

Karar Verme Stilleri ve Kariyer Adanmışlığı: Spor Yöneticisi Adayları Araştırması

Halil UYSAL^aArif ÖZSARI^b

Karar Verme Stilleri ve Kariyer Adanmışlığı: Spor Yöneticisi Adayları Araştırması

Öz

Arka plan. Günümüzde sportif etkinliklerin sayısı ve niteliğinin artması ile spor yöneticilerine duyulan ihtiyacın da arttığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda spor yönetimi alanında ihtiyaç duyulan spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile kariyer adanmışlık süreçlerinin incelenmesinin önemli olduğu ifade edilebilir.

Amaç. Bu araştırma ile spor yöneticisi adaylarının karar verme stilleri ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem. Araştırmanın çalışma grubunu lisans öğrenimlerine devam eden 81 kadın ve 84 erkek olmak üzere toplamda 165 spor yöneticisi adayı oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında karar verme stilleri ve kariyer adanmışlığı ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada betimsel istatistiğin yanı sıra korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Bulgular. Araştırmanın korelasyon analizi bulgularına göre; rasyonel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ($r = .329$) bir ilişki mevcutken, kaçınma karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ($r = -.174$) bir korelasyon bulgulanmıştır. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre ise rasyonel karar verme stilinin, kariyer adanmışlığı üzerinde pozitif bir etkisi ($\beta = .368$) mevcutken, kaçınma karar verme stilinin negatif ($\beta = -.292$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç. Sonuç olarak spor yöneticisi adayları rasyonel karar verme stilini kullanabilmeleri durumunda kariyer adanmışlıkları pozitif olarak etkilenebilecekken, kaçınma karar verme stili kullanımlarında ise kariyer adanmışlıkları negatif olarak etkilenebilir.

Anahtar Kelimeler: Karar verme stilleri, kariyer adanmışlığı, spor yöneticisi adayları.

Decision-Making Styles and Career Commitment: A Research on Sports Manager Candidates

Abstract

Background. Nowadays, it is observed that with the increase in the number and quality of sporting events, the need for sports managers also increases. In this context, it can be stated that it is important to examine the decision-making styles and career commitment processes of sports managers, which are needed in sports management.

Aim. This research aims to examine the relationship between sports manager candidates' decision-making styles and career commitment.

Method. The study group of the research consists of a total of 165 sports manager candidates, 81 women and 84 men, who are continuing their undergraduate education. Decision-making styles and career commitment scales were used to collect research data. The research included correlation and multiple regression analyses as well as descriptive statistics.

Findings. According to the correlation analysis findings of the research, while there was a positive and medium-level ($r = .329$) relationship between rational decision-making style and career commitment, a negative and low-level ($r = -.174$) correlation was found between avoidance decision-making style and career commitment. According to the findings of multiple regression analysis, it was determined that the rational decision-making style had a positive effect on career commitment ($\beta = .368$), while the avoidance decision-making style had a negative effect ($\beta = -.292$).

Conclusion. As a result, if sports manager candidates use a rational decision-making style, their career commitment may be positively affected, whereas if they use an avoidance decision-making style, their career commitment may be negatively affected.

Keywords: Decision-making styles, career commitment, sports manager candidates.

Uysal, H., & Özşarı, A. (2024). Karar verme stilleri ve kariyer adanmışlığı: Spor yöneticisi adayları araştırması. *Journal of Management Archive*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.70877/joma.3>

^a Sorumlu yazar, Doktora öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Türkiye, ORCID: 0000-0001-6538-7312, e-Posta: halil.uysal85@gmail.com

^b Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, ORCID: 0000-0002-4753-8049, e-Posta: arifozsari@mersin.edu.tr

1. Giriş

Spor, kendine has özellikleri ve etki değeri bakımında ciddiyetle ele alınarak, yönetim biliminin tüm bileşenlerini bünyesinde barındıran bir disiplin olarak yönetilmesi gereken bir olgudur. Bu sebepten son yıllarda akademik olarak spor yönetimi programları kısa bir zaman dilimi içinde ciddi oranda büyüme ve gelişme kaydetmiştir. Bu hızlı gelişimin hem avantajları hem de dezavantajları olması, bu sebeple spor yöneticisi sayısındaki artışın bir dezavantaj olarak görüldüğü, ancak donanımlı spor yöneticilerinin ise her zaman avantaj sahibi olacakları vurgulanmaktadır (Mathner & Martin, 2012). Spor yöneticiliği programlarının analizi, potansiyel öğrenciler için olduğu kadar spor yönetiminin bir akademik disiplin olarak gelecekteki gelişimi için de önemlidir (Jones vd., 2008). Küreselleşme ile birlikte spor yöneticilerinin de geniş bir bakış açısına sahip olmaları beklenmekte, yöneticilerin yerel uygulamalarının yanında uluslararası düzeyde bilgi sahibi olmasının kalıcı başarılar elde etme sürecinde kritik öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Jones & Cunningham, 2008).

