

Gastronomi öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi arasındaki ilişki¹

Berk Uslu², Kardelen Devrim Doruköz², Şerife Durmaz², Aydın Çivilidağ³, Akın Demirbaş⁴

² Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya, Türkiye.

³ Akdeniz Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Antalya, Türkiye

⁴ Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü İşletme Bölümü, Antalya, Türkiye.

ÖZET

Gastronomi, yiyecek ve içeceklerin damak lezzetine uygun, hijyenik ve düzenli bir biçimde sunulmasını ifade etmektedir. Gastronomi, ilk çağlardan günümüze gelen ve antik dönemden beri eğitimleri verilen bir bilim dalıdır. Günümüzde de Gastronomi öne çıkan mesleklerden biridir ve bu alanda çalışmak üzere eğitim alan öğrencilerin kariyerlerine yönelik bakış açıları alanın geleceği açısından önemlidir. Bu çalışmada bu bakış açısı kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi değişkenleri üzerinden tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini, Antalya'daki bir devlet üniversitesinin Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü öğrencilerinden oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hem nitel hem nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutu 64, nitel boyutu ise 11 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada korelasyon, t-testi, ANOVA ve içerik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kariyer uyum yetenekleri ile kariyer stresi arasında negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca kadınların kariyer stresinin erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nitel boyutlarında ise çalışma koşullarının zorluğu, mesleğin cazip yönleri, meslek ve kişilik uyumu, akademik eğitim, kariyer stresi ve kariyer uyumu olmak üzere toplamda 6 tema oluşturulmuştur. Araştırmanın nitel ve nicel verileri arasındaki ilişki incelendiğinde, kariyer uyum yetenekleri ölçeğindeki alt boyutları ile katılımcı ifadeleri birbirlerini desteklemektedir. Kariyer stresi ölçeğindeki alt boyutlar ile katılımcıların kariyer stresi ifadelerinin örtüşmesinin yanı sıra, çalışma ortamı, sosyalleşme sorunu, cinsiyet ayrımı ve rekabet edilebilirlik gibi faktörlerin de strese etkili olabileceği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre eğitimde uygulamaların artırılması, rekabet edilebilirliğin adil algılanması yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve mentorluk yöntemlerinin çeşitlendirilmesi önerilmektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Gastronomi, kariyer stresi, kariyer uyum yetenekleri.

Relationship between career adaptability and career stress in gastronomy students

ABSTRACT

Gastronomy refers to the presentation of food and beverages in a hygienic and orderly manner that is suitable for the palatal delight. Gastronomy is a branch of science that has been taught since ancient times. Today, Gastronomy is one of the prominent professions and the career perspectives of students who are being trained to work in this field are important for the future of the field. In this study, this perspective was tried to be

¹ Akdeniz Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 08.06.2023, 299.

Atrf: Uslu, B., Doruköz, K. D., Durmaz, Ş., Çivilidağ, A., & Demirbaş, A. (2024). Gastronomi öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi arasındaki ilişki: Sosyal bilimler araştırmaları dergisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 1404-1423. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1402516>

determined through career adaptability and career stress variables. The sample of this research consists of the students of the Department of Gastronomy and Culinary Arts of the Faculty of Tourism of a state university in Antalya. In line with the purpose of the research, both qualitative and quantitative methods were used. The quantitative dimension of the research was carried out with 64 participants and the qualitative dimension with 11 participants. Correlation, t-test, ANOVA, and content analysis were used in the research. According to the results of the research, it was found that there was a negative, moderately significant relationship between career adaptability and career stress. It was also determined that women have higher career stress than men. In the qualitative dimensions of the research, a total of 6 themes were formed as difficulty of working conditions, attractive aspects of the profession, profession and personality compatibility, academic education, career stress and career adaptability. When the relationship between the qualitative and quantitative data of the research is analysed, the sub-dimensions of the career adaptability scale and the participants' expressions support each other. In addition to the coincide between the sub-dimensions in the career stress scale and the participants' career stress expressions, it was determined that factors such as the working environment, socialisation problems, gender discrimination and competitiveness may also be effective in stress. According to the results of the research, it is recommended to increase the practices in education, to develop practices for fair perception of competitiveness and to diversify mentoring methods.

KEYWORDS

Gastronomy, career stress, career adaptability skills.

Giriş

Dünya Turizm Örgütü'ne göre 2022 yılında 960 milyondan fazla turist uluslararası seyahat etmiştir. Ayrıca 2023 yılının ilk çeyreğinde tahminen 235 milyondan fazla turist uluslararası seyahatte bulunması beklenmektedir (UNWTO, 2023). Yakın tarihte Covid-19 gibi bir pandemi süreci geçirilmiş olmasına rağmen bunlar oldukça yüksek rakamlardır. Bu durum turizmin uluslararası arenada ülkeler için önemli bir gelir kaynağı haline geldiğini göstermektedir. Turizm sektöründe rekabet halinde bulunan ülkeler için turizm sadece klasikleşmiş güneş, deniz, tarih ve kültür alanlarıyla değil aynı zamanda gastronomi ve mutfak kültürü alanlarıyla da ön plana çıkmaktadır (Bekar ve Belpınar, 2015, s. 6519).

Gıda tüketimi ve beslenme canlıların temel işlevlerini yerine getirmesinin önemli bir koşulu olduğundan; insanlık tarihinde de yemek yeme bireylerin ve toplumların temel davranışlarından biri olmuştur (Hegarty ve O'Mahony, 2001, s. 4). Öyle ki yemek ile ilgilenen kişilerin varlığı tarihi antik kentlerde (Göreme Örenyeri, Efes Antik Kenti vb.) karşımıza çıkmaktadır. Böylece yemek, geçmişten günümüze insanların yaşam sürecindeki hayati davranışlarından biri olmuştur.

Gastronomi sadece yemek yemeye indirgenecek kadar basit bir olgu değildir. Damak zevki kadar görsel sunumunun da bir o kadar önem arz ettiği gastronomi gelecek dönemlerde de adından söz ettirecek alanlardan biri olmaya devam edecektir. Gastronomi eğitimi Turizm Fakültelerinde verilmektedir. Dolayısıyla gastronomi eğitimi kişilerin ilgi ve yetenekleri dahilinde bilgi ve becerilerini geliştirecek şekilde verilmektedir (Sunar, Ateş ve Kösebay, 2023, s. 334, 336).

Son yıllarda oldukça öne çıkan gastronomi alanının turizme etkisini ortaya koyan az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda genellikle anket tekniği kullanılmakta ve turizmde mutfak çalışanları örnekleme oluşturmaktadır. Bu araştırmalara göz atıldığında; konaklama işletmelerinde mutfak çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalarda depresyon seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki (Kılıç, Boz ve Koç, 2016), mutfak çalışanlarının iş tatmini düzeyleri (Yılmaz ve Sezgin, 2017), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki (Kurnaz, 2019) incelenmiştir. Başka bir araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin, iş uyumunu, yaşam tatminini ve işe bağlanmayı etkilediği bulunmuştur (Ateş, 2018). Yiyecek içecek sektöründe mutfak çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaların amacı genellikle; motivasyon, iş tatmini, stres, depresyon, mesleki bağlılık, kariyer, deneyim, liderlik, güven, iş güvenliği, hijyen, iş sağlığı konularını içermektedir ve genellikle nicel araştırmalardır (Oğan, 2021, s. 320). Mutfak çalışanlarının iş yaşamında etkin ve verimli olabilmeleri için öncelikle eğitim yaşamları önemlidir. Nitekim Suhairom vd. (2017) beş yıl ve altı deneyimi olan çalışanların mezuniyet sonrası iş yaşamında zorluklarla karşılaştığını belirlemiştir. Bunun sonucunda eğitimde iş hayatına

hazırlığın etkin olması gerektiğini vurgulamıştır. Nicel olarak yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer streslerini etkilediği bulunmuştur. Bunun sonucunda konuyla ilgili nitel araştırmaların da yapılması önerilmiştir (Duru ve Gültekin, 2020, s. 328). Ancak literatürde kariyer uyum yetenekleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkilerin araştırıldığı Gastronomi öğrencilerine yönelik yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Gastronomi öğrencilerinin bilgi, beceri ve yetenekleri ile uyumlu bir kariyer planlarının olması meslek yaşamlarında beklentilerinin karşılanmasında oldukça önemlidir. Aksi halde kariyer stresinin yaşanabileceği ya da meslek yaşamlarında iş tatminlerinin olumsuz etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, Gastronomi bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stres düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve derinlemesine anlaşılmasıdır. Araştırmanın etik onayı, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 08.06.2023 tarihli ve 299 Nolu sayı ile verilmiştir.

Kariyer uyum yetenekleri bireylerin kendilerine uygun olan bir işte çalışmak için sahip olmaları gereken yetkinlik, tutum ve davranışlar bütünüdür. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri, değişen kariyer dünyasına adapte olma ve kariyer stresini yapıcı değerlendirme becerisidir (Turak Kaplan, 2019, s. 1566). Kariyer kavramı 1980'lerden sonra önem kazanmıştır. Bireylerin yaşamının önemli bir kısmını kariyer yaşamları oluşturmaktadır. Bu bağlamda bireylerin yeteneklerine uygun bir kariyer seçmesi oldukça önemlidir. Bireyler genellikle iş hayatına başlamadan önce kariyer beklentilerini ve kariyer planlarını oluşturmaktadır. İş hayatına girdikten sonraki dönemlerde ise bu beklenti ve planlar örgütün kariyer yönetim politikalarıyla kesişmediği zaman kariyer stresi ortaya çıkmaktadır (Gümüştökin ve Gültekin, 2009).

