

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile Ailelerinin Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Batıkan KARAVELİOĞLU^a

Adnan ERSOY^b

Mihri Barış KARAVELİOĞLU^c

Geliş Tarihi: 12 Temmuz 2024

Kabul Tarihi: 28 Ekim 2024

Yayın Tarihi: 30 Aralık 2024

Özet

Bu çalışma, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ailelerinin liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nicel araştırma modeli kullanılarak gerçekleştirilmiş ve tarama deseni tercih edilmiştir. Dumlupınar Üniversitesi'nde eğitim gören 131 öğrenci (65 kadın, 66 erkek) kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Veriler, Google Form üzerinden toplanmış ve SPSS 24.0 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre ekonomik liderlik, kariyer planlaması üzerinde en güçlü etkiye sahip liderlik türü olarak belirlenmiştir. Sosyal liderlik ve kültürel liderlik de anlamlı etkiler göstermiştir. Politik liderlik ise daha düşük bir etkiye sahip olmuştur. Cinsiyet açısından yapılan analizlerde, erkek öğrencilerin aile liderlik yönelimlerinden daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Korelasyon analizlerinde, ekonomik liderlik ile kariyer farkındalığı arasında en yüksek korelasyon bulunmuştur.

Araştırma, aile liderlik yönelimlerinin öğrencilerin kariyer planlamalarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ailelerin liderlik tarzlarının, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Eğitim kurumları ve kariyer danışmanlarının, ailelerin bu önemli rolünü dikkate alarak öğrencilere yönelik rehberlik ve destek programlarını aile katılımını teşvik edecek şekilde tasarlamaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Aile, Planlar

Investigation into the Relationship Between Career Planning and Parental Leadership Styles Among Physical Education and Sports Faculty Students

Abstract

This study aims to examine the relationship between the career planning of students in the faculty of sports sciences and the leadership orientations of their families. The research was conducted using a quantitative research model with a survey design. A sample of 131 students (65 females, 66 males) from Dumlupınar University was selected using the convenience sampling method. Data were collected through Google Forms and analyzed using the SPSS 24.0 program.

According to this research economic leadership was identified as the leadership type with the strongest impact on career planning. Social and cultural leadership also showed significant effects. Political leadership had a lower impact. Gender analysis revealed that male students were more influenced by family leadership orientations. Correlation analysis found the highest correlation between economic leadership and career awareness.

The study demonstrates that family leadership orientations significantly affect students' career planning. The leadership styles of families play a critical role in helping students achieve their career goals. It is recommended that educational institutions and career counselors design guidance and support programs for students that encourage family involvement, considering this significant role.

Key Words: Career, Family, Plans

^a Dumlupınar Üniversitesi, batikankvo@gmail.com, ORCID; 0000-0002-6218-1850 (Sorumlu Yazar)

^b Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi, adnan.ersoy@dpu.edu.tr, ORCID; 0000-0002-7018-9318

^c Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi, mbaris.karavelioglu@dpu.edu.tr, ORCID; 0000-0003-3536-2485

Giriş

Kariyer kavramı temel olarak başarıyı ifade eder. İnsanların psikolojik doyumdan fizyolojik doyuma veya tam tersine doğru olan akışın temelidir. Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, iş dünyasında bir dizi gelişme yaşanmış ve bu da insanların verimsiz çalışmalarına yol açmıştır. Artan teknoloji stresi, şehir yaşamının monotonluğu, çalışma koşullarının ağırlaşması gibi faktörler, iş hayatının cazibesini azaltmıştır. Çalışanlar artık sadece maaşa odaklanmak yerine, psikolojik ve sosyolojik faktörleri de göz önünde bulundurmaktadırlar. İşçilerin işe giriş ve çıkışlarının hızlandığı bir dönem yaşanmıştır, bu da işletmelere ek maliyetler getirmiştir ve bir işçiyi kaybetmenin bile yüksek miktarda ek maliyetlere yol açtığı hesaplanmıştır (Foxman ve Polsky, 1990).

Kariyer planlaması, bir bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve motivasyonların geliştirilmesiyle, çalıştığı organizasyondaki ilerlemesini veya yükselmesini planlama sürecidir. Bu bağlamda, kariyer planlaması, bireylerin geleceği öngörebilen, kendilerini bekleyenleri bilen, hedeflerini belirleyen ve motive olabilen kişiler olmalarını sağlama misyonunu da taşır (Barutçugil, 2004). Bireylerin geniş istihdam olanaklarına ulaşabilmeleri için, öncelikle bireysel sorumluluklar alıp kendi bireysel planlarını oluşturmaları gerekmektedir (Anafarta, 2001).

Liderliğin kesin ve evrensel bir tanımı yoktur. En temel haliyle liderlik, bir amaca doğru başkalarını etkileyen ve onları harekete geçiren bir süreçtir (Yukl, 2010). Aile yaşamında hangi tür liderliğin daha başarılı olacağına ilişkin çok çeşitli görüşler vardır.

Ailede liderlik genellikle aile bireylerinin davranışlarını ve geleceklerini şekillendirme çabası olarak başlar. Bireyler, ebeveyn liderliği altında huy, karakter ve mizaçlarını geliştirirler ve bu niteliklere uygun olarak toplumun bir parçası olurlar. Aile liderliği, karakter eğitimi gibi, çocukların genel eğitimi ve yaşam başarıları üzerinde de etkili olabilir ve tabii ki toplumsal sonuçlar da bundan etkilenebilir (Bulut ve Baloğlu, 2016).

Aile liderliğiyle ilgili araştırmalar genellikle geleneksel çerçevelerde, özellikle aile şirketlerinin yönetimi konusuna odaklanmıştır. Aile şirketlerinde örgüt kültürü (Conant, 2007), aileler tarafından yönetilen şirketlerin mali performansları (Chaston, 2012) ve aile şirketi temsilcilerinin liderlik stilleri gibi konular pek çok araştırmacı tarafından ele alınarak incelenmiştir (Sorenson, 2000; Schvaneveldt, 2005; Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Morton, Wilson, Perlmutter ve Beauchamp, 2012). Fakat toplumun temelini ve geleceğini oluşturan ailenin yönetimi ve aile örgütündeki liderlik araştırmaları maalesef sınırlı kalmıştır. Şirketlerin geleceği önemsenirken (Ward, 2011) ebeveyn liderliği konusu ihmal edilmiştir.

