

A CAREER DECISION-MAKING PROGRAM FOR LYCÉE STUDENTS

by

Ayşim İncesulu

B.A., Hacettepe University, 1980

Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the

Degree of Master of Arts

Bogazici University Library



14

39001100374019

Guidance and Psychological Counseling

Department of Educational Sciences

Boğaziçi University

1983

ACKNOWLEDGEMENTS

I would like to express my gratitude to my advisor Doç.Dr.Necla Öner for her patience and support through out this study and for her helpful suggestions about this program.

I would also like to express my thanks to Dr. Fatoş Erkman for her constructive criticism and Dr. Ayhan Le Compte for his comments and helpful suggestions on the organization of the study.

I am grateful to my students at Dost Lisesi for having participated in this program, and the guidance-counselors Şeyma Gençel and Leyla Navaro who facilitated the application of the program with their enthusiastic support in behavior as well as morale.

I would like to express my thanks to my sister Özlem Topuzlu for her help in typing this project.

My special thanks go to my husband for his tolerance and help at home through out this study.

ABSTRACT

A career decision-making program, based on Jackson-Egner's (1978) career decision making model, was adapted to provide a counseling intervention in facilitating students' career maturity development.

The Career Maturity Inventory originated by Crites (1978) was also translated and adapted to be used as a supplementary source in facilitating the program.

The program was administered to 46 ninth grade students in a private lycée. There were 24 male, 22 female students all around the age of fifteen years old.

Students' informal evaluations were derived through a questionnaire and oral reports. Feedback obtained from the questionnaire and oral reports indicated that the students generally found the Career Decision Making Program quite beneficial. They indicated that they were interested in and made use of the occupational information given. Exploring their interest areas as well as alternative solutions offered in case of a problem like failing at university entrance exams were found very useful and encouraging.

Impressionistic evidence accumulated in this project raised the question about the feasibility of Super's Developmental Self-Concept Theory of Vocational Behavior for students in Turkey. Values, expectations and opportunities this theory assumes are different from those that exist in Turkey. Limitations based on such theoretical assumptions and practical applications in career choice in Turkey, and recommendations to develop a more applicable Career Decision Making Program for Turkish students than the one attempted here were discussed.

ÖZET

Öğrencilerin mesleki olgunluklarının gelişimine rehberlik etmek amacıyla Jackson-Egner'in (1978) mesleki karar verme modeline dayanan bir Mesleki Karar Verme Programı uyarlanmıştır.

Programa yardımcı olması amacı ile Crites (1978) tarafından geliştirilen Mesleki Olgunlaşma Envanteri de Türkçeye uyarlanarak tercüme edilmiştir.

Program özel bir okulda, 15 yaşındaki 24'ü erkek, 22'si kız, 46 lise bir öğrencisine uygulanmıştır.

Program öğrencilerin sözlü ifadeleri ve doldurdıkları değerlendirme anketi ile değerlendirilmiştir. Anket ve sözlü ifadelerden elde edilen bilgiler, öğrencilerin genel olarak Mesleki Karar Verme Programını oldukça yararlı bulduklarını ortaya koymuştur. Öğrencilerin en ilginç ve yararlı buldukları bilgiler mesleklerin tanıtımı olmuştur. İlgi alanlarının araştırılmasının yanısıra öğrenciler üniversiteye giriş sınavını kazanamama vb. gibi problemler karşısında önerilen çözüm yollarını da yararlı ve cesaret verici bulmuşlardır.

Bu programın uygulanmasından elde edilen veriler, Super'in Gelişimsel Mesleki Davranış Kuramının Türk öğrenciler için uygulanabilir olup olmadığı sorusunu ortaya çıkarmıştır. Kuramın varsaydığı bazı değerler, beklentiler ve olasılıklar Türk toplumundakilerden farklıdır. Bu kuramın sayıltıları çerçevesinde hazırlanan mesleki karar verme programlarının Türk öğrencilerinin ihtiyaçlarına tam olarak uygun olmadığı görülmüş; daha uygun bir Mesleki Karar Verme Programının geliştirilmesiyle ilgili öneriler tartışılmıştır.

