

Spor Yönetici Adaylarında Kariyer Planlama ile Liderlik Öz-Yeterliliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Münire COŞAR¹ , Soner ÇANKAYA¹ 

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi, Samsun, Türkiye

Araştırma Makalesi/Research Article-

DOI: 10.5281/zenodo.18097738

Gönderi Tarihi/ Received:

Kabul Tarihi/ Accepted:

Online Yayın Tarihi/ Published:

07.11.2025

20.12.2025

31.12.2025

Özet

Bu araştırmanın amacı, spor yönetici adaylarının kariyer planlama düzeyleri ile liderlik öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkenler bağlamında incelemektir. Araştırmanın evrenini 18 yaş ve üstü spor yöneticisi adayları, örneklemini ise, Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan 275 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Kariyer Planlama Ölçeği ile Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz – yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemek olması sebebi ile ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bulgular, cinsiyet ve aile gelir düzeyinin kariyer planlama ve liderlik öz-yeterliliği üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Bireysel sporla ilgilenen spor yönetici adaylarının “eğitimin yeterliliği” algılarının takım sporu ile ilgilenenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kariyer farkındalık eğitimi alan katılımcıların “seçimin doğruluğu” ve “eğitimin yeterliliği” boyutlarında daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Milli sporcu olan adayların kariyer planlama düzeyleri, milli sporcu olmayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksektir. Yaş değişkenine göre liderlik öz-yeterliliği düzeylerinde anlamlı farklılık görülürken, kariyer planlama düzeylerinde yaşa bağlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sınıf düzeyine göre yalnızca “kariyere yönelik inanç” boyutunda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları, liderlik öz-yeterliliği ile kariyer planlama arasında zayıf düzeyde ancak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi ise liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlama düzeyini anlamlı biçimde yordadığını göstermiştir. Sonuç olarak araştırma, spor yönetici adaylarının kariyer gelişim süreçlerinde liderlik öz-yeterliliğinin önemli bir psikososyal belirleyici olduğunu ortaya koymakta ve spor yönetimi eğitim programlarında liderlik gelişimi ile kariyer farkındalığını güçlendirmeye yönelik sistematik uygulamaların gerekliliğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer farkındalığı, öz-yeterlik, spor yönetimi

Examination of The Relationship Between Career Planning and Leadership Self-Efficacy Among Prospective Sports Managers

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between career planning levels and leadership self-efficacy of prospective sports managers within the context of various demographic variables. The population of the study consists of individuals aged 18 and above who are prospective sports managers, while the sample comprises 275 students enrolled in the Department of Sports Management. Data were collected using a personal information form, the Career Planning Scale, and the Leadership Self-Efficacy Scale. Because the study aims to examine the relationship between career planning and leadership self-efficacy among prospective sports managers, the relational survey model was employed as the research design. The findings indicate that gender and family income level do not create a statistically significant difference in career planning and leadership self-efficacy. It was found that prospective sports managers engaged in individual sports reported significantly higher perceptions of educational adequacy compared to those involved in team sports. Participants who had received career awareness training demonstrated higher scores in the dimensions of correctness of choice and educational adequacy. Moreover, prospective sports managers who were national athletes exhibited significantly higher levels of career planning than their non-national counterparts. While leadership self-efficacy levels differed significantly according to age, no age-related differences were observed in career planning levels. With respect to class level, a significant difference was identified only in the dimension of career-related belief. Correlation analysis revealed a weak but statistically significant positive relationship between leadership self-efficacy and career planning. Furthermore, regression analysis demonstrated that leadership self-efficacy significantly predicts career planning. In conclusion, the study highlights leadership self-efficacy as a critical psychosocial determinant in the career development processes of prospective sports managers and emphasizes the necessity of systematic interventions aimed at strengthening leadership development and career awareness within sports management education programs.

Keywords: Sports management, career awareness, self-efficacy.

Sorumlu Yazar/ Corresponded Author: Soner ÇANKAYA, E-posta/ e-mail: scanakaya@omu.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzün yoğun rekabet ortamı ve sürekli değişen örgütsel yapıları içerisinde bireylerin mesleki başarıya ulaşabilmesi yalnızca teknik bilgi ve mesleki becerilerle sınırlı değildir; bu başarı, bireyin kariyerini bilinçli biçimde planlama kapasitesi ile öz-yeterlik algısının gücü tarafından belirleyici biçimde şekillenmektedir (Lent, Brown, & Hackett, 2000; Bandura, 1997; Greenhaus, ve ark., 2009). Öz-yeterlik, bireyin karşılaştığı görevleri başarıyla yerine getirebilme konusundaki inancı olarak tanımlanmakta ve kariyerle ilgili karar verme süreçleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Bandura, 1997; Lent & Brown, 2013). Özellikle spor yönetimi gibi çok boyutlu, uygulama yoğun ve sürekli değişen bir sektörde kariyer yapmayı hedefleyen bireyler açısından, kariyer planlama bilinci ile liderlik öz-yeterliliği, profesyonel gelişimin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır (Chelladurai & Kim, 2022; Doherty, 2013; Cunningham & Peachey, 2019). Spor yöneticileri yalnızca teknik bilgiye değil, aynı zamanda insan yönetimi, karar verme, kriz yönetimi ve liderlik yetkinliklerine de sahip olmak zorundadır; bu durum, öz-yeterlik algısının mesleki performans üzerindeki kritik rolünü daha da belirgin hale getirmektedir (Fletcher & Arnold, 2011; Wagstaff, 2016). Kariyer kavramı, bireyin yaşamı boyunca edindiği deneyimlerin, rollerin ve gelişim süreçlerinin bütününe ifade eden dinamik ve süreklilik gösteren bir gelişim süreci olarak ele alınmaktadır (Greenhaus ve ark., 2009; Super, 1990; Savickas, 2013). Bu sürecin bilinçli ve sistematik biçimde yönetilmesi, bireyin yalnızca mesleki doyumunu artırmakla kalmamakta; aynı zamanda örgütsel bağlılık, performans ve toplumsal katkı düzeyini de anlamlı biçimde güçlendirmektedir (Hall, 2002; Hirschi, 2011; Lent & Brown, 2013).

Spor yöneticisi adayları, üniversite eğitimleri süresince yalnızca kuramsal bilgi edinmekle kalmamakta; aynı zamanda uygulamalı dersler, stajlar, saha deneyimleri ve yoğun sosyal etkileşim süreçleri aracılığıyla mesleki yeterliliklerini çok yönlü biçimde geliştirmektedirler (Chelladurai & Kim, 2022; Doherty, 2013; Cunningham, 2019). Bu bütüncül eğitim süreci, bireylerin kariyer hedeflerini erken dönemde yapılandırmaları, mesleki kimlik geliştirmeleri ve kişisel güçlü yönlerini fark etmeleri açısından belirleyici bir rol üstlenmektedir (Savickas, 2013; Hirschi, 2011).

