diyemeyen	2	0,9
15	Sorumsuz	8	3,6	34	İletişimi eksik	2	0,9
16	Somurtkan	6	2,7	35	Şikâyetçi	2	0,9
17	Sevilmeyen	6	2,7	36	Yumuşak huylu	2	0,9
18	Sözü dinlenmeyen	6	2,7	37	Çekimser	2	0,9
19	Stresli	6	2,7	38	Sessiz	2	0,9
				TOPLAM		224	100

Tablo 8’de içe dönük olma açısından korkulan benlik kategorisinde yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 56 bireyin 10 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 8’de gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; saygı duyulmayan (f=10), başarısız (f=10) ve ünlü (kötü şöhretli) (f=8) metaforlarıdır. En az üretilen metaforlar ise; yumuşak huylu (f=2), çekimsiz (f=2) ve sessiz (f=2) metaforlarıdır. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef saygı duyulmayandır. Çünkü; saygı duyulmayan ve işinde takdir edilmeyen bir şef olmayı asla istemem, staj yaparken birlikte çalıştığım bir şefim vardı bildiklerini hiç kimseye öğretmek istemezdi ve bizde bu yüzden ona hiç saygı duymazdık öyle bir şef olmayı kesinlikle istemem, başarılı olup saygı görmek isterim, saygı duyulmayan bir şef olduğumda mutfakta sorunlar çıkmaya başlar, her şeyin saygıyla başladığına inanıyorum, çalışma arkadaşlarıma her zaman saygı duyarım ve aynı şekilde ben de saygı duyulmak isterim. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef başarısızdır. Çünkü; başarısızlığa tahammülüm yok, hırslı bir karakterim var, mutfakta yükseleceğime inanıyorum, ucuz mutfaklarda çalışmaktan nefret ediyorum. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef ünlü (kötü şöhretli)dür. Çünkü; işimde asla kötü anılmak istemem, kötü bir ün ile anılmak istemem aksine insanlara örnek olmak isterim, yaptığım işler başarısız olur, yeni girişimlerim tutmaz, el alem ne der diye hep düşünür dururum, özellikle sosyal medyadan yayılan kötü ün birçok kesime yayılır, çocuklarıma iyi işler bırakmak isterim.

Tablo 8. İçe Dönük Olma Açısından Korkulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Saygı duyulmayan	10	17,8	6	Sözü dinlenmeyen	6	10,7
2	Başarısız	10	17,8	7	Beceriksiz	4	7,1
3	Ünlü (kötü şöhretli)	8	14,4	8	Yumuşak huylu	2	3,6
4	Somurtkan	6	10,7	9	Çekimsiz	2	3,6
5	Sevilmeyen	6	10,7	10	Sessiz	2	3,6
				TOPLAM		56	100

Tablo 9’da uyumsuz olma açısından korkulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 110 bireyin 15 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 9’da gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; sinirli (f=12), taraflı (f=10), küstah (f=10) ve negatif (f=10) metaforlarıdır. En az üretilen metaforlar ise; iletişimi eksik (f=2) ve şikâyetçi(f=2) metaforlarıdır. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef sinirlidir. Çünkü; sinirlilik ve agresifliğin mutfaktaki tüm işleyişi bozduğunu düşünüyorum, sinirli ve agresif olmak benim yapıma ters asla böyle bir şef olmak istemem, mutfakta çalışan herkes zaten yeterince stresli olur o yüzden sinirli bir şef olmak işleri daha da zorlaştırır, yanımda çalışan insanlara karşı kesinlikle sinirli olmak istemem, hiç kimse sinirli ve sürekli kızan bir şefle çalışmak istemez, sinirli olup kimseyi mutfakta korkutmak istemem aksine keyifle çalışılan bir mutfakta olmak isterim, Mehmet Yalçınkaya gibi sinirli ve sert duruşlu bir şef olmak istemem, mutfak zaten yeterince gergin bir yer bence burada sinirli ve agresif olmaya gerek yok, çalıştığım mutfakta gerginlik istemem, Rafet İnce gibi sürekli sinirlenen ve insanları kıran bir şef olmak istemem, insanların gönül vererek çalıştığı bir ortam olan mutfakta kimseye sinirlenip kırmak istemem, sinirli ve sert görünen şefler