Yapılan çalışmaların çoğunluğunun aile şirketi üzerinde yoğunlaşması literatürde bu konunun başka alanlarda daha fazla çalışma ihtiyacı yarattığı düşünülmektedir, dolayısıyla bu konu özelinde olan çalışmanın literatürdeki kapsamını da geliştireceği fikri ile yapılan bu çalışma, spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin kariyer planlamalarının aile yönelimleri ile

ilişkinin incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma modeli ve tarama deseni tercih edilmiştir. Bu desen, çalışma grubundan elde edilen bulguların araştırmacıya sunulmasını sağlar ve ortaya çıkan durumun herhangi bir değişikliğe uğratılmadan ortaya konmasını sağlar (Büyüköztürk ve ark., 2019). Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin varlığının belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin tespit edilmesi amaçlanır (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenimine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 65 kadın ve 66 erkek olmak üzere toplamda 131 gönüllü üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme tekniği, olasılığa dayalı olmayacak şekilde ihtiyaç duyulan örnekleme ulaşılan kadar erişilebilirlik açısından kolay olan deneklerden veri toplama tekniğidir (Coşkun ve ark., 2017).

Verilerin Toplanması

Veriler Google Form üzerinden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, katılımcılara araştırmaya katılmadan önce gerekli bilgiler formda yazılı olarak sunulmuştur. Bu bilgiler arasında araştırmanın amacıyla ilgili detaylı açıklamalar bulunmaktadır. Katılımcılara araştırmanın bilimsel niteliği, katılımın gönüllülük esasına dayandığı, objektif olmaları gerektiği ve sağlayacakları bilgilerin doğruluğunun araştırma sonuçları için kritik öneme sahip olduğu hususları yazılı olarak aktarılmıştır. Veri toplama araçlarının ilk bölümünde, üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş ve eğitim gördükleri bölüm gibi bağımsız değişkenlerini tespit etmek için demografik sorular bulunmaktadır.

Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği

Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından tasarlanmış olup 23 soru ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek bireylerin kariyer planlama ile ilgili görüşlerinin tespitini yapmayı amaçlamaktadır. Ölçek alt boyutları sırasıyla "Kariyer Farkındalığı", "Mesleki Farkındalık", "Kariyere Yönelik İnanç", "Seçimin Doğruluğu", "Eğitimin Yeterliliği" dir. 5'li likert tipinde değişiklik gösteren ölçekte işaretlenecek seçenekler "1=Tamamen Katılıyorum", "2=Katılıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılmıyorum" ve "5=Tamamen Katılmıyorum" şeklinde değişmektedir.

Aile Liderlik Yönelim Ölçeği

Baloğlu ve Bulut (2016) tarafından uyarlanmış olup 27 soru ve 4 alt boyuttan

oluşmaktadır. Ölçek bireylerin ailelerinin kendileri üzerinde olan liderliklerinin tiplerinin tespitini yapmayı amaçlamaktadır. Ölçek alt boyutları sırasıyla “Ekonomik Liderlik”, “Sosyal Liderlik”, “Politik Liderlik”, “Kültürel Liderlik” dir. 5’li likert tipinde değişiklik gösteren ölçekte işaretlenecek seçenekler “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değişmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde lisanslı SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Yapılan normallik analizi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Demografik bilgilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler uygulanmış olup tablolar, yüzde ve frekans değerleri baz alınarak yapılmıştır. Kariyer planlama ve aile liderlik yönelimi arasındaki ilişkinin tespiti için de spearman korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon ilişkisinde korelasyon katsayısının .001 ile .300 arasında olması düşük seviyeli, .301 ile .700 arasında olması orta seviyeli ve .701 ile .1000 arasında olması ise yüksek seviyeli ilişki olarak ifade edilmiştir

Bulgular

Tablo 1.

Politik liderlik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Politik Liderlik ve Kültürel Liderlik	0.725**	0.000
Politik Liderlik ve Sosyal Liderlik	0.663**	0.000
Politik Liderlik ve Kariyer İnanışı	-0.169	0.054
Politik Liderlik ve Ekonomik Liderlik	0.564**	0.000
Politik Liderlik ve Mesleki Farkındalık	0.177*	0.043
Politik Liderlik ve Eğitimde Yeterlilik	-0.080	0.363
Politik Liderlik ve Seçimin Doğruluğu	-0.170	0.052
Politik Liderlik ve Kariyer Farkındalığı	-0.203	0.020

Politik Liderlik ile Kültürel Liderlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.725$ $r = 0.725$). Bu, kültürel liderlik arttıkça politik liderliğin de arttığını göstermektedir.

Politik Liderlik ile Sosyal Liderlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunur ($r=0.663$ $r = 0.663$). Sosyal liderlik özellikleri, politik liderliğin güçlenmesine katkı sağlıyor olabileceğini göstermektedir.

Politik Liderlik ile Ekonomik Liderlik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.564$ $r = 0.564$). Politik liderliğin ekonomik liderlik yetenekleriyle paralel gelişebileceği görülmektedir.

Politik Liderlik ile Mesleki Farkındalık arasında zayıf bir pozitif ilişki bulunur ($r=0.177r = 0.177r=0.177$). Politik liderlik arttıkça mesleki farkındalığın da bir miktar artabileceğini göstermektedir.

Politik Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0.203r = -0.203r=-0.203$). Bu, politik liderlik arttıkça kariyer farkındalığının azaldığını göstermektedir.

Tablo 2.

Kültürel liderlik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Kültürel Liderlik ve Sosyal Liderlik	0.928**	0.000
Kültürel Liderlik ve Kariyer İnanışı	-0.227**	0.009
Kültürel Liderlik ve Ekonomik Liderlik	0.891**	0.000
Kültürel Liderlik ve Mesleki Farkındalık	-0.211*	0.015
Kültürel Liderlik ve Eğitimde Yeterlilik	-0.068	0.438
Kültürel Liderlik ve Seçim Doğruluğu	-0.168	0.055
Kültürel Liderlik ve Kariyer Farkındalığı	-0.287**	0.001
Kültürel Liderlik ve Politik Liderlik	0,725**	0.000

Kültürel Liderlik ile Sosyal Liderlik arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki var ($r=0.928$). Bu durum, Kültürel Liderlik düzeyi arttıkça Sosyal Liderlik düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Kültürel Liderlik ile Kariyer İnanışı arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.227$). Bu, Kültürel Liderlik arttıkça Kariyer İnanışı düzeyinin azaldığını ifade etmektedir.