Bu araştırmada, gastronomi sektörünün gelecek işgücünü oluşturacak olan gastronomi öğrencilerinin kariyer bakış açıları, kariyer stresi ve kariyer uyum yeteneklerini hem nicel hem de nitel bulgularla inceleyerek bu yöndeki bilgi birikimine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Kuramsal çerçeve

Gastronomi

Gastronominin tarihsel gelişimi ilk çağlara kadar dayanmaktadır. Ateşin keşfedilmesiyle insanlar yemek pişirmeye başlamış, ardından estetik görünüm, lezzet, uyum gibi estetik ve sanatsal yemek pişirme süreçlerine geçiş yapmışlardır. Öyle ki bilinen en eski eser M.Ö. 4. y.y.'da Antik Yunan dönemine dayanan '*Gastrohomia*' adlı yemek kitabıdır (Öncü Glaue, 2021, s. 33). Gastronominin ilk 'yaşamak için yemek yeme' dışındaki adımı ise 1765 yılında Paris'te bir restoranın açılmasıyla başlamıştır (Dilsiz, 2010, s. 11).

Gastronomi kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre (2023) '*Gerek yiyecek içecek yapma yöntemlerine gerek yemek pişirme tekniklerine ilişkin bilgilerin tümü. Sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak, yemek düzeni ve sistemi*' şeklinde tanımlanmaktadır. Kavramın dayanağı ise Antik Yunan zamanında ortaya atılan gaster (mide) ve nomas (yasa) kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Akbaba ve Kendirci, 2016, s. 115). Özünde gastronomi ile ilişkili iki bilimsel alan karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki fizik, kimya ve biyoloji gibi fen bilimleri diğeri ise psikoloji, işletmecilik, ekonomi, sosyoloji, antropoloji, tüketim ve pazarlamacılık gibi sosyal bilimlerdir. Çok farklı alanlarla ilişkili olan gastronomi biliminin haliyle birçok tanımlaması da mevcuttur. Bu tanımlamalara bakıldığında gastronomi; Eren'e (2007, s. 74) göre yiyecek ve içeceklerin tarihsel süreçlerden başlayıp günümüze kadar gelmesinde sanatsal ve bilimsel unsurlarla ayrıntılı bir biçimde anlaşılması, uygulanması ve geliştirilerek devam ettirilmesidir. Hegarty ve O'Mahony'e (2001) göre folklor, müzik gibi geçmişten günümüze kültürün ifade edilmesinin bir biçimi iken Gillespie ve Cousins'e (2001) göre de besinlerden daha fazla zevk almayı ve bu zevkin aşılmasını araştıran bir bilim dalıdır. Birçok disiplin ile ilişkili olan ve birden farklı tanımlanan gastronomi biliminin eğitimi de önemli bir husustur.

Gastronomi eğitiminin başlangıcının tarih öncesi döneme dayandığı düşünülmektedir. Özellikle Bober'in (1999) '*Art, Culture, and Cousine: Ancient and Medieval Gastronomy*' adlı kitabında gastronomi alanın tarihçesi (tarih öncesi dönem, Antik Mısır, Mezopotamya Uygarlıkları, Hellenistik Dönem, Antik Roma, Orta Çağ vb.) detaylı olarak aktarılmaktadır. Ayrıca Antik Yunan ve Antik Roma dönemlerinde gastronomi eğitimi veren prestijli okullar olduğu da bilinmektedir.

Gastronomi Turizmi

Gastronomi bilimi günümüz modern yaşamında yalnızca farklı lezzetler sunmanın ötesinde ekonomik anlam da taşımaktadır. Özellikle turizmin konaklama alanında gastronomi, müşteriler için ayrı bir öneme sahiptir. Gerek kültüre bağlı yöresel tatlar gerekse gastronomi uzmanlarının yaratıcılıkları turizmde fark yaratabilmektedir. Gastronomi turizminin bu kadar önem kazanmasının gerekçelerinden biri insanların tatilde de devam eden yeme-içme isteklerini yeni deneyimler ile karşılama arzuları olduğu söylenebilir. Böylece bu zorunluluk (yeme-içme faaliyetlerinin yaşam temeli olması) turistlerin her andan zevk alma isteğiyle beraber turizmin ayrılmaz ve önemli bir parçası haline gelmiştir (Küçükkömürler vd., 2018, s. 79). Bu bağlamda Wolf (2006) gastronomi turizmini, yiyecek ve içecek deneyimi yaşamak amacıyla seyahat etme motivasyonu taşıyan ve seyahat motivasyonunun ortaya çıkmasını sağlayan, güdüleyici bir turizm şekli olarak tanımlamıştır (Akt. Harrington ve Ottenbacher, 2010, s. 14). 2000'li yıllarda gastronomi turizmi daha çok şarap turizmi ile paralel ilerlese de (Hall vd., 2004, s. 9) 2020'li yıllarda daha çok kültürel ipuçlarıyla (Sio vd., 2021, s. 2) karşımıza çıkmaktadır. Böylece gastronomi turizminde yerel bölgelerin sunduğu ve kültürleriyle beslediği (tarihi, coğrafi, iklim vs.) yeme ve içme ürünlerinin önemi daha fazla ortaya çıkmaktadır. Yani gastronomi bölgesel yeme-içme ürünlerine yönelik iç turizm seyahatlerini de içeren bir yapıya sahiptir (Gökdeniz vd., 2015, s. 16). Akdeniz ülkeleri arasında yer alan Fransa, İtalya ve İspanya'nın turizm alanında rakiplerine fark atmalarının en temel nedenlerinden biri gastronomik faaliyetleridir (Dilsiz, 2010, s. 31). Bu bölge kültürel lezzetleri ve mutfak sektörüne verdikleri önem ile ön plana çıkmaktadır. Akdeniz ülkeleri içerisinde yer alan Türkiye için de gastronomik faaliyetler son zamanlarda önemli hale gelmiştir. Özellikle Türkiye'nin turistik şehirlerinde gastronomi ile ilgili kongre, konferans ve sempozyumların düzenlenmesinin yanı sıra şarap tadım etkinlikleri, gastronomi şenlikleri ve festivalleri, yemek tadım etkinlikleri ve bölgesel lezzetler üreten restoranların artışı bunu göstermektedir.

Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü Uzmanlık Kuruluşu verilerine göre 2021 yılında Türkiye'ye toplamda 28 milyon 253 bin turist gelmiş, 93 milyon 124 bin gecelik konaklama yapılmıştır. Turizm faaliyetlerinin ülkeye getirisi ise 27 milyon 899 bin Amerikan Doları'dır (UNWTO, 2021). Bu durum ülkedeki turizm faaliyetlerinin gastronomi çalışmalarıyla da desteklenmesinin önemini göstermektedir.

Kariyer ve Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer, bireyin toplumda nasıl yer aldığı ile ilgili bir kavramdır (Günay ve Çarıkçı, 2018, s. 428). Kariyer planlamasında bireyin ilgi ve yetenekleri ile beklentilerinin net olması, iş hayatında üstleneceği sorumlulukların belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bir kariyer planlamasının başarılı olmasında ilk etmen, bireyin tercihlerini ilgi ve yeteneklerine göre planlamasıdır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Kariyer uyumluluğu, bireyin toplumsal değişimlerle baş edebilme ve çevresiyle uyumlu olmak için sahip olduğu psikososyal kaynaklardır. Küreselleşme ve hızla değişen koşullar nedeniyle bireylerin kariyer geliştirme gereksinimleri ve istihdam taleplerine uyum sağlayabilme yeteleri önemli hale gelmiştir (Hou vd., 2012, s. 686). Kariyer uyumluluğu, iş rolüne hazırlanma ve katılmayı, görev, iş ve çalışma koşullarındaki değişimlerin yol açtığı öngörülemez durumlarla başa çıkabilmeye hazır olmayı ifade etmektedir. Uyum yeteneği bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bireylerin planlı tutumları, kendilerini ve çevreyi keşfetmeleri ve bilinçli karar vermeyi içeren içsel yetenek, psikolojik hazırlık olarak açıklanmaktadır (Savickas, 1997, s. 254).

Kariyer uyumunun dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar: ilgi, kontrol, merak ve güvendir. İlgi, bireylerin geleceğe dönük olmaları, yaklaşan kariyer görev ve zorluklarına ne ölçüde hazırlandıklarını açıklamaktadır. Kontrol, bireylerin öz disiplin ile sebat ve çaba göstererek gelişimlerini ve çalışma ortamlarını etkilemede kişisel sorumluluk almalarını ifade etmektedir. Merak, bireylerin benliklerini ve fırsatlarını keşfetmelerini ve bunların iş ortam ve rollerini nasıl etkileyebileceğini düşünmelerini içermektedir. Güven ise bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirme ve engellerle başa çıkabilmeye olan inançlarını göstermektedir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663).

