



Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi ile Belirlenmesi

Mustafa Halid KARAARSLAN

Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi İşletme Fak, Uluslararası İşletmecilik Böl.
mustafahk@karabuk.edu.tr

Başar ALTUNTAŞ

Yrd. Doç. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fak, Tarım Ekonomisi Bölümü
baltuntas@ahievran.edu.tr

Öz

İnsanlar yaşamları boyunca birçok tercih yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu tercihler içerisinde en kritik öneme sahip olanlardan birisi de kariyer seçimidir. Çünkü kendi özelliklerine uygun olduğunu düşündüğü alanlarda kariyer tercihi yapanlar hayatta başarılı ve mutlu oldukları gibi verimli olup fayda da üretebilmektedirler. Çalışmanın temel amacı genç bireylerin kariyer tercihi etkileyen faktörler birlikte değerlendirildiğinde kişi tercihlerinin ne yönde olacağını belirlemektir. Kariyer tercihinde etkili faktörlerin önem düzeylerinin ortaya konulması, henüz kariyer tercihinin başında olan gençlerin eğitilmesi ve ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu amaçla tam profil yaklaşımına göre tasarlanan konjoint kartları, tespit edilen örnek kütleye hem elektronik ortamında hem de yüzyüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Veriler konjoint analizi ile test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre genç bireyler kendi işlerini yapacakları, yüksek gelir sağlayan, dinamik ve zor olan işlerde kariyeri tercih etmektedirler. Kariyer tercihi etkileyen en önemli faktörün ise gelir olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:Kariyer Tercihi, Konjoint Analizi, Kariyer Pazarlama, Faktör.

Determination the Importance of Factors Levels Affecting Career Choice by Conjoint Analysis

Abstract

People are obliged to do many preferences throughout their whole lives. Choice of career is the most critical one in these preferences. Because individuals who consider that choice is appropriate to their characteristics, are successful and be happy in their life as they can produce benefits to society. The aim of this study is to determine individual's preferences direction when the factors affecting career choice are evaluated together. To reveal the level of importance of factors in career choice is important for the training of young people who are at the beginning of their career choice and so they can be directed to needed areas. For this purpose, conjoint cards are designed based on the full profile approach, was applied to the defined sample mass via electronic media and face to face interviews. Data were tested with conjoint analysis. According to the results, younger individuals' choice is doing their own business and gaining high income in a dynamic and hardworking career. It is identified that the most important factor affecting career choice is income.

Keywords:Career Choice, Conjoint Analysis, Career Marketing, Factor

1. Giriş

Kariyer kavramı olarak genelde işle benzer anlamda kullanılsa da esas itibarıyla kişinin yaşamı boyunca iş ile ilgili edindiği tecrübeleridir (Sabuncuoğlu, 2008:168). Günlük konuşma dilinde meslek sözcüğü yerine de kullanılabilen kariyer, bireyin profesyonel kimliğini ortaya koymaktadır (Berberoğlu, 1991:135). Bu nedenle kariyer seçimi, bir insanın hayatı boyunca vereceği önemli kararlardan birisidir. Ayrıca kariyer sahibi olabilmek kişiye toplum içerisinde belirli bir saygınlığa ulaşması gibi manevi faydasının yanı sıra maddi yönden de rahat bir yaşam sürmesini sağlayacaktır.

Kişilerin küçük yaşlardan itibaren aile içerisinde başlayan “büyüyünce ne olacaksınız?” sorusunun karşılığı ilk zamanlarda son derece uçuk ve hayali alternatifler ile cevap buluyor olsa da zaman geçtikçe gerek yaş ve eğitim seviyesinin ilerlemesi gerekse de dış çevreden edinilen bilgiler ile daha somut ve ulaşılabilir planlar içerisine girmektedir. Kişilerin hayatında son derece önemli bir konumu teşkil eden kariyer, üzerinde çok fazla konuşulan kavramlardan biridir. Kişi yaş ve eğitim olarak belirli bir seviyeye geldiğinde mevcut durumunu ve yeteneklerini değerlendirip gelecekte olmak istediği konumu göz önünde bulundurarak kariyer tercihini yapmaktadır. Ne var ki şimdilerde toplum içerisinde belli bir eğitim görmüş ve meslek sahibi olmuş kişilerin henüz çalışma hayatına katılmadıkları, çalışma hayatı içerisinde olan kimilerinin ise mutsuz oldukları ya da eğitimini almış olduğu meslekten çok daha farklı bir alanda kariyer yaptıkları görülmektedir. Bununla birlikte ülke genelinde yaşanan bir takım istihdam sorunları, özel sektöre ait çalışma ve iş koşulları, kamu personeli olabilmek için aşılması gereken süreçler ve sınavlar kariyer tercihlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Kamu alanında kariyer yapmak isteyenlerin girdikleri sınava ilişkin rakamlar bu işin zorluğunu göstermektedir. Türkiye’de 2014 yılında Kamu Personeli Seçme Sınavına başvuranların sayısı ortaöğretim ve önlisans düzeyinde yaklaşık 3.7 milyon, lisans düzeyinde ise 1.2 milyon olmak üzere toplam yaklaşık 4.9 milyon kişidir. Buna karşılık yapılan atama (merkezi ve açıktan) sayısı 25 bin civarındadır (ÖSYM, 2016). Türkiye İstatistik Kurumunun Şubat 2016 verilerine göre işsizlik oranı yüzde 10,9 düzeyindedir yani 3 milyon 224 bin kişi işsiz bulunmaktadır (TÜİK, 2016). Buna rağmen özel sektör işletmelerinin eleman bulamama sorunun olduğu belirtilmektedir (Aksu, 2015). Her sekiz üniversite öğrencisinden sadece biri kendi alanları ile ilgili kariyer gelişim planı olduğu tespit edilmiştir (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 243). Türkiye İş Kurumu ise 2015 yılı Nisan ayında 176 bin kişi için ilana çıktığını ancak 100 bin açığının bulunduğunu ve iş olmasına rağmen çalışan bulmakta zorlandıkları ifade edilmektedir (Rotahaber, 2015). Türkiye 75 milyondan fazla nüfusu ile dünyanın en kalabalık 18. ülkesi (Worldbank,