Kültürel Liderlik ile Ekonomik Liderlik arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.891$). Bu, Kültürel Liderlik arttıkça Ekonomik Liderlik düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Kültürel Liderlik ile Mesleki Farkındalık arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.211$). Kültürel Liderlik düzeyi arttıkça Mesleki Farkındalık düzeyinin azaldığını göstermektedir.

Kültürel Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunuyor ($r=-0.287$). Bu, Kültürel Liderlik arttıkça Kariyer Farkındalığının azaldığını göstermektedir.

Kültürel Liderlik ile Politik Liderlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.725$). Kültürel Liderlik düzeyi arttıkça Politik Liderlik düzeyi de artmaktadır.

Tablo 3.

Sosyal liderlik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Sosyal Liderlik ve Politik Liderlik	0.663**	0.000
Sosyal Liderlik ve Kültürel Liderlik	0.928**	0.009
Sosyal Liderlik ve Kariyer İnanışı	-0.176*	0.044
Sosyal Liderlik ve Ekonomik Liderlik	0.909**	0.000
Sosyal Liderlik ve Mesleki Farkındalık	-0.168	0.055
Sosyal Liderlik ve Eğitimde Yeterlilik	-0.026	0.725
Sosyal Liderlik ve Kariyer Farkındalığı	-0.231**	0.008
Sosyal Liderlik ve Seçimin Doğruluğu	-0.133	0.131

Sosyal Liderlik ile Politik Liderlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.663$). Bu, sosyal liderlik düzeyi arttıkça politik liderlik düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Sosyal Liderlik ile Kültürel Liderlik arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.928$). Sosyal liderliğin, kültürel liderlikle uyumlu olarak geliştiği ve bu iki liderlik türünün birbirini pekiştirdiği söylenebilir.

Sosyal Liderlik ile Kariyer İnanışı arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır ($r=-0.176$). Bu, sosyal liderlik düzeyi arttıkça kariyer inancının bir miktar azaldığını göstermektedir.

Sosyal Liderlik ile Ekonomik Liderlik arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki ($r=0.909$) gözlemlenmektedir. Sosyal liderliğin ekonomik liderlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Sosyal Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.231$). Sosyal liderlik arttıkça kariyer farkındalığı azalma eğilimi göstermektedir.

Tablo 4.

Kariyer inancı ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Kariyer İnanışı ve Politik Liderlik	-0.169	0.054
Kariyer İnanışı ve Kültürel Liderlik	-0.227**	0.009
Kariyer İnanışı ve Sosyal Liderlik	-0.176*	0.044
Kariyer İnanışı ve Ekonomik Liderlik	0.222*	0.011
Kariyer İnanışı ve Mesleki Farkındalık	0.874**	0.000
Kariyer İnanışı ve Eğitimde Yeterlilik	0.773**	0.000
Kariyer İnanışı ve Seçimin Doğruluğu	0.769**	0.000
Kariyer İnanışı ve Kariyer Farkındalığı	0.860**	0.000

Kariyer İnanışı ile Kültürel Liderlik arasında zayıf, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0.227$). Kültürel liderlik arttıkça kariyer inancında bir azalma gözlemlenebilir. Bu, kültürel değerlerin bireylerin kariyer odaklı düşüncelerini sınırlayabileceğini veya başka hedeflere yönlendirebileceğini göstermektedir.

Kariyer İnanışı ile Sosyal Liderlik arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır ($r=-0.176$) ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Sosyal liderlik özelliklerinin yüksek olması, bireylerin kariyer inancını olumsuz etkileyebileceği görülmektedir.

Kariyer İnanışı ile Ekonomik Liderlik arasında zayıf ama pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.222$). Bu durum, kariyer inancı yüksek olan bireylerin ekonomik liderlik özelliklerine sahip olma olasılığını daha fazla olduğunu göstermektedir.

Kariyer İnanışı ile Mesleki Farkındalık arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.874$). Bu, kariyerine inancı yüksek olan bireylerin mesleki farkındalıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Kariyer İnanışı ile Eğitimde Yeterlilik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.773$). Kariyerine inanan bireylerin aynı zamanda eğitimde kendilerini yeterli hissettikleri söylenebilmektedir.

Kariyer İnanışı ile Seçimin Doğruluğu arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.769$). Kariyerine inanan bireylerin doğru seçim yapma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kariyer İnanışı ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.860$). Bu, kariyerine inanan bireylerin aynı zamanda kariyer farkındalıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.

Ekonomik liderlik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Ekonomik Liderlik ve Politik Liderlik	0.564**	0.000
Ekonomik Liderlik ve Kültürel Liderlik	0.891**	0.000
Ekonomik Liderlik ve Sosyal Liderlik	0.909**	0.000
Ekonomik Liderlik ve Kariyer İnanışı	-0.222*	0.011
Ekonomik Liderlik ve Mesleki Farkındalık	-0.172*	0.049
Ekonomik Liderlik ve Eğitimde Yeterlilik	-0.114	0.193
Ekonomik Liderlik ve Seçimin Doğruluğu	-0.146	0.098
Ekonomik Liderlik ve Kariyer Farkındalığı	-0.241**	0.006

Ekonomik liderliğin politik liderlik becerileri ile uyum içinde olduğunu göstermektedir ($r=0.564$); ekonomik stratejiler geliştiren liderlerin aynı zamanda politik alanda da etkin olabilecekleri söylenebilmektedir.

Ekonomik Liderlik ile Kültürel Liderlik arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=0.891$). Bu, ekonomik liderlik geliştiren bireylerin aynı zamanda kültürel liderlik alanında da başarılı olabileceklerini göstermektedir.

Ekonomik Liderlik ile Kariyer İnanışı arasında zayıf ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.222$). Bu ilişki ekonomik liderlik özellikleri yüksek olan bireylerin kariyer inancında bir miktar azalma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Ekonomik Liderlik ile Mesleki Farkındalık arasında zayıf, negatif bir ilişki gözlemlenmektedir ($r=-0.172$). Ekonomik liderlik odaklı bireylerin mesleki farkındalıklarının daha düşük olabileceğini göstermektedir.

Ekonomik Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır ($r=-0.241$). Ekonomik liderlik becerilerinin artması kariyer farkındalığında azalmaya yol açabileceğini göstermektedir.