Duffy vd. (2015, s. 46) kariyer uyumluluğunun dört bileşeni olan; ilgi, kontrol, merak ve güven ile akademik doyum arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer uyum becerisi yüksek bireyler, geleceğe dair planlı tutumlar sergileyip, ciddi düşünen, meslek geleceğine dair bireysel yeteneklerini artıran, kontrol eden ve ne yapacaklarına karar veren, geleceğe ve kendine dair olasılıklara merak duyarak araştırma yapan, isteklerine ulaşabilmek için problem çözme yeteneklerini geliştirerek güvenlerini artıran bireylerdir (Ömeroğlu, 2014, s. 35). Yapılan bir araştırmada yüksek uyum yeteneği olan çalışanların, kariyer doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Zacher, 2014; Duffy vd., 2015; Karatepe ve Olugbade, 2017). Kariyer başarısı bireyin iş deneyimleri sonucunda, işle ilgili oluşan olumlu çıktıları ifade etmektedir (Seibert ve Kraimer, 2001, s. 2). Kariyer doyumunu genel olarak kişisel bir kariyer başarısı olarak değerlendirilmektedir. Kariyer başarısı çoğunlukla terfi ve maaş gibi gözlemlenebilen başarı iken, öznel kariyer başarısı bireylerin kariyer başarılarına yönelik tatminini ifade etmektedir (Judge vd., 1995, s. 485). Gastronomi öğrencilerine yönelik yapılan başka bir araştırmada kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kaygının, pişirme yetkinliklerini pozitif etkilediği bulunmuştur (Pala, 2023). Turizm çalışanlarına yönelik yapılan diğer bir araştırmada ise kariyer uyumunun yaşam doyumunu arttırdığı bulunmuştur (Keskin, Yayla ve Aktaş, 2021, s. 2985).

Kariyer uyumu kariyer doyumunu pozitif etkilerken, kariyer stresini negatif etkileyen bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin kariyerlerini önemli ölçüde etkileyen kariyer stresini detaylı olarak incelemekte yarar vardır.

Kariyer Stresi

Kariyer stresi, kariyer gelişimini anlamak için önemlidir. Bu kavram kariyere özgü olmakla birlikte depresyon, çaresizlik, stres, yetersizlik, endişe ve umutsuzluk gibi birçok olumsuz duyguyu da içinde barındırabilmektedir. Kariyer stresi, kariyer uyumsuzluğu, kariyer kararsızlığı, kariyer engelleriyle karşılaşmak gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır (Creed vd., 2016, s. 3). Üniversite öğrencileri eğitim hayatları süresince, kariyer süreçlerine dair finansal konularda, sosyal ilişkilerde ve akademik konularda sıklıkla stres kaynakları ile karşılaşmaktadırlar (Özden ve Sertel Berk, 2017, s. 35). Bireylerin seçtikleri kariyere dair çevre, aile, medya vb. dışsal nedenler ya da planlanan kariyere dair bilgi eksikliği, mezun olunacak bölümün istihdam olanakları, mezuniyet sonrasında iş bulma kaygısı gibi belirsizlikler kariyer stresine neden olabilmektedir (Günay ve Çelik, 2019, s. 207). Gizir (2005) üniversite son sınıf öğrencilerine yönelik yaptığı araştırmada, öğrencilerin eğitim aldıkları alanda iş bulamama kaygısı yaşadığını ortaya koymuştur. Esen (2019) yükseköğretim öğrencilerine yönelik yaptığı araştırmada, öz yeterlilik inancının kariyer stresini azalttığını bulmuştur. Günay ve Çelik (2019, s. 216) üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları araştırmada bilgi eksikliği ve kariyer belirsizliğinin öğrencilerde psikolojik iyi oluş ve iyimserliği azalttığını bulmuştur. Ayrıca iş bulma baskısının da psikolojik iyi oluşu, iyimserliği ve dışsal çatışmayı olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Gastronomi öğrencilerine yönelik yapılan başka bir araştırmada sosyal destek beklentisinin, kariyer stresi ve beklentisiyle kariyer kararlılığını pozitif etkilediği ve ikisi arasında güçlü arabuluculuk rolü üstlendiği bulunmuştur (Çöp, 2021: 835). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, mentorluk ve kariyer stresi arasındaki ilişkilerin incelendiği diğer bir araştırmada kariyer uyum yeteneğinin kaygı ve kontrol boyutlarının kariyer stresini anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuş ve çalışma sonucunda öğrencilerin kariyer streslerinin hangi

konularda daha fazla olduğunun belirlenmesi için nitel bir çalışma yapılması önerilmiştir (Duru ve Gültekin, 2020, s. 328).

Kariyer stresi bireylerin kariyer uyum yeteneklerini etkileyen bir faktör olabilmektedir. Bireylerin kariyer uyum yetenekleri kariyer doyumlarını olumlu etkilerken, henüz kariyer eğitimleri sürecinde olanların kariyer streslerine de etki etmektedir. Bu bağlamda, gastronomi öğrencileri ve gastronomi çalışanlarında da kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresinin onları nasıl etkilediği ve bu etkinin işlerine nasıl yansıdığı araştırılması gereken bir durumdur. Dolayısıyla mevcut literatür doğrultusunda çalışmanın nicel kısmına ilişkin araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

1. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ve kariyer uyum yetenek düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
3. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresleri öğrenim gördükleri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer stresleri öğrenim gördükleri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın nitel kısmına ilişkin sorular aşağıda sunulmuştur.

1. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin mesleklerine bakışı nasıldır?
2. Gastronomi Bölümü öğrencilerinin kariyer süreçlerine etkisi bakımından aldıkları eğitime yönelik görüşleri nasıldır?

Yöntem

Araştırmamız hem nicel hem de nitel veri analizine dayandığı için karma yöntemle yapılmıştır. Araştırmada belirtilen araştırma sorularına cevap bulabilmek için karma yöntemlerden biri olan açıklayıcı sıralı desen kullanılmıştır. Bu sebeple araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde, gastronomi öğrencilerinin kariyer stresi ile kariyer uyum yetenekleri anket uygulanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Nicel veriler çevrim içi (online) anket yoluyla uzaktan toplanmıştır. Katılımcılar, kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. İkinci bölümde alanyazın ve nicel sonuçlar gözetilerek oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Araştırmanın her aşamasında veriler katılımcıların rızalarına dayalı olarak toplanmıştır. Katılımcılar araştırmanın birinci basamağına başlamadan önce bilgilendirilmiş, onamları alınmış ve gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde ise görüntü ve ses kaydı almak için katılımcılardan sözlü onamları istenmiştir. Araştırmanın etik onayı, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 08.06.2023 tarihli ve 299 Nolu sayı ile alınmıştır.

Katılımcılar

Çalışmanın uygulandığı 9 Haziran- 15 Ağustos 2023 tarihleri arasında Gastronomi Bölümünde okuyan 356 katılımcıya anket formu, e-posta ve sınıf grupları aracılığıyla paylaşılmıştır. Gönderilen anketlerden 67 anket dönüşü olmuştur. Katılımcılardan anketlere dönüş oranı %18.82'dir. Bu anketlere yanıt veren 3 öğrenci farklı üniversite veya farklı bölümden olduğu için çalışmadan çıkarılmıştır. 64 katılımcı da bu araştırmanın nicel örneklemini oluşturmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 Nicel veri örneklem grubunun demografik özellikleri

Değişken	Frekans (n=64)
Cinsiyet	
Kadın	31

Erkek	33
Sınıf	
1. Sınıf	10
2. Sınıf	20
3. Sınıf	13
4. Sınıf	12
Yeni Mezun	9
Staj Yapma Durumu	
Yapan	20
Yapmayan	44
Meslekle ilgili bir işte çalışma deneyimi	
Deneyimi olan	55
Deneyimi olmayan	9

Araştırmanın ikinci aşamasında ise nitel analiz yapılmıştır. Nitel analizin durumsal desenine göre araştırma tasarlanmıştır. İlk aşamada iletişim bilgilerini paylaşan ve ikinci aşamaya davet edilmeyi kabul eden 11 gastronomi öğrencisi örnekleme oluşturmuştur. Bu öğrencilere yönelik demografik bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Çalışmanın ikinci aşamasına katılımcı seçiminde öğrenim görülen sınıfların ve cinsiyetlerin eşit dağılımına dikkat edilmiştir.

Tablo 2 Nitel veri örneklem grubunun demografik özellikleri

	Yaş	Cinsiyet	Sınıf	Mesleki Deneyim
Katılımcı 1	21	Erkek	3. sınıf	var
Katılımcı 2	22	Erkek	4. sınıf	var
Katılımcı 3	35	Kadın	2. sınıf	var
Katılımcı 4	22	Erkek	3. sınıf	var
Katılımcı 5	22	Kadın	4. sınıf	var
Katılımcı 6	21	Erkek	3. sınıf	var
Katılımcı 7	21	Kadın	4. sınıf	var
Katılımcı 8	18	Erkek	1. sınıf	var
Katılımcı 9	21	Kadın	1. sınıf	var
Katılımcı 10	22	Erkek	4. sınıf	var
Katılımcı 11	21	Kadın	3. sınıf	var

Veri Toplama Araçları

Kariyer Stresi Ölçeği

Choi ve diğerleri tarafından 2011 yılında geliştirilen bu ölçeğin Türkçeye uyarlanmasını Özden ve Sertel-Berk (2017) gerçekleştirmiştir. Ölçek toplamda 20 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar: Kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışmadır. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1- Hiç Katılmıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum). Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach's Alpha .94; test-tekrar test güvenilirlik ölçümü sonucu $r = 0.81$ olarak belirlenmiştir. Ölçek, 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma. Bu çalışmada güvenilirlik .89 Cronbach's Alpha olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Ölçek Savickas ve Porfeli tarafından (2012) de geliştirilmiştir. Ölçek, Kanten (2012) tarafından 425 üniversite öğrencisi ile Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, toplamda 19 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlara göre güvenilirlik analiz sonuçları: Kaygı alt boyutu .61 Cronbach's Alpha, Kontrol alt boyutu .77 Cronbach's Alpha, Merak .79 Cronbach's Alpha ve Güven .81 Cronbach's Alpha'dır. Bu çalışmada güvenilirlik analizi sonucu .89 Cronbach's Alpha ölçülmüştür.