dışarıdan çok antipatik görünüyor. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef taraftır. Çünkü; bir grup insanın yandaşı olmak istemem, şefler bütün mutfağa yakın olmalı, mutfağı gruplara ayırmak istemem, yönetimi adaletli bir şekilde devam ettirmek isterim, taraflı olursam işlerin zorlaşacağına inanıyorum, taraf tuttuğum düşünülürse dahi insanlar benden uzaklaşır, karmaşa çıkar. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef küstahtır. Çünkü; saygı görmek için önce göstermek gerekir küstahlığa gerek yok, küstah ve kibirli insanlardan hiç hoşlanmam asla da böyle bir şef olmak istemem, çok bilmiş gibi ve küstahça davranan biri olmak istemem, bana kimsenin küstah bir şekilde davranmasını istemediğim için ben de öyle olmak ve davranmak istemem, bu tarz davranışlardan hoşlanmam, her şey saygıyla başlar küstahlığın lüzumu yok. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef negatiftir. Çünkü; negatif olup insanları kendimden uzaklaştırmak istemem, negatif olmak etrafa sürekli negatif enerji yayar ve bu hiç hoş olmaz, negatif insanlar ile aynı ortamda olmayı sevmem o yüzden bende negatif olmak istemem, negatif bir ortamda çalışmak istemem onun için benimde öyle olmamam gerekir, negatif biri olup yanımda çalışanlara kötü davranmak istemem, negatif ve itici biri olmaktan çekinirim, zaten böyle bir yapıya sahip değilim pozitif ve dışa dönük bir yapım var.

Tablo 9. Uyumsuz Olma Açısından Korkulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Sinirli	12	10,9	9	Gergin	8	7,3
2	Taraflı	10	9,1	10	Kızgın	8	7,3
3	Küstah	10	9,1	11	Stresli	6	5,4
4	Negatif	10	9,1	12	Sorunlu	6	5,4
5	Kibirli	8	7,3	13	Bağırın	4	3,6
6	Egolu	8	7,3	14	İletişimi eksik	2	1,8
7	Korkulan	8	7,3	15	Şikâyetçi	2	1,8
8	Agresif	8	7,3	TOPLAM		110	100

Tablo 10'da sorumsuz olma açısından korkulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 28 bireyin 6 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 10'da gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; sorumsuz (f=8) ve düzensiz (6) metaforlarıdır. En az üretilen metafor ise; hayır diyemeyen (f=2) metaforudur. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef sorumsuzdur. Çünkü; sorumsuz kişiler ne yapacağını bilmez ve ekip çalışması gerektiren mutfakta doğru bir yol izleyemez, mutfakta beni kötü ve aciz gösterir, takım arkadaşlarımı düşünmeden bir tavır sergilemek istemem, olmayı hayal ettiğim kişi sorumsuz biri değil, işime dört elle sarılırım, sorumluluk almaktan korkmam, iş arkadaşlarıma bir faydam dokunmaz. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef düzensizdir. Çünkü; düzensizlik mutfakta zaman kaybına neden olur ve mutfakta buna yer yoktur, düzensiz olmayı ve dağınık bir mutfakta çalışmayı asla istemem, mutfaktaki düzenin aksamaması ve disiplinli olunması önemlidir, düzensiz ve disiplinsiz bir şef olmayı hiç istemem, bu durum benim mutfaktaki yükselişimi etkiler, düzensiz ve istikrarlı olmayan davranışlar başarısızlık getirir.

Tablo 10. Sorumsuz Olma Açısından Korkulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Sorumsuz	8	28,6	4	Alkolik	4	14,3
2	Düzensiz	6	21,4	5	Alaycı	4	14,3
3	İşini sevemeyen	4	14,3	6	Hayır diyemeyen	2	7,1
TOPLAM						28	100

Tablo 11’de gelişime kapalı olma açısından korkulan benlik kategorisi altında yer alan metaforlar sunulmaktadır. Bu kategoride 30 bireyin 7 tane metafor ürettiği tespit edilmiştir. Tablo 11’de gösterilmekte olan kategoride en fazla üretilen metaforlar; bilgisiz (f=10), deneyimsiz (f=6) ve özgüveni eksik (f=6) metaforlarıdır. En az üretilen metaforlar ise; bakış açısı dar (f=2), yerinde sayan (f=2), sorun odaklı olan (f=2) ve bildiklerini paylaşmayan (f=2) metaforlarıdır. Bu kategori ile ilgili metaforların geliştirilme nedenlerine aşağıda değinilmektedir.

Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef bilgisizdir. Çünkü aldığım eğitim sayesinde bilgim ile diğer şeflerden ayrılmak isterim, takım arkadaşlarımla gerisinde kalmak istemem, bilgi düzeyim ile herkesi etkilemek isterim, gerekli bilgi ve donanıma sahibim, arkamdan konuşulmasını istemem. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef deneyimsizdir. Çünkü; en iyisini yapana kadar çalışırım, insanların beni önemsemesini istiyorum, başarıma iç güdüm çok kuvvetlidir, kendimden ve edindiğim deneyimlerimden çok eminim. Çalışma yaşamında olmaktan çekindiğim şef özgüveni eksiktir. Çünkü; özgüveni eksik ve çekimser olan birinin bu sektörde geri kalacağını düşünüyorum, en iyisini ben bilmeliyim, hiperaktif ve ne yaptığını çok iyi bilen biriyim, hakkımda dedikodu yapılsın istemem, bu durum mutfakta gerginlik meydana getirir.

Tablo 11. Gelişime Kapalı Olma Açısından Korkulan Benlik

Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler		Metaforların Kodu	Metaforların Adı	Metaforları Temsil Eden Bireyler	
		f	%			f	%
1	Bilgisiz	10	33,2	5	Yerinde sayan	2	6,7
2	Deneyimsiz	6	20	6	Sorun odaklı olan	2	6,7
3	Özgüveni eksik	6	20	7	Bildiklerini paylaşmayan	2	6,7
TOPLAM						30	100

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma katılımcılarının çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum genellikle şeflerin erkeklerden oluştuğu algısı ile eğitim verilen bu bölümlerin erkekler tarafından daha fazla tercih edilmesi ile ilişkilendirilebilir. Araştırma katılımcılarının büyük bir çoğunluğu 18-21 yaş aralığındaki öğrencilerden meydana gelmektedir. 1. sınıfta eğitim gören öğrencilerin sayısının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun temel sebebinin araştırmanın yapıldığı süreçte

lisans eğitimi alan sadece 1. sınıf öğrencilerinin olması ve bu yüzden bölümlerde 1. sınıf öğrencilerinin fazla olması ile ilgili olduğu söylenebilir. Aynı zamanda katılımcıların büyük çoğunluğu ön lisans düzeyinde eğitim almaktadır. Katılımcıların lise mezuniyet alanları incelendiğinde çoğunluğun turizm liseleri dışındaki diğer liselerden mezun olduğu saptanmıştır. Bu durum aşçılık ve gastronomi bölümlerinin özellikle son zamanlarda tercih edilen popüler bölümler olması ve diğer lise türlerinden de sıklıkla tercih edilmesi ile ilişkilendirilebilir.