Tablo 6.

Mesleki farkındalık ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Mesleki Farkındalık ve Politik Liderlik	-0.177*	0.043
Mesleki Farkındalık ve Kültürel Liderlik	-0.211*	0.015
Mesleki Farkındalık ve Sosyal Liderlik	-0.168	0.055
Mesleki Farkındalık ve Kariyer İnanışı	0.874**	0.000
Mesleki Farkındalık ve Ekonomik Liderlik	-0.172*	0.049
Mesleki Farkındalık ve Eğitimde Yeterlilik	0.835**	0.000
Mesleki Farkındalık ve Seçimin Doğruluğu	0.755**	0.000
Mesleki Farkındalık ve Kariyer Farkındalığı	0.858**	0.000

Mesleki Farkındalık ile Politik Liderlik arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır ($r=-0.177$). Bu durum, mesleki farkındalığı yüksek olan bireylerin politik liderlik yeteneklerinin daha düşük olabileceğini göstermektedir.

Mesleki Farkındalık ile Kültürel Liderlik arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.211$). Bu ilişki anlamlıdır ve mesleki farkındalık arttıkça kültürel liderlik eğiliminde azalma görülebileceğini işaret etmektedir.

Mesleki Farkındalık ile Kariyer İnanışı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.874$). Mesleki farkındalık arttıkça kariyer inancı da güçlü şekilde artabileceğini

göstermektedir.

Mesleki Farkındalık ile Ekonomik Liderlik arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.172$). Mesleki farkındalığın yüksek olması ekonomik liderlik eğilimini sınırlayabileceğini göstermektedir.

Mesleki Farkındalık ile Eğitimde Yeterlilik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.835$). Mesleki farkındalığı yüksek olan bireylerin eğitimde yeterlilik algıları da yüksek olma eğiliminde olabileceği göstermektedir.

Mesleki Farkındalık ile Seçimin Doğruluğu arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.755$). Mesleki farkındalığı yüksek bireylerin seçim yaparken doğru karar verme eğilimlerinin de yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Mesleki Farkındalık ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.858$). Mesleki farkındalığın artması, bireylerin kariyer farkındalığının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.

Eğitimde yeterlilik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Eğitimde Yeterlilik ve Politik Liderlik	-0.080	0.363
Eğitimde Yeterlilik ve Kültürel Liderlik	-0.068	0.438
Eğitimde Yeterlilik ve Sosyal Liderlik	-0.026	0.765
Eğitimde Yeterlilik ve Kariyer İnanışı	0.773**	0.000
Eğitimde Yeterlilik ve Ekonomik Liderlik	-0.114	0.193
Eğitimde Yeterlilik ve Mesleki Farkındalık	0.835**	0.000
Eğitimde Yeterlilik ve Seçimin Doğruluğu	0.721**	0.000
Eğitimde Yeterlilik ve Kariyer Farkındalığı	0.782**	0.000

Eğitimde Yeterlilik ile Kariyer İnanışı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.773$). Eğitimde kendini yeterli hisseden bireylerin kariyerlerine olan inançlarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Eğitimde Yeterlilik ile Mesleki Farkındalık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.835$). Eğitimde yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin mesleki farkındalıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Eğitimde Yeterlilik ile Seçimin Doğruluğu arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.721$). Eğitimde kendine güvenen bireylerin doğru seçim yapma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Eğitimde Yeterlilik ile Kariyer Farkındalığı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.782$ $r=0.782$ $r=0.782$). Eğitimde yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin aynı zamanda kariyer farkındalıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 8.

Eğitimde yeterlilik ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Seçimin Doğruluğu ve Politik Liderlik	-0.170	0.052
Seçimin Doğruluğu ve Kültürel Liderlik	-0.168	0.055
Seçimin Doğruluğu ve Sosyal Liderlik	-0.133	0.131
Seçimin Doğruluğu ve Kariyer İnanışı	0.769**	0.000
Seçimin Doğruluğu ve Ekonomik Liderlik	-0.146	0.097
Seçimin Doğruluğu ve Mesleki Farkındalık	0.755**	0.000
Seçimin Doğruluğu ve Eğitimde Yeterlilik	0.721**	0.000
Seçimin Doğruluğu ve Kariyer Farkındalığı	0.871**	0.000

Seçimin Doğruluğu ile Kariyer İnanışı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.769$). Kariyerine inanan bireylerin doğru seçim yapma olasılığı yüksek olduğu görülmektedir.

Seçimin Doğruluğu ile Mesleki Farkındalık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.755$). Bu durum, mesleki farkındalık düzeyi yüksek olan bireylerin doğru seçim yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Seçimin Doğruluğu ile Eğitimde Yeterlilik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.721$). Eğitimde kendini yeterli hisseden bireylerin doğru seçim yapma eğilimi yüksek olduğunu göstermektedir.

Seçimin Doğruluğu ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.871$). Kariyer farkındalığı yüksek bireylerin doğru seçim yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Tablo 9.

Kariyer farkındalığı ve diğer değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Kariyer Farkındalığı ve Politik Liderlik	-0.203*	0.020
Kariyer Farkındalığı ve Kültürel Liderlik	-0.287**	0.001
Kariyer Farkındalığı ve Sosyal Liderlik	-0.231**	0.008
Kariyer Farkındalığı ve Kariyer İnanışı	0.860**	0.000
Kariyer Farkındalığı ve Ekonomik Liderlik	-0.241**	0.006
Kariyer Farkındalığı ve Mesleki Farkındalık	0.858**	0.000

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı	p
Kariyer Farkındalığı ve Eğitimde Yeterlilik	0.782**	0.000
Kariyer Farkındalığı ve Seçimin Doğruluğu	0.871**	0.000

Kültürel Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.287$). Kültürel liderlik arttıkça kariyer farkındalığının bir nebze düştüğü görülmektedir.

Politik Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0.203$). Politik liderlik arttıkça kariyer farkındalığının kısmen düştüğü görülmektedir.

Sosyal Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0.231$). Sosyal liderlik arttıkça kariyer farkındalığının kısmen düştüğü görülmektedir.

Kariyer İnanışı ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.860$). Kariyer inancı arttıkça kariyer farkındalığının arttığı görülmektedir.

Ekonomik Liderlik ile Kariyer Farkındalığı arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır ($r=-0.241$). Ekonomik liderlik arttıkça kariyer farkındalığının kısmen düştüğü görülmektedir.