Demografik Sorular

Katılımcılardan tanımlayıcı istatistiklerin tamamlanması amacıyla demografik bilgilerinin sorulduğu bir soru seti kullanılmıştır. Araştırmada nitel veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır.

Görüşme sorularının kapsam geçerliliğini belirlemek için nitel analiz araştırmaları yapan iki sosyal bilimciden görüş alınmış ve önerileri doğrultusunda sorulara son şekli verilmiştir.

İşlem

Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra nicel veriler toplanmıştır. Araştırmada katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır. Nitel aşama için katılımcılardan görüşme kaydı alınmadan önce sözlü izin istenmiştir. Böylece araştırmacının veri toplama aşamaları gönüllülük ve beyan üzerinden ilerlemiştir. Araştırmacının ilk aşama verileri toplandıktan sonra araştırma sorularına uygun analizler yapılmıştır. İkinci aşama ise 11 gönüllü gastronomi öğrencisi ile çevrimiçi görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Nicel veri analizinde SPSS 18.0 versiyonu kullanılmıştır. İlk aşama verileri için tanımlayıcı istatistikler, çarpıklık basıklık analizleri, normal dağılım analizleri, güvenilirlik analizleri, t-testi, ANOVA ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı istatistik analizleri kullanılmıştır. Nitel veri analizinde ise MAXQDA 2020 paket programı kullanılmıştır. Görüşme verileri üç araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlanmış ve her üç araştırmacının oluşturdukları ortak kodlar belirlenerek temalandırılmıştır.

George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer almasının normal dağılımın şartı olduğunu ifade etmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin basıklık değeri 1.94, çarpıklık değeri -1.19, kariyer stresinin basıklık değeri 0.49, çarpıklık değeri -0.29 olarak ölçülmüştür. Ayrıca alınan skorlar z puanlarına çevrilerek +3 ile -3 arasındaki değerler incelenmiştir. Buna aykırı bir veri olmadığı için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın nicel verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda tablolar eşliğinde sunulmuştur.

Tablo 3 Kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresine ilişkin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	SS	Ort.	Kariyer Uyum Yetenekleri (5)				Kariyer Stresi				
			1	2	3	4	6	7	8	9	
Kayıgı (1)	0.874	3.92	1	0.37**	0.53**	0.41**	0.73**	-0.21	-0.17	-0.16	-0.21
Kontrol (2)	0.521	4.38	0.37**	1	0.57**	0.47**	0.76**	-0.59**	-0.51**	-0.25*	0.57**
Merak (3)	0.817	3.90	0.53**	0.57**	1	0.57**	0.89**	-0.29*	-0.16	-0.10	-0.24
Güven (4)	0.462	4.61	0.41**	0.47**	0.57**	1	0.75**	-0.22	-0.19	-0.25*	-0.25
Kariyer Uyum Yetenekleri (5)	0.506	4.26	0.73**	0.76**	0.89**	0.75**	1	-0.42**	-0.32*	-0.22	0.40**
Kariyer Belirsizliği (6)	1.118	2.72	-0.21	-0.59**	-0.29*	-0.22	-0.42**	1	0.79**	0.44**	0.94**
İş Bulma Baskısı (7)	1.111	2.79	-0.17	-0.51**	-0.16	-0.19	-0.32*	0.79**	1	0.57**	0.92**
Dışsal Çatışma (8)	1.131	2.13	-0.16	-0.25*	-0.10	-0.25*	-0.22	0.44**	0.57**	1	0.67**
Kariyer Stresi (9)	0.983	2.62	-0.21	-0.57**	-0.24	-0.25	-0.40**	0.94**	0.92**	0.67**	1
Algılanan Ekonomik Düzey (10)	1.944	5.00	0.04	-0.09	-0.13	-0.04	-0.06	-0.28*	-0.32**	-0.38**	0.35**

*p<.05; **p<.001

Tablo 3'teki betimleyici istatistikler incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri ile kariyer stresi arasında negatif, orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-0.40$; $p<.001$) olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra algılanan ekonomik düzey ile kariyer stresi arasında negatif, orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-0.35$; $p<.001$) bulunmuştur. Özellikle dışsal çatışma ($r=-0.38$; $p<.001$) ve iş bulma baskısı ($r=-0.32$; $p<.001$) alt boyutları ile algılanan ekonomik düzey arasında orta düzeyde, negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Tablo 4 Kariyer stresi ve kariyer uyum yetenekleri değişkenlerinin cinsiyete ilişkin t-testi analiz sonuçları

Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	SS	t	Df	p
Kariyer Stresi	Kadın	31	2.8903	1.13757	2.097	51.493	.041*
	Erkek	33	2.3818	.75081			
Kariyer Uyum Yetenekleri	Kadın	31	4.1969	.54965	-.989	62	.327
	Erkek	33	4.3222	.46236			

*p<.05

Tablo 4'te Kadınların kariyer stresi puan ortalaması $\bar{X}=2.8903$ ($SS=1.13757$) iken, erkeklerin $\bar{X}=2.3818$ ($SS=0.75081$) hesaplanmıştır. Bu sonuç kadınların kariyer stresinin erkeklerden anlamlı olarak ($p<.05$) farklılık gösterdiğini ve kariyer streslerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Gastronomi öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri incelendiğinde; erkeklerin kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $\bar{X}=4.3222$ ($SS=0.46236$) iken kadınların puan ortalaması $\bar{X}=4.1969$ ($SS=0.54965$) ölçülmüştür. Bu sonuca göre, erkek ve kadın katılımcılar arasında kariyer uyum yetenekleri bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı ($p>.05$) bulunmuştur.

Tablo 5 Kariyer stresi ve kariyer uyum yeteneklerinin öğrencilerin sınıflarına göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark	X
Kariyer Uyum Yetenekleri	Gruplararası	1.158	4	.290	1.139	.347	-	-
	Grupiçi	14.996	59	.254				
	Toplam	16.155	63	-				
Kariyer Stresi	Gruplararası	9.347	4	2.3377	2.669	0.41*	2. sınıf ve yeni mezun	1.47056**
	Grupiçi	51.648	59	.875				
	Toplam	60.994	63	-				

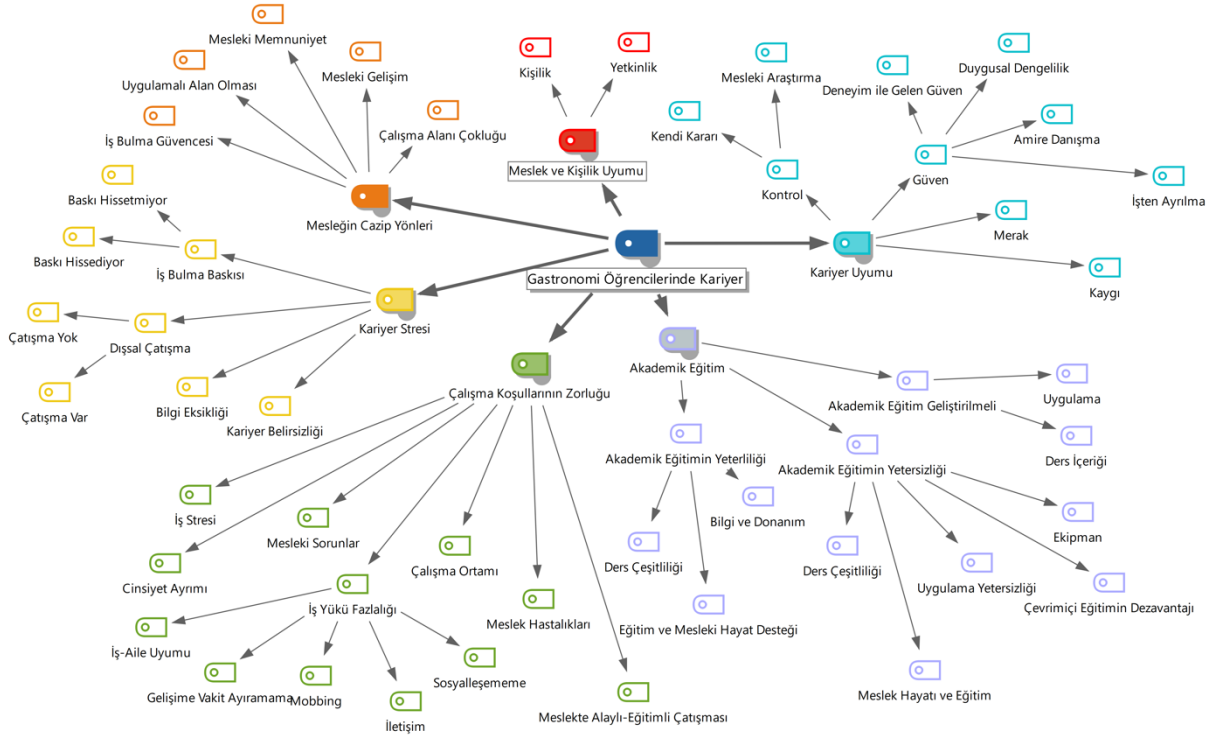
*p<.05 **p<.01

Tablo 5'te analiz sonuçlarına göre kariyer uyum yetenekleri bakımından gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığından ($p>.05$) alt boyutlar incelenmemiştir. Gastronomi öğrencilerinin öğrenim gördükleri sınıflara göre kariyer stresi ölçeğinden aldıkları puanlarda öğrenim gördükleri sınıflara göre anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu bulunmuştur. ($F=2.669$ $p<.05$). Sınıflar arası farklılığın Tukey Testine göre analizi sonucunda, 2. sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile yeni mezunlar arasındaki fark anlamlıdır ($X= 1.47056$, $p<.01$). Diğer sınıflar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Nitel Bulgular

Gastronomi Bölümü öğrencilerinin aldıkları eğitimlerin mesleki hayatlarına ve kariyer süreçlerine etkilerine yönelik bakış açıları ile kariyer stresleri ve kariyer uyum yeteneklerine ilişkin durumlarının anlaşılması için görüşmelerden elde edilen bulgular doğrultusunda tanımlama, sınıflandırma, yorumlama sürecinde kodlama ve temalandırma yapılmıştır. Elde edilen bulgular nitel analizin durum çalışmasına uygun olduğu için durum desenine göre araştırma tasarlanmıştır. Temalandırma sürecinde 3 araştırmacı tarafından kodlamaların hangi temaya uygun olacağı tartışılmış ve kodlamaları en iyi temsil eden temalar üzerinde uzlaşılarak

gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tematik, betimsel ve içerik analizi doğrultusunda “mesleğin cazip yönleri”, “çalışma koşulları zorluğu”, “kariyer uyumu”, “kariyer stresi”, “meslek ve kişilik uyumu” ve “akademik eğitim” olmak üzere 6 tema oluşturulmuştur. MAXQDA 2020 programında hazırlanan temalara ilişkin kavramsal haritalama aşağıda sunulmuştur.