Nitekim güncel araştırmalar, üniversite yıllarında yürütülen sistematik ve bilinçli kariyer planlama süreçlerinin, mezuniyet sonrası iş doyumunu, mesleki bağlılık ve kariyer başarısı ile anlamlı ve pozitif ilişkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır (Lent & Brown, 2013; Koen ve ark., 2012). Bu süreçte bireyin kariyer hedeflerine ulaşabilmesinde belirleyici olan temel

değişkenlerden biri ise, kendi yetkinliklerine ilişkin algısı, yani öz-yeterlik düzeyidir (Bandura, 1997; Lent, Brown, & Hackett, 2000).

Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilme ve karşılaştığı zorluklarla etkili biçimde baş edebilme kapasitesine duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Bu inanç sistemi, bireyin doğrudan yaşadığı başarı deneyimleri, sosyal modeller yoluyla edindiği dolaylı deneyimler, çevresinden aldığı sözel geri bildirimler ve bireyin psikolojik-duygusal durumu gibi çoklu kaynaklar tarafından şekillendirilmektedir (Bandura, 1997; Usher & Pajares, 2008; Lent & Brown, 2013). Yüksek öz-yeterliğe sahip bireylerin, belirsizlik ve stres altında daha dayanıklı oldukları, içsel motivasyonlarını daha güçlü biçimde korudukları ve performanslarını geliştirmeye yönelik daha kararlı davranış örüntüleri sergiledikleri çok sayıda ampirik çalışma tarafından ortaya konmuştur (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge & Bono, 2001; Chen ve ark., 2001). Bu bağlamda liderlik öz-yeterliği, bireyin liderlik rolünü etkili biçimde yerine getirebilme konusundaki kendine güvenini yansıtan, öz-yeterliğin bağlamsal ve işlevsel bir alt türü olarak tanımlanmaktadır (Paglis & Green, 2002; Hannah ve ark., 2008; Ng ve ark., 2008). Liderlik öz-yeterliği; bireyin bir grubu yönlendirme, ortak hedefler doğrultusunda motive etme, değişim süreçlerini yönetme, etkili iletişim kurma ve problem çözme gibi çok boyutlu liderlik yetkinliklerine ilişkin algısını kapsamaktadır (McCormick ve ark., 2002; Bobbio & Manganelli, 2009).

Spor yöneticiliği bağlamında bu yetkinlikler, yalnızca sportif organizasyonların planlanması ve yürütülmesinde değil; aynı zamanda kriz yönetimi, takım koordinasyonu, paydaş ilişkileri ve örgütsel dönüşüm süreçlerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır (Chelladurai & Kim, 2022; Wagstaff, 2016; Fletcher & Arnold, 2011). Spor örgütlerinin yüksek belirsizlik ve yoğun baskı altında faaliyet göstermesi, liderlik öz-yeterliğinin spor yöneticilerinin performansı üzerindeki etkisini daha da kritik hale getirmektedir (Güneş & Kılıç, 2024; Cunningham, 2019).

Literatür, liderlik öz-yeterliği ile kariyer planlama arasında karşılıklı ve güçlendirici bir ilişki bulunduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır (Lent & Brown, 2013; Paglis, 2010). Kariyer hedeflerini net biçimde tanımlayabilen, bu hedeflere ulaşmak için stratejik planlama yapabilen ve liderlik yetkinliklerine güven duyan bireylerin hem etkili çalışanlar hem de geleceğin liderleri olarak daha yüksek performans sergiledikleri görülmektedir (Stajkovic & Luthans, 1998; Paglis, 2010; Judge & Bono, 2001). Bu doğrultuda, liderlik öz-yeterliğini yüksek düzeyde algılayan

bireylerin motivasyonlarının daha güçlü olduğu, takım çalışmasına daha fazla katkı sundukları ve değişim süreçlerinde daha etkin roller üstlendikleri çok sayıda ampirik çalışma tarafından desteklenmektedir (Hannah ve ark., 2008; Machida & Schaubroeck, 2011; Güneş & Kılıç, 2024).

Bu çalışma, spor yöneticisi adaylarının kariyer planlamaya yönelik tutumları ile liderlik öz-yeterliliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Böylece hem bireysel kariyer gelişimi açısından hem de spor sektöründe sürdürülebilir ve nitelikli lider kadrolarının yetiştirilmesi bağlamında önemli bilimsel veriler sunulması hedeflenmektedir.

YÖNTEM

Araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi sosyal ve beşeri bilimler araştırmaları etik kurulu 28.03.2025 tarih ve 2025-317 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı, spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz – yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemek olması sebebi ile ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasında korelasyon n varlığını belirlemeyi amaçlayan bir tarama yaklaşımıdır (Karasar 2005).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 18 yaş ve üstü spor yönetici adayları örneklem grubunu ise 2024/2025 eğitim öğretim yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan ve 18 yaş ve üstü öğrenciler arasından tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş 275 birey oluşturmaktadır. Örneklem hacmi için literatürde çeşitli pratik kurallar vardır. Bunlardan biri ‘ölçek çalışmalarında örneklem hacmi her ölçek maddesinin minimum 5 katı olmalıdır (Tavşancıl, 2014) önerisi dikkate alınmıştır. Çalışmada Kariyer Planlama Ölçeği 23 madde, Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği 19 madde olması sebebi ile toplam 42 madde kullanılacak olup, $42 \times 5 = 210$ bireye ihtiyaç vardır. Ancak, olası problemlerle (eksik form doldurma, çalışmayı yarıda bırakma, düzensiz doldurma vb) karşılaşılmaması ihtimaline karşılık 275 bireye ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve Yavuz Eroğlu & Eroğlu (2020) tarafından geliştirilen Kariyer Planlama Ölçeği ile Türk

kültürüne uyarlaması Cansoy ve Polatcan (2018) tarafından yapılmış olan Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi form soruları yaş, cinsiyet, gelir durumu, sınıf, spor türü, kariyer farkındalığı seminer, milli sporcu durumu sorularından oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan Kariyer Planlama Ölçeği 5 alt boyut (Kariyer Farkındalığı, Mesleki Farkındalık, Kariyere Yönelik İnanç, Seçimin Doğruluğu, Eğitimin Yeterliliği) ve 23 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi yapısında olan envanter (1) Tamamen Katılıyorum” ve (5) “Hiç Katılmıyorum” biçiminde anlaşılmaktadır. Envanterden elde edilebilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100’dür. Spor Yönetici Adaylarının liderlik özelliklerini değerlendirmeye yönelik geliştirilen Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği 7’li likert tipinde (1 - Kesinlikle Katılmıyorum,...., 7-Kesinlikle Katılıyorum) ve 19 maddeden oluşmakta olup tek faktörlü yapı göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırma grubunu oluşturan spor yönetici adaylarına anket soruları uygulanmadan önce araştırma amacı açıklanarak dikkat edilecek unsurlar hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Araştırma anketleri 05-25 Nisan 2025 tarihleri arasında Google formlar üzerinden gönüllü katılım esas alınarak uygulanmış ve veriler online şekilde toplanmıştır.