Spor yöneticiliği, ulusal ve uluslararası sportif etkinlikler, sağlık, eğlence, kamu ve özel kuruluşlar dahil olmak üzere birçok sektörde ihtiyaç duyulan bir mesleki alan haline gelmiştir (Jones vd., 2008). İşverenler spor örgütlerini yönetmek, örgütlerini genel olarak başarıya ulaştırmak için nitelikli spor yöneticilerine ihtiyaç duymaları nedeniyle nispeten hassas bir sistem oluşturmuşlardır. Spor örgütleri modern bir spor organizasyonu için hızlı tepki verebilen, uyum sağlayabilen, esnek olabilen ve spor hizmetleri kullanıcılarının beklenti ve taleplerini karşılamaya yönelik en önemli yeterlilikleri geliştirmiş spor yöneticilerine ihtiyaç duyarlar (Retar vd., 2013). Bunun yanında sürekli gelişim halinde olan spor yöneticiliği programlarının, bu alanda eğitim alan öğrencilerin mesleki spor kariyerlerine hazırlanmalarını sağlayabilmek açısından değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Mathner & Martin, 2012).

İnsanoğlu yaşamını sürdürdüğü müddetçe daima karar verme eğilimi içerisinde (Çetin & Kara, 2024). Karar verme, gerçekleştirilmesi düşünülen bir durum için harekete geçme işlevi olarak ifade edilebilir. Taşdelen'e (2002) göre karar verme, bireyin birçok alternatif eylem veya durum arasından seçim yaparak problem çözme işlemidir. Diğer bir ifadeyle zihinsel açıdan karmaşık, elde edilmek istenen sonuç üzerinde etkili olabilmeyi amaçlayan, fizyolojik, biyolojik, kültürel, sosyal vb. pek çok faktörden etkilenebileceği varsayılan bir süreç olduğu söylenmekle birlikte, karar verme sürecine dahil edilmeden ele alınabilecek herhangi bir karar olamayacağı da ifade edilmektedir (Taherdoost & Madanchian, 2023). Karar verme, bireylerin bilgi ve birikimleri aracılığıyla elde edilen verilerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda bir eylemi planlamak, seçim yapmak ve gerçekleştirmek amacıyla bilgilerin uygulama yetisiyle beraber kullanılmasıdır (Silva vd., 2020). Karar verme bireyin yaşamında birçok faktörden etkilenen ve aynı zamanda birçok durumda önemli bir etkileme gücüne sahip temel bir fonksiyondur (Geisler & Allwood, 2017). Karar verme durumunda bireyin probleme karşı tercih ettiği tutumu bireyselleştirmesi karar verme stilini oluşturmada ve rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınma, kendiliğinden-anlık karar verme stili olarak ifade edilebilmektedir (Taşdelen, 2002).

İlgili yazında karar verme stilleri ile ilgili çok sayıda çalışmayı görmek mümkündür (Allwood & Blustein, & Phillips, 1990; Dewberry vd., 2013; Niles vd.,1997; Phillips vd., 1984; Salo, 2012). Ancak bu alanda öne çıkan en önemli araştırmalardan biri Scott ve Bruce (1995) tarafından ilgili yazına kazandırılmış ve birçok araştırmaya öncülük etmiştir. Taşdelen'e göre (2001) Scott ve Bruce

davranışla ilgili terminolojinin tanımlamaları, ampirik araştırmalar ve ilk teorik açıklamalara dayanarak temelde çeşitli karar verme stili tanımlanmışlar: Bunlar rasyonel karar verme stili, alternatiflerin mantıklı değerlendirildiği ve araştırıldığı; sezgisel karar verme stili, önsezi ve duygulara güvenin yaşandığı; bağımlı karar verme stili, başkalarının öneri ve yönergelerinin değerlendirildiği; kaçınma karar verme stili; karar vermeden kaçınma eğiliminin yaşandığı yaklaşımlardır. Bunların yanı sıra Scott ve Bruce (1995) karar verme stili ölçek geliştirme çalışmalarında, kendiliğinden-anlık karar verme stilini ilgili yazına kazandırmışlardır. Bu stil; anında, düşünmeden alternatifleri değerlendirmeden hızlıca işleyen bir yaklaşımı baz almaktadır. Yürütülen bu araştırmada Scott ve Bruce (1995) tarafından ortaya koyulan düşünce üzerinden hareket edilmiştir. Spor ile ilgili kurum, kuruluş ve organizasyonlarda görev alacak olan spor yöneticilerinin hem kurumsal hem de bireysel kariyer süreçlerinin sağlıklı yürüyebilmesi açısından karar verme becerileri ile ilgili güçlü donanımlara sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir.

Kariyer, sadece bir meslek seçmek ve mesleki alanda yükselmek gibi genel geçer bir kavram olarak algılanmasının ötesinde bireyin tüm yaşam alanları üzerinde etki değeri olan ve profesyonelce yapılandırılması gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Kalafat, 2019). Bireylerin kariyer planlaması aşamasında kendi kendilerini yönetebilme kabiliyetlerinin önemi son yıllarda artmakla birlikte, mesleki olarak etkin bir gelişim göstermenin en temel yaklaşımlarından birisinin de proaktif davranışlar sergilemek olduğu ifade edilmektedir (Hirschi & Freund, 2014). Kariyer planlama, network oluşturma, keşfetme gibi proaktif davranışlar sergilemenin mesleki başarıya ulaşabilmek adına gerekliliği vurgulanmaktadır (Kim vd., 2014; Zikic & Klehe, 2006). Kariyer adanmışlığı ise, bireyin mesleki anlamda motivasyonu, güdülenmesi veya bağlılığı gibi tutuma yönelik kavramlardan bağımsız olarak proaktif bir şekilde mesleki anlamda bilgi, beceri ve tecrübelerini geliştirici eylemlerin seviyesi olarak ifade edilebilir (Hirschi vd., 2014). Kariyer adanmışlığı için kişisel hazırlık, sosyal etkileşim ve sektöre katılım gibi faktörlerin de önemli olduğu vurgulanmaktadır (Dopson vd., 2022). Bireylerin kariyer adanmışlık düzeylerinin artırılması hususunda, bireylere yapılacak olan sosyal destek, olumlu duygulara odaklanma, başarılı örnekleri gözlemlene ve strateji geliştirme gibi etkili dokunuşların fark oluşturabileceği, böylece proaktif davranışların etkin kullanımının teşvik edilebileceği belirtilmektedir (Hirschi & Freund, 2014).