Görsel 1 Gastronomi öğrencilerinde kariyer temaları

Temalara ilişkin bulguların ortaya konulabilmesi için her temaya ilişkin alt temalar ayrıntılı bir şekilde aşağıda sunulmuştur. Her bir katılımcının anonimliğini sağlamak için katılımcılar tablolarında K1'den K11'e kodlanarak verilmiştir.

Tablo 6 Çalışma koşullarının zorluğu teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1. Cinsiyet Ayrımı					✓						✓	2
2. Mesleki Hastalıkları	✓			✓								2
3. Mesleki Sorunlar		✓		✓					✓			3
4. Meslekte Alaylı-Eğitilmiş Çatışması	✓	✓	✓	✓	✓						✓	6
5. Çalışma Ortamı	✓	✓							✓			3
6. İş Stresi		✓					✓					2
7. İş Yükü Fazlalığı												
7.1. Gelişime Vakit Ayıramama	✓	✓	✓		✓			✓			✓	6
7.2. Mobbing										✓		1
7.3. Sosyalleşememe	✓	✓		✓		✓				✓		5
7.4. İletişim										✓		1
7.5. İş-Aile Uyumu		✓										1

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda 12 kod çalışma koşullarının zorluğu teması altında toplanmıştır. Verilen cevaplara bakıldığında frekans değeri en yüksek kod meslekte alaylı-eğitilmiş çatışması ve iş yükü fazlalığından kaynaklı gelişime vakit ayıramamadır. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Okulunu okumayıp bu işi yapanlar bize farklı gözle bakıyorlar. Bize üstten bir gözle bakıp bizi aşağılıyorlar. Kendileri uzun yıldan beri çalıştıkları için pratikleri var” (K1, 6,4).

"Genel olarak Türkiye'ye baktığımda 2-3 yıllık deneyimime göre kadınları mutfakta yükseltme olayı çok olmuyor. Yüksek pozisyonda kadın görmedim hiç. Bu yüzden burada kalmayı düşünmüyorum" (K11, 6,1).

"Normalde insan sabah erken kalkıp kendine vakit ayırdıktan sonra işine gidip işinden dönüp, sonrasında ailesine, kişisel gelişimine vakit ayırabiliyorken bizde böyle bir durum söz konusu değil. Ben günde 17 saat çalıştığımı da hatırlıyorum" (K2, 6,7.3;7.5).

Tablo 7 Mesleğin cazip yönleri teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1. Mesleki Gelişim	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
2. Mesleki Memnuniyet				✓	✓	✓		✓	✓			5
3. Uygulamalı Alan Olması	✓		✓									2
4. Çalışma Alanı Çokluğu					✓							1
5. İş Bulma Güvencesi		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulan kodlar mesleğin cazip yönleri teması altında toplanmıştır. Verilen cevaplara bakıldığında frekans değeri en yüksek kod mesleki gelişim ve iş bulma güvencesidir. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

"İnsanları deneyimliyorum ve sosyal anlamda katkı sunuyor. Ayrıca ekip iletişiminde de iyi olduğumu düşünüyorum" (K11, 7,1).

"Yemek yapıp müşteriye gittiğinde beni mutlu ediyor" (K6, 7,2).

"Basit bir şekilde 1-2 saat içinde iş bulunabilir. Zorlanılacağını düşünmüyorum" (K4, 7,5).

Tablo 8 Meslek ve kişilik uyumu teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1. Kişilik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9
2. Yetkinlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10

Tabloda 8'de gastronomi öğrencilerinin cevaplarına göre oluşturulan kodlar meslek ve kişilik uyumu teması altında toplanmıştır. Katılımcılar meslek ve kişilik uyumu teması altında oluşturulan kodlardan en fazla yetkinliğe cevap vermiştir. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

"Burada iletişimle her şey çözülüyor. Bu sebeple iletişim de beni çok geliştiriyor. Hâlâ eksik olduğum kısımları var bile" (K6, 8,2).

"El becerileri motor becerilerini destekliyor. Mutfaktaki yönetim kısmı da geliştiriyor. Özellikle insanlarla iyi iletişim ve bağlantı kurmak noktasında geliştiriyor" (K4, 8,2).

"Ben soğuk ve donuğum. Şeflerin de katı olduğu gerçeği var. Bazen bu sebeple emin olamıyorum ve karar veremiyorum. Düşününce kişiliğimi yansıttığını pek söyleyemem" (K1, 8,1).

Tablo 9 Akademik Eğitim Teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1. Akademik Eğitimin Yeterliliği												
1.1. Eğitim ve Mesleki Hayat Desteği			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	7
1.2. Bilgi ve Donanım			✓	✓						✓	✓	4
1.3. Ders Çeşitliliği		✓		✓								2
2. Akademik Eğitimin Yetersizliği												
2.1. Meslek Hayatı ve Eğitim			✓	✓		✓	✓	✓		✓		6
2.2. Çevrimiçi Eğitimin Dezavantajları	✓					✓	✓		✓		✓	5
2.3. Uygulama		✓		✓	✓	✓			✓	✓		6
2.4. Ders Çeşitliliği		✓		✓								2
2.5. Ekipman				✓					✓			2
3. Akademik Eğitim Geliştirilmeli												

3.1.Uygulama				✓						✓	2
3.2.Ders İçeriği	✓	✓									2

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların akademik eğitim teması altında en yüksek frekans değerine akademik eğitimin meslek hayatı ve eğitim konusundaki yetersizliği kodu olduğu belirlenmiştir. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Devlet üniversiteleri arasında en iyi olsa da mutfak konusunda yetersiz” (K1, 9,2.3).

“Mesleğime yönelik pratik bir katkısı olmadı” (K10, 9,2.3).

“Pandemiye denk geldim ve deprem de oldu. Çok fazla uygulamalı çok bir şey göremedim” (K11, 9,2.2).

“Çok da iyi bu bölümü ve üniversiteyi bilmeyerek geldim. Ama X Üniversitesi şanslı bir şekilde mesleği daha rahat tanımama ve 4. sınıfın sonunda çok fazla deneyim edinmeme yardımcı oldu” (K2, 9,1.2).

“Okul daha çok teorik, ben daha pratik bekliyorum ama yine de memnunum bu durumdan. Muhasebe, ekonomi, gıda mevzuatı gibi şeyleri de öğrenmem gerekiyordu. Şeflik sadece mutfakta bir şeyler doğramakla olmuyormuş. Şarap bilimini de öğrenmek gerekiyormuş” (K11 9,1.2).

“Eğitim teorikti, biz daha pratikte bir şeyler öğrenmenin gerektiği bir işi yapıyoruz. Bu yüzden başka üniversitelerle karşılaştırdığımda çok mutlu etmedi beni” (K5, 9,3.1).

Tablo 10 Kariyer uyumu teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1.Kontrol												
1.1.Kendi Kararı	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
1.2.Mesleki Araştırma	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8
2.Kaygı	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			7
3.Merak	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		8
4.Güven												
4.1.Deneyim ile Gelen Güven			✓			✓	✓	✓			✓	5
4.2.Duygusal Dengelilik			✓								✓	2
4.3.Amire Danışma	✓	✓		✓	✓	✓						5
4.4.İşten Ayrılma	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	7

Tablo 10’da, katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşturulan kariyer uyumu teması altında kontrol alt temasına ait “kendi kararlarını almış olmaları” kodu en yüksek frekansa sahiptir. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Seçmeden önce bu bölümü araştırmıştım. Hangi üniversitelerde hangi dersler var diye bakarak seçmişim. Bu kararı da kendim vermişim. Sadece ailem öğretmenlik okusan daha iyi mi olur diye konuşmuştu ama kendim kararımı kendim verdim. Kötü olarak da etkilenmedim” (K11, 10,1.1).

“Mesleği düşünmeye başladığımda araştırmalar yaptım” (K10, 10,1.2).

“Bu mesleği seçmemdeki en büyük nedenim bu meslek dalında yurt dışında çok iyi şeyler yapabileceğimi düşünmem. Yurt dışı ayağı beni çok cezbedti. Birçok alanda kendini geliştirebileceğin önü açık bir alan” (K9, 10,3).

“Mesleğe yönelen herkes bu sorunlarla karşılaşılıyor ve bu noktada deneyim ve istişare önemli bir başa çıkma aracı” (K2, 10,4.1).