Araştırma sonucunda profesyonel şef adaylarının olası benliklerine ilişkin birçok metafor geliştirdiği dikkat çekmektedir. Aşçılık ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde eğitim gören 224 bireyin olası benliklerine ilişkin toplam 70 metafor geliştirmiş oldukları tespit edilmiştir. Bu metaforların 32 tanesi umulan benlik grubunda, 38 tanesi ise korkulan benlik grubunda yer almaktadır. Geliştirilmiş olan metaforların ortak özellikleri ve nedenleri incelendiğinde belirli bazı kişilik özellikleri grupları altında toplandığı görülmektedir. Buradan hareketle oluşturulan kategoriler isimlendirilirken kişilik kuramlarında yer verilen kişilik özelliklerinden yararlanılmıştır. Bu özellikler dikkate alınarak umulan benlikler 4 kategori altında toplanmıştır. Bunlar; dışa dönük olma açısından umulan benlik, uyumlu olma açısından umulan benlik, sorumlu olma açısından umulan benlik ve gelişime açık olma açısından umulan benlik şeklinde sıralanmaktadır. Aynı şekilde bahsedilen özellikler dikkate alınarak korkulan benlikler de 4 kategori altında toplanmıştır. Bunlar; içe dönük olma açısından korkulan benlik, uyumsuz olma açısından korkulan benlik, sorumsuz olma açısından korkulan benlik ve gelişime kapalı olma açısından korkulan benlik şeklinde sıralanmaktadır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, umulan benlik için en fazla metaforun uyumlu olma açısından umulan benlik kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Bu kategoride en sık tekrarlanan metaforlar; samimi, güvenilir, uzlaşmacı ve kibardır. Korkulan benlik için ise en fazla metaforun uyumsuz olma açısından korkulan benlik kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Bu kategoride en sık tekrarlanan metaforlar; sinirli, taraflı, küstah ve negatiftir. Sonuç olarak bu araştırma, araştırmaya katılan profesyonel şef adaylarının özellikle takım arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışan ve pozitif davranışlar sergileyen profesyonel bir şef olmayı hayal ettiklerini, buna paralel bir şekilde uyumsuz olan ve olumsuz davranışlar sergileyen bir şef olmaktan çekindiklerini göstermektedir. Nitekim Doğan ve Yeşiltaş (2017) tarafından yapılan araştırmada da ekip çalışmasına yatkın, pozitif davranışlar sergileyen, hoşgörülü, çözüm odaklı vb. gibi uyumlu olma kategorisi altında toplanan davranışların mutfak şeflerinin sahip olması gereken başlıca özellikler arasında sayıldığı ifade edilmektedir.

Yapılan bu araştırma ile profesyonel şef adaylarının meslek yaşamlarına ilişkin olası benliklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar dikkate alınarak profesyonel şef yetiştirilen eğitim programlarının geliştirilmesine katkı sağlanabilir. Ayrıca araştırma bulguları doğrultusunda aşağıda birtakım öneriler yer almaktadır. Bunlar:

- Aşçılık ile gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi verilen yükseköğretim kurumlarında profesyonel şef adaylarının mesleğe yönelik olumlu tutum geliştirmesine ve mesleği sevdirmeye yönelik çeşitli etkinlikler düzenlenebilir. Örneğin; ünlü profesyonel şeflerin katılımıyla okulda workshoplar düzenlenebilir.
- Belirli aralıklarla alanında uzman şeflerin eğitim vermesi ve derse katılımları sağlanabilir.
- Aşçılık ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin diğer bölümlerdeki öğrencilere yönelik eğitimler vermesi sağlanarak yeteneklerini göstermelerine ve kendilerini bir mentor olarak görebilmelerine imkân sağlanabilir.
- Öğrencilerin çeşitli yarışmalara katılmaları ve yeteneklerini sergilemeleri için teşvikler sağlanabilir.
- Öğrencileri motive etmek için kurum içerisinde çeşitli yarışmalar düzenlenebilir.

- Ibarra (1999) bireylerin olası benliklerini belirlemek için rol modellerini yakından gözlemlemenin önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda aşçılık ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde eğitim gören öğrencilere, meslek yaşamlarında bir yol haritası belirlemek için mutfak departmanındaki stajlarını tamamlarken profesyonel şefleri yakından gözlemlemeleri önerilebilir.
- Yapılan bu araştırma TR21 Trakya Bölgesi'nde bulunan üniversitelerdeki aşçılık ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerindeki öğrenciler ile sınırlandırılmıştır. Daha sonra daha büyük bir örneklem üzerinde bir araştırma yapılarak profesyonel şef adaylarının kimlikleri hakkında daha fazla veri elde edilebilir ve bu araştırmalar sayesinde olası benliklere ilişkin alan yazına daha fazla araştırma kazandırılabilir.
- Bu araştırmada öğrencilerden umulan ve korkulan benliklere yönelik birer metafor yazmaları istenmiştir. Daha sonraki araştırmalarda birden fazla yazmaları istenebilir ve o şekilde bir değerlendirme yapılabilir.
- Staj sürecinde öğrenciler profesyonel şefler ile yakından çalışma fırsatı bulduğu için, staj yapmış ve staj yapmamış öğrencilerin olası benlikleri arasında ne gibi farklılıklar olduğu araştırılabilir.
- Farklı meslek gruplarında çalışacak aday işgörenlerin olası benliklerinin tespitine yönelik araştırmalar yapılabilir.