Veri Analizi

Araştırmaya katılan bireylerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların iç tutarlılığını kontrol etmek amacı ile güvenirlik kat sayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

Ölçek	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
Kariyer Planlama Ölçeği	0,940	Yüksek Düzeyde Güvenilir
Kariyer Farkındalığı	0,890	Yüksek Düzeyde Güvenilir
Mesleki Farkındalık	0,782	Orta Düzeyde Güvenilir
Kariyere Yönelik İnanç	0,868	Yüksek Düzeyde Güvenilir
Seçimin Doğruluğu	0,739	Orta Düzeyde Güvenilir
Eğitimin Yeterliliği	0,687	Orta Düzeyde Güvenilir
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	0,977	Yüksek Düzeyde Güvenilir

Araştırmada katılımcılar tarafından “Kariyer Planlama Ölçeği” ve “Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği” tüm ve alt boyut maddelerine verilen cevapların iç tutarlılığı yüksek ve orta düzeyde güvenilir bulunmuştur. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde ilk olarak normallik var sayımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir ($P>0,05$). Çalışmada, ölçek toplam ve alt boyut toplam puanlarının cinsiyet, spor türü, kariyer farkındalık eğitim/seminer alma durumu (KFE) ve milli sporcu durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği Student t test; yaş,

sınıf ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Ayrıca Kariyer Planlama ölçeği ve Liderlik Öz-Yeterliliği ölçeği toplam puanları arası ilişki Pearson korelasyon katsayısı, ilişkinin denklemi ise regresyon analizi ile belirlenmiştir. Tüm istatistiksel hesaplamalarda SPSS 22.0 V. İstatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma bulguları, n(%), ortalama, standart sapma değerleri olarak verilmiş olup, bulgular $p<0,05$ düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada 18 yaş ve üzeri spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	n	%	Spor Türü	n	%
Kadın	120	43,6	Bireysel	151	54,9
Erkek	155	56,4	Takım	124	45,1
Toplam	275	100,0	Toplam	275	100,0
KFE*	n	%	Milli Sporcu	n	%
Evet	96	34,9	Evet	28	10,2
Hayır	179	65,1	Hayır	247	89,8
Toplam	275	100,0	Toplam	275	100,0
Yaş (yıl)	n	%	Sınıf	n	%
18-19	63	22,9	1.sınıf	92	33,5
20-21	82	29,8	2.sınıf	74	26,9
22-23	65	23,6	3.sınıf	65	23,6
24 ve üzeri	65	23,6	4.sınıf	44	16,0
Toplam	275	100,0	Toplam	275	100,0
Gelir Durumu	n	%			
Düşük (Gelir<Gider)	40	14,5			
Orta (Gelir=Gider)	208	75,6			
Yüksek (Gelir>Gider)	27	9,8			
Toplam	275	100,0			

*KFE: Kariyer Farkındalık Eğitimi ve Semineri aldınız mı?

Araştırmaya katılan 275 spor yönetici adayının %56,4’ü erkek, %54,9’u bireysel sporlarla ve %45,1’i ise takım sporlarıyla ilgilendiği görülmektedir. Katılımcıların %10,2’si milli sporcu, %29,8’i 20–21 yaş aralığında, %33,5’i 1. sınıf öğrencisidir. Aile gelir düzeyi açısından ise katılımcıların çoğunluğunun (%75,6) gelir-gider dengesinin eşit olduğu görülmektedir. Katılımcıların %34,9’u kariyer farkındalık eğitimi veya semineri aldığını belirtmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	t-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	Kadın	120	90,52	12,78	-0,594	0,553
	Erkek	155	91,43	12,59		
Kariyer Farkındalığı	Kadın	120	36,38	5,35	-0,376	0,707
	Erkek	155	36,61	5,08		
Mesleki Farkındalık	Kadın	120	15,94	2,52	-1,135	0,257
	Erkek	155	16,27	2,28		
Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	120	16,45	2,61	0,461	0,645
	Erkek	155	16,30	2,63		
Seçimin Doğruluğu	Kadın	120	11,56	2,00	-0,344	0,731
	Erkek	155	11,65	2,14		
Eğitimin Yeterliliği	Kadın	120	10,19	2,70	-1,294	0,197
	Erkek	155	10,60	2,52		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	Kadın	120	100,68	23,88	0,508	0,612
	Erkek	155	99,10	26,86		

Araştırmada kadın ve erkek spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin (spor yönetici adaylarının) kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0,05$; Tablo 3).

Tablo 4. Spor türüne göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Spor türü	n	Ortalama	SS	t-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	Bireysel	151	92,05	12,31	1,468	0,143
	Takım	124	89,80	13,01		
Kariyer Farkındalığı	Bireysel	151	36,86	5,06	1,242	0,215
	Takım	124	36,08	5,34		
Mesleki Farkındalık	Bireysel	151	16,24	2,36	0,852	0,395
	Takım	124	15,99	2,42		
Kariyere Yönelik İnanç	Bireysel	151	16,44	2,64	0,488	0,626
	Takım	124	16,28	2,60		
Seçimin Doğruluğu	Bireysel	151	11,79	2,01	1,658	0,098
	Takım	124	11,38	2,14		
Eğitimin Yeterliliği	Bireysel	151	10,72	2,52	2,078	0,039
	Takım	124	10,06	2,66		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	Bireysel	151	100,82	26,30	0,736	0,463
	Takım	124	98,54	24,69		

Araştırmada bireysel ve takım sporu ile ilgilendiğini beyan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin (spor yönetici adaylarının) kariyer planlama (eğitimin yeterliliği alt boyutu) ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0,05$; Tablo 4). Spor türüne göre yalnızca “Eğitimin Yeterliliği” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir ($p=0,039$). Bireysel sporlarla ilgilenen adayların puanları takım sporcularına kıyasla daha yüksektir.

Tablo 5. Kariyer farkındalık eğitimi (KFE) alma durumuna göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	KFE	n	Ortalama	SS	t-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	Evet	96	92,60	13,54	1,511	0,132
	Hayır	179	90,19	12,12		
Kariyer Farkındalığı	Evet	96	37,00	5,62	1,149	0,251
	Hayır	179	36,25	4,94		
Mesleki Farkındalık	Evet	96	16,41	2,45	1,422	0,156
	Hayır	179	15,98	2,34		
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	96	16,28	2,91	-0,399	0,690
	Hayır	179	16,41	2,45		
Seçimin Doğruluğu	Evet	96	12,02	2,03	2,442	0,015
	Hayır	179	11,39	2,07		
Eğitimin Yeterliliği	Evet	96	10,90	2,46	2,231	0,027
	Hayır	179	10,17	2,64		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	Evet	96	102,13	24,07	1,108	0,269
	Hayır	179	98,54	26,31		

Araştırmada kariyer farkındalık eğitimi veya semineri alan ve almayan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin (spor yönetici adaylarının) kariyer planlama (seçimin doğruluğu alt boyutu) ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0,05$; Tablo 5). Kariyer farkındalık eğitimi alan spor yönetici adaylarının “Seçimin Doğruluğu” ($p=0,015$) ve “Eğitimin Yeterliliği” ($p=0,027$) puanları anlamlı biçimde daha yüksektir.