“Ekonomik açıdan da yeni bir iş bulabileceğime inanıyorum. Türkiye şartlarında bilemiyorum ama dünyada da yapabileceğim için gelecekte çok kolay iş bulabileceğimi düşünüyorum. Kariyer alanı geniş bir meslek” (K4, 10,3.3).

“Mesleki olarak akademisyen olmak istiyorum aslında. Sayısal olarak ALES’ten yüksek puanı alarak, not ortalamam da yüksek zaten. Bunları yaparak istediğim şehirde istediğim gibi çalışabileceğimi düşünüyorum. Zor bir süreç. Kişinin önünü göremeyip ona yönelik planlar yapması aslında çok da sorumluluk getiriyor. Ben de şu an onun mental çöküklüğü içerisindeyim. Ders çalışıyorum. Üniversiteye hazırlanan insanlar gibi ben de yeniden yüksek

lisansa hazırlanıyorum. Bir noktada mezuna kalmış bir öğrenci gibi düşünebilirim kendimi. İleride daha iyi olabilmek için çalışıyorum ancak tabii ki bunun mental çöküntüsü büyük” (K2, 10,2).

“Suçlu olmadığım bir konu ise bizim işlerde ayrılmalar gerçekleşiyor. İşten kolay ayrılabilirim” (K1, 10,4.4).

“Ağlamamak için mücadele ediyorum. Sonrasında sürekli olumluyorum. Gün içerisinde hep yaşanmasa bile haftada birkaç kez yaşıyor. Bu işin gerekliliği bu” (K3, 10,4.2).

“Bir sorun yaşadığımda yeni bir yol çizme konusunda kendime güvenim tam. Kendimi başka konulara kanalize edebilirim” (K8, 10,4.2).

Tablo 11 Kariyer stresi teması

Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	f
1.İş Bulma Baskısı												
1.1. Baskı Hissetmiyor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
1.2. Baskı Hissediyor	✓										✓	2
2.Dışsal Çatışma												
2.1. Çatışma Yok	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		7
2.2. Çatışma Var	✓						✓		✓	✓	✓	5
3.Bilgi Eksikliği		✓					✓					2
4.Kariyer Belirsizliği	✓	✓			✓	✓				✓		5

Tabloda 11’de katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulan kariyer stresi teması altındaki “iş bulma baskısı hissetmeme” alt teması en yüksek frekans değerine sahiptir. Bazı katılımcılar hem dışsal çatışma yaşadığını hem de yaşamadığını belirtmiştir. Bunun sebebi öğrencilerin yakın çevresi ile dışsal çatışma yaşarken ailesiyle yaşamaması gibi durumlar olabilir. Bu temaya ilişkin katılımcı ifadelerinden oluşan bazı betimsel alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Bu bölümde işsiz kalmak imkânsız gibi” (K10, 11,1.1).

“Ailemden yana hiçbir sorun ve baskı olmadı” (K1, 11,2.1).

“Araştırdığım kadarıyla bazı şeylere hakimdim fakat başladıktan sonra daha farklı olduğunu gördüm. Yavaş yavaş alıştım. Başlangıçta çok fazla bilgim yoktu” (K7, 11,3).

“Bu mesleğin biteceğini ya da duraksayacağını düşünmüyorum. İnsanoğlu var olduğu sürece devam edecektir. Bu konuda güveniyorum. Kendimi bu mesleğin birçok alanında geliştirebilirim. Mutfakta sıcakta ya da soğuk mutfakta, barda farklı farklı alanlarda kendimi geliştirebilirim en sonunda kendi işletmemi açabilirim. Baktım mutfak bana göre değil yüksek lisans yapıp akademisyen olabilirim. Derya deniz istediğin her şeyi yapabilirsin bu mutfakta” (K9, 11,1.1).

“Mesleğin gerekliliklerinden eminim ama kendimin buna uygun olup olmadığı konusunda düşüncelerim var” (K10, 11,4).

Tartışma

Bu araştırma gastronomi öğrencilerinde kariyer stresi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkartılması ve yorumlayıcı paradigma doğrultusunda derinlemesine anlaşılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgularda kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi arasındaki ilişki yapılan birçok araştırma sonucuyla paraleldir (Duru ve Gültekin, 2020; Zhuang vd., 2021; Aşık ve Akgül, 2022; Dong vd., 2023). Araştırmamızın nitel bulgularında öğrencilerin kariyer uyumlarının olması, kariyerleri ile ilgili süreçleri merak etmeleri, kariyer keşfetmekten aldıkları haz, geleceğe yönelik yatırımlar yapmaları öne çıkmıştır. Araştırmamızın nicel bulgularında Kariyer stresi katılımcılarda anlamlı düzeyde yüksek ölçülmüştür. Bu bulgu araştırmamızın nitel verileriyle desteklenmiştir. Örneğin (K1) geleceğe yönelik yatırımını “İstanbul için çabalıyorum ve deneyim kazanıyorum” şeklinde ifade ederken (K3) “Açıkçası bazı durumlarda yapılır mı bu meslek diyorum” diyerek kariyer stresini ve kaygısını ortaya koymaktadır.

Algılanan stres ve kariyer uyum yeteneklerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin katılımı ile incelendiği bir araştırmada bu değişkenler arasında negatif yönlü, anlamlı bir bulgu elde edilmiştir (Zhuang vd., 2021). Ayrıca üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilmiş olan başka bir çalışmada yine kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir (Kılıçaslan, 2023). Alanyazın ile paralellik gösteren araştırmamızda da kariyer stresi ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer stresi ve cinsiyet bulgusuna yönelik alanyazına bakıldığında genellikle anlamlı bulgular bulunmasa da (Yılmaz, 2019; Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020; Aşık ve Akgül, 2022; Güngör vd., 2022; Liu vd., 2023) bu araştırmada cinsiyetler arası farklılık anlamlı bulunmuştur. Bunun sebebi gastronomi mesleğinde cinsiyetçi yaklaşımların daha görünür ve hissedilebilir olması olabilir. Ayrıca kadınların kariyer algılarında erkeklere göre farklılık da olabilir. Araştırmanın özellikle nitel boyutunda ortaya çıkan cinsiyetçi yaklaşımların varlığı, çevrimiçi eğitim süreçlerinin dezavantajı gibi meslek ve eğitim hayatını olumsuz etkileyen süreçlerde kadınların kendilerini daha çok dezavantajlı hissetmelerine ve algılamalarına neden olmuş olabilir. Görüşmelerde cinsiyet ayrımı ifadeleri ise; *“Özellikle kadınlar için çok zorlu bir süreç oluyor. 10. yılımda kademe atlamak gibi bir şey zor olur muhtemelen”* (K5); *“Pandemiye denk geldim ve depresim de oldu. Çok fazla uygulamalı çok bir şey göremedim”* (K11) şeklinde karşımıza çıkmıştır. Bu bulgunun alanyazındaki diğer bulgulardan ayrılıyor olmasının sebebi son yıllarda yaşanan travmatik olayların (Covid-19, 6 Şubat Depremi) etkisi veya bu meslek grubunda algılanan cinsiyetçi yaklaşımların daha fazla olması olabilir. Gelecek çalışmalarda özellikle bu alanda cinsiyetçi yaklaşımların incelenmesi hem alanyazına hem de meslek hayatına katkı sağlayabilir.

Kariyer stresinin 2. sınıf öğrencilerinde daha yüksek bulunmasının nedeni ise henüz kariyer planlarının kesinleşmemesi ve çevrimiçi eğitimin dezavantajları olabilir. Özellikle araştırmanın nitel kısmında derinleştirilen bu bulgu, henüz 2. sınıfta okuyan (K1)'in şu ifadeleriyle örtüşmektedir: *“Online dönemdeyken çalışmadım ve okula başlayınca geri kalacağımı düşündüm”, “Online dönem bittiğinde tecrübesizler yetersiz hissediyordu.”*

Savickas'a göre (1997) bireylerin uyum yeteneği farklılık göstermektedir. Kişilerin planlı davranış sergilemeleri, kendilerini ve çevrelerini keşfetmeleri, içsel yetenek ve psikolojik hazırlığı gibi bilinçli karar vermeyi etkileyen bu değişkenler uyum yeteneğinde farklılıklara sebep olmaktadır. Buna yönelik olarak da araştırmanın nitel bulguları bu durumu desteklemektedir: *“Lisede de Gastronomi bölümünü görünce okumak istedim. Çocukluğumdan beri bazı becerilerim vardı ve bunları fark ederek seçtim”* (K4). *“Yemek fotoğrafçılığı Türkiye’de çok yapılan bir bölüm değil. Yurt dışında çok fazla var yemek fotoğrafçılığı... Özellikle Avrupa’da çok iyi. Fakat ben Amerika’ya gitmek istiyorum bu iş için. Çünkü Amerika’da daha çok fırsat var. Uzun bir süredir de Amerika’ya gitmek için araştırıyorum ve para biriktiriyorum”* (K4), *“Genel olarak şu an çalıştığım yerlerdeki üstlerimden bir şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Araştırmalar yapıyorum, belgeseller izliyorum. Makaleler okuyorum.”* (K7). Özellikle Gastronomi alanındaki öğrencilerin meslek algılarındaki planlamaların daha geniş bir çerçevede ve uluslararası bir planlamada olduğu da dikkat çekmektedir. Böylece öğrencilerin kariyer planlamalarındaki çeşitlilik kariyer uyum yetenekleri açısından uyumluluk belirten noktalardan bir tanesidir.