2014a) ve ekonomik büyüklük olarak da yaklaşık 800 milyar dolarlık GSYİH ile dünyanın en büyük 18. ekonomisidir (Worldbank, 2014b). Türkiye’de, yükseköğretim mezunu olan 30 yaş altı 2,8 milyon kişi ve 40 yaş altı 5,5 milyon kişi vardır (TÜİK, 2014). Üniversitelere kayıtlı toplam öğrenci sayısı ise 6.062.886’dır (YÖK, 2015). Bu rakamlara bakıldığında iş gücü piyasalarında arz ve talep arasında ciddi bir uyumsuzluktan söz edilebilir. Bu uyumsuzluğun düzeltilmesi için yüksek nitelikli kişileri istihdam edebilecek girişimlerin kurulması gerekmektedir. Bu görevi yerine getirecek olanlar da yine yükseköğrenime sahip kişiler olacaktır.

Kişilerin kariyer beklentileri ile ülke içerisinde ihtiyaç duyulan alanların birbiriyle uyumlaştırılması halinde gerek ekonomik gerekse de işsizlik anlamında önemli gelişmeler yaşanabilecektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde henüz kariyer tercihinin erken dönemlerinde kişilerin tercihine etki eden faktörlerin önem düzeylerinin ne olduğunun ortaya konulması, bu kişiler için uygun eğitim planlamalarının yapılmasına ve bu kişilerin bilgi ve yeteneklerine uygun kariyer alanlarına yönlendirilebilmesini mümkün hale gelecektir.

Bu varsayımdan hareketle yürütülen çalışmada kariyer ve kariyer tercihinin etki eden faktörler üzerinde kavramsal olarak öncelikli olarak durulmuş ve ardından kişilerin kariyer tercihinin etki eden faktörlerin önem düzeyini tespit edebilmek amacıyla hazırlanan konjoint kartları ile saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçların kariyer geliştirme ve planlama konusuna önemli katkılar sunacağı öngörülmektedir. Yine ortaöğretim ve üstü düzeyde girişimcilik eğitimlerinin planlamasında rol alan taraflara da yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kamu kurum ve özel sektör işletmelerinin kişilerin kariyer tercihinde etkili olan düzeylerin önem sıralamasını bilmesi genç ve başarılı kişileri kendi örgütlerine çekebilmelerinde avantaj sağlayacaktır.

2. Kariyer ve Kariyer Tercihi

Kariyer konusu gelişen iş dünyası ile birlikte üzerinde sürekli durulan konulardan birisidir. İnsan yaşamını doğrudan etkilemesi ve şekillendirmesinden dolayı kişiler hangi örgütlerde ya da hangi alanda çalışma hayatına katılacaklarını ve kariyer yapacaklarına çok küçük yaşlardan itibaren düşünmektedirler. Farklı yönleriyle farklı biçimlerde tanımlansa da en genel anlamda kariyer, çalışma hayatında kişinin ilerlemesini sağlayacak başarıları elde edebilmesi için izleyeceği yol ve süreçtir (Demirbilek, 1994:72). Kişinin yaşamı boyunca iş ile ilgili edindiği tecrübeler olan kariyer, iş kavramının dışında günlük yaşam ve rollerle birlikte anlaşılması gerekmektedir (Can, 1999:303). Dolayısıyla kariyer, kişinin başarıya ve kendini gerçekleştirme duygusu, sorumluluk alma, statü



ve saygınlık gibi psikolojik faydalar, daha fazla gelir ve daha iyi yaşam ile ilgili olan bir kavramdır (Demirbilek, 1994:72).

Kişinin çalışma hayatına katılmasıyla başladığı belirtilen kariyer tercihi aslında küçüklükten itibaren şekillendirilen bir süreçtir (Özdemir ve Mazgal, 2012:89). Gençler henüz öğrencilik dönemlerinde kendi kişisel becerileri ve özelliklerine uygun olarak gelecek beklentilerini gerçekleştirebileceğini düşündüğü alanla ilgili arayışlara girmeye başlarlar (Sarıkaya ve Khorshid, 2009:394; Çiftçi vd., 2011:152). Kariyer kararları, kişilerin kariyerlerini keşfetme aşamasında ve tercih edilen kariyerin başarılı şekilde sürdürülmesi açısından son derece önemlidir (Özdemir ve Mazgal, 2012:90).