Tablo 6. Milli sporcu olma durumuna göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Milli sporcu	n	Ortalama	SS	t-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	Evet	28	96,89	11,14	2,612	0,010
	Hayır	247	90,37	12,67		
Kariyer Farkındalığı	Evet	28	38,50	4,77	2,156	0,032
	Hayır	247	36,28	5,20		
Mesleki Farkındalık	Evet	28	17,04	2,05	2,139	0,033
	Hayır	247	16,02	2,40		
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	28	17,07	1,86	1,506	0,133
	Hayır	247	16,29	2,68		
Seçimin Doğruluğu	Evet	28	12,50	2,05	2,424	0,016
	Hayır	247	11,51	2,06		
Eğitimin Yeterliliği	Evet	28	11,79	2,45	2,971	0,003
	Hayır	247	10,27	2,57		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	Evet	28	98,57	27,93	-0,266	0,790
	Hayır	247	99,93	25,34		

Milli sporcu olan spor yönetici adayların kariyer planlama puanları ve tüm alt boyutları (Kariyere Yönelik İnanç hariç) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,05$). Ancak liderlik öz-yeterliliği açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır ($P>0,05$; Tablo 6).

Tablo 7. Yaş gruplarına göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş aralığı (yıl)	n	Ortalama	SS	F-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	18-19	63	91,02	9,71	0,946	0,419
	20-21	82	92,65	14,57		
	22-23	65	89,11	11,94		
	24 ve üzeri	65	90,94	13,29		
Kariyer Farkındalığı	18-19	63	36,60	4,41	1,150	0,329
	20-21	82	37,09	5,87		
	22-23	65	35,52	4,76		
	24 ve üzeri	65	36,68	5,37		
Mesleki Farkındalık	18-19	63	16,05	1,90	0,858	0,463
	20-21	82	16,48	2,69		
	22-23	65	15,92	2,36		
	24 ve üzeri	65	15,97	2,43		
Kariyere Yönelik İnanç	18-19	63	16,56	2,14	1,022	0,383
	20-21	82	16,66	2,86		
	22-23	65	15,97	2,23		
	24 ve üzeri	65	16,22	3,03		
Seçimin Doğruluğu	18-19	63	11,73	1,82	0,390	0,760
	20-21	82	11,73	2,25		
	22-23	65	11,42	1,84		
	24 ve üzeri	65	11,52	2,31		
Eğitimin Yeterliliği	18-19	63	10,08	2,10	0,788	0,501
	20-21	82	10,70	2,80		
	22-23	65	10,28	2,81		
	24 ve üzeri	65	10,55	2,57		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	18-19	63	89,29b	27,09	5,863	0,001
	20-21	82	103,55a	23,66		
	22-23	65	98,75ab	23,79		
	24 ve üzeri	65	106,28a	25,35		

Araştırmada, spor yönetici adaylarının yaş gruplarına göre kariyer planlama düzeyleri değişmezken ($p>0,05$), liderlik öz-yeterliliği açısından anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,001$). 20–21 yaş ve 24 yaş üzeri gruplar, 18–19 yaş grubuna kıyasla daha yüksek liderlik öz-yeterliliğine sahiptir (Tablo 7).

Tablo 8. Okuduğu sınıf düzeyine göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Sınıf	n	Ortalama	SS	F-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	1.sınıf	92	91,62	10,58	0,735	0,532
	2.sınıf	74	92,26	12,26		
	3.sınıf	65	90,06	14,45		
	4.sınıf	44	89,18	14,49		
Kariyer Farkındalığı	1.sınıf	92	36,76	4,48	0,596	0,618
	2.sınıf	74	36,93	5,04		
	3.sınıf	65	36,12	5,75		
	4.sınıf	44	35,84	5,98		
Mesleki Farkındalık	1.sınıf	92	16,02	2,25	0,534	0,659
	2.sınıf	74	16,31	2,40		
	3.sınıf	65	16,28	2,69		
	4.sınıf	44	15,82	2,19		
Kariyere Yönelik İnanç	1.sınıf	92	16,71ab	2,12	4,967	0,002
	2.sınıf	74	17,00a	2,35		
	3.sınıf	65	15,75b	2,63		
	4.sınıf	44	15,50b	3,49		
Seçimin Doğruluğu	1.sınıf	92	11,75	1,71	0,811	0,488
	2.sınıf	74	11,78	2,08		
	3.sınıf	65	11,35	2,28		
	4.sınıf	44	11,39	2,43		
Eğitimin Yeterliliği	1.sınıf	92	10,38	2,56	0,296	0,828
	2.sınıf	74	10,23	2,76		
	3.sınıf	65	10,55	2,74		
	4.sınıf	44	10,64	2,22		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	1.sınıf	92	94,29	27,14	2,371	0,071
	2.sınıf	74	104,12	26,11		
	3.sınıf	65	100,72	24,29		
	4.sınıf	44	102,64	21,55		

Araştırmada spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin (spor yönetici adaylarının) okudukları sınıf düzeyine göre kariyer planlama (kariyere yönelik inanç alt boyutu hariç) ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0,05$; Tablo 8). 2. sınıf öğrencilerinin puanları 3. ve 4. sınıflardan kariyere yönelik inanç puanı daha yüksektir ($P=0,002$).