Girdisi de çıktısı da insan olan spor yönetimi alanında yaşanan değişim ve gelişmelere adapte olabilecek spor yöneticisi adaylarının, azami düzeyde donanımlı insan kaynağı olarak etkin bir mesleki kariyer deneyimi yaşayabilmeleri açısından öncelikle proaktif davranışlar sergilemek üzere karar verme becerilerine sahip olmaları beklenmektedir. Araştırma kapsamında spor yöneticisi adaylarının karar verme becerileri ile kariyer adanmışlıkları arasında ne düzeyde ve ne yönde bir ilişki olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ortaya konacak olan veriler, proaktif kariyer süreçlerini yönetme ve yönlendirme süreçlerinde karar mekanizmalarının kariyer gelişimine ne düzeyde etki edebileceği konusunda spor yöneticisi adaylarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ilişki model kullanılmış ve model kapsamında oluşturulan hipotezler ve gerekçeleri aşağıda sunulmuştur:

H₁: Rasyonel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

Rasyonel karar verme, sistematik olarak gerçekler üzerine dayalı olası alternatifler arasından seçim yapmayı gerektirir ve bir dizi süreçlerden oluşur. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: Sorunu belirleme,

alternatifleri çözüm senaryoları üretme, seçenek sonuçlarını analiz etme, mümkün olan en iyi seçenekleri seçme, çözüm kararının uygulanması ve nihai sonucun değerlendirilmesi (Uzonwanne, 2016). Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının bu stili kullanmaları durumunda kariyer adanmışlıklarının pozitif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir.

H₂: Sezgisel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Sezgisel karar alan bireyler yapılandırılmamış yaklaşımları, yani sistematik olmayan yaklaşımları tercih ederek (deneme yanılma) duygusal hareket ederler (Hunt vd., 1989). Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının bu stili kullanmaları durumunda kariyer adanmışlıklarının negatif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir.

H₃: Bağımlı karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Bu kapsamda yer alan bireyler başkalarının tavsiye ve yönlendirmeye hareket ederek birilerine bağımlı olarak karar verirler (Scott & Bruce, 1995). Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının bu stili kullanmaları durumunda kariyer adanmışlıklarının negatif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir.

H₄: Kaçınma karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Bu kapsamda yer alan bireyler karar vermekten kaçınma girişimleri ile karakterize edilir (Scott & Bruce, 1995). Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının bu stili kullanmaları durumunda kariyer adanmışlıklarının negatif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir.

H₅: Kendiliğinden anlık karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Kendiliğinden-anlık karar verme modelinde, zaman kısıtlıdır, anında karar verme gerekliliği mevcut olup seçeneklerin gözden geçirilmesi veya çeşitli değerlendirmelerin yapılması için uygun koşullar mevcut değildir. En hızlı şekilde karar vermeye çalışılır (Bahrami, 2017). Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının bu stili kullanmaları durumunda kariyer adanmışlıklarının negatif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu iki devlet üniversitesi bünyesindeki spor bilimleri fakültesinde spor yöneticiliği bölümünde öğrenimlerine devam eden ve araştırmaya katılmayı kabul eden 81 kadın (% 49.1), 84 erkek (% 50.9) olmak üzere toplamda 165 spor yöneticiliği bölümü öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrencilerin sınıf dağılımları ise 1. sınıf 77 kişi (% 46.7), ikinci sınıf 43 kişi (% 26.1), 3. sınıf 24 kişi (% 14.5), 4. sınıf 21 kişi (% 12.7) olarak gruplanmıştır.

2.2. Ölçme Araçları

2.2.1. Karar Verme Stilleri Ölçeği:

Scott ve Bruce (1995) vasıtasıyla geliştirilen ölçek, Taşdelen (2002) aracılığıyla Türkçe'ye çevrilmiştir. Rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınma ve kendiliğinden-anlık karar verme stili olmak üzere toplamda beş alt boyut ve 25 önermeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Rasyonel Karar Verme Stili: .76, Sezgisel Karar Verme Stili: .78, Bağımlı Karar Verme Stili: .76,

Kaçınma Karar Verme Stili: .79, Kendiliğinden Anlık Karar Verme Stili: .79 ve ölçeğin geneli için .74 olarak hesaplanmıştır (Taşdelen, 2002).