Meslek yaşamına ilişkin olası benliklere yönelik üretilen metaforlar katılımcıların öznel görüşlerini yansıtmaktadır ve bu yüzden elde edilen bulgular araştırma katılımcılarının görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığını ise verilerin elde edildiği süre oluşturmaktadır. Daha sonra yapılacak araştırmalarda daha kapsamlı sonuçlar elde edilerek farklı kategorilendirmeler yapılabilir. Araştırmanın daha sonra yapılacak olan araştırmalara ışık tutacağı ve ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Al-Khairi, M. (2015). Qualities of an ideal English language teacher: a gender-based investigation in a Saudi context. *Journal of Education and Practice*, 6(15), 88-98.
- Aydeş, S.S. ve Akın, U. (2016). Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik metaforik algıları. *Sakarya University Journal of Education*, 6(3), 20-39.
- Aydın, B. (1996). Benlik kavramı ve ben şemaları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 41-47.
- Babanoğlu, M. P. (2017). A study on possible selves of Turkish pre-service EFL teachers. *Arab World English Journal*, 8(4), 39-48.
- Babanoğlu, M. P. and Ağçam, R. (2018). Exploring the possible-selves of Turkish preservice teachers. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(26), 447-462.
- Bak, W. (2015). Possible selves: implications for psychotherapy. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 13(5), 650-658.
- Beier, M. E., Miller, L. M. and Wang, S. (2012). Science games and the development of scientific possible selves. *Cultural Studies of Science Education*, 7(4), 963-978.
- Bond, S. and van Breda, A. (2018). Interaction between possible selves and the resilience of care-leavers in South Africa. *Children and Youth Services Review*, 94, 88-95.

- Clinkinbeard, S. S. and Murray, C. I. (2012). Perceived support, belonging and possible selves strategies among incarcerated juvenile offenders. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(5), 1218-1240.
- Çağlar, F. Ö., Mirici, İ. H. and Erten, İ. H. (2020). Measuring possible language teacher selves: a scale development study. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(1), 327-353.
- Çetin, G. and Eren, A. (2019). Turkish prospective teachers' professional goals, beliefs about the attainability of these goals, identities, and possible selves. *Asia Pacific Education Review*, 20, 423-447.
- Dalioğlu, S. T. ve Adıgüzel, O. C. (2015). "Öğretmen adayları olası benlikler ölçeği"ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 173-185.
- Dalioğlu, S. T. and Adıgüzel, O. C. (2017). The relationship between teacher candidates' possible selves, self-efficacy beliefs and attitudes towards teaching. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 487-496.
- Deveci, B., Ceylan, U. ve Adıgüzel, S. (2020). Hardaliye içeceğine ilişkin algıların metafor analizi yoluyla incelenmesi. Ş. Aydın, Ö. Çoban, Y. Karakuş ve N. Çalışkan (Ed). *Gastronomi Turizminde Güncel Araştırmalar* içinde (s. 21-34). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Doğan, S. ve Yeşiltaş, M. (2017). Aşçının kişisel özellikleri ile mesleki yetkinliklerinin tespitine yönelik bir çalışma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), 250-263.
- Early, J. S. (2017). This is who I want to be! Exploring possible selves by interviewing women in science. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 61 (1), 75-83.
- Eraslan, L. (2011). Sosyolojik metaforlar. *Akademik Bakış Dergisi*, 27(1), 1-22.
- Erdem, C. (2020). Exploring the relationships between possible selves and early teacher identity of Turkish pre-service teachers. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 6(3), 94-115.
- Eren, A. and Yeşilbursa, A. (2019). Pre-service teachers' teaching-specific hopes and their motivational forces: the roles of efficacy and possible selves. *Teaching and Teacher Education*, 82, 140-152.
- Eren, F., Çelik, İ. ve Aktürk, A. O. (2014). Ortaokul öğrencilerinin facebook algısı: bir metafor analizi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 635-648.
- Frazier, L. D. and Hooker, K. (2006). Possible selves in adult developments: linking theory and research. In C. Dunkel ve J. Kerpelman (Eds). *Possible Selves: Theory, Research and Applications* (p.41-59). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Güdül, M. D. ve Dalioğlu, S. T. (2017). Psikolojik danışman adaylarının olası benliklerinin incelenmesi: bir metafor analizi. *14. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (15-17 Aralık 2017)*, Antalya, web: <https://openaccess.iku.edu.tr/handle/11413/5482> Erişim tarihi: 25.07.2020.
- Gün, F. ve Turabik, T. (2019). Öğretmen adaylarının olası benliklerinin öğretme motivasyonları üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 214-234.
- Hamman, D., Coward, F., Johnson, L., Lambert, M., Zhou, L. and Indiatsi, J. (2013). Teacher possible selves: how thinking about the future contributes to the formation of professional identity. *Self and Identity*, 12(3), 307-336.