Kariyer kararının verilmesinde bireyin karşısında seçim yapabileceği bir dizi alternatifler ve bu alternatifleri değerlendirmesinde dikkate aldığı birçok özellik ve boyut bulunmaktadır (Yılmaz vd. 2012:10). Kişi kariyeri ile ilgili tercihte bulunurken psikolojik ve sosyal faktörler (Bayraktaroğlu, 2008) gibi birçok faktörün etkisi altında olan karmaşık ve belirsizlikler içeren (Athanasou, 2003:205) bir karar vermektedir. Mesleğin getirdiği iş yükü, tam zamanlı çalışanların oranı, elde edilecek gelir, işin geleceği, meslekteki cinsiyet baskınlığı ve işsizlik seviyesi ile o iş alanındakilerin baskın yaşına bağlı olarak kariyer seçimi yapılabilmektedir (Athanasou, 2003:205). Belirli bir süreç içerisinde gerçekleşen kariyer tercihi, kişinin tutum ve değerleri ile birlikte alacağı sosyal destek unsurlarının etkileşimi sonucunda bütünsel bir değerlendirme sonrasında gerçekleşir (Genç, Kaya ve Genç, 2007:51). Literatürde kişilerin kariyerleri açısından olmazsa olmaz olarak gördüğü noktaları açıklamak için kariyer değerlerinden bahsedilmektedir. Otonomi, istikrar, teknik ve yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık, hizmete adanmışlık, yaşam tarzı ve meydana okumadan oluşan bu değerler kişilerin yeteneklerini, ihtiyaçlarını ve kişisel değerlerini algılamasına bağlı olarak kariyerini belirlemesini sağlamakta ve kariyer kararlarını etkilemektedir (Türkay ve Eryılmaz, 2010:181; Mignonac ve Herrbach, 2003:210). Bunun yanı sıra Tokar, Fischer ve Subich (1998:115) kişinin ilgisi, değer ve tutumları, yetişkinliği, kariyerin devamlılığı, mesleki tatmin, çoklu roller, kariyer taahhüdü, uygunluk, kariyer danışmanlığı, iş stresi, tükenmişlik gibi faktörlerin bu seçim sürecine etkide bulunduğunu ifade etmektedirler. Farmer (1987:8) kariyer ve başarıya motivasyonunu açıklamaya çalışan çok değişkenli model çalışmalarının bulgularını derledikleri çalışmada, kişinin geçmişinin, sahip olduğu kişisel özelliklerin ve çevrenin kariyer tercihinde etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Alan yazını incelendiğinde kariyer tercihi ile birçok değişkenin ilişkilendirilerek çeşitli yönleriyle konu araştırılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda kariyer tercihi ile cinsiyet (Naktiyok ve Timuroğlu, 2009; Kalkan, 2011; İrmış ve Barutçu, 2012; Marangoz, Kaya ve Bakan 2014; Köksal ve Penez, 2015; Çiçek ve Durna, 2012; Yılmaz ve Günel, 2011) ve eğitim (Bilge



ve Bal, 2012; Avşar, 2007; İşcan ve Kaygın, 2011; Köksal ve Penez, 2015; Kacperczyk, 2013) değişkenleri arasındaki ilişki incelenirken, bazı çalışmalar da ise kariyer tercihinin etkileyen unsurları tespit etmeye yönelik yürütülmüştür. Bunlar bireyin kariyer tercihinde işle ilgili idealleri, duygu ve düşüncüleri (Çiçek ve Durna, 2012; Ömürbek ve Usul, 2008), işini sevmesi (Kılıç ve Çevikcan, 2011), iş değerleri, yaratıcılık, başarı ve güvenlik değerlerinin varlığının (Pilavcı, 2007) kariyer tercihinin etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca kişinin ailesindeki bireylerin meslekleri (Yılmaz ve Günel, 2011; Carr ve Sequeira, 2007; Pablo-Lerchundi, Morales-Alonso ve González-Tirados, 2015), ebeveynlerin geliri ve eğitimi (Arslan, 2011:1), ailenin sosyal statüsü (Akbayır, 2002; Keleş vd., 2012), kişinin aile kararlarına katılması (Çelik, İnce ve Bozyiğit, 2014), kişinin arkadaş çevresi (Falck, Heblich ve Luedemann, 2012: 53; Kacperczyk, 2013) ve ders veren öğretim elemanlarının (Dikmen, 1990) kariyer tercihi üzerinde etkisinin olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konulmuştur. İşin özelliklerinin kariyer tercihinin etkileyip etkilemediğine yönelik çalışmalarda ise gelir, işin fiziksel ortamı (Kılıç ve Çevikcan, 2011; 176), kariyer imkânı, meslek elastikiyeti (Pekkaya ve Çolak, 2013: 808) sosyal güvence ve manevi imkânların (Aytaç ve Bayram, 2001) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yakın zamanlı yapılan bir diğer çalışma da ise iş sonucunda elde edilecek gelir ve gelirin düzenli olmasının kariyer tercihinde kritik faktör olduğu belirlenmiştir (Çınar, 2013).

Görüldüğü üzere kişilerin kariyer tercihine etki eden birçok faktörün varlığı söz konusudur. Ancak bu faktörlerin önem düzeylerinin yani kişi açısından karmaşık olan karar probleminin çözümü esnasında birçok faktörü eş zamanlı olarak değerlendirdiğinde, hangi faktörün kariyer tercihine daha fazla etkisinin olduğunu tespit etmeye yönelik literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma üniversiteden mezuniyet aşamasına gelmiş, almış olduğu teorik eğitimle belli bir meslek sahibi olan kişilerin bundan sonrasında kariyerini ne yönde yapmak istediğini ve burada etkili olan faktörlerin önem düzeyini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarının uygulamacılar ve araştırmacılar için fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

3.Konjoint Analizi

Perakendeden elektroniğe, mobil haberleşmeden sağlık alanına kadar birçok alanda konjoint analiz tekniğinin kullanıldığı görülmektedir (Oppewal ve Timmermans, 1999; Head ve Ziolkowski, 2012; North ve De Vos, 2002). Kariyer ve kariyer tercihi ile ilgili yapılan çalışmalarda konjoint analizine rastlanılmamıştır. Meslek seçiminde etkili olan kriterlerin önem derecelerini belirlemek için analitik hiyerarşi proses yöntemiyle yapılan çalışmalar literatürde mevcuttur (Kılıç ve Çevikcan, 2011; Pekkaya ve Çolak, 2013). Bu



yönüyle değerlendirildiğinde yürütülen bu çalışma diğerlerinden farklılaşmaktadır.