2.2.2. Kariyer Adanmışlığı Ölçeği:

Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlamasını Korkmaz vd. (2020) yapmışlardır. Ölçek, tek boyut ve dokuz önermeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

2.3. İşlem

Bu araştırma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 31/08/2022 Tarih ve 2022/7/4 No.lu karar ile gerekli izin alınmıştır.

Nicel yöntem ve anket uygulaması ile yapılan çalışmada öncelikli olarak kayıp değerler incelenmiş, ardından uç değer kontrolü sağlanmıştır. Ölçeklere ilişkin açımlayıcı faktör analizi ve KMO testi yapılmıştır. Faktör analizi, yapı geçerliliğini düzenlemede etkin olarak kullanılan bir analiz türüdür (Şahin, 2011). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ise belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için yeterli olup olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2018). Normalliğin iki unsuru basıklık ve çarpıklıktır (Tabachnick & Fidell, 2015). Normal dağılım varsayımının karşılanabilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında bulunması yeterli görülmektedir (George & Mallery, 2010). Araştırmada basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve normallik varsayımının sağlandığı anlaşılmıştır. Tanımlayıcı istatistik ile ilişki model kapsamında ölçekler arasındaki ilişkileri test etmek üzere pearson korelasyon ve çoklu regresyon analiz yöntemlerine başvurulmuştur. İlişkisel modeller, birlikte değişimin kuvvetini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2019).

3. Bulgular

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçme araçlarının içsel tutarlılıklarını belirlemek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile Bartlett's Küresellik testi uygulaması yapılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi Karar Verme Stilleri Ölçeğinin örneklem yeterlilik değerinin .763 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($\chi^2 = 1207.011$; $df = 231$; $p = .000$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz & Şahin, 2017; Hair vd., 2010). Ölçeğe ait 25 maddelik yapıya uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki önermelerin genel anlamda birbirleri ile bir uyum oluşturduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin 12. maddesi çapraz yükleme nedeniyle, 11. ve 24'üncü maddeleri ise farklı faktörlere yüklenme sebebiyle çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan diğer maddelerin faktör yük değerleri .381 ile .840 arasında değişmektedir. Buna göre 5 faktörlü yapının açıklayabildiği toplam varyans % 57.116'dır. Bu çalışma özelinde ulaşılan sonuçlar ölçeğin 22 maddeden oluşan 5 faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha (α) değerleri, Rasyonel karar verme: .65; Sezgisel: .69; Bağımlı: .65; Kaçınma: .88; Kendiliğinden-anlık karar verme stili:

.74 ve ölçek geneli: .82 olarak bulgulanmıştır. Cronbach Alpha değerleri $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında bulunduğunda güvenilirdir (Kalaycı, 2018).

Tablo 1

Karar Verme Stilleri Ölçeğine İlişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri ile Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bartlett's Küresellik testi Değerleri	Kaiser-Meyer-Olkin Değeri (KMO)				
	Yaklaşık 'Ki Kare'(x ²)	Serbestlik Derecesi (df)			
	Anlamlılık (p)				
	Faktör yükü değerleri				
Maddeler	1	2	3	4	5
Madde 18	.840	.019	.124	-.014	.062
Madde 20	.834	-.023	.180	.093	.047
Madde 19	.827	-.097	.109	.101	.033
Madde 17	.757	-.080	.202	.012	.190
Madde 16	.682	.147	.174	.029	.157
Madde 6	-.002	.839	-.036	.011	-.050
Madde 7	.010	.793	.044	-.052	.031
Madde 8	-.098	.601	.025	.283	.169
Madde 10	-.090	.586	.398	.089	.118
Madde 9	.252	.381	.205	.177	.002
Madde 22	.189	-.047	.809	-.040	-.020
Madde 23	.175	.139	.685	-.156	.035
Madde 21	.418	.054	.650	-.084	-.057
Madde 25	.183	.249	.543	.033	.323
Madde 3	-.112	-.023	.112	.789	.046
Madde 4	-.006	.017	-.141	.685	.083
Madde 2	.019	.253	.015	.677	.012
Madde 1	.292	.185	-.090	.547	.010
Madde 5	.159	-.071	-.136	.421	.232
Madde 14	.176	-.073	.040	.071	.822
Madde 15	.017	.155	-.092	.041	.731
Madde 13	.140	.075	.227	.171	.656

Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi = 57.116

Tablo 2'de görüldüğü gibi Kariyer Adanmışlık Ölçeğinin *KMO* örneklem yeterlilik değerinin .904 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($x^2 = 790.513$; $df = 36$; $p = .000$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğe ait 9 maddelik yapıya uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki önermelerin birbirleri ile bir uyum oluşturduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 9 maddenin faktör yük değerleri .646 ile .896 arasında değişmektedir. Buna göre tek faktörlü yapının açıklayabildiği toplam varyans % 56.574 tür. Bu sonuçlar ölçeğin 9 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha (α) değeri: .90 olarak bulgulanmıştır.