Rottinghaus ve diğerlerine göre (2014) kariyer uyum becerisinin yüksekliği, geleceğe dair tutarlı tutumlar ve planların sergilenmesi, ciddi düşünülmesi ve planlanması ve meslek geleceğine dair bireysel yeteneklerini kontrol eden ve arttıran bireyleri tanımlamaktadır. Araştırmamızın nitel bulguları da bu açıklamayı desteklemektedir. Örneğin; *“Okul döneminde de İngilizce dersi almayı planlıyorum. İleride yurt dışına çıkacağım için...”* (K1), *“Ben üniversiteyi yeni bitirdim. Yüksek lisans üzerinden akademik kariyer yapmayı planlıyorum. Şu anda buna yönelik kişisel gelişimimi, yabancı dil üzerinden özellikle geliştirmeye çalışıyorum. Buna yönelik çalışmalarım var. Tabii yine ihtiyaçlarımı karşılayabilmek için gidip mutfakta çalışıyorum tabii ki”* (K2).

Araştırmanın nicel kısmında elde edilen bulgular sonucunda sorgulanan araştırma sorularının, nitel kısmında derinlemesine görüşmeler ile incelenmesi, nicel sonuçların daha iyi kavranmasına destek olmuştur. Anket sorularına verilen cevaplarla paralel olmakla birlikte kavrama yönelik daha derinlemesine veriler elde edilmiştir. Örneğin; öğrencilerin stres yaşama durumlarının temel belirleyicileri arasında, mesleki hayatlarında yaşam standartlarının korunamaması, mesleki sorunların varlığı, meslek hastalıklarının oluşmasında algılanan risk faktörü, çalışma ortamının negatif yönleri, mesai yoğunluğu sebebiyle ortaya çıkan mobbing, kişisel gelişime vakit ayıramama, iletişim ve sosyalleşme sorunlarının doğması, rekabet edilebilirlikte haksız rekabet algısı ve cinsiyet ayrımı mesleki hayatın yarattığı kariyer stresi faktörleri olarak bu araştırmada karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmamızda kariyer stresi ile ilgili elde edilen görüşme verilerinden biri ise eğitim hayatı ile ilgilidir. Örneğin; meslek hayatı ve eğitimin beraber sürdürülememesi, çevrimiçi eğitimin getirdiği dezavantajların algılanan kariyer süreçlerini etkilemesi, eğitimin uygulamadaki yetersizliği, ders çeşitliliğinin sınırlı olması ve ekipman yetersizliği kariyer stresini etkileyici faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Turizm alanında, mevsimlik çalışma ve işgücü arzı fazlalığı sebebiyle, beyaz yakalılarda bile, bireylerin iş güvencesizliğinin kariyer stres düzeylerini arttırdığı genel kabulünün aksine, araştırma bulgularımızda Gastronomi öğrencilerinde bu durum gözlemlenmemiştir. Bu durum, Gastronomi öğrencilerini diğer turizm fakültesi öğrencilerinden ayıran bir özellik olarak değerlendirilebilir. Ayrıca turizm sektöründe gelecekte meslek personeli olacak öğrencilerin iş baskısı hissetmemesi ve algılanan iş güvencelerinin yüksek olması hem kariyer stresi hem de kariyer uyum yetenekleri açısından avantaj sağlamaktadır. Örneğin (K6) bu durumu *"İş bulmakta bir çekincem yok. Her türlü bulabileceğimi düşünüyorum. Şu an bile kolayca bulabiliyorum. İşsiz kalmak gibi bir durum yok bu meslekte."* şeklinde ifade etmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları özetlendiğinde; Gastronomi öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden aldıkları puanlar ile kariyer stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Kariyer stresi ölçeğinden alınan puanlarda ise kadınlar erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almıştır. Ayrıca yine kariyer stresi ölçeğinden alınan puanlara göre 2. sınıf öğrencileri yeni mezunlara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almıştır. Bu bulgular alanyazındaki bulgular ışığında çalışmamızda tartışılmıştır. Ayrıca bu bulgular ile araştırmanın diğer kısmı olan nitel görüşmeler tasarlanmıştır. Nitel görüşmeler sonucu da araştırmanın nicel bulguları ile örtüşmektedir. Kariyer uyum yetenekleri alt boyutları ile katılımcı ifadeleri birbirlerini desteklemiştir. Kariyer stresinde ise alt boyutları ile örtüşmesinin yanı sıra, çalışma ortamı, sosyalleşme sorunu, cinsiyet ayrımı ve rekabet edilebilirlik gibi faktörlerin de streste etkili olabileceği düşünülmüştür. Bu bulgular da alanyazınca ve araştırmanın diğer bulguları ile kapsamlı tartışılmıştır. Genel olarak Gastronomi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine sahip oldukları ancak kariyer stresi yaşadıkları görülmektedir.

Bu çalışma özellikle travmatik toplumsal olaylardan (Covid-19 Pandemisi, 6 Şubat Depremi) etkilenecek eğitim hayatını sürdüren ve yaş aralığı olarak çoğunlukla milenyum kuşağı olan bir örneklem temsiliyetine sahiptir. Bu sebeple araştırma bulgularının güncelliği, araştırma yönteminin hem nicel hem nitel yöntem ile tasarlanması, turizm sektörünün önemli bir ayağını oluşturan Gastronomi alanındaki öğrenciler ile yapılması araştırmayı diğer araştırmalardan ayıran önemli noktalardandır. Bu araştırma bulgularının gelecekte yapılacak olan araştırmalara kaynaklık edeceği düşünülmektedir. Özellikle bu araştırmanın konusu olmayan fakat bulgularda ön plana çıkan çevrimiçi eğitimin Gastronomi alanındaki dezavantajları gelecek çalışmalarda incelenebilir.

Sonuç olarak, özellikle ortaöğretim düzeyindeki öğrencilere henüz kariyer planlamalarını yaptıkları dönemlerde Gastronomi alanının tanıtılması yapılabilir. Böylece bu alanda yetenekli

olabilecek öğrencilerin Gastronomi alanına dikkatleri çekilebilir. Gastronomi alanında eğitilmiş uzmanlar tarafından Gastronomi mesleğinin meslek standartlarının oluşturulması, bu mesleği yapacak profesyonellerin kariyer ile ilgili yaşayabileceği zorlukları ortadan kaldırabilir. Gelecekte Gastronomi meslek liselerinin oluşturulması bu alanda çok daha yetenekli ve yetkin profesyonellerin yetiştirilmesini sağlayabilir. Ayrıca Gastronomi mesleğine yönelik mentorluk programlarının detaylandırılması da hem kariyer stresini azaltıcı hem de kariyer uyum yeteneklerini artırıcı yeni yaklaşımlardan biri olabilir.

Bu araştırmanın etik kurul onayı, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 08.06.2023'de 299 Nolu sayı ile verilmiştir.

Yazar Katkı Oranları

1. Yazar: %25, 2. Yazar: %25, 3. Yazar: %20, 4. Yazar: %20, 5. Yazar: %10 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Gastronomi Öğrencilerinde Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Stresi Arasındaki İlişki" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Kaynakça için stiller Akbaba, A. & Kendirci, P. (2016). Gastronomi turizmi ve coğrafi işaretlemeli ürünler. (O. N. Özdoğan Ed.). *Yiyecek İçecek Endüstrisinde Trendler 2*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aşık, G. & Akgül H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212.
- Bekar, A. & Belpınar, A. (2015). Turistlerin gastronomi turizmine ilişkin görüşlerinin milliyetlerine göre değerlendirilmesi. *Journal of Yasar University*, 10(38), 6519– 6530.
- Bober, P. (1999). *Art, culture, and cuisine: Ancient and medieval gastronomy*, Chicago: University Chicago Press Ltd.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746.
- Dilsiz, B. (2010). *Türkiye'de gastronomi ve turizm (İstanbul örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Deveci, B., Türkmen, S., & AVCİKURT, C. (2013). Kırsal turizm ile gastronomi turizmi ilişkisi: Bigadiç örneği. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 3(2), 29-34.
- Dong, C., Xia, L., Zhao, C., Zhang, X., He, J., Zhang, G., & Zhang, J. (2023). Prospective association between perceived stress and anxiety among nursing college students: The moderating roles of career adaptability and professional commitment. *BMC psychiatry*, 23(1), 388-398.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54.
- Duru, H. & Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337.