Konjoint analizi, ilişkilerin ya da birlikteliklerin analizi olarak da ifade edilen, çok değişkenli analiz tekniğidir. Sıklıkla tüketicilerin tercih özelliklerini tespit etmeye yönelik çalışmalarda kullanılmaktadır. Bu analiz insanların karar verirken birçok faktörün etkisi altında oldukları varsayımına dayanmaktadır. Burada ürünün sahip olduğu özelliklerin, bireyler üzerinde meydana getirdiği değerlere dayanarak fayda fonksiyonu belirlenmektedir (Şen ve Çemrek, 2004:105). Analiz temelde kişilerin karar almasında tek bir faktörün olmadığı aksine çok faktörü bir arada düşünerek karar verdiğine dayanmaktadır. Saha çalışmalarında katılımcılardan veri toplarken hangi özelliklerin kendisi açısından önemli olduğu sorusu karşısında, genelde bütün özellikleri önemli görüyor olmaları veri analizinde sorun yaratmaktadır (Filiz ve Şengöz, 2010:111). Konjoint analizi ürünün hangi özelliklerde olması gerektiği sorusuna yanıt aramaktadır. Ayrıca çok değişkenli bir analiz olan konjoint sayesinde, tüketicilerin ürüne karşı nasıl tepki verecekleri önceden tahmin edilebilmektedir. Sönmez (2006:190) bu sayede analiz yapan kişinin tüketici tercihinin bileşimini son derece gerçekçi bir şekilde anlayabildiğini belirtmektedir.

Bu çalışmada konjoint analizinin tercih edilmesinde en önemli nedenlerinden biri bu analiz tekniğinin geleceğe yönelik öngörü oluşturulabilmesidir. İkincisi ise nitelikleri sayısal olarak karşılaştırma imkânı sunmasıdır. Böylece kariyer tercihi üzerine etkili olan faktörlerin önem düzeylerinin belirlenebilmesini mümkün hale getirmekte ve sayısal olarak ifade edilebilmektedir. Böylelikle girişimciliğin yeni nesiller arasında yaygınlaştırılmasında dikkate alınacak, daha fazla ön planda tutulması gereken değişken(ler) ortaya çıkartılabilecektir.

4.Saha Çalışması

Pazarlama diğer bilim dallarından faydalanarak tüketiciyi anlamaya çalışır ve tüketicinin ihtiyaç ve isteklerine uygun mal ve hizmet üretimi için çaba sarf eder. Tüketici de kendi ihtiyaçları, beklentileri, arzu ettiği ve beklediği fayda doğrultusunda ürün seçimine karar verir. Kariyer seçiminde de benzer durum söz konusudur. Kişi kendisinin geleceği açısından arzu ettiği yaşam standardını yakalayabilmek ve psikolojik tatmin elde etmek için kariyer seçenekleri arasından tercihte bulunur.

Araştırmanın bağımlı değişkeni kişilerin kariyer tercihi sıralamalarıdır. Kişilerin kariyer tercihini etkileyen bağımsız değişkenler ve düzeyleri belirlenirken konuya ilişkin literatürden faydalanılmıştır. Daha öncede bahsedildiği üzere kişinin kariyer tercihinde etkide bulunan içsel ve dışsal birçok faktör söz konusudur. Bunların tamamının çalışmaya dâhil



edilebilmesi söz konusu olamayacağından, faktörlerin belirlenmesi için ufak çaplı (11 üniversite son sınıf öğrencisi ile) ön çalışma yapılmıştır. Kariyer tercihi yapma aşamasına gelmiş bu kişilere açık uçlu olarak nasıl bir kariyer hedefledikleri, yapacakları iş ile ilgili beklentilerinin ne olduğu ve yapmak istedikleri işin ne tür özellikler içermesini arzuladıkları sorulmuştur. Süre sınırı olmaksızın cevaplamalarının ardından yapılan incelemede, bu kişilerin daha çok kamu sektöründe çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Pilavcı (2007)'nın ve Aytaç ve Bayram (2001)'in kariyer tercihine etkide bulunan değişkenleri tespit etmiş olduğu çalışmasındaki *güvenlik değerinin* varlığıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Kişilerin kamu dışında ikinci sırada kendi işinin başına geçmeyi planladıkları tespit edilmiştir. Buradan hareketle kariyer alanı adı verilerek ilk bağımsız değişken oluşturulmuştur. Ön çalışmanın sağlamış olduğu önemli bir diğer değişken ise gelire alakalıdır. Gençler yüksek kazanç elde edebilecekleri bir kariyer alanını tercih etmek istediklerini ifade etmişlerdir. Kılıç ve Çevikcan (2011)'nin araştırmasında gelirin kariyer tercihinde önemli etkisinin olduğu tespiti ile tutarlı olan bu değişken, araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Bir diğer önemli sonuç ise gençlerin rahat ve devamlı bir işte çalışmayı hedefledikleridir. Aytaç ve Bayram (2001) yılındaki çalışmasında manevi imkânların, Kılıç ve Çevikcan (2011)'in işin fiziksel özelliklerin kariyer tercihinin etkilediği tespit ettikleri çalışmalara paralel olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu değişkenler işin zorluğu ve işin yapılış biçimi olarak tanımlanarak, araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerden hangisinin diğerlerine göre kariyer tercihinde daha fazla önemsendiğini tespit edebilmek için bu değişkenlerin alt düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bağımsız değişkenler ve bunlara ait alt düzeyler şu şekildedir:

Kariyer Alanı: Bireylerin işi yapacakları alanla ilgilidir. Bu *kamu, özel ya da kendi işi* olmak üzere üç seçenek halinde belirlenmiştir.

Gelir: İnsanlar yaşamlarını sürdürmek için gelire ihtiyaç duyarlar. İnsanlar başkalarına muhtaç olmamak ve istedikleri gibi bir hayat yaşayabilmek için gelirlerinin olmasını beklerler. Gelir *orta-yüksek ve düşük* düzeylerde belirlenmiştir.

İşin Zorluğu: Yapılacak işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel çabanın seviyesini ifade etmektedir. İşin zorluğu *zor ve kolay* olmak üzere iki düzeye ayrılmıştır.