CONTENTS

	Page
INTRODUCTION	1
THEORETICAL FRAMEWORK ON CAREER DEVELOPMENT	4
The Concept of Career Development	4
Career Development Theories	5
Super's Developmental Self-Concept Theory of Vocational Behavior	9
REVIEW OF LITERATURE	14
PROGRAM	18
Introduction and Description of the Program	18
Participants	19
Instruments	21
Procedure	25
Application of the Program	26
RESULTS AND EVALUATION	49
Results of the Questionnaire	50
Discussion	52
Limitations and Recommendations	53
REFERENCES	56
INDEXES	59
Appendix 1. Self-Projective Cards	60
Appendix 2. Ability Checklist	61
Appendix 3. Rewards and Satisfaction Checklist	63
Appendix 4. List of Careers to be Interviewed	65
Appendix 5. Career Interview Questionnaire	66
Appendix 6. Career Maturity Inventory	68
Appendix 7. List of Questions Given to the Pilot Group to be Criticized	127
Appendix 8. Program Evaluation Questionnaire	130

INTRODUCTION

One of the most important decisions that helps to shape an individual's future is his career choice. A good choice will not only affect his future economically, but will also provide an identity as an individual, and increase his confidence, security and satisfaction.

In our times career choice can be, and often is problematic because of (1) the number and variety of careers, and (2) the arising need for specialization that requires longer years of education and training than ever before. Therefore, career choice forms one of the most important decisions in youth's life. Such a decision determines to a large extent the type of people one would like to associate with, the amount of leisure time available, the importance of money in one's life and interest and hobbies one pursues.

True reasoning which leads to better career choice and planning could be a great help to a person in determining the kinds of occupations that will enable him to play his preferred roles in life.

Frank Parsons (1909), in his book Choosing a Vacation, formulated the sequential steps for true reasoning. He states that, first, a clear understanding of one's self, aptitude, abilities, interests, resources, limitations and other qualities are required. Then knowledge of requirements and conditions of success, advantages and disadvantages, compensations and opportunities in different lines of work have to be acquired and assimilated.

True reasoning results from an integration of the information gained about self and occupational requirements (Herr and Cramer, 1972; Kroll and Dinklage, 1970).

To increase students' competencies in career planning, career education is important. Such an educational program, based on a career development theory, not only provides the frame work for identifying the major emphasis on career exploration, planning and decision making but also gives way to a broader self development. In most of the developed countries, necessary career information is given as part of career development program to high school students. Such a program constitutes an important aspect of guidance services. It helps the students to get started in thinking about and planning for a career decision-making process (Schmuller, 1976).

Rationale and Purpose

The importance of career education has been greatly overlooked in our educational system. The process of obtaining and identifying useful information for deciding and choosing among several or more possible career choices has never been operationalized for the students.

During the lycee years the students need to be sensitized to data about themselves and about vocations in order to make an appropriate career choice. It is especially important for our students to think seriously about a choice of a field, in general at least, because after lycee-one they are required to choose between literature and science as an area of concentration to follow

in lycee two and three. A resulting choice in lycee one may naturally influence their career plans for the future. Before they make such a choice, career guidance is appropriate in at least two ways for the students in our educational system. First of all they must know or realize early in the year that a grade point average of seven and above is required before they can choose science as an area to pursue in lycee two and three. This information can provide them the motivation to work hard for better grades during lycee one so they can make the choice of their preference.

Later the students interested in attending a university are required to make a list of eighteen to twenty-four area choices, and rank them in order of preference. For them to make such a list of preference, they would need to be well informed about themselves, the professions (careers) and the requirements of these professions.

The present project was designed to help lycee one students to be sensitized to their attitudes, interests and competencies that are effective in career choice. For this purpose a career decision-making program was developed to help students to acquire occupational information and to learn as much about themselves as possible. Before the program started, The Career Maturity Inventory (Crites, 1978) was translated into Turkish and a preliminary adaptation was completed.

The long-term intention of this project is to provide a working program for career development to be used by guidance-counselors and guidance teachers. It is also hoped that an introduction of the Turkish form of the Career Maturity Inventory will generate interest in further work on this instrument after which it can be used in the assessment of career decision making programs.

THEORETICAL FRAMEWORK ON CAREER DEVELOPMENT

The Concept of Career Development

In general, and in this project per se, the term "career" rather than "occupation" is used, because "a career is the sequence of occupations, jobs and positions occupied during the course of a person's working life" (Tolbert, 1974, p. 28). Career actually extends beyond both ends of the working life to include prevocational and post-vocational positions such as those of students preparing for work and of retired man, playing passive role.

The concept of "development" implies that "the individual is involved in a long term process of arriving at previous choices each affected by various persons, conditions, personal needs and attributes" (Tolbert, 1974, p. 28).