Tablo 9. Gelir düzeyine göre spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Aile Gelir Düzeyi	n	Ortalama	SS	F-değeri	P-değeri
Kariyer Planlama Ölçeği	Düşük (gelir<gider)	40	88,35	14,99	1,641	0,196
	Orta (gelir=gider)	208	91,17	11,73		
	Yüksek (gelir>gider)	27	93,96	15,39		
Kariyer Farkındalığı	Düşük (gelir<gider)	40	35,65	5,83	1,731	0,179
	Orta (gelir=gider)	208	36,48	4,88		
	Yüksek (gelir>gider)	27	38,04	6,31		
Mesleki Farkındalık	Düşük (gelir<gider)	40	15,73	2,79	0,883	0,415
	Orta (gelir=gider)	208	16,16	2,24		
	Yüksek (gelir>gider)	27	16,48	2,83		
Kariyere Yönelik İnanç	Düşük (gelir<gider)	40	16,10	3,12	1,220	0,297
	Orta (gelir=gider)	208	16,33	2,46		
	Yüksek (gelir>gider)	27	17,07	2,95		
Seçimin Doğruluğu	Düşük (gelir<gider)	40	11,05	2,51	1,716	0,182
	Orta (gelir=gider)	208	11,71	1,89		
	Yüksek (gelir>gider)	27	11,63	2,62		
Eğitimin Yeterliliği	Düşük (gelir<gider)	40	9,83	3,10	1,344	0,263
	Orta (gelir=gider)	208	10,50	2,45		
	Yüksek (gelir>gider)	27	10,74	2,89		
Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği	Düşük (gelir<gider)	40	96,53	29,27	0,387	0,679
	Orta (gelir=gider)	208	100,28	24,37		
	Yüksek (gelir>gider)	27	100,89	29,24		

Araştırmada spor yönetici adaylarının algıladıkları aylık aile gelir düzeyine göre kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0,05$; Tablo 9).

Tablo 10. Spor yönetici adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiler

Ölçekler ve alt boyutları		KPÖ	KF	MF	KYİ	SD	ED
Liderlik	Öz- r-değeri	0,263	0,280	0,266	0,336	0,122	0,043
Yeterliliği	p-değeri	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,044	0,479

KPÖ: Kariyer Planlama, KF: Kariyer Farkındalığı, MF: Mesleki Farkındalık, KYİ: Kariyere Yönelik İnanç, SD: Seçimin Doğruluğu, EY: Eğitimin Yeterliliği

Kariyer planlama toplam puanı ile liderlik öz-yeterliliği arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,263$; $p<0,001$). Benzer biçimde kariyer planlamanın tüm alt boyutları ile liderlik öz-yeterliliği arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($P<0,05$; Tablo 10).

Tablo 11. Spor yönetici adaylarının liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin kariyer planlama düzeyleri üzerine etkisini gösteren regresyon analiz sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Tahminin Standart Hatası	
	.263 ^a	0.069	0.066	12.235	
	SD	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	1	3041.9	3041.9	20,32	<0.001
Hata	273	40868.8	149.7		
Toplam	274	43910.7			
	B	S. Hata	Beta	t	P
Sabit	78.027	2.978		26.201	<0.001
Liderlik Öz-Yeterliliği	0.130	0.029	0.263	4.508	<0.001

a. Bağımlı değişken: Kariyer Planlama; b. Tahminleyiciler: (Sabit), Liderlik Öz-Yeterliliği

Regresyon analizi sonucunda liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlamayı anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir ($\beta=0,263$; $p<0,001$). Model toplam varyansın %6,9'unu açıklamaktadır ($R^2=0,069$). Bu durum, kariyer planlama davranışlarının sadece liderlik öz-yeterliliği ile açıklanamayacağını; kişisel değerler, çevresel faktörler, fırsatlar ve destek sistemleri gibi başka değişkenlerin de etkili olabileceğini düşündürmektedir. Regresyon katsayısı değerlendirildiğinde, liderlik öz-yeterlilik puanındaki bir birimlik artışın, kariyer planlama puanında 0.130 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir ($B = 0.130$, $\beta = 0.263$, $t = 4.508$, $p < .001$). Bu durum, liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlamayı pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Bu bulgu, liderlik becerilerine yönelik yüksek öz-yeterliliğe sahip bireylerin, kariyer hedeflerini daha net belirleyebildiklerini, bu hedeflere ulaşmak için daha planlı ve motive hareket ettiklerini göstermektedir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri çeşitli demografik ve eğitsel değişkenler bağlamında incelenmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan Kariyer Planlama Ölçeği ve Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeğinin iç tutarlılık katsayılarının yüksek ve orta düzeylerde bulunması, elde edilen bulguların psikometrik açıdan güvenilir olduğunu göstermektedir. Özellikle Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeği için elde edilen $\alpha = 0,977$ değeri, ölçüm aracının örneklem üzerinde son derece tutarlı sonuçlar verdiğini ortaya

koymaktadır. Bu durum, sonraki analizlerde elde edilen sonuçların yorumlanabilirliğini ve bilimsel geçerliliğini güçlendirmektedir.

Araştırma grubunun demografik yapısı incelendiğinde, örneklemin spor yöneticiliği bölümü öğrencilerini cinsiyet, spor türü, yaş, sınıf, milli sporcu olma durumu, gelir düzeyi ve kariyer farkındalık eğitimi alma gibi değişkenler açısından dengeli biçimde temsil ettiği görülmektedir. Katılımcıların büyük bölümünün üniversite öğreniminin erken ve orta evrelerinde yer alması, kariyer gelişiminin biçimlenmekte olduğu bir dönemde ölçüm yapılmış olmasını sağlamış; bu durum araştırmanın kariyer planlama ve liderlik öz-yeterliliği ilişkisini incelemesi açısından metodolojik bir avantaj oluşturmuştur.

Tablo 3’te spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($P>0,05$). Bu bulgu Demirci ve ark. (2023) ile Yılmaz ve Caz (2022)’ın bulguları ile örtüşmektedir. Bu sonuç, spor yönetimi eğitiminin kadın ve erkek öğrenciler üzerinde benzer mesleki gelişim etkileri oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kariyer gelişiminin cinsiyetten çok bireyin öğrenme deneyimleri ve eğitim ortamı tarafından şekillendiğini savunan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile uyumludur (Lent & Brown, 2013). Benzer biçimde liderlik öz-yeterliliğinin de biyolojik cinsiyetten ziyade deneyim ve öğrenme süreçleriyle geliştiği belirtilmektedir (Hannah ve ark., 2008; Paglis, 2010; Güneş & Kılıç, 2024). Spor yöneticilerinin liderlik tarzlarının örgütsel performans ve karar süreçlerini etkilediği Türkiye örneklemelerinde de belirtilmiştir (Uslu & Çavuşoğlu, 2021). Spor yönetimi bağlamında da liderlik yeterliliğinin temel belirleyicisinin yetkinlik ve öz-yeterlik olduğu vurgulanmaktadır (Chelladurai & Kim, 2022). Bu sonuç, spor yönetimi alanında kadın ve erkek adayların liderlik potansiyellerinin eş düzeyde olduğunu ve eğitim sürecinin bu yeterlilikleri dengeli biçimde geliştirdiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin, genel olarak ilgilenilen spor türüne göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($P>0,05$; Tablo 4). Bu sonuç, bireysel ya da takım sporu geçmişine sahip olmanın kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlik algıları üzerinde belirleyici bir etki oluşturmadığını ortaya koymaktadır. Ancak kariyer planlamanın “Eğitimin Yeterliliği” alt boyutunda bireysel sporlarla ilgilenen adaylar lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,039$). Bu bulgu, bireysel spor geçmişine sahip adayların, mesleki gelişimlerini daha çok

bireysel sorumluluk, öz-disiplin ve kişisel performans değerlendirmesi üzerinden yapılandırılmalarıyla açıklanabilir. Nitekim bireysel sporcuların öz-düzenleme, sorumluluk alma ve öğrenme süreçlerine daha yüksek bireysel yatırım yaptıkları literatürde vurgulanmaktadır (Zimmerman, 2008; Jonker ve ark., 2011). Öte yandan liderlik öz-yeterliliği açısından spor türüne dayalı anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmaması, liderlik algısının spor branşından ziyade eğitimsel ve deneyimsel faktörler tarafından şekillendiğini göstermektedir. Bu sonuç, liderlik gelişiminin bireyin öğrenme yaşantıları ve mesleki deneyimleriyle biçimlendiğini vurgulayan çağdaş liderlik literatürü ile uyumludur (Hannah ve ark., 2008; Lent & Brown, 2013).