İş Yapış Biçimi: Faaliyetlerin sürdürülmesi esnasında dış ve iç çevre koşullarına göre gün içerisinde ya da belirli bir süre o işe devam edildikten sonra iş süreçlerinin yürütülmesinin değişkenlik gösterip göstermediği ile ilgilidir. Şöyle ki kimi işler sürdürülürken oturmuş olan sistemin



yürütülmesi sağlanır ki bu da işin monoton hale gelmesine neden olur ancak kimi işler sürekli değişkenlik gösterir, yapılan bir işi takip eden iş çok daha farklı şekilde organize edilmesi gerekebilir, kısacası birçok faktörden doğrudan etkilendiğinden her duruma karşı pozisyon alınması gerekir. Bu tip işlerde dinamik işlerdir. Bu bağlamda ankette işin yapılış biçimi değişkeni *monoton, monoton değil* şeklinde tanımlanmıştır.

Kariyer tercihine etki çok fazla değişken olmasına rağmen, yürütülen çalışmada kullanılacak olan bağımsız değişken sayısının 4 olmasına karar verilmiştir. Zira değişken sayısı arttıkça ortaya çıkacak kombinasyon sayısı da artmaktadır. Bu durum cevaplayıcılardan verinin arzu edildiği şekliyle toplanmasında sorun yaratma ihtimali de bulunmaktadır. Konjoint analizinde tasarım sayısının yirmiden az olması gerektiği (Aktaş, Akkuş ve Osmanoğlu, 2012:28) belirtilmektedir. Çünkü araştırmada kullanılan özellik sayısı sonuçların güvenilirliğini doğrudan etkilediğinden, Hair vd. (1998:400) analizin bireysel seviyede yapılması durumunda, katılımcının cevaplayabileceği minimum seçim seti sayısının hesaplanması için aşağıda yer alan formüle göre hesaplama yapılmasını tavsiye etmektedir.

$$\text{Min.Seçim Seti Sayısı} = (\text{Toplam Seviye Sayısı} - \text{Toplam Faktör Sayısı}) + 1$$

Bu yöntemle göre çalışmadaki minimum seçim sayısı = (10- 4) + 1 sonucuna göre 7 olarak hesap edilmiştir. Bu çalışmada konjoint kartı hazırlanırken deneysel tasarımlarından ortogonal tasarım tercih edilmiştir. Yapılan tasarım sonucunda 9 kombinasyon kartı ile 3 simülasyon kartı oluşturulmuştur. Simülasyon kartları bireylerin gelecekteki kariyer tercihini tahmin edebilmek amacıyla meydana getirildiğinden, anket formuna dâhil edilmemiştir. Formun ilk bölümünde katılımcıların değerlendirmesi için profil kartları yer almaktadır. İkinci bölümünde ise bireylerin cinsiyet, yaş ve ebeveyn mesleğine ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir.

Konjoint analizinin uygulaması aşamasında değişkenlerin belirlenen düzeyleri ile tercihlerin sıralaması arasındaki ilişki tahmin edilmelidir. Tercih fonksiyonu olarak belirtilen bu matematiksel yöntem, ürünün analiz için belirlenen değişken düzeyleri ile o değişkenin tercih edilmesi arasındaki ilişkinin yönünü tayin etmede kullanılmaktadır (Filiz ve Şengöz, 2010:112). Analiz sonrasında beklenen ilişkinin tersi yönünde sıralama yapanların hangi faktör düzeylerinde farklı sıralama yaptıkları tespit edilebilmektedir (Gürbüz ve Kaygısız, 2004:145). Eğer değişken düzeyi ile tercih sıralamasında doğrusal bir artış beklentisi varsa, bu değişken "doğrusal artan"; düzey ile tercih arasında doğrusal azalma varsa "doğrusal azalan"; kategorik düzeylere sahip ve düzey ile sıralama arasında ilişkinin bulunmadığı durumda ise "sınıflayıcı" olarak tanımlanmaktadır (Janssen vd., 2008:427). Buna göre kurgulanan modelde kariyer tercihinde etkili olduğu düşünülen faktörler (kariyer alanı, gelir, işin zorluğu ve iş yapış



biçimi) ile tercih sıralamaları arasındaki ilişki sınıflayıcı olarak kurgulanmıştır.

Konjoint kartları tam profil yöntemine göre hazırlanmıştır. Araştırmanın örnekleme yöntemi kolayda örneklemedir. Veri toplama için araştırmacılar tarafından belirlenen 20-28 yaşındaki 30 kişi görevlendirilmiştir. Yardımcı araştırmacılara faktör düzeyleri ve sıralamanın nasıl yapılacağına dair kısa bir açıklama yapıldıktan sonra kartlarda bulunan kariyer profillerinden kendilerine en uygun olandan (1) en az uygun olana (9) sıralamaları istenilerek, örnek uygulama yapılmıştır. Saha çalışmasında sıralama tercih edilmesinin nedeni katılımcıların yapmış oldukları sıralamanın kolay olmasının yanı sıra puanlamanın kullanılması durumunda katılımcının bir karta vermiş olduğu puanı bir diğer karta verebilme ihtimalinin yüksek olmasındandır. Saha çalışması hem elektronik ortamda ve hem de yüz yüze görüşmeyle uygulanmıştır. Konjoint analizinde örneklem büyüklüğünün 100 ile 1000 arasında olmasının yeterli olduğu görüşü hâkimdir (Akıncı, Bacanlı ve Kiroğlu, 2007:6; Şahinkanat, 2013:55). Gerçekleştirilen saha çalışmasında toplam 334 anket uygulanmıştır, yapılan incelemede 47 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve 287 anket kartı ile veri analizine geçilmiştir.