- Hamman, D., Gosselin, K., Romano, J. and Bunuan, R. (2010). Using possible-selves theory to understand the identity development of new teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1349-1361.
- Hamman, D., Wang, E. and Burley, H. (2013). What I expect and fear next year: measuring new teachers' possible selves. *Journal of Education for Teaching*, 39(2), 222-234.
- Hardgrove, A., Rootham, E. and McDowell, L. (2015). Possible selves in a precarious labour market: youth, imagined futures and transitions to work in the UK. *Geoforum*, 60, 163-171.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94 (3), 319-340.
- Hong, J. and Greene, B. (2011). Hopes and fears for science teaching: the possible selves of preservice teachers in a science education program. *Journal of Science Teacher Education*, 22(6), 491-512.
- Hoppman, C. A., Gerstorf, D. Smith, J. and Klumb, P. L. (2007). Linking possible selves and behavior: do domain-specific hopes and fears translate into daily activities in very old age? *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 62B(2), 104-111.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764-791.
- Karimi, M. N. and Asadnia, F. (2020). Applied linguistics researchers' possible selves as motivational resources guiding their research productivity. *Research in Post-Compulsory Education*, 25(2), 214-235.
- Karimi, M. N. and Norouzi, M. (2019). Developing and validating three measures of possible language teacher selves. *Studies in Educational Evaluation*, 62, 49-60.
- Kerpelman, J. L. and Pittman, J. F. (2001). The instability of possible selves: identity processes within late adolescents' close peer relationships. *Journal of Adolescence*, 24, 491-512.
- Kumazawa, M. (2013). Gaps too large: four novice EFL teachers' self-concept and motivation. *Teaching and Teacher Education*, 33, 45-55.
- Lee, J., Husman, J., Green, S. B. and Brem S. K. (2016). Development and validation of the persistent academic possible selves scale for adolescents (PAPSS). *Learning and Individual Differences*, 52, 19-28.
- Mackay, J. (2019). An ideal second language self-intervention: development of possible selves in an English as a foreign language classroom context. *System*, 81, 50-62.
- Mahmoudi-Gahrounei, V., Tavakoli, M. and Hamman, D. (2016). Understanding what is possible across a career: professional identity development beyond transition to teaching. *Asia Pacific Education Review*, 17(4), 581-597.
- Markus, H. and Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969.
- McAdams, D. P. (2017). How stories found a home in human personality. In I. Goodson (Ed). *The Routledge International Handbook on Narrative and Life Story* (p. 34-48). London: Routledge.
- Meyvacioğlu, Y. K. (1983). Benlik ve ideal benlik kavramlarının "tercih edilen meslek" kavramı ile ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-10.
- Miles, B. M. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. (Second Edition). London: Sage Publications.