Twenty-five years ago, the concept of "career development" was largely unknown, although it had been pointed out in Carter's conceptualization of the "formulation of career attitudes in adolescence" and in Super's (1942) use of life stages in the analysis of career exploration (Egner and Jackson, 1978).

Ginzberg, Ginsburg, Axelrod and Herma (1951), Dysinger (1950) and Super (1953) were among the first to observe that the choice of an occupation is a "process" not simply a one-time event. It extends from age ten to age twenty-one and progresses through personal needs and occupational realities" (Crites, 1978, p. 3; Tolbert, 1974). Career development, an aspect of general development, "is a life-long process of developing values of work, getting vocationally mature, having an identity, learning about opportunities and trying out plans" (Crites, 1978, p. 4). Environmental and personal factors such as occupational aptitudes (such as mechanical and clerical), occupational interests (interests in specific occupations or in broad areas of work), personality (self-concept, values, needs and ways of relating to others), achievement (proficiency in school subjects, vocational skills or other areas), home and family (family occupation, socioeconomic level, race, national origin and subcultural characteristics), economic conditions (employment trends, the effects of technology and the job market) and handicaps (existence of social, physical and psychological handicaps) have been identified to influence career development (Tolbert, 1974 and Osipow, 1973).

Career Development Theories

Career development theories have grown out of an awareness of the lifelong, evolving process of one's career choice (Hansen, 1981). Evidence accumulated indicates that this process includes a series of decisions, developmental stages and developmental tasks in which an individual plays a

variety of roles (Super, 1957; 1981). The theories that describe career development or career choice have been classified in a number of ways (Herr and Cramer 1972, Crites 1978, Osipow 1973). These classification categories are "not mutually exclusive or independent but are combined to explain the patterns of human existence which result in differential career behaviors and choices" (Herr and Cramer 1973, p. 30).

Osipow (1973) has classified career development theories in four ways. They are, trait-factor theories, sociological theory, self-concept theory and personality theory.

The trait factor theories

The trait factor theories represent the oldest theoretical approach which assumes that when a matching at an individual's abilities and interests with the career opportunities is accomplished, the problem of vocational choice is solved for that individual. The focus is on the personal "traits" and their relation to those traits required by the job. Parsons (1909), Hull (1928) and Kitson (1925) are among the trait-factor theorists.

Out of the trait factor theories the whole field of vocational testing movement grew. The Interest Inventories such as the Strong Vocational Interest Blank (SVIB), the Kuder Preference Record (KPR); and the aptitude tests such as the Differential Aptitude Test (DAT) and the Guildford-Zimmerman Aptitude Survey are examples of this testing movement.

The Sociological Theory

Basic to the sociological theory is the assumption that circumstances beyond the control of the individual contribute to the career choice one makes. Sociological factors such as one's social group and the social structure exert an influence on vocational development and choice. The principal task confronting youth is the development of techniques of coping with his environment. Caplow (1957), Hollingshead (1949), Miller and Form (1951) are among the sociological theorists (in Osipow 1973).

The Self-Concept Theory

This theoretical approach assumes that individuals develop more clearly defined self-concepts as they grow older. People develop images of the career which they compare with their self-image in trying to make career decisions. The adequacy of the eventual career decision is based on a similarity between an individual's self-concept and the vocational concept of the career he eventually chooses. This theory integrates the trait factor and the sociological models. It can be a developmental theory as well. The works of Buehler (1937), Super (1957), Somler (1953) and Ginzberg and his associates (1951) on one hand, and the works of Carl Rogers (1951) on the other, have been influential in the formulation of the self-concept theory.

The Personality Theory

This theory assumes that the psychological needs and particular personality factors are inherent in the process of vocational choice. Roe (1957), Holland (1959), and Haploch (1957) are the principal spokesmen for this approach. The general hypothesis drawn from this theory is that workers select their jobs because they see potential for the satisfaction of their needs. A corollary hypothesis is that exposure to a job gradually modifies the personality characteristics of the workers (Osipow 1973, p. 11). For example, accountants eventually resemble each other, if they were not similar in personality to begin with.

A detailed summary describing these theories are presented in Table I. They are reviewed in terms of how each explains the choice making, if their hypothesis are empirically tested, how generally they can be applied, the complexity of conceptions used, their availability to instrumentation and practical applications, and the important variables they introduce to the field in explaining or describing a career event (Osipow 1973).