4.1. Veri Analizi

Konjoint analizine geçmeden önce ankete katılan kişilerin demografik özellikleri incelenmiştir. Ayrıntılarına ilişkin bilgiler aşağıda yer alan Tablo 1.'de sunulmuştur. Buna göre ankete katılan kişilerin %51,6'sı kadın, %48,4'ü erkektir ve dağılımın dengeli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %92,3 gibi büyük bir kısmı 30 ve altı yaşındadır. Bu oran araştırmanın hedeflediği yaş grubuna ulaşıldığını göstermesi açısından önemlidir. Çalışmaya katılanların kümülatif olarak %89,5'u yükseköğrenim görmektedir. Ebeveyn mesleklerine bakıldığında katılımcıların baba mesleği %56,1 ile ücretli çalışandır. Serbest meslek sahibi olanların oranı ise %43,9'dur. Anne mesleği ise büyük bir kısmının %80,5'inin çalışmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Baba Mesleği	Frekans	Yüzde
Kadın	148	51,6	Serbest Çalışan	126	43,9
Erkek	139	48,4	Ücretli Çalışan	261	56,1
Toplam	287	100	Toplam	287	100

Yaş	Frekans	Yüzde	Anne Mesleği	Frekans	Yüzde
30 ve Altı	265	92,3	Serbest Çalışan	20	7,0
31 ve Üstü	22	7,7	Ücretli Çalışan	36	12,5
Toplam	287	100	Çalışmıyor	231	80,5
			Toplam	287	100



Eğitim	Frekans	Yüzde
Lise ve Altı	30	10,5
Önlisans	46	16,0
Lisans	198	69,0
Lisansüstü	13	4,5

Katılımcıların demografik özelliklerinin ardından SPSS 22 paket programı kullanılarak verilere syntaxmodülündekonjoint analizi uygulanmıştır. Her özellik düzeyine ilişkin fayda katsayıları öncelikli olarak hesap edilmiştir. Tablo 2.'de fayda skorları ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

Tablo 2. Faktörlere İlişkin Konjoint Analiz Sonuçları

Faktör	Düzye	Tahmini Fayda	Ortalama Önem
Gelir (GL)	36,158		
	Yüksek	0,409	
	Orta	-0,074	
	Düşük	-0,334	
Kariyer Alanı (KA)	28,677		
	Kamu	-0,232	
	Özel	-0,113	
	Kendi İşi	0,345	
İş Yapış Biçimi (IYB)	23,284		
	Durağan	-0,192	
	Dinamik	0,192	
İşin Zorluğu (IZ)	11,881		
	Zor	0,032	
	Kolay	-0,032	
Sabit	5,053		
Gözlenen ve Beklenen Değerler Arasındaki Korelasyon			
		Değer	Anlamlılık
Pearson's R		0,913	0,000
Kendall's tau		0,778	0,002

Tablo 2.'de yer alan konjoint analizi sonuçları yakından incelendiğinde, öncelikli olarak kurulan modelin tercih sıralamasına olan uygunluğunu gösteren Pearson's R katsayısı kontrol edilmiş ve bu katsayı %91,3 olarak hesap edilmiştir. Böylelikle gözlenen değişkenler ile model arasında anlamlı derecede yüksek korelasyonun varlığı söz konusudur.

Katılımcıların kariyer tercihinde ilk sırada %36,158 ortalama önem ile elde edilecek gelir ön planda tutulduğu, hemen ardından %28,677 ile kariyer alanı faktörünü önemsendiği tespit edilmiştir. İşin durağan ya da dinamik olmasına verilen önem düzeyi ise %23,284'tür. Katılımcılar %11,881 oransal önem ile işin zorluğunu faktörünü kariyer tercihi yaparken en az seviyede göz önünde bulundurmaktadırlar.

Faktörlerin alt düzeylerinin almış olduğu fayda katsayıları, hangi düzeyin daha fazla önemsendiğini göstermektedir. Burada çıkan değerlerin negatif olması o düzeyin cazip olmadığı anlamına gelmemektedir, yalnızca o düzeyin diğerlerine göre tercih edilmesinin düşüklüğünü göstermektedir.



Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi ile Belirlenmesi

(Acar ve Sönmez, 2015:290). Kariyerden elde edilecek gelir düzeyleri içerisinde “yüksek” gelir sağlama 0,409 fayda katsayısı ile önde gelmektedir. Düşük gelir -0,334 fayda katsayısı ile en az tercih edilen düzeydir. Kariyer alanı değişkenin düzeylerine bakıldığında ise en çok tercih edilenin 0,345 fayda katsayısı ile kişilerin kendi işini yapmaları olduğu görülmektedir. İkinci sırada özel sektörde ücretli çalışmayı tercih eden katılımcılar, en az düzeyde ise -0,232 katsayısı ile kamu sektöründe çalışmaya önem vermektedirler. İşin yapılış biçiminde kişilerin seçmiş oldukları kariyer alanında işin dinamik olmasını (0,192) durağan olmasına göre daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Bulgular işin zor ya da kolay olmasının arasında çok büyük farklılık olmadığını yine de işin zor olmasına daha fazla önemsediklerini göstermektedir.

Saha çalışmasında kişilerin değerlendirmiş oldukları kombinasyon kartlarının skorları tek tek hesap edilerek, hangi profil kartına ne kadar önem verdikleri bulunmuştur. Tablo 3.’te görüldüğü üzere katılımcılar 6 numaralı karta en fazla önem vermişlerdir. Bu profil kartı yüksek gelir sağlayan, zorluğu olan, durağan ve kendi işi seçeneklerini içermektedir. En az önem ise düşük gelirli, kolay yapılan, durağan ve kamu sektöründe ücretli çalışmak olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Kombinasyon Kartlarına Verilen Önem Düzeyleri

Kart ID	Gelir	İşin Zorluğu	İş Yapış Biçimi	Kariyer Alanı	Skor
6	Yüksek	Zor	Durağan	Kendi İş	5,647
9	Yüksek	Kolay	Dinamik	Özel Sektör Çalışan	5,509
8	Düşük	Zor	Dinamik	Kendi İş	5,288
5	Orta	Kolay	Durağan	Kendi İş	5,288
7	Yüksek	Zor	Durağan	Kamu Çalışan	5,100
4	Orta	Zor	Dinamik	Kamu Çalışan	5,070
3	Orta	Zor	Durağan	Özel Sektör Çalışan	4,971
2	Düşük	Zor	Durağan	Özel Sektör Çalışan	4,706
1	Düşük	Kolay	Durağan	Kamu Çalışan	4,446

Simülasyon kartları ile kişilerin gelecekteki muhtemel kariyer tercihleri tahmin edilmeye çalışılmıştır. Tablo 4.’te ayrıntılı biçimde gösterilen skorlara göre 2 numaralı simülasyon kartı 5,966 skor ile tercih olasılığı en yüksek olan karttır. Yani kişiler kendi işinde, yüksek gelir sağlayan, kolay yapılan ve dinamik bir kariyer yapmayı isteyeceklerdir. Bu kartın sağlayacağı maksimum faydası %59,8 olacaktır.