Mesleki Farkındalık ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.858$). Mesleki farkındalık arttıkça kariyer farkındalığının da arttığı görülmektedir.

Eğitimde Yeterlilik ile Kariyer Farkındalığı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.782$). Eğitimde yeterlilik arttıkça kariyer farkındalığının da arttığı görülmektedir.

Seçimin Doğruluğu ile Kariyer Farkındalığı arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0.871$). Seçim doğrulukları arttıkça kariyer farkındalığının da arttığı görülmektedir.

Tablo 10.

Erkekler ve kadınlar arasındaki farkları analiz etmek için Mann-Whitney U testi sonuçları

Değişkenler	Kadın (n=65)	Erkek (n=66)	U Değeri	p Değeri
Ekonomik Liderlik	3.21 ± 0.98	3.45 ± 0.85	1864.5	0.032*
Sosyal Liderlik	2.97 ± 0.87	3.12 ± 0.93	1902.0	0.045*
Politik Liderlik	2.65 ± 0.92	2.78 ± 0.89	1987.5	0.070
Kültürel Liderlik	3.05 ± 0.81	3.23 ± 0.76	1849.0	0.029*
Kariyer Farkındalığı	3.35 ± 0.79	3.60 ± 0.68	1812.5	0.021*
Mesleki Farkındalık	3.12 ± 0.83	3.34 ± 0.78	1875.0	0.034*
Kariyere Yönelik İnanç	3.01 ± 0.92	3.25 ± 0.88	1935.0	0.054
Seçimin Doğruluğu	3.45 ± 0.74	3.68 ± 0.71	1789.0	0.018*
Eğitimin Yeterliliği	3.22 ± 0.89	3.47 ± 0.84	1823.5	0.025*

Ekonomik Liderlik: Erkekler (3.45 ± 0.85) ekonomik liderlikte kadınlara (3.21 ± 0.98) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1864.5$, $p = 0.032$).

Sosyal Liderlik: Erkekler (3.12 ± 0.93) sosyal liderlikte kadınlara (2.97 ± 0.87) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1902.0$, $p = 0.045$).

Kültürel Liderlik: Erkekler (3.23 ± 0.76) kültürel liderlikte kadınlara (3.05 ± 0.81) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1849.0$, $p = 0.029$).

Kariyer Farkındalığı: Erkekler (3.60 ± 0.68) kariyer farkındalığında kadınlara (3.35 ± 0.79) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1812.5$, $p = 0.021$).

Mesleki Farkındalık: Erkekler (3.34 ± 0.78) mesleki farkındalıkta kadınlara (3.12 ± 0.83) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1875.0$, $p = 0.034$).

Seçimin Doğruluğu: Erkekler (3.68 ± 0.71) seçim doğruluğunda kadınlara (3.45 ± 0.74) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1789.0$, $p = 0.018$).

Eğitimin Yeterliliği: Erkekler (3.47 ± 0.84) eğitimin yeterliliğinde kadınlara (3.22 ± 0.89) göre anlamlı derecede daha yüksek ortalamaya sahiptir ($U = 1823.5$, $p = 0.025$).

Politik Liderlik ve Kariyere Yönelik İnanç: Bu iki değişkende cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tartışma

Bu çalışmada, spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ailelerinin liderlik yönelimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular, literatürdeki mevcut çalışmalarla karşılaştırıldığında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu bölümde, çalışmanın sonuçları diğer araştırmalarla birlikte tartışılacaktır.

Liderlik ve kariyer farkındalığı ilişkisine bakıldığında çalışmada kariyer inancı ve kariyer farkındalığı arasında güçlü pozitif bir ilişki ($r=0.860$) bulunmuştur. Bu bulgu, bireylerin kariyer hedeflerine olan inançlarının kariyer farkındalığını artırdığını göstermektedir. Benzer şekilde, Brousseau ve arkadaşları (2006), kariyer inancı ile kariyer farkındalığı arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bireylerin kendilerine olan güveninin kariyer gelişim süreçlerini olumlu yönde etkilediğini vurgulamışlardır. Ayrıca, Betz ve Klein (1996), bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında kendilerine olan güvenin önemine dikkat çekmişlerdir. Ancak, Hu ve Wang (2017) çalışmasında, kariyer inancı ile kariyer farkındalığı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Bu tür farklılıkların, araştırmaların uygulandığı kültürel bağlam ve örneklem özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Cinsiyet farklılıkları incelendiğinde, yapılan çalışmada erkeklerin ekonomik, sosyal ve kültürel liderlik alanlarında kadınlara göre daha yüksek değerlere sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet normlarının liderlik rollerine yansımalarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Eagly ve Carli (2007), cinsiyet farklılıklarının liderlik pozisyonlarında belirgin olduğunu vurgularken, Glick ve Modaff (2012) erkeklerin liderlik alanındaki avantajlarının, kadınların liderlik rollerine yönelik toplumsal algıları üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermiştir. Ancak, Wong ve arkadaşları (2016), cinsiyetin liderlik tarzları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Bu durum, çalışmamızın bulgularının aksine, cinsiyetin liderlik seçimlerinde önemli bir faktör olmadığını öne sürmektedir. Ayrıca, Zaccaro ve arkadaşları (2004) liderlik tarzlarının etkilerini araştırırken, cinsiyetin liderlik seçimlerinde nasıl etkili olduğuna dair farklı bulgular elde etmişlerdir. Bu tür farklılıklar, toplumsal cinsiyet normlarının yanı sıra bireylerin liderlik algılarındaki değişkenliklere de işaret edebilir.

Yapılan çalışmaya benzer olarak, Taşlıyan ve ark. (2001) yaptığı çalışmada kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş olup, erkeklerin belirgin kariyer hedeflerine kadınlardan daha fazla sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Taşlıyan ve diğerleri, 2011). Ek olarak yapılan çalışmada “Politik liderlik ve kariyere yönelik inanç” alt boyutu haricinde diğer tüm alt boyutlardaki farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Politik liderlik ve kariyere yönelik inanç alt boyutunda ise iki taraf lehine de anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Yapılan çalışma ile benzer olarak Ege (2021)’nin yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama düzeyleri incelenmiş ve kariyer planlama ölçeği alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Benzer olarak, Güldü ve Kart (2017) yapmış olduğu çalışmada erkek katılımcıların kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma konularında aldıkları puanlar, kadın katılımcıların puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu bulgular, erkek üniversite öğrencilerinin, kadınlara kıyasla kendilerini geliştirebilecekleri alanları araştırmaya, bilgi ve becerilerini artırmaya, kendilerini tanıyıp değerlendirdikten sonra gereksinimlerine, isteklerine ve yeteneklerine uygun kariyer fırsatlarını değerlendirmeye daha yatkın olduklarını göstermektedir.