Araştırmada kariyer farkındalık eğitimi alan ve almayan spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama toplam puanı ve liderlik öz-yeterlilik düzeyleri arasında genel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($P>0,05$; Tablo 5). Bununla birlikte, kariyer planlamanın “Seçimin Doğruluğu” ve “Eğitimin Yeterliliği” alt boyutlarında, kariyer farkındalık eğitimi alan adaylar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu bulgu Yılmaz, & Caz (2022)’ın bulgusu ile örtüşmektedir. Yılmaz ve Caz (2022) yapmış olduğu çalışmada SBF öğrencilerinin kariyer kariyer planlama düzeylerindeki farklılığın bu eğitimlere/panellere katılan öğrenciler lehine çıktığı görülmüştür. Bu bulgu, kariyer farkındalık programlarının bireylerin özellikle meslek seçimlerine ilişkin güven algısını ve aldıkları eğitimin yeterliliğine yönelik değerlendirmelerini güçlendirdiğini göstermektedir. Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar, spor yöneticilerinin liderlik davranışlarının mesleki yeterlilik algılarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Türkmen & Eroğlu, 2019). Literatürde kariyer eğitimi ve yönlendirme programlarının, bireylerin kariyer kararlarına yönelik belirsizliklerini azalttığı ve kariyer doyumunu artırdığı vurgulanmaktadır (Lent & Brown, 2013; Hirschi, 2012). Benzer şekilde Koen ve ark., (2012), yapılandırılmış kariyer eğitimlerinin bireylerin kariyer hedeflerini daha bilinçli biçimde oluşturmaya katkı sağladığını belirtmektedir. Liderlik öz-yeterliliği açısından anlamlı farkın ortaya çıkmamış olması ise, liderlik öz-yeterliliğinin kısa süreli eğitim müdahalelerinden ziyade uzun dönemli öğrenme yaşantıları, uygulamalı deneyimler ve örgütsel etkileşim süreçleriyle geliştiğini göstermektedir (Hannah ve ark., 2008; Paglis, 2010). Bu durum, kariyer farkındalık eğitimlerinin özellikle bilişsel kariyer değerlendirmeleri üzerinde etkili olduğunu, ancak liderlik öz-yeterliliği gibi daha derin psikososyal yapılar için daha uzun süreli ve uygulama temelli gelişim süreçlerine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, milli sporcu olan spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama toplam puanı ile kariyer planlamaya ilişkin tüm alt boyutlarda (Kariyere Yönelik İnanç hariç) anlamlı biçimde daha yüksek değerlere sahip olduğunu göstermektedir ($p<0,05$; Tablo 6). Buna karşın, liderlik öz-yeterliliği açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($P>0,05$). Demirci ve ark. (2023) “*Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve İş Bulma Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*” isimli çalışmasında öğrencilerin milli sporcu olma durumuna göre kariyer planlaması düzeyleri arasında bir farklılık tespit etmediklerini bildirmişlerdir. Bu sonuç, milli sporcu geçmişinin bireylerin kariyer gelişimi üzerinde güçlü bir yapılandırıcı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Üst düzey spor deneyimi, bireylerde erken yaşta hedef belirleme, uzun vadeli planlama, disiplin ve performans sorumluluğu gibi kariyerle doğrudan ilişkili becerilerin gelişmesini desteklemektedir (Gould & Maynard, 2009; Wylleman & Lavallee, 2004). Bu özellikler, milli sporcuların kariyer planlama süreçlerini daha bilinçli ve yapılandırılmış biçimde yürütmelerini açıklamaktadır. Öte yandan, milli sporcu olmanın liderlik öz-yeterliliği üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaması, liderlik öz-yeterliliğinin yalnızca sportif başarıya değil; eğitim, örgütsel deneyim ve liderlik öğrenme süreçlerine dayalı olarak geliştiğini göstermektedir (Hannah ve ark., 2008; Paglis, 2010). Bu durum, sporculuk başarısı ile yönetsel liderlik yeterliliğinin doğrudan ve otomatik biçimde örtüşmediğini ortaya koymaktadır.

Spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı biçimde değişmediğini, buna karşın liderlik öz-yeterliliği açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır ($p=0,001$; Tablo 7). Özellikle 20–21 yaş ve 24 yaş ve üzeri grupların liderlik öz-yeterlilik düzeyleri, 18–19 yaş grubuna kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu bulgu, liderlik öz-yeterliliğinin yaşla birlikte artan yaşam deneyimi, akademik olgunluk ve sosyal etkileşim kapasitesi ile birlikte geliştiğini göstermektedir. Bandura’nın (1997) öz-yeterlik kuramı, bireyin yeterlik algısının en güçlü biçimde doğrudan deneyimler yoluyla şekillendiğini vurgulamaktadır. Üniversite yaşamının ilerleyen yıllarında artan uygulamalı dersler, saha deneyimleri ve örgütsel etkileşim fırsatları, spor yöneticisi adaylarının liderlik öz-yeterliklerini güçlendiren temel kaynaklar olarak değerlendirilebilir (Hannah ve ark., 2008; Lent & Brown, 2013). Kariyer planlama düzeylerinin yaşa göre değişmemesi ise, kariyer farkındalığının üniversiteye girişten itibaren erken dönemde biçimlendiğini ve sonraki yıllarda daha çok içerik açısından derinleştiğini, ancak genel düzeyde benzer kaldığını düşündürmektedir (Savickas, 2013; Hirschi, 2012).