Tablo 4. Benzetim Kartları Tercih Skorları

Kart ID	1	2	3
Skor	4,327	5,966	4,710
Benzetim Kartları Tercih Olasılıkları			
ID	Maximum Utility ^a	Bradley-Terry-Luce	Logit
1	%30,0	%25,9	%20,8



2	%59,8	%44,6	%64,5	
3	%10,2	%29,5	%14,6	
Benzetim Kartları				
ID	GL	IZ	IYP	KA
1	Düşük	Zor	Durağan	Kamu Çalışan
2	Yüksek	Kolay	Dinamik	Kendi İşi
3	Düşük	Zor	Dinamik	Kamu Çalışan

5.Sonuç

Yapılan analizler neticesinde katılımcıların kariyer tercihinde önem verdikleri noktanın yüksek gelir olduğu ortaya çıkmıştır. Kişiler gelirin yüksekliğini işin durağan olmasına ya da zorluğuna karşın yine de önemsemektedirler. Gelir değişkeni son derece göreceli bir kavramdır. Bazıları için yüksek olan gelir başkası için düşük olabilir. Bu nedenle sınıflayıcı olarak modelde yer almıştır. Tercih edilen kariyerde kişilerin gelirleri iç ve dış faktörlerin etkisinde olacağından, gelirin artması ya da azalması iş süreçlerinin doğru yürütülmesine ve planlanmasına bağlı olacağından, kişilerin kariyer tercihi yönlendirmelerinde bu konular hakkında ayrıntılı biçimde bilgilendirilmesinde fayda vardır.

Araştırmanın önemli sonuçlarından birisi ise bilinenin aksine kamu sektöründe ücretli çalışmaya verilen önem düzeyinin düşük çıkmasıdır. Gelir değişkeninden kaynaklanabileceği tahmin edilen bu durumun, uygulanan merkezi seçme sınavı ve işin yapılış biçiminin de etkili olduğu düşünülmektedir. Tercih sıralamasında en fazla önemsenin kendi işini yapmak olduğunun tespit edilmesi, girişimcilik açısından son derece umut vericidir. İlgili kişi, kurum ve kuruluşlara düşen görev ise gençlerin bu yöndeki tercihini destekleyici, onları bilgilendirici ve gerekli maddi kaynak programlarının hazırlamasıdır.

Yapılan analizler araştırmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirmiştir. Kişilerin kariyer tercihlerine etki eden faktörler ve bu faktör düzeylerine verilen önem tespit edilmiştir. Ancak araştırma kapsamına dâhil edilmeyen farklı değişkenlerin etkisinin ne olabileceği burada değerlendirilmediği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle ileride yürütülecek çalışmalarda kariyer tercihinin etki eden diğer değişkenlerinde kapsama dâhil edilerek, yürütülmesi tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

Acar, E. ve Sönmez, H. (2015). Konjoint Analizi ve Genç Kadın Tüketicilerin Hazır Giyim Mağaza Tercihlerini Etkileyen Unsurların İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(12), 278-295.



- Akbayır, K. (2002). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Dergisi*, 2, 1183-1188.
- Akıncı, E. D., Bacanlı, S., & Kıroğlu, G. (2007). Uyarlamalı konjoint analizi ve İstanbul indirim marketleri üzerine bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), ss.1-11.
- Aksu, Yeşim Sarier (2015, Haziran). İşverenlerin %52'si "yetenek bulamıyorum" diyor. İK Blog sitesinden alınmıştır. <http://www.kariyer.net/ik-blog/turkiyedeki-isverenlerin-rsi-yetenek-bulamıyorum-diyor/>, erişim tarihi Mayıs 12, 2016.
- Aktaş, S., Akkuş, Ö., & Osmanoğlu, S. (2012). Çok Düzeyli Bağımlı Değişken Modellemesinde Koşullu Lojit ve Konjoint Analizlerinin Performansları Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Y:11, S:21, ss. 25-40.
- Arslan, K. (2011). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(2), 1-11.
- Athanasou, J.A. (2003). Factors Influencing Job Choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3 (3), 205-221.
- Avşar, M. (2007). Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Aytaç, S., & Bayram, N. (2001). Üniversite gençliğinin iş ve eş seçimindeki etkin kriterlerin analitik hiyerarşi süreci (AHP) ile analizi. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1).
- Bayraktaroğlu, S. 2008. İnsan Kaynakları Yönetimi, 3.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Berberoğlu, G.N. (1991). İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: Kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt 24, Sayı 1.ss.135-153.
- Bilge, H., & Bal, V. (2012). Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2(16). 131-148.
- Can H. (1999). Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carr, J. C., & Sequeira, J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A theory of planned behavior approach. *Journal of Business Research*, 60(10), 1090-1098.
- Çelik, A., İnce, M., & Bozyiğit, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir



- Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 113-124.
- Çınar, Y. (2013). Kariyer Tercih Probleminin Yapısal bir Modeli ve Riske Karşı Tutumlar: Olasılıklı DEMATEL Yöntemi Temelli Bütünleşik bir Yaklaşım. *Sosyoekonomi*, 19(19).
- Çiçek, R., & Durna, U. (2012). Meslek İdealleri ve Girişimcilik Niyetleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(17), 17-31.
- Çiftçi, G. E., Bülbül, S. F., Muluk, N. B., Duyan, G. Ç., & Yılmaz, A. (2011). Sağlık bilimleri fakültesini tercih eden öğrencilerin, üniversite ve meslek tercihlerinde etkili olan faktörler (Kırıkkale Üniversitesi örneği). *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 22, 151-60.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *D.E.Ü. İİBF Dergisi*, C.9, S.II, ss.71-85.
- Dikmen, Ç. (1990). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Arzına Etkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Nisan-Kasım 12(1-2), 77-83.
- Falck, O., Heblich, S., & Luedemann, E. (2012). Identity and entrepreneurship: do school peers shape entrepreneurial intentions?. *Small Business Economics*, 39(1), 39-59.
- Farmer, H. S. (1987). A multivariate model for explaining gender differences in career and achievement motivation. *Educational Researcher*, 16(2), 5-9.
- Filiz, Z., & Şengöz, M. (2010). Kasko Sigortası Tercihinin Konjoint Analizi İle İncelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(1), 107-121.
- Genç, G., Kaya, A., & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), ss.49-63.
- Gürbüz, H. ve Kaygısız, Z. (2004). Konjoint Analizi ve Ulaşım Sektör Pazarı Üzerine Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C.9, S.1, ss.139-148.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & William, C. & Black (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Head, M., & Ziolkowski, N. (2012). Understanding student attitudes of mobile phone features: Rethinking adoption through conjoint, cluster and SEM analyses. *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2331-2339.
- İrmiş, A., & Barutçu, E. (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini Ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 1-25.



- İşcan, Ö. F., & Kaygın, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma/An Investigation to Determine the Entrepreneurship Tendency of University Students. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462.
- Janssen, W., Katrien W., De Pelsmacker, P. & Van Kenhove, P. (2008). *Marketing Research with SPSS*. Prentice Hall. Financial Times. ISBN-13: 978-0273703839
- Kacperczyk, A. J. (2013). Social influence and entrepreneurship: The effect of university peers on entrepreneurial entry. *Organization Science*, 24(3), 664-683.
- Kalkan, A. (2011). Kişisel Tutum, Öznel Norm Ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year*, 2(14), 189-206.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., Doğaner, M., & Altunoğlu, A. E. (2015). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 5(9), 107-118.
- Kılıç, H. S., & Çevikcan, E. (2011). Job selection based on fuzzy AHP: An investigation including the students of Istanbul Technical University Management Faculty. *International Journal of Business and Management Studies*, 3 (1), ISSN: 1309-8047 (Online) pp.173-182.
- Köksal, Y., & Penez, A. G. S. (2015). Yüksek Girişimcilik Eğilimli Üniversiteli Gençlerin Demografik Özellikleri ve Sektör Tercihleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 155-167.
- Marangoz, M., Kaya, F., & Bakan, H. (2014). Eğitim Alanı Girişimcilik Niyetini Nasıl Etkilemektedir? Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir İnceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 75-96.
- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2003). Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France. *Journal of Engineering and Technology Management*, 20(3), 205-230.
- Naktiyok, A., & Timuroğlu, M. K. (2009). Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85-103.
- North, E., & De Vos, R. (2002). The use of conjoint analysis to determine consumer buying preferences: A literature review.



Journal of Family Ecology and Consumer Sciences/Tydskrift for Gesinsekologie en Verbruikerswetenskapen, 30(1).

Oppewal, H., & Timmermans, H. (1999). Modeling consumer perception of public space in shopping centers. *Environment and Behavior*, 31(1), 45-65.

Ömürbek, V., & Usul, H. (2008). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37, 164-173.

ÖSYM (2016) <http://www.osym.gov.tr/belge/1-20653/sayisal-bilgiler.html>, erişim Mayıs 01, 2016.

Özdemir, Y., & Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1).

Pablo-Lerchundi, I., Morales-Alonso, G., González-Tirados, R.M. (2015). Influences of parental occupation on occupational choices and professional values. *Journal of Business Research*, 68(7), 1645-1649.

Pekkaya, M., & Colak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin AHP ile belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), 797-818.

Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rotahaber (2015, Mayıs). İŞKUR'dan 100 bin kişilik iş ilanı: çalışacak eleman arıyor. Rotahaber sitesinden alınmıştır. <http://www.rotahaber.com/ekonomi/iskur-dan-100-bin-kisilik-is-ilani-calisacak-eleman-araniyor-h532656.html>

Sabuncuoğlu, Z. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Aktüel Basım Yay. (2..Bsk). Bursa

Sağdıç, M. & Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26(1), 233-246.

Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.

Sönmez, H. (2006). Müşteri Tercihleri İçin Konjoint Analizi Uygulaması: Ev Bilgisayarı Nasıl Seçilir. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 185-196

Şahinkanat, E. (2013). Tüketicilerin satın alma kararlarının konjoint analizi ile belirlenmesi. Uludağ Üniversitesi SBE Ekonometri ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.



Şen, H., & Çemrek, F. (2004). Konjoint Analizi ve Özel Dersane Tercihine Yönelik Bir Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2).

Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115-153.

TÜİK (2014) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>, erişim Nisan 14, 2015

TÜİK, (Şubat, 2016). İşgücü İstatistikleri. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21577>, erişim Nisan 14, 2016

Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2013). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (24), 179-200.

Worldbank (2014a), Population total. http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?order=wbapi_data_value_2014+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=desc, erişim Nisan 03, 2015

Worldbank (2014b), GDP at market prices. http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?order=wbapi_data_value_2014+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=desc, erişim Nisan 03, 2015

Yılmaz, B. S., & Günel, Ö. D. (2011). Üniversite Eğitimi ve Girişimcilik: Bireyleri Girişimciliğe Yönlendiren Etkenler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 1-22

Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2).

YÖK (2015), <https://istatistik.yok.gov.tr/>, erişim tarihi Nisan 20, 2016.