Tablo 2

Kariyer Adanmışlık Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Küresellik Testleri ile Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri (KMO)		.904
Bartlett's Küresellik testi Değerleri	Yaklaşık 'Ki Kare'(χ^2)	790.513
	Serbestlik Derecesi (df)	36
	Anlamlılık (p)	.000
Maddeler	Faktör yükü değerleri	
	1	
Madde 3	.896	
Madde 2	.805	
Madde 4	.779	
Madde 1	.756	
Madde 6	.733	
Madde 5	.713	
Madde 7	.709	
Madde 9	.706	
Madde 8	.646	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)		56.574

3.2. Korelasyon analizi

Araştırmada kullanılan ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinde yeterli bulgular veren ölçeklerin ortalama değerleri alınarak istatistik modeline koyulmuştur. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3

Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>M</i>	<i>s</i>	1	2	3	4	5	6
1. Rasyonel k.v.	4.22	.468	-					
2. Sezgisel k.v.	3.90	.579	.233**	-				
3. Bağımlı k.v.	3.68	.721	.244**	.167*	-			
4. Kaçınma k.v.	2.87	1.067	.153	.087	.271**	-		
5. Kendiliğinden-anlık k.v.	3.35	.811	-.048	.260**	.195**	.473**	-	
6. Kariyer adanmışlığı	3.79	.730	.329**	.123	.056	-.174*	-.031	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

Korelasyon analizi bulgularına göre rasyonel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü, orta düzeyli ($r = .329$) bir ilişki mevcutken, kaçınma karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyli ($r = -.174$) bir ilgileşim saptanmıştır.

3.3. Regresyon analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler bağımsız ve bağımlı değişken atamaları yapılarak regresyon analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4
Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	St. Hata	Beta (β)	t	p	VIF
(Constant)	1.391	.579	-	2.402	.017	-
Rasyonel karar verme	.574	.122	.368	4.712	.000	1.172
Sezgisel karar verme	.038	.098	.030	.384	.702	1.165
Bağımlı karar verme	.018	.078	.018	.234	.815	1.152
Kaçınma karar verme	-.200	.058	-.292	-3.424	.001	1.395
Kendiliğinden anlık karar verme	.102	.078	.114	1.310	.192	1.444
$R = .416$		$R^2 = .173$	$Adj. R^2 = .147$			
$F(5,159) = 6.658$		$p = .000$	$D-W = 1.895$			

Bağımlı değişken: Kariyer adanmışlığı

Araştırmada ulaşılan Durbin Watson (*D-W*) değerinin 2'nin altında olduğu için oto korelasyon probleminin olmadığı anlaşılmıştır (Durbin & Watson, 1971). Varyans etki faktörü değeri 5'in altında olduğu için çoklu doğrusallık probleminin olmadığı belirlenmiştir (O'Brien, 2007). Araştırmadaki regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır $F(5,159) = 6.658; p < .001$. Modelin R^2 değeri .173, düzeltilmiş R^2 değeri .147 olarak saptanmıştır. Bu bulgu karar verme stilleri bağımsız değişkeninin, kariyer adanmışlığı bağımlı değişken boyutundaki değişimlerin yaklaşık % 15'ini açıkladığını göstermektedir. Beta değerlerine bakıldığında anlamlı ve pozitif etki rasyonel karar verme stili ($\beta = .368$), anlamlı ve negatif etki kaçınma karar verme ($\beta = -.292$) stili boyutlarında tespit edilmiştir. Böylece araştırma modeli kapsamında oluşturulmuş olan H_1 ve H_4 hipotezleri desteklenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma ile karar verme stilleri ve kariyer adanmışlığı ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili literatür incelendiğinde kariyer adanmışlığı ile ilgili olarak, kariyer adanmışlığı ve mesleğe yönelik tutum (Boğazlıyan vd., 2023), kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığı (Tunç & Tunç, 2022), kariyer adanmışlığı ve kariyer doyumu (Ertekin, 2021), kariyer adanmışlığı ve kariyer geleceği algısı (Siyahtaş vd., 2023), kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini (Upadyaya & Salmela-Arao, 2015), kariyer adanmışlığı ve sosyal sermaye (Sou vd., 2022), kariyer adanmışlığı, iş stresi ve işe bağlılık (Coetzee & De Villiers, 2010), mesleki kariyer ve işe bağlılık (Yang vd., 2023), kariyer gelişimi ve örgütsel bağlılık (Hosen vd., 2024), kariyer adanmışlığı ve psikolojik sermaye (Daswati vd., 2021) gibi kavramların birlikte değerlendirildiği araştırmaları görmek mümkündür. Karar verme stilleri ile ilgili olarak karar verme stilleri ve kariyer uyurlanabilirliği (Dostanić vd., 2021), karar verme stilleri ve stres (Allwood & Salo, 2012), karar verme stilleri ve kişilik tipleri (Riaz vd., 2012), karar verme stilleri ve liderlik stilleri (Alkharabsheh vd., 2014), karar verme stilleri ve ruh sağlığı (Bavolar & Orosova, 2015) karar verme stilleri ve iş tatmini (Olcum & Titrek, 2014), yöneticilerin yönetim ve karar verme stilleri (Ülgen vd., 2016) karar verme stilleri ve girişimcilik becerileri (Yener, 2020), karar verme stilleri ve kariyer stresi (Bozyiğit & Biçer, 2023) gibi konuların birlikte araştırma konusu olarak ilgili literatürde yerini almış olmakla birlikte, karar verme stilleri ve kariyer adanmışlığı değişkenlerinin birlikte değerlendirildiği araştırmaların eksikliği dikkat çekmektedir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının ilgili yazına yapacağı katkılar nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın korelasyon analizi bulgularına göre; rasyonel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki, kaçınma karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir korelasyon bulgulanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre rasyonel karar verme stilinin, kariyer adanmışlığı üzerinde pozitif bir etkisi

mevcutken, kaçınma karar verme stiline negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırma modeli kapsamında oluşturulmuş olan H₁ ve H₄ hipotezleri desteklenmiştir.