Araştırma bulguları, spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama toplam puanı ve liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin, genel olarak okudukları sınıf düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($P>0,05$; Tablo 8). Bununla birlikte kariyer planlamanın “Kariyere Yönelik İnanç” alt boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkmış; 2. sınıf öğrencilerinin puanları, 3. ve 4. sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek bulunmuştur ($p=0,002$). Bu bulgu, öğrencilerin üniversite yaşamının erken dönemlerinde mesleğe yönelik beklenti ve inançlarının daha yüksek düzeyde olduğunu, ilerleyen sınıf düzeylerinde ise bu algının daha gerçekçi ve temkinli bir yapıya dönüştüğünü düşündürmektedir. Kariyer gelişimi literatürü, üniversite sürecinde bireylerin kariyer hedeflerini önce idealist, ardından deneyime dayalı daha gerçekçi biçimde yapılandırdıklarını ortaya koymaktadır (Savickas, 2013; Hirschi, 2012). Liderlik öz-yeterliliği açısından sınıf düzeyine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmaması ise, liderlik algısının yalnızca akademik sınıf ilerlemesiyle değil; uygulamalı deneyimler, sosyal etkileşimler ve bireysel öğrenme yaşantılarıyla geliştiğini göstermektedir (Hannah ve ark., 2008; Lent & Brown, 2013).

Spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin, algılanan aile gelir düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($P>0,05$; Tablo 9). Bu sonuç, kariyer gelişimi ve liderlik algısının sosyoekonomik koşullardan çok, bireyin eğitimsel deneyimleri ve kişisel kaynakları tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kariyer gelişiminin maddi koşullardan ziyade bireyin öğrenme yaşantıları, başarı deneyimleri ve sosyal destek mekanizmalarıyla biçimlendiğini savunan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile uyumludur (Lent & Brown, 2013). Benzer biçimde liderlik öz-yeterliliğinin de ekonomik çevreden bağımsız olarak, bireyin deneyimsel öğrenme süreçleri ve öz-yeterlik inanç sistemi üzerinden geliştiği belirtilmektedir (Bandura, 1997; Hannah ve ark., 2008). Bu sonuç, spor yönetimi eğitiminin farklı sosyoekonomik geçmişlere sahip öğrenciler üzerinde dengeleyici ve eşitleyici bir gelişim etkisi oluşturduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Tablo 10’a göre spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama düzeyleri ile liderlik öz-yeterlilik algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir ($r = 0,263$; $p < 0,001$). Bu ilişki zayıf düzeyde olmakla birlikte, kariyer planlamanın tüm alt boyutları ile liderlik öz-yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bağlantıların bulunması, bu iki yapının psikolojik ve mesleki gelişim açısından birbirini destekleyen bütünleşik süreçler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, kariyer gelişimi ve liderlik literatürüyle güçlü biçimde örtüşmektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin kariyer hedeflerini yapılandırma sürecinin öz-yeterlik

inançlarıyla doğrudan bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır (Lent & Brown, 2013). Benzer şekilde Paglis (2010) ve Hannah ve ark. (2008), liderlik öz-yeterliliğinin bireyin kariyer yönelimleri, motivasyonu ve performansı üzerinde belirleyici rol oynadığını belirtmektedir. Özellikle Kariyere Yönelik İnanç alt boyutunun liderlik öz-yeterliliği ile en yüksek korelasyona sahip olması ($r = 0,336$), bireyin kariyer hedeflerine olan güveninin liderlik kapasitesini besleyen temel psikolojik kaynaklardan biri olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, spor yönetimi alanında etkili liderliğin yalnızca teknik bilgiyle değil, bireyin kariyer vizyonu ve kendine olan inancıyla da doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 11’de regresyon analizi sonuçları, liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlamayı pozitif ve anlamlı biçimde yordadığını ortaya koymaktadır ($\beta = 0.263$; $p < 0.001$; Tablo 11). Modelin açıkladığı toplam varyans oranı %6,9’dur ($R^2 = 0.069$). Bu bulgu, liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlama üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu; ancak kariyer planlama davranışlarının yalnızca bu değişkenle açıklanamayacağını göstermektedir. Bu durum, sosyal bilişsel kariyer teorisinin öngördüğü gibi bireylerin öz-yeterlilik inançlarının kariyer karar alma ve kariyer hazırlık davranışlarını şekillendirdiğini desteklemektedir (Lent, Brown & Hackett, 1994). Yiming ve ark. (2024) yapmış olduğu çalışmada öz-yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin daha yüksek kariyer gelişimi ve öznel iyi oluş düzeylerine sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Her iki çalışma da öz-yeterlilik inançlarının bireyin kariyer planlama davranışlarını doğrudan şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Ancak mevcut araştırma, bu ilişkiyi özellikle liderlik öz-yeterliliği boyutu üzerinden ele alarak spor yöneticiliği bağlamında daha spesifik bir katkı sunmaktadır. Buna karşılık, Yiming ve ark (2024) çalışması daha geniş bir öz-yeterlilik kavramı olan “genelleştirilmiş öz-yeterlilik” üzerinde yoğunlaşmış ve öznel iyi oluş bileşenlerinin (yaşam doyumu, pozitif/negatif duygular) bu ilişkiyi nasıl etkilediğini açıklamıştır. Aynı şekilde, kariyer planlama ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar da kariyer ile ilgili psikolojik kaynakların öğrencilerin kariyer kararlılığını anlamlı şekilde artırdığını göstermiştir (Kleine ve ark. 2023).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma, spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama düzeyleri ile liderlik öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, spor yönetimi alanındaki kariyer gelişimi süreçlerine önemli bulgular sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, spor yöneticisi adaylarının kariyer planlama ve liderlik öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyet, spor türü, sınıf düzeyi ve aile gelir durumu gibi

demografik değişkenlere göre büyük ölçüde anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu durum, spor yönetimi eğitiminin farklı bireysel geçmişlere sahip öğrenciler üzerinde dengeleyici ve eşitleyici bir gelişim etkisi oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada, milli sporcu olma durumu ve yaş değişkeninin kariyer planlama ve liderlik öz-yeterliliği üzerinde kısmen ayırt edici etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Milli sporcu olan adayların kariyer planlama düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olması, üst düzey sportif deneyimin bireylerin hedef belirleme, disiplin ve uzun vadeli planlama becerilerini güçlendirdiğini göstermektedir. Buna karşılık, liderlik öz-yeterliliği açısından milli sporcu olmanın tek başına belirleyici olmaması, yönetsel liderliğin sportif başarıdan ziyade eğitimsel ve örgütsel öğrenme süreçleriyle geliştiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın temel bulgularından biri, kariyer planlama ile liderlik öz-yeterliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Regresyon analizi sonuçları, liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlamayı anlamlı biçimde yordadığını, ancak bu etkinin sınırlı düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, kariyer planlama davranışlarının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu; öz-yeterliğin yanı sıra çevresel fırsatlar, sosyal destek, kişisel değerler ve kariyer kaynaklarının da bu süreci etkilediğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile tutarlı biçimde, öz-yeterlik inançlarının bireylerin kariyer yönelimlerini ve planlama davranışlarını şekillendirdiğini doğrulamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma spor yöneticiliği bağlamında liderlik öz-yeterliliğinin kariyer planlama sürecindeki rolünü ampirik olarak ortaya koymakta ve literatüre alan özgül bir katkı sunmaktadır.