- Mireles-Rios, R. and Roshandel, S. (2020). Perceived teacher support and communication in strategizing possible selves. *Frontiers in Education, 5*, Article no: 125, 1-12.
- Molina, M. F. and Schmidt, V. (2020). Relationship between family functioning and possible selves in adolescent from Argentina. *The Journal of Genetic Psychology, 181(5)*, 319-335.
- Murhpy, A. and Stevenson, J. (2019). Occupational potential and possible selves of master's level healthcare students with dyslexia: a narrative inquiry. *Journal of Occupational Science, 26(1)*, 18-28.
- Nikitina, L. and Furuoka, F. (2008). A language teacher is like...: examining Malaysian students' perceptions of language teachers through metaphor analysis. *Electronic Journal of Foreign Language Teaching, 5(2)*, 192-205.
- Oyserman, D., Brickman, D. and Rhodes, M. (2007). School success, possible selves and parent school involvement. *Family Relations, 56(December)*, 479-489.
- Oyserman, D., Bybee, D. and Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: how and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology, 91(1)*, 188-204.
- Oyserman, D. and Destin, M. (2010). Identity-based motivation: implications for intervention. *The Counseling Psychologist, 38(7)*, 1001-1043.
- Oyserman, D. and Fryberg, S. (2006). The possible selves of diverse adolescents: content and function across gender, race and national origin. In C. Dunkel and J. Kerpelman (Eds). *Possible Selves: Theory, Research and Applications* (p.17-40). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Ölçer, S. (2019). Öğretmen adaylarının gelecek öğretmenlik performansına ilişkin beklenen ve korkulan olası benlikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 27(5)*, 1841-1864.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2010). Benlik-kavramı ve benliğin gelişimi: bilen benliğe gereksinim var mı?. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2)*, 21-37.
- Park, J. J. and Schallert, D. L. (2020). Reciprocity between doctoral students' emerging Professional identity and their envisionment of a possible future self in real and imagined communities. *Learning, Culture and Social Interaction, 26*, 1-18.
- Pavulens, J. (2013). Career-related possible selves of rural adolescents. *Educational Sciences, 2*, 221-228.
- Perry, J. C. and Raeburn, R. (2017). Possible selves among urban youth: a study of developmental differences and the aspirations-expectations gap. *Journal of Career Development, 44(6)*, 544-556.
- Perry, J. C. and Vance, K. S. (2010). Possible selves among urban youths of color: an exploration of peer beliefs and gender differences. *The Career Development Quarterly, 58(3)*, 257-269.
- Pisarik, C. T. and Shoffner, M. F. (2009). The relationship among work possible selves, socioeconomic position and the psychological well-being of individuals in early adulthood. *Journal of Career Development, 35(3)*, 306-325.
- Pontinen, H. M., Medvene, L. J. and Gerstenkorn, J. (2019). Possible selves of older adults entering a life span community. *Educational Gerontology, 45(3)*, 201-213.
- Prince, D. (2014). What about place? considering the role of physical environment on youth imagining of future possible selves. *Journal of Youth Studies, 17(6)*, 697-716.
- Pizzolato, J. E. (2007). Impossible selves- investigating students' persistence decisions when their career-possible selves border on impossible. *Journal of Career Development, 33(3)*, 201-223.

- Rathbone, C. J., Salgado, S., Akan, M., Havelka, J. and Berntsen, D. (2016). Imagining the future: a cross-cultural perspective on possible selves. *Consciousness and Cognition*, 42, 113-124.
- Roshandel, S. and Hudney, C. (2018). Role of teachers in influencing the development of adolescents' possible selves. *Learning Environments Research*, 21, 211-228.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.
- Saylık, A., Saylık, N. ve Sağlam, A. (2021). Eğitimcilerin gözünden Türk eğitim sistemi: bir metafor çalışması. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 522-546.
- Shepard, B. and Marshall, A. (1999). Possible selves mapping: life-career exploration with young adolescents. *Canadian Journal of Counselling*, 33(1), 37-54.
- Shoyer, S. and Leshem, S. (2016). Student voice: the hopes and fears of student-teacher candidates. *Cogent Education*, 3(1), 1-12.
- Sirois, F. M. (2019). Trait procrastination undermines outcome and efficacy expectancies for achieving health-related possible selves. *Current Psychology*, 40, 3840-3847.
- Smith, J. and Freund, A. (2002). The dynamics of possible selves in old age. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B(6), 492-500.
- Strachan, S. M., Marcotte, M. M. E, Giller, T. M. T., Brunet, J. and Schellenberg, B. J. I. (2017). An online intervention to increase physical activity: self-regulatory possible selves and the moderating role of task self-efficacy. *Psychology of Sport and Exercise*, 31, 158-165.
- Tabak, B. Y., Yenel, K., Tabak, H. and Şahin, F. (2020). Prospective teachers' expectations and concerns about the future: using possible selves theory. *Journal of Education*, 201(2), 71-85.
- TKA (Trakya Kalkınma Ajansı). (2013). TR21 Trakya Bölgesi mevcut durum analizi. Web: https://www.trakyaka.org.tr/upload/Node/33085/xfiles/Trakya_2013_Mevcut_Durum_Analizi.pdf Erişim tarihi: 28.08. 2020.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (10. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.