None of these theories seem fully satisfactory in itself in explaining the issues raised in Table I. Several can be referred to obtaining a fuller understanding of career development and choice. For example, in the self-concept theory, part of the image of self-concept is based on tests which reflect the trait-factor approach. Also Roe's personality theory of career choice includes many developmental factors.

The strength of a career theory lies in its general explanation of how career decisions are made. As a conceptual model Super's theory seems to be

theorists theories	Explanatory Variable	Empirical Support	Generality	Complexity	Operationally	Key Variables
per	Mostly explanatory, predicts relatively molecular events, but also includes process prediction.	Numerous studies. Mostly positive results.	Very broadly applicable.	Moderately complex in conception.	Potentially operational. Instrumentation available. Many practical applications.	Self-concept, developmental stages and tasks.
olland	Mostly descriptive. Predicts molecular events, decisions.	Numerous studies. Mostly positive results.	Very broadly applicable.	Relatively simple in conception.	Easy to make operational. Instrumentation available. Numerous practical applications.	Interests, occupational stereo-types, information about self and careers, environment.
oe	Attempts to be somewhat explanatory, predicts molar career decisions and process.	Numerous studies. Mostly negative results.	Very broad in design. Mostly applicable to upper level careers.	Many complex structures.	Hard to make operational. Occupational classification system is helpful. Not practical.	Family experiences.
inzberg	Mostly descriptive, process not product oriented.	Few studies, some support for general structure.	Narrow in applicability.	Average complexity.	Not very operational, operational not practical.	Developmental stages social variables.
rait-Factor	Molecular. Empirical	Many studies, results highly variable.	Potentially broad but narrow in extention.	Essentially empirical not conceptual in nature.	Operationality varies with availability of personality-aptitude instruments.	Personality traits, aptitudes, needs.
ociological	Descriptive process oriented.	Many studies results frequently support	Very bread in scope.	Relatively simple in concept. Empirical in nature rather	Not easy to make operational. Not highly applied.	Social classes, family sex, age, race, culture,

the most highly developed one, among others. It is reflected in its high degree of empirical support and its larger number of applications. This model was therefore taken as the basic framework of the present project and will be discussed in some detail in the following section.

Super's Developmental Self-Concept Theory of Vocational Behavior

Super's theory is based on Differential Psychology, Roger's Self-Concept theory and Buehler's Developmental approach. It focuses on four major elements: Vocational life stages, career patterns, vocational maturity and translating self-concept into a vocational self-concept.

Vocational development is a continuous process not a one-time event. An individual develops vocationally as one aspect of his total development. The rate of development is closely related with his inherited psychological and physiological characteristics as well as the environmental conditions, including significant others (Super, 1973; Zytowski, 1970).

During the process of vocational development specific vocational tasks have to be mastered in order to attain successive levels of vocational maturity. Aspiring from Buehler's life stages, Super proposed that individuals go through certain vocational developmental life stages starting from birth till age 65 or over. In these life stages there are certain vocational development tasks that need to be accomplished by the individual. The ways of handling these developmental tasks determine the career patterns. The adequacy in handling these tasks determine the level of vocational maturity.

Super summed up the vocational development process in a series of life

stages (Tolbert 1973, p. 33). They are:

The growth stage (birth to age 14). Self-concept develops through identification with figures in family and school. Needs and fantasy are dominant early in this stage. Interests and capacities become more important with increasing social participation and reality testing. Substages of the growth stage include the (a) Fantasy substage (ages 4-10) during which needs are dominant and role playing in fantasy is important, (b) Interest substage (ages 11-12) where lines are the major determinants of goals and activities, and (c) the capacity substage (ages 13-14) where abilities gain great importance and the job training requirements are considered.

The Exploration substage (ages 15-24). Self-examination, role tryouts, occupational exploration in school and part-time work form the general characteristics of this stage. It consists of (a) The tentative substage (ages 15-17) which includes the consideration of the needs, interests, capacities, values and opportunities. Tentative choices are made and tried out in fantasy, discussion, courses, work and in other experiences; (b) the transition substage (ages 18-21) where reality factors are given more importance as the individual enters the world of work, training and education and attempts to implement a self-concept; and (c) the trial substage (ages 22-24) where a seemingly appropriate choice is made. A beginning job is obtained and tried out.