Araştırma bulguları doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

1. Spor yönetimi lisans programlarında, kariyer planlama ile liderlik öz-yeterliliğini birlikte geliştirmeyi hedefleyen entegratif eğitim modelleri oluşturulmalıdır. Özellikle liderlik becerilerine yönelik uygulamalı dersler, vaka analizleri ve proje temelli öğrenme yaklaşımları artırılmalıdır.
2. Kariyer farkındalık eğitimleri, öğrencilerin özellikle meslek seçimine yönelik güven algılarını güçlendirmektedir. Bu nedenle bu eğitimlerin yalnızca bilgilendirici seminerler

şeklinde değil, uzun vadeli, uygulama temelli ve mentorluk destekli programlar olarak yapılandırılması önerilmektedir.

3. Liderlik öz-yeterliliğinin kısa süreli müdahalelerle sınırlı biçimde geliştiği göz önünde bulundurularak, spor yöneticisi adaylarına staj, saha uygulamaları, liderlik rolü üstlenebilecekleri öğrenci organizasyonları ve spor etkinlikleri yoluyla daha fazla deneyim kazandırılmalıdır.
4. Milli sporcu geçmişine sahip olmayan öğrenciler için, üst düzey sporculuk deneyiminin kazandırdığı hedef belirleme ve performans disiplini gibi becerileri destekleyecek simülasyonlar ve uygulamalı liderlik eğitimleri tasarlanabilir.
5. Gelecek araştırmalarda, kariyer planlama davranışlarını etkileyebilecek kariyer uyum yeteneği, psikolojik sermaye, örgütsel destek algısı ve kariyer kararsızlığı gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi önerilmektedir.
6. Son olarak, bu çalışmanın kesitsel yapısı dikkate alınarak, ilerleyen araştırmalarda boylamsal tasarımlar kullanılması; liderlik öz-yeterliliği ve kariyer planlama arasındaki ilişkinin zaman içerisindeki gelişiminin izlenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2009). Leadership self-efficacy scale: A new multidimensional instrument. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(1), 3-24.
- Cansoy, R. ve Polatcan, M. (2018). Liderlik Öz-Yeterliliği Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *PESA International Journal of Social Studies*, 4(4), 331-342.
- Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. (2022). *Human resource management in sport and recreation*. Human kinetics.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Cunningham, G. B., & Welty Peachey, J. (2019). Foundations of the sociology of sport and physical activity. *Sociology of sport and physical activity*, 1-12.
- Demirci A., Öz F., Sabah S., Çankaya S. (2023) *Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve İş Bulma Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*. EGE 10. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, İzmir, Türkiye, 22 - 24 Aralık 2023, ss. 1993-2005.
- Doherty, A. (2013). Investing in sport management: The value of good theory. *Sport Management Review*, 16(1), 5-11.
- Fletcher, D., & Arnold, R. (2011). A qualitative study of performance leadership and management in elite sport. *Journal of applied sport psychology*, 23(2), 223-242.

- Gould, D., & Maynard, I. (2009). Psychological preparation for the Olympic Games. *Journal of sports sciences*, 27(13), 1393-1408.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career management*. Sage.
- Güneş, E., & Kılıç, H. O. (2024). Examining the Leadership Styles and Effects of Sport Managers. *Eurasian Journal of Sport Sciences and Education*, 6(2), 333-349.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. (2008). Leadership efficacy: Review and future directions. *The leadership quarterly*, 19(6), 669-692.
- Hirschi, A. (2011). Career-choice readiness in adolescence: Developmental trajectories and individual differences. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 340-348.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Jonker, L., Elferink-Gemser, M. T., & Visscher, C. (2011). The role of self-regulatory skills in sport and academic performances of elite youth athletes. *Talent Development & Excellence*, 3(2), 263-275.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayın ve Dağıtım, 16. Baskı, Ankara.
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Keller, A. C. (2023). Career planning and self-efficacy as predictors of students' career-related worry: Direct and mediated pathways. *Journal of Career Development*, 50(1), 185-199.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Machida, M., & Schaubroeck, J. (2011). The role of self-efficacy beliefs in leader development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 459-468.
- McCormick, M. J., Tanguma, J., & López-Forment, A. S. (2002). Extending self-efficacy theory to leadership: A review and empirical test. *Journal of Leadership Education*, 1(2), 34-49.
- Ng, K. Y., Ang, S., & Chan, K. Y. (2008). Personality and leader effectiveness: a moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy. *Journal of Applied psychology*, 93(4), 733.
- Paglis, L. L. (2010). Leadership self-efficacy: research findings and practical applications. *Journal of Management Development*, 29(9), 771-782.
- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(2), 215-235.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türkmen, A., & Eroğlu, Y. (2018). Sport administration evaluation in Turkey: Views of sports managers. *Journal of Physical Education and Sports Studies*, 10(1), 49–61.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of educational research*, 78(4), 751-796.
- Wagstaff, C. R. (Ed.). (2016). *The organizational psychology of sport: Key issues and practical applications*. Taylor & Francis.
- Wylleman, P., & Lavalley, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective*, 507-527.
- Yavuz Eroğlu, S., Eroğlu, E. (2020), Career Planning Scale of Students studied in Sports Sciences (CPS): Validity and reliability Study, *International Journal of Progressive Education*. 16 (3), 123-131.
- Yılmaz, K., & Caz, Ç. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1): 39-52.
- Yiming, Y., Shi, B., Kayani, S., & Biasutti, M. (2024). Examining the relationship between self-efficacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students. *Scientific reports*, 14(1), 8551.
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American educational research journal*, 45(1), 166-183.

KATKI ORANI CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR CONTRIBUTORS
Fikir ve Kavramsal Örgü <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak <i>Form the research hypothesis or idea</i>	S.C, M.C
Tasarım <i>Design</i>	Yöntem ve araştırma desenini tasarlamak <i>To design the method and research design.</i>	S.C, M.C
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak <i>Review the literature required for the study</i>	S.C, M.C
Veri Toplama ve İşleme <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlaştırmak <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	S.C, M.C
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Elde edilen bulguların değerlendirilmesi <i>Evaluation of the obtained finding</i>	S.C, M.C
Destek ve Teşekkür Beyanı/ <i>Statement of Support and Acknowledgment</i>		
Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır. <i>No contribution and/or support was received during the writing process of this study.</i>		
Çatışma Beyanı/ <i>Statement of Conflict</i>		
Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur. <i>Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.</i>		
Etik Kurul Beyanı/ <i>Statement of Ethics Committee</i>		
Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Etik Kurulunun 28.03.2025 tarih ve 2025-317 sayılı kararı ile yürütülmüştür. <i>This research was conducted with the decision of Ondokuz Mayıs University Ethics Committee 28.03.2025, and numbered 2025/317</i>		



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.