Ulaşılan bulgular ışığında spor yöneticisi adaylarının rasyonel karar verme stiline sahip olmaları ya da bu yönde kendilerini geliştirebildikleri takdirde kariyer adanmışlık düzeylerinin olumlu yönde etkilenecekleri anlamda daha başarılı bir spor yöneticisi olabilecekleri, diğer taraftan kaçınma karar verme stiline sahip olan spor yöneticisi adaylarının kariyer adanmışlık düzeylerinin negatif olarak etkilenebileceği düşünülmektedir. İlgili yazında yapılan araştırmalara bakıldığında Boğazlıyan vd. (2023) tarafından öğretmen adayları üzerine yapılan araştırmada katılımcıların mesleğe yönelik tutumları kariyer adanmışlık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Tunç ve Tunç (2022) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların kariyer kararı pişmanlıkları ile kariyer adanmışlık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ve kariyer kararı pişmanlıkları azaldıkça kariyer adanmışlıklarının artacağı ifade edilmiştir. Upadyaya ve Salmela-Arao'ya (2015) göre ise bireylerin kariyer adanmışlıkları ile kariyer tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin katılımlarıyla yürütülen diğer bir araştırma sonucunda kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki raporlanmıştır (Ertekin, 2021). Daswati vd. (2021) tarafından kamu çalışanlarına üzerine yapılan araştırma kapsamında psikolojik sermayenin kariyer adanmışlığı üzerinde, Siyahtaş vd. (2023) tarafından ise spor gönüllüleri üzerine yapılan araştırmada kariyer adanmışlığının, kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Öte yandan Yayla ve Bacanlı (2011) tarafından yapılan araştırmada ihtiyatlı karar verme stiline öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde en güçlü etkiye sahip değişken olduğu vurgulanmıştır. Özşarı (2024) tarafından kamu spor örgütlerinde yapılan araştırmada, kariyer gelişimine yönelik yapılacak uygulamalarla, çalışanların yenilikçi davranışlarının da geliştirilebileceği ifade edilmiştir. Araştırma bulguları ile alan yazında yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde bireylerin mesleki anlamda donanımlı seviyelere gelebilmeleri açısından birtakım gereksinimlere ihtiyaç duyulduğu ve bu anlamda gerekli bilgi, beceri ve tecrübelerin bireylerin proaktif olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin seviyeleri ile doğru orantılı biçimde gelişim ve değişim gösterebileceği anlaşılmaktadır. Bireylerin kariyer adanmışlık düzeylerinin sahip oldukları karar verme stillerinden etkilenebilmesi nedeniyle, mesleki kariyerlerinin şekillenebileceği ve bir dizi önlem ile sağlıklı mesleki gelişim gösterebilecekleri de öngörülebilmektedir.

Sonuç olarak; rasyonel karar verme stiline, kariyer adanmışlığı üzerinde pozitif bir etkisi mevcutken, kaçınma karar verme stiline negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç spor yönetimi alanında yaşanan değişim ve gelişmelere adapte olabilecek spor yöneticisi adaylarının, mantıklı ve makul davranışlar sergilemek için bir takım rasyonel karar verme becerilerine sahip olmaları gerektiğini göstermektedir. Son yıllarda spor yönetimi programları sayısında meydana gelen artış ulusal ve uluslararası sportif etkinliklerin bileşenleri ve etki gücü açısından karmaşıklaşması, sporun birçok sektör bünyesinde yerini alması ile donanımlı spor yöneticisi kaynağı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda spor yönetimi alanında kariyer yapmak isteyen adayların ilgili alanlarında gösterecekleri rasyonel karar verme davranışlarının mesleki kariyerleri açısından belirleyici bir unsur olacağı düşünülmektedir. Spor yönetimi programlarında eğitim gören spor yöneticisi adaylarının, kariyer sahibi olabilmek adına mevcut durumları göz önünde bulundurularak, mesleki açıdan donanımlı seviyelere ulaşmak ve mantıklı-makul karar verebilecekleri sürekli gelişim ve değişim odaklı çalışmalar yapmaları gerektiği varsayılmaktadır.

Sportif faaliyetlerin etkin ve verimli şekilde yürütülebilmesi için donanımlı spor yöneticilerinin aktif görev almalarının önemi dikkate alındığında, spor yöneticisi yetiştiren eğitim kurumlarının pratiğe yönelik ihtiyaçlar doğrultusunda müfredat güncellemesi yapmaları, spor yöneticisi ihtiyacı olan sektörel paydaşların staj, burs, hibe gibi desteklemeler ile spor yöneticisi adaylarının gelişimine katkı sağlayıcı faaliyetlerini artırmaları, spor yöneticisi adaylarının ise kariyer planlamalarını mümkün olduğunca erken yaparak stratejilerine uygun donanımları edinebilmeleri noktasında eğitim, staj vb. etkinliklere aktif katılım sağlamaları önerilebilir.