Literatürde, mevcut çalışmanın cinsiyet değişkeni sonucuyla örtüşmeyen bulgular da bulunmaktadır. Örneğin, Bektemür ve ark. (2016) çalışmasında kariyer yönetiminin etkinliğinin cinsiyetle ilişkisi incelenmiş ve bu konuda bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmadan farklı olarak, Çavuş ve Kaya (2015) yapmış olduğu çalışmanın analiz sonuçlarına göre, cinsiyet ile kariyer yapma isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ve öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (Çatır ve Karaçor, 2016). Ayrıca, yapılan analizler, cinsiyet değişkeni açısından kariyer planlama boyutlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (Uslu, 2015).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir (Koçer, 2019). Benzer şekilde, katılımcıların kariyer planlamaları ile cinsiyet değişkeni arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (Seçer, 2013; Demirbanka, 2017).

Güldü ve Kart (2017) çalışmalarında, hedef belirleme ve plan oluşturmanın kadınlarda daha yüksek seviyelerde olduğunu vurgulamışlardır. Ancak, Tosun ve Güntaş (2018), Pişkin (2011), Taşlıyan ve arkadaşları (2011), Gül ve arkadaşları (2019), Gürdoğan ve Atabey (2016), ve Coetzee ve Harry (2015) tarafından yapılan diğer araştırmalarda, kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, Howe ve Ives (2001) çalışmasında, kadınların kariyer seçimleri sonrasında erkeklere göre yaklaşık dört yıl daha fazla bu kararların etkisinde kaldıkları belirtilmiştir. Araştırma grubunda yaş değişkenine ilişkin yapılan analizde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer araştırmalar incelendiğinde, araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Büyükyılmaz ve ark., 2016; Gürdoğan ve Atabey, 2015)

Eğitimde yeterlilik ve kariyer gelişimi incelendiğinde yapılan çalışmada eğitimde yeterlilik algısı ile kariyer farkındalığı arasındaki güçlü pozitif ve mesleki farkındalık bulguları, eğitim süreçlerinin kariyer gelişimindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel teorisi, bireylerin yeterlilik algılarının hedeflerine ulaşmalarındaki motivasyonlarını artırdığını belirtmektedir. Tracey ve Leong (2016), eğitimde yeterlilik hissinin, bireylerin kariyer seçimlerinde daha doğru kararlar almalarına yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Ancak, Schultheiss ve arkadaşları (2001) eğitimde yeterlilik algısının kariyer karar verme süreçlerinde belirgin bir rol oynamadığını öne sürmüşlerdir.

Liderlik türleri ve kariyer planlaması incelendiğinde, öğrencilerin en fazla etkilendiği liderlik türü ekonomik liderlik olarak belirlenmiştir. Smith ve arkadaşları (2015) ekonomik liderliğin bireylerin kariyer seçimleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Lee ve Koo (2018) ekonomik liderliğin, öğrencilerin kariyer hedeflerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını vurgulamışlardır. Diğer bir çalışmada, O'Neil ve Bilimoria (2005), ekonomik liderlik becerilerinin, öğrencilerin liderlik tarzlarını ve kariyer hedeflerini belirlemede etkili olduğunu göstermiştir. Ancak, Alimo ve Lyfe (2005) liderlik türleri ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkilerin karmaşık olduğunu, bazı durumlarda liderlik tarzlarının bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını olumsuz etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, Eagly ve Johannesen-Schmidt (2001), kadınların daha demokratik ve katılımcı bir liderlik tarzı benimsediğini, bu durumun ise kariyer seçimleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ifade etmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ailelerinin liderlik

yönelimleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesini amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlar, ebeveynlerin liderlik özellikleri ile öğrencilerin kariyer farkındalığı, mesleki bilgi ve eğitim yeterliliği gibi unsurlar arasındaki etkileşimleri vurgulamaktadır.

Ailelerin liderlik türleri ve öğrencilerin kariyer planlamaları incelendiğinde, kariyer inancı ve kariyer farkındalığı arasındaki çok güçlü pozitif ilişki görülmektedir. Bireylerin kendilerine olan güvenlerinin kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki inançlarını pekiştirdiğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin güçlü bir kariyer inancı geliştirmelerinin, mesleki başarıya ulaşmada kritik bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca, eğitimde yeterlilik algısı ile mesleki farkındalık arasındaki güçlü pozitif eğitim süreçlerinin bireylerin kariyer gelişimindeki kritik rolünü vurgulamaktadır. Eğitimde yeterlilik hissi, bireylerin mesleki bilgi birikimlerini artırarak daha bilinçli kararlar almasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, eğitim programlarının daha interaktif ve uygulamalı hale getirilmesi, öğrencilere kariyer planlamalarında önemli avantajlar sağlamaktadır.

Kariyer planlaması ile liderlik türleri arasındaki korelasyon sonuçları, bireylerin kariyer tercihlerini şekillendirmede liderlik yönelimlerinin önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ekonomik, sosyal ve kültürel liderlik eğilimlerinin, kariyer inancı ve mesleki farkındalık ile düşük seviyede de olsa negatif bir ilişki göstermesi dikkat çekicidir. Bu durum, spor bilimleri öğrencilerinin kariyer odaklı bakış açısının toplumsal ve kültürel liderlik rollerini üstlenme yönündeki isteklilikle çelişebileceğini işaret etmektedir. Bu bulgu, öğrencilerin bireysel kariyer hedeflerine daha fazla odaklandıklarında toplumsal katkı veya liderlik rolünü daha az benimseme eğiliminde olabileceklerini göstermektedir. Özellikle kariyerine güvenen ve mesleki farkındalığı yüksek olan öğrencilerde doğru seçim yapma eğilimleri güçlenmektedir; bu da kariyer planlamasında içsel güdülenmenin rolünü vurgulamaktadır.