- Eren, S. (2007, 4-5 Mayıs). Türk mutfağı ve HACCP sistemi; mutfak profesyonellerinin HACCP bilgilerinin ölçülmesi [Sepmozyum Yazılı Tam Metni]. *1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler Antalya*, 4(5), 79-83.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksek Okulu İktisadi ve İdari Programlar örneği. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi 100 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: Öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.401010>
- Gillespie, C. & Cousins, J. A. (2001). *European gastronomy into the 21st century*, Burlington (USA): Butterworth- Heinemann.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Gökdeniz, A., Erdem, B., Din., Y., & Uğuz, S. Ç. (2015). Gastronomi turizmi: Ayvalık'ta yerli turistler üzerinde görgül bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 3(1), 14-29.
- Gümüstekin, G. E. & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4765/65489>
- Güngör, N., Soyer, A., Kurtipek, S., & Soyer, F. (2022). Kariyer stresinin yordanmasında bilinçli farkındalığın rolü. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(3), 306-314.
- Günay, Ö. & Çarıkçı, İ. H. (2018). Eleştirel düşünme becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı , 427-440 . <https://doi.org/10.18092/ulikidince.439336>
- Günay, A. & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218.
- Gürpınar, A. C. , Emül, B. & Siyez, D. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *İBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 220-237. <https://doi.org/10.21733/ibad.852211>.
- Hall, C. M., Sharples, L., Mitchell, R., Macionis, N., & Cambourne, B. (Eds.). (2004). *Food tourism around the world*. Routledge. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=WGgABAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hall,+C.+M.,+Sharples,+L.,+Mitchell,+R.,+Macionis,+N.,+%26+Cambourne,+B.+\(Eds.\).+\(2004\).+Food+tourism+around+the+world.+Routledge.&ots=NSN53PRRCC&sig=EJ7aeCvdU1yycP42U1NkbrDiBQc&redir_esc=y#v=onepage&q=Hall%2C%20C.%20M.%2C%20Sharples%2C%20L.%2C%20Mitchell%2C%20R.%2C%20Macionis%2C%20N.%2C%20%26%20Cambourne%2C%20B.%20\(Eds.\).%20\(2004\).%20Food%20tourism%20around%20the%20world.%20Routledge.&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=WGgABAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hall,+C.+M.,+Sharples,+L.,+Mitchell,+R.,+Macionis,+N.,+%26+Cambourne,+B.+(Eds.).+(2004).+Food+tourism+around+the+world.+Routledge.&ots=NSN53PRRCC&sig=EJ7aeCvdU1yycP42U1NkbrDiBQc&redir_esc=y#v=onepage&q=Hall%2C%20C.%20M.%2C%20Sharples%2C%20L.%2C%20Mitchell%2C%20R.%2C%20Macionis%2C%20N.%2C%20%26%20Cambourne%2C%20B.%20(Eds.).%20(2004).%20Food%20tourism%20around%20the%20world.%20Routledge.&f=false)
- Harrington, R. J., & Ottenbacher, M. C. (2010). Culinary tourism—a case study of the gastronomic capital. *Journal of Culinary Science & Technology*, 8(1), 14–32. <https://doi.org/10.1080/15428052.2010.490765>
- Hegarty, J. A., & O'Mahony, G. B. (2001). Gastronomy: A phenomenon of cultural expressionism and an aesthetic for living. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 3-13.
- Hou, Z.-J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—china form: construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686–691.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 191-205.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
- Kılıçaslan, İ. (2023). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Danışmanlığını Almalarına Göre Kariyer Farkındalıklarının, Kariyer Streslerinin ve Kariyer Uyumlarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi: İstanbul.

- Küçükkömürler, S., Şırvan, N. B., & Sezgin, A. C. (2018). Dünyada ve Türkiye’de gastronomi turizmi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 78-85.
- Liu, X., Zhang, X., Dang, Y., & Gao, W. (2023). Career education skills and career adaptability among college students in China: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9), 780.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkinliğinin değerlendirilmesi* (Yayın No. 354785) [Yüksek Lisans Tezi], Ankara Üniversitesi.
- Öncü Glaue, Ş., (2021). Gastronomide coğrafi işaretli ürünler ve kültürel miras içinde (s. 33-49). (Akcan, T., Güçlütürk Baran, G., Özoğul, G., Ed.). *Gastronomide güncel eğilimler*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Özdemir, G. & Dülger Altın, D. (2019). Gastronomi kavramları ve gastronomi turizmi üzerine bir inceleme. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 1-14.
- Özden, K. & Sertel-berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği’nin (KSÖ) Türkçe’ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sio, K. P., Fraser, B., & Fredline, L. (2021). A contemporary systematic literature review of gastronomy tourism and destination image. *Tourism Recreation Research*, 1-17.
- Turak Kaplan, B. (2019). İnsan kaynaklarında mücadele ruhu: Kariyer uyum yetenekleri. *International Journal Of Social Humanities Sciences Research*, 6(38), 1566–1572. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1257>
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (2023). Erişim Tarihi: 26 Ağustos 2023. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- UNWTO (2023). *Tourism on track for full recovery as new data shows strong start to 2023*. Retrieved 26 August 2023 from: <https://www.unwto.org/news/tourism-on-track-for-full-recovery-as-new-data-shows-strong-start-to-2023#:~:text=Tourism%20has%20continued%20to%20show,pre%2Dpandemic%20numbers%20were%20recovered.>
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30.
- Zhuang, J., Jiang, Y., & Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 49(8), 1-11.

Extended Abstract

Gastronomy is a branch of science that has been taught since ancient times. For this reason, it is not an action that can be reduced to just eating. Gastronomy refers to the organised presentation of food and beverages in accordance with taste and hygiene conditions. The field of gastronomy, where visual presentation is as important as taste, will continue to be one of the star professions in the future as it is today. Therefore, the career perspectives of the students trained to work in this field are very important for the future of the field.

When the research findings are generally summarized, there is a significant negative relationship between the points of gastronomy students on the career adaptability scale and the points on the career stress scale. Women received significantly higher points than men on the career stress scale. In addition, according to the points obtained from the career stress scale, second-year students got significantly higher points than newly graduated students. These findings were discussed in our research in light of the findings in the literature. In addition, qualitative interviews, the other part of the research, were designed with these findings. The results of the qualitative interviews also coincide with the quantitative data of the research. The results obtained from the career adaptability sub-dimension scores of the quantitative research and the participant expressions obtained from qualitative interviews support each other. Participant expressions showed that factors such as working environment, socialisation problems, gender

discrimination and competitiveness can also affect stress. Students generally have career adaptability, but they also experience career stress.

The research aims to examine the relationship between career adaptability and career stress levels of students attending Gastronomy Department of Tourism Faculty of a state university in Antalya.

In line with the research purpose, qualitative and quantitative methods were both used.

The sample of the research consisted of students from the Gastronomy and Culinary Arts Department of the Faculty of Tourism of a state university in the center of Antalya, which is one of the faculties with the highest success ranking in the university placement exam conducted by the 'Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi' (ÖSYM). Antalya is one of the biggest tourism cities in Turkey. Therefore, the contribution of tourism faculties to the city is significant. Gastronomy is a field that supports city tourism and requires expertise in many fields. The quantitative dimension of the research was carried out with 64 participants and the qualitative dimension with 11 participants.

There are 4 data collection tools in the study. The first one is the demographic information form in which the demographic descriptive information of the participants is obtained. Secondly, the Career Stress Scale developed by Choi et al. (2011) and adapted into Turkish by Özden and Sertel-Berk (2017) was used. Thirdly, the Career Adjustment Scale developed by Savickas and Porfeli (2012) and adapted into Turkish by Kanten (2012) was used. In the quantitative dimension of the research, scales and demographic descriptive forms were used. In the qualitative dimension of the research, a semi-structured interview form was created in line with the literature and interviews were conducted with the participants.

Pearson's Correlation Coefficient, t-test, and ANOVA methods were used in the research's quantitative dimension. Descriptive, content, and thematic analysis methods were used in the qualitative dimension.

According to the research results, it was found that there was a negative, significant, high-level relationship between career adaptability and career stress. It has also been found that women's career stress is higher than men's. Another finding of the research is that the career stress levels of second-year students are significantly higher than those of new graduates. In the quantitative findings of the research, 6 main themes were obtained. These are named as the difficulty of working conditions, attractive aspects of the profession, profession and personality compatibility, academic education, career stress and career adaptability. The code with the highest frequency value in the theme of difficulty of working conditions is the conflict between the educated and the self-educated worker and not being able to spare time for development due to excessive workload. The code with the highest frequency value in the theme of attractive aspects of the profession is professional development and job security. The code with the highest frequency value in the theme of profession and personality compatibility is competence. In the theme of academic education, the code with the highest frequency value is the inadequacy of academic education in terms of professional life and education. In the theme of career adaptation, the code with the highest frequency value is making their own decisions, and in the theme of career stress, the code with the highest frequency value is not feeling pressure to find a job.

When the research findings are summarized, there is a significant negative relationship between the points of gastronomy students on the career adaptability scale and the points on the career stress scale. Women received significantly higher scores than men on the career stress scale. In addition, according to the points obtained from the career stress scale, second-year students received significantly higher scores than new graduates. These findings were discussed in our research in light of the findings in the literature. In addition, with these findings, the other part of the research, qualitative interviews, was designed. The results of the qualitative interviews also coincide with the quantitative data of the research. Career adaptability sub-dimensions and participant statements supported each other. In addition to coincide with the sub-dimensions of career stress, it has been observed that factors such as working environment, socialization problems, gender discrimination, and competitiveness may also be influential in stress. These findings have been discussed with the literature findings.

In addition, examining the research questions determined as a result of the findings obtained in the quantitative part of the research with in-depth interviews in the qualitative part provided a better understanding of the quantitative results. More in-depth data regarding the notions was obtained in parallel with the answers given to the survey questions. For example, among the main determinants of students' stress levels are the inability to maintain living standards in their professional lives, the existence of professional problems, the perceived risk factor in the occurrence of occupational diseases, negative aspects of the working environment, mobbing due to workload, not being able to spare time for personal development, communication and socialization problems, and competitiveness. Perceptions of unfair competitiveness and gender discrimination appear in this research as career stress factors created by professional life.

One of the interview data obtained in our research regarding career stress is related to education life. For example, the inability to maintain professional life and education together, the disadvantages of online education affecting perceived career processes, the inadequacy of education in practice, limited course diversity, and insufficient equipment are the factors affecting career stress.

Contrary to the general acceptance that the reinforcement of individuals' perceptions of job insecurity, especially in the field of tourism, due to seasonal working conditions and excess labor supply increases career stress levels, even

in the qualified workforce, this situation was not observed in gastronomy students in our research findings. This point is a situation that distinguishes gastronomy students from other tourism faculty students. In addition, students who will become professional workers in the tourism sector do not feel work pressure, and their perceived job security is high, providing advantages in terms of career stress and adaptability.