Bu araştırma ile karar verme stilleri ile kariyer adanmışlığı ilişkisi ortaya konulmuş olsa da araştırmanın bazı sınırlılıkları olduğu ifade edilebilir. Öncelikli olarak katılımcıların yalnızca Türkiye'deki iki devlet üniversitesi öğrencileri ile sınırlı olmasıdır. İkinci olarak katılımcıların yalnızca Türk üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Farklı kültürlerde yetişen spor yöneticisi adaylarının katılımlarıyla yapılacak olan araştırmalar, bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermeyebilir. Son olarak katılımcı sayısının sınırlı olması ifade edilebilir. Ancak ilgili yazında araştırma değişkenlerinin birlikte incelendiği çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, bu çalışma sonuçlarının alana yapacağı katkılar nedeniyle önemli olduğu ifade edilebilir. Gelecek dönemde boylamsal araştırmaların yapılmasının yanı sıra, katılımcı çeşitliliğinin sağlandığı araştırmaların yapılarak sonuçların karşılaştırılması önerilebilir.

Kaynakça

- Alkharabsheh, A., Ahmad, Z. A., & Kharabsheh, A. (2014). Characteristics of crisis and decision making styles: The mediating role of leadership styles. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 129, 282-288. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.678>
- Allwood, C. M., & Salo, I. (2012). Decision-making styles and stress. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 34-47. <https://doi.org/10.1037/a0027420>
- Bahrami, S. (2017). *Yöneticilerin karar verme becerileri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki ve bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Bavolar, J., & Orosova, O. (2015). Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision Making*, 10(1), 115-122.
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1990). Relation between ego identity statuses and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 37(2), 160-168. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.2.160>
- Boğazlıyan, E. E., Yalçın, S., & Avşaroğlu, S. (2023). Kariyer stresi ve kariyer adanmışlığı ilişkisinde bir yordayıcı olarak öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi pedagojik formasyon öğrencileri örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 613-620. <https://doi.org/10.33206/mjss.1146653>
- Bozyiğit, E., & Biçer, T. (2024). Karar verme stilleri kariyer stresini etkiler mi? *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 149-163. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1314265>
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27-58.
- Çetin, M.Ç., & Kara, M. (2024). Sporda etkili karar verme ölçeği (SEKVÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 29(1), 40-52. <https://doi.org/10.53434/gbesbd.1377855>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2012971 <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Dewberry, C., Juanchich, M., & Narendran, S. (2013). Decision-making competence in everyday life: The roles of general cognitive styles, decision-making styles and personality. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 783-788. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.012>
- Dopson, L.R., Lee, P.C., Lee, M.J., & Lara, A. (2022). Perceived importance of career engagement initiatives in hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(4), 291 - 299. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1868314>

- Dostanić, J., Suvajdžić, K. & Bojanić, Ž. (2021). Decision-making styles, career decision self-efficacy, and career adaptability among high school students. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 63-77. <https://doi.org/10.1002/cdq.12249>
- Durbin, J. & Watson, G.S. (1971), Testing for serial correlation in least squares regression. *III. Biometrika*, 58(1), 1-19.
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Pearson
- Geisler M. & Allwood C. M. (2017). Relating decision-making styles to social orientation and time approach. *Journal of Behavioral Decision Making*, 31(3), 415-429. <https://doi.org/10.1002/bdm.2066>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
- Hirschi, A. & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., NoormiAlias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2023). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hunt, R. G., Krzystofiak, F. J., Meindl, J. R., & Yousry, A. M. (1989). Cognitive style and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44(3), 436-453. [https://doi:10.1016/0749-5978\(89\)90018-6](https://doi:10.1016/0749-5978(89)90018-6)
- Jones, D. F., Brooks, D. D., & Mak, J. Y. (2008). Examining sport management programs in the United States. *Sport Management Review*, 11(1), 77-91. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(08\)70104-9](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(08)70104-9)
- Jones, G. C., & Cunningham, G. B. (2008). The impact of sport management students' perceptions of study abroad programs on their intentions to study abroad. *Sport Management Review*, 11(2), 149-163. [https://doi.org/10.1016/s1441-3523\(08\)70107-4](https://doi.org/10.1016/s1441-3523(08)70107-4)
- Kalafat T. (2019). Algılanan kariyer engelleri (AKE) ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 103-124.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (8. baskı). Dinamik.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (34. baskı). Nobel.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A. ve Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. <https://doi.org/0.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. <https://doi.org/10.26449/sssij.2570>
- Mathner, R. P., & Martin, C.L. (2012). Sport management graduate and undergraduate students' perceptions of career expectations in sport management. *Sport Management Education Journal*, 6(1), 21-31. <https://doi.org/10.1123/smej.6.1.21>
- Niles, S. G., Erford, B. T., Hunt, B., & Watts, R. H. Jr., (1997). Decision-making styles and career development in college students. *Journal of College Student Development*, 38, 479-488
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- Olcum, D., & Titrek, O. (2015). The effect of school administrators' decision-making styles on teacher job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 1936-1946. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.575>
- Özsarı, A. (2024). Kamu spor örgütlerinde insan kaynakları yönetim uygulamaları ve yenilikçi davranış ilişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 14-26. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1334808>