The Establishment stage (ages 24-64). Here an appropriate or a suitable work field is found. Efforts are made to earn a permanent place in

it. There may be some trial early in this period, accompanied by some shifting. Substages of the establishment stage are (a) the trial substage (ages 25-30) when the individual may go through one or two changes before finding a suitable occupation for himself; (b) the stabilization substage (ages 31-44) indicates that as the career patterns became clear, efforts are made to stabilize them and develop a secure place in the world of work; and (c) the maintenance substage (ages 45-64) where having established a place in the world of work, the individual tries to build around it and maintain it.

The Decline Stage (ages 65 and over). As physical and or mental powers decline, work activity changes and eventually retirement is considered. The first five years of this stage is recognized as the deceleration substage (ages 65-70) where demands lessen or the work itself changes to match the declining capacities. Part time jobs may be found to replace full time work (Tolbert 1974; Osipow 1983; Shertzer and Stone 1976).

The career maturity would be greater if the individual's behaviors are in accordance with the behaviors of the successive developmental tasks at each life stage. That is, if the vocational behavior of an individual is closer to the idealistic vocational behavior at that age or stage, that individual can be considered as vocationally mature. For example a vocationally 14 year old adolescent should be concerned with assessing his interests and abilities to reach the goal of deciding on an educational plan, while a vocationally mature 45 year-old man should be concerned with the ways in which he can maintain his career status.

According to Super vocational maturity proceeds in five stages. This is parallel to vocational life stages. At the first stage (orientation to vocational choice) the individual shows some concern with the choice making. At the second stage (information and planning) the individual has tentative plans for attaining the preferred vocational goal. Then at the third stage (consistency of vocational preferences) the individual names only one occupation as the preferred occupation. At the fourth stage (crystallization of traits) the individual's psychological characteristics begin to stabilize and differentiate him from his peers. Finally the individual is oriented toward making a choice, by use of information he gained in the previous stages.

In this theory self-concept and vocational self have continuous interaction with each other. An individual chooses an occupation that would permit him to express himself in the best way possible. The process of vocational development is basically that of developing and implementing a self-concept. A career is perceived as an outlet of one's abilities, interests, personality traits and values. In short, a career is an expression of one's self.

Super's theory of vocational development has also been summarized in ten propositions stated by Shertzer and Stone (1976 p. 329). These propositions express that:

1. People differ in abilities, interests, personalities.
2. Because of the above, they are qualified for many occupation.
3. Each occupation requires a characteristic pattern with tolerances wide enough to allow some variety of individuals in each occupation.
4. Vocational preferences change with time and experience, although self-concepts are generally fairly stable from late adolescence until late maturity.
5. The process may be summed up in a series of life stages characterized as those of growth, exploration,

establishment, maintenance and decline, and these stages may in turn be subdivided in a fantasy tentative and realistic phases of the exploratory stage and trial and stable phases of the establishment stages.

6. The nature of career pattern is determined by the individual's parental socioeconomic level, mental ability, personality and opportunities.
7. Development is guided by the maturation of ability interest, reality testing and the self-concept.
8. The process of vocational development is essentially that of developing and implementing a self-concept: It is a compromise process in which the self-concept is a product of the interaction of inherited aptitudes, neural and endocrine make up, opportunity to play various roles and evaluations of the extent to which results of role playing meet with the approval of superiors and fellows.
9. The process of compromise between individual and social factors, between self-concept and reality, is one of role playing whether the role is played in fantasy, in the counseling interview or in real life activities.
10. Work satisfactions and life satisfactions depend upon the extent to which the individual finds for his or her abilities, interests, personality traits and values.

The Review of Literature

Career Development

Vocational psychologists have been interested in the career plans of adolescents since the early pioneering work of Frank Parsons (1909). A major focus of inquiry has been vocational realism. Much of the research findings on career planning indicates that adolescents are unrealistic about occupational ambitions (Thomas, 1976) and that they don't have adequate information about the world of work.

Flanagan's Project Talent Study (in Tolbert, 1974) dealing with student's attitudes, abilities, career plans, school characteristics and guidance services was conducted on 400,000 pupils in 1353 high schools. Students from ninth through twelfth grades took a two-day battery of tests and completed several questionnaires. Among the findings that focus directly on decision making and career development were that (a) a great majority of pupils did not make an appropriate choice of career in high school, (b) in the ninth grade, plans were very unrealistic but there was some improvement by the 12th grade, and (c) about one half of the pupils made radical changes in occupational choice in the first year following graduation from high school.

Vocational maturity

The most comprehensive research concerning career maturity has been conducted by Super and his associates. The purpose has been to test the concept of career patterns and vocational maturity suggested by Super's theory

(Osipow, 1973).