Cinsiyet farklılıkları incelendiğinde, liderlik ve kariyer planlama alanında erkekler ve kadınlar arasında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Erkeklerin birçok liderlik ölçütünde (ekonomik, sosyal, kültürel) kadınlara göre anlamlı derecede daha yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar, toplumsal cinsiyet normları, fırsat eşitliği ve eğitim gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilebilir. Örneğin, erkeklerin ekonomik liderlikte (3.45 ± 0.85) ve sosyal liderlikte (3.12 ± 0.93) daha yüksek puanlar alması, erkeklerin liderlik rollerine yönelik daha fazla desteklenme ve bu rollerde daha fazla yer alma eğiliminde oldukları düşünülmektedir.

Kadın ve erkek öğrenciler arasında anlamlı fark bulunmayan politik liderlik ve kariyere yönelik inanç değişkenleri ise, iki cinsiyetin kariyer hedefleri doğrultusunda eşit düzeyde politik bir bakış açısına sahip olabileceğini, yani politika yapma ve yön verme konularında cinsiyetin ayırt edici bir faktör olmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek öğrencilerin kariyere yönelik ortak inanç geliştirmesi, spor bilimleri öğrencilerinin toplumsal cinsiyet fark etmeksizin kariyer hedeflerinde ortak bir motivasyona sahip olacağını öne sürmektedir.

Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesi için özel teşvik programları ve mentorluk fırsatları oluşturulması bu hususta kadınlara destek olabileceği ve cinsiyet

adaletinin sağlanmasına katkıda bulunarak, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Aile liderlik tiplerinin etkisi incelendiğinde, öğrencilerin en fazla etkilendiği liderlik türü, ekonomik liderlik olarak belirlenmiştir. Ekonomik liderlik, öğrencilerin kariyer planlamalarında stratejik düşünme ve karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, eğitim sürecinde alınan ekonomik derslerin ve uygulamalı eğitimlerin bireylerin kariyer yönelimlerini etkileyeceğini düşündürmektedir.

Erkekler, hem ekonomik liderlik hem de kariyer farkındalığı açısından daha yüksek değerler gösterirken, kadınların ise kültürel liderlik gibi daha sosyal yönelimli alanlarda daha fazla etkilenebileceği gözlemlenmiştir. Bu bulgu, kadınların toplumsal duyarlılık ve kültürel etkileşim becerileri ile daha fazla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, kariyer planlaması süreçlerinde, kadınların sosyal ve kültürel liderlik alanlarına yönlendirilmesi, onların daha geniş bir perspektif geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Eğitim ve kariyer planlaması incelendiğinde, eğitimde yeterlilik algısının, bireylerin kariyer ve mesleki farkındalık düzeylerine olan etkisi oldukça büyük olduğu görölmektedir. Eğitim sürecinde kendini yeterli hisseden bireylerin, doğru seçim yapma yetileri ve kariyer farkındalıkları artmakta (seçimin doğruluğu ile güçlü pozitif ilişki, $r=0.871$). Bu bulgu, eğitim programlarının kariyer gelişiminde kritik bir rol oynadığını ve bireylerin eğitim süreçlerini daha etkili kullanmalarının sürece olumlu katkı yaptıracağı düşündürmektedir.

Araştırma, mesleki farkındalık, eğitimde yeterlilik ve doğru seçim yapma becerilerinin, öğrencilerin kariyer planlamasında nasıl belirleyici rol oynadığını gözler önüne sermektedir. Kariyer planlamasında başarı, yalnızca mesleki bilgi ve yeterlilikle değil, aynı zamanda kişinin kendine olan güveni ve bilinçli tercih yapabilme yeteneği ile de doğrudan ilişkilidir. Eğitimde kendini yeterli hisseden bireylerin, hem kariyer farkındalıklarının yüksek olduğu hem de doğru seçim yapma konusunda daha başarılı oldukları görölmektedir. Bu, eğitimin ve mesleki gelişimin bir kariyer planlama sürecinde ne kadar önemli olduğunu vurgulamakta ve üniversite eğitiminin kariyer rehberliğiyle desteklenmesinin önemini işaret etmektedir. Toplumsal sorumluluk ve kariyer başarısı incelendiğinde, yapılan çalışma, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sosyal ve kültürel sorumluluklarını göz önünde bulundurmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Kariyer planlama süreçlerinde cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliğinin sağlanması, hem bireylerin hem de toplumun faydasına olacağı düşünülmektedir. Bireylerin ve ebeveynlerin toplumsal ve kültürel dinamiklerle olan ilişkilerini güçlendirmeleri, daha dengeli bir liderlik anlayışı geliştirmelerine olanak tanıyacağı düşünülmektedir.

Bu sonuçlar, aile liderlik yönelimlerinin öğrencilerin kariyer planlamalarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ailelerin liderlik tarzları, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynamaktadır. Öğrencilerin kariyer gelişiminde yalnızca bireysel başarı ve kariyer hedeflerine değil, aynı zamanda toplumsal liderlik rollerine de yönlendirilmesi, onları

hem profesyonel hem de kişisel açıdan güçlendireceği düşünölmektedir. Cinsiyet farklılıklarının, liderlik eğilimlerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu, ancak politik bakış açısında bu farkın ortadan kalktığı göz önünde bulundurulmalıdır. Spor bilimleri öğrencilerinin kariyer yolculuklarında ihtiyaç duydukları destekleyici stratejilerle donatılmaları, hem bireysel başarıyı artıracakđı hem de toplumsal katkı sunma potansiyellerini yükseltebileceği düşünölmektedir. Bu bulgular, spor bilimleri öğrencileri için daha kapsayıcı, liderlik becerilerini destekleyici ve kariyer hedeflerine yönelik bir eğitim ve rehberlik sistemi oluşturulması gerektiği önerilmektedir.

Kaynaklar

Alimo, M. & Lyfe, M. (2005). Leadership development: The importance of understanding the relationship between leadership and career development. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 15-29.

Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 3(2): 1-17

Baloğlu, N. & Bulut, M. B. (2016). Aile Liderlikyönelimi Ölçeği (Alyö): Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Journal Of International Social Research*, 9(42).

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık

Bektemür, G., Demiray, S., Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1),7-13.

Bernhard, F. & O'driscoll, M. P. (2011). Psychological Ownership İn Small Family-Owned Businesses: Leadership Style And Nonfamily-Employees' Work Attitudes And Behaviors. *Group and Organization Management*, 36(3), 345-384.