- Phillips, S. D., Paziienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 497-502. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.497>
- Retar, I., Plevnik, M., & Kolar, E. (2013). Key competences of Slovenian sport managers. *Annales Kinesiologiae*, 4(2), 81-94.
- Riaz, M. N., Riaz, M. A., & Batool, N. (2012). Personality types as predictors of decision making styles. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2), 99-114.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831. <https://doi.org/10.1177/0013164495055005017>
- Silva, A. F., Conte, D. & Clemente F. M. (2020). Decision-making in youth team-sports players: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113803>
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B., & Kantar, A. N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 49-63. <https://doi.org/10.55929/besad.1243177>
- Sou, E. K. L., Yuen, M. & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entellektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çev: Mustafa Baloğlu). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taherdoost, H., & Madanchian, M. (2023). Multi-criteria decision making (MCDM) methods and concepts. *Encyclopedia*, 3(1), 77-87. <https://doi.org/103390/encyclopedia301006>
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko-sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.
- Taşdelen, A. (2002). *Öğretmen adaylarının farklı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tunç, E., & Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 66- 74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.008>
- Uzonwanne, F. (2016). Rational model of decision making. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer International Publishing, AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2474-1
- Ülgen, B., Sağlam, M., & Tuğsal, T. (2016). Managers' personality traits over management styles and decision-making styles. *International Journal of Commerce and Finance*, 2(1), 125-136.
- Yang, Y., Hatanaka, K., Takahashi, K., & Shimizu, Y. (2023). Relationship among the nursing practice environment, occupational career, and work engagement of Chinese nurses employed in Japan: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(3), 100166. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100166>
- Yayla, A., & Bacanlı, F. (2011). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(3), 1148-1159.
- Yener, H. (2020). Effects of decision making styles on entrepreneurship skills. *Technium Social Sciences Journal*. 8, 569-578. <https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.693>
- Zikic, J., & Klehe, U.C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

Extended Summary

It is observed that the need for sports managers is increasing day by day, in parallel with the increase in the quality and quantity of sports events and the rapid expansion of the sports industry. In the field of sports management, whose basic element is human, sports manager candidates are expected to have decision-making skills to exhibit proactive behavior in order to have an effective professional career experience as a highly equipped human resource. In this context, it can be stated that it is important to examine the decision-making styles and career commitment processes of sports managers, considering that they are important both for the field of sports management and for their individual careers.

It is envisaged that well-equipped sports managers needed in the field of sports management can be successful in the field by exhibiting proactive behavior. In this context, the aim of the research is to examine the level of relationship between sports manager candidates' decision-making styles and career commitment and to contribute to the relevant literature.

The study group of the research consists of a total of 165 sports management department students, 81 women (49.1%) and 84 men (50.9%), who continue their education in the sports management department at the faculty of sports sciences within two state universities and voluntarily agreed to participate in the research. Within the scope of the research, the Decision-Making Styles Scale, developed by Scott and Bruce (1995) and translated into Turkish by Taşdelen (2002), and the Career Commitment Scale, developed by Hirschi et al. (2014) and adapted into Turkish by Korkmaz et al. (2020), were used. For this research, the necessary permission was received from Osmaniye Korkut Ata University, Scientific Research and Publication Ethics Board, with the decision dated 31/08/2022 and numbered 2022/7/4. In the research, firstly, missing values were examined, and then outlier values were checked. Kurtosis and skewness values were checked and it was understood that the normality assumption was met. Pearson correlation and multiple regression analysis methods were used to test the relationships between scales within the scope of descriptive statistics and relational model.

According to the correlation analysis findings of the research, while there was a positive, medium-level ($r = .329$) correlation between rational decision-making style and career commitment, a negative, low-level correlation ($r = -.174$) was found between avoidance decision-making style and career commitment. It can be stated that there is no autocorrelation problem in the research model. The regression model in the study is statistically significant ($F(5,159) = 6.658, p < .001$). The R^2 value of the model was found to be .173, and the adjusted R^2 value was .147. This finding shows that the independent variable of decision-making styles explains approximately 15% of the changes in the dependent variable of career commitment. Considering the beta values, a significant and positive effect was detected in the rational decision-making style ($\beta = .368$) and a significant and negative effect in the avoidance decision-making style ($\beta = -.292$) dimensions.

It has been found that the rational decision-making style has a positive effect on career commitment, while the avoidance decision-making style has a negative effect. This result shows that sports manager candidates who can adapt to the changes and developments in the field of sports management should have some positive decision-making skills in order to exhibit logical and reasonable behavior. In this context, it is thought that the rational decision-making behavior of sports manager candidates in their relevant fields will be a determining factor in their profession. It is assumed that sports manager candidates, in order to have a career, should take into account the current situations, reach professionally equipped levels, and carry out continuous development and change-oriented studies in which they can make logical and reasonable decisions.

Disclosure Statements

Ethics Statement: This article has been prepared in accordance with the scientific research and publication ethics rules.

Conflict of Interest: The authors acknowledge that there is no conflict of interest in the study, both for themselves and the other parties.

Contribution Rate: The contribution rates of the first and second authors are 50% and 50%, respectively.

Ethics Committee Approval: For this research, the necessary approval was obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Osmaniye Korkut Ata University with the decision dated 31/08/2022 and numbered 2022/7/4.

Funding Information: No funding was received from any institution for this study.