In a 50-year follow-up study Super (in Osipow, 1973) selected a sample of 142 ninth grade boys in high school. Five areas related to vocational maturity identified for the study were (1) Orientation to vocational choice, (2) Information and planning about preferred occupation, (3) Consistency of vocational preferences, (4) Crystallization of traits, and (5) Wisdom of vocational preferences.

The data were gathered by means of ratings during individual interviews with the students. The results showed that two major factors relevant to vocational maturity in ninth grade were (1) orientation to choice tasks, and (2) the use of resources. Such dimensions as the consistency of vocational preferences, the crystallization of interests and attitudes toward work and vocational independence, etc. did not seem to be related to vocational maturity in the ninth grade (Osipow 1973, Super and others 1957).

In another study Super and Overstreet (in Osipow 1973; Super and others 1957) looked for variables that might be associated with vocational maturity. They found that among ninth grade boys, vocational maturity is related to the degree to which they are intellectually able to respond to environmental stimulation, their aspiration to higher than lower socioeconomic levels, and their ability to achieve well in a variety of activities.

Gribbons and Lohnes (1968, in Osipow, 1973) used interviews to study the progress of 110 eighth grade boys and girls in their readiness for vocational planning. Scales to measure readiness for vocational planning were prepared for scoring semi-structured interviews. Similar interviews were held in the eighth through twelfth grades and two years following graduation from high school. Results showed an increase in the level of readiness for vocational planning and maturity from eighth to tenth grades.

Montesana and Geist (1964, in Osipow 1973) chose to compare the occupational choice made by ninth and twelfth grade boys in terms of Super's position. They tested the hypothesis that vocational decisions occur in a developmental context and that the process of vocational development is predictable and orderly. Sixty, ninth and twelfth grade boys, equated with respect to reading skills and socio-economic variables, were required to respond to the Geist Picture Interest Inventory. They were asked to state the reasons for their responses. The findings supported the idea that the older boys' responses indicated more concern for vocational opportunities and information about careers than did the responses of the ninth grade boys.

Egner and Jackson (1978) have developed a career decision making model and a program to provide counseling intervention and teaching materials to aid students in improving their career maturity and decision making skills. Academic and nonacademic student groups were included. For assessment, the Career Maturity Inventory and a Career Decision Making Questionnaire were used. Results in general indicated that students in the program showed significant increases in their career maturity scores. Career maturity was also found to be related to decision making. The decision making scores of the non academic group increased more than the scores, of the academic group.

Self-concept implementation through a career

Blocker and Schultz (1961) studied the relationship between self descriptions, occupational stereotypes and vocational preferences. They predicted that a person's vocational self-description and ideal self-concept are similar to his stereotype of a member of occupations he is interested in

(in Osipow, 1973, p. 155). Blocker and Schultz administered a descriptive checklist surveying self, ideal-self and occupational stereotypes to 135 twelfth grade boys. The boys ranked 45 occupations represented on the Strong Vocational Interest Blank from most to least interest to them. The investigators observed that the resulting self, ideal-self and vocational self-concepts were congruent with each other as predicted.

Other findings (Osipow, 1973) indicate that high self-esteem individuals are more likely to implement their self-concept through occupational choice than low-esteem individuals. The greater the congruence between self and most preferred occupational group, the greater the satisfaction. The person who sees himself as competent will seek to enter competence demanding situations and will be happy with such a choice.

It is seen that most of the research findings based on Super's theory supports his model. The developmental aspects, the role of self-concept on career development, and the relationship between vocational maturity and environmental factors generally agree with the theory.

THE PROGRAM

Introduction and description of the Program

A career decision-making program was adopted by the investigator to provide the framework of a counseling intervention in sensitizing students to the importance of career awareness and skills in information gathering about different professions (careers) and about themselves. The goal of the program is to help students achieve career maturity.

The career decision-making program presented here is based on Jackson-Egner's (1978) Career Decision Making Model. The program was translated into Turkish and modified to fit the system and values in Turkey. The career decision making model emphasizes the importance of personal values and information about careers as well as the decision making behaviors. Students are trained to assess information, to think of what is possible in choice-making and the consequences of possible choices.

Translating the Jackson Egner's original model to a curriculum by which to teach career decision making skills required the development of curricular materials. Three packets of curricular materials were developed and assembled for this purpose. These packets are the values packet, the occupational information packet, and decision-