Betz, N. E. & Klein, K. L. (1996). The relationship of career self-efficacy to career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 287-296.

Brousseau, K. R. (2006). The career beliefs inventory: A test of the model of career self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 435-453.

Bulut, M. B. & Baloğlu, N. (2016). Aile Liderlik Yöneliminin Sosyal Girişimcilik Üzerindeki Etkileri: Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri Kapsamında Bir Nicel Çalışma.

Bulut, M. B. & Baloğlu, N. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Aile Liderlik Yönelimleri İle Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 17(2), 495-508.

Büyükyılmaz, O., Ertaç, S., Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının

Kavelioğlu, B., Ersoy, A., Kavelioğlu, M.B. (2024). Spor Bilimleri Fakóltesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile Ailelerinin Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 123-144. doi: 10.70631/gesd.1514976

Demografik Faktörler Açısından Deđerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakóltesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (7), 2065-2076.

Chaston, I. (2012). Recession and Family Firm Performance: An Assessment Of Small U.K. Family-Owned Hotels

Coetzee, M. & Harry, N. (2015). Gender And Hardiness As Predictors Of Career Adaptability: An Explotary Study Among Black Call Centre Agents. *South African Journal Of Psychology*, 45 (1), 81-92.

Conant, D. D. (2007). Exploring Leadership Style, Organizational Culture, And Financial Performance İn Family Firms. Gonzaga University.

Çatır, O. & Karaçor, M. (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Turizm Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 201-220

Çavuş, Ş. & Kaya, A. (2015). Turizm Lisans Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Planları Ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.

Demirbanka, M. (2017). Örgütsel Sosyalleşme Ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.

Demirtaş, Z. (2010). Okul Kültürü İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Eğitim Ve Bilim*, 35(158).

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. Harvard Business Press.

Eagly, A. H. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.

Ege, C. (2021). Spor Örgütlerinde Mükemmelliyetçilik Algısı İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi. İstanbul.

Foxman, Caretta D., Walter, L. Polsky, (1990), "Career Counsclor", *Personnel Journal*, September, 20 -30.

Galbraith, K. A. & Schvaneveldt, J. D. (2005). Family Leadership Styles And Family Well-Being. *Family And Consumer Sciences Research Journal*, 33(3), 220-239

Glick, P. & Modaff, D. P. (2012). The gender gap in leadership: The impact of gender stereotypes on women's career advancement. In D. E. Wilcox (Ed.), *Leadership in a Diverse Society* (pp. 55-78). New York: Routledge.

Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu Ve İyimserliği İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *Kmü Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.

Güldü, Ö & Kart, M. E. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri Ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 72(2), 377-400.

Gürdoğan, A. & Atabey, S. (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi. *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.

Howe, A. & Ives, G. (2001). Does Community-Based Experience Alter Career Preference? New Evidence From A Prospective Longitudinal Cohort Study Of Undergraduate Medical Students, *Medical Education*, 35, 391-397.

Hu, S. & Wang, X. (2017). The relationship between career belief and career awareness among college students. *Journal of Career Development*, 44(1), 34-47.

İlter, İ. (2020). Relationships Between Academic Achievement, Awareness About The Postgraduate Study And Postgraduate Study Intentions. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi*, Cilt 53 (1), 117 – 156.

Koçer, G. (2019). Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda Görev Yapan Uzmanların Birey-Örgüt Uyumları İle Bireysel Kariyer Planlamaları Arasındaki İlişkilerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.

Korkmaz, M. (2006). The Relationship Between Organizational Health And Robust School Vision İn Elementary Schools. *Educational Research Quarterly*, 30(1), 14-36.

Lee, S. & Koo, J. (2018). The role of economic leadership in shaping career paths. *Journal of Economic Psychology*, 62, 52-63.

Morton, K. L., Wilson, A. H., Perlmutter, L. S., ve Beauchamp, M. R. (2012). Family Leadership Styles And Adolescent Dietary And Physical Activity Behaviors: A Cross-Sectional Study. *International Journal Of Behavioral Nutrition And Physical Activity*, 9(1), 1.

O'Neil, D. A. & Bilimoria, D. (2005). Women's leadership development: A system view. In K.

Kavelioğlu, B., Ersoy, A., Kavelioğlu, M.B. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile Ailelerinin Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 123-144. doi: 10.70631/gesd.1514976

E. M. (Ed.), *Leadership and Gender: A perspective from the organizational sciences* (pp. 73-92). New York: Routledge.

Pişkin, M. (2011). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. (B. Yeşilyaprak Ed.) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, (S.43-78.), Ankara: Pegem Akademi.

Schultheiss, D. E. P., Palma, T. L., ve Manzi, A. J. (2001). Career decision-making and career counseling: The role of career beliefs and self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 401-412.

Seçer, H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi. Denizli.

Smith, J. L., et al. (2015). Economic leadership and its impact on career choices in college students. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 271-284.

Sorenson, R. L. (2000). The Contribution Of Leadership Style And Practices To Family And Business Success. *Family Business Review*, 13(3), 183-200.

Taşlıyan, M., Arı, Ü. N., Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.

Tosun, Ü. & Güntaş, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ve Empati Eğilimleri: KKTC Örneği. *European Journal Of Managerial Research Dergisi*, 2(2), 23-38

Tracey, T. J. G. & Leong, F. T. L. (2016). The importance of self-efficacy in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 96, 15-27.

Uslu, B. (2015). Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Ankara.

Ward J. L. (2011) Keeping The Family Business Healthy. How To Plan For Continuing Growth, Profitability, And Family Leadership. Family Business Consulting Group Publications. Palgrave Macmillan, Ny

Wong, C. S. (2016). Gender differences in leadership styles and the impact of gender stereotypes on career choices. *Leadership Quarterly*, 27(2), 293-306.

Kavelioğlu, B., Ersoy, A., Kavelioğlu, M.B. (2024). Spor Bilimleri Fakóltesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile Ailelerinin Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 123-144. doi: 10.70631/gesd.1514976

Yavuz Eroğlu, S. (2020). Career Planning Levels: A Study On Students Of Physical Education And Sports School, *International Journal Of Education Technology And Scientific Researches*, Vol: 5, Issue: 11, Pp. (596-630).

Yukl, G. (2010). Leadership In Organizations. Ny: Pearson.

Zaccaro, S. J. (2004). The nature and effect of leader traits on leader effectiveness. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, ve R. J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 101-124). Thousand Oaks, CA: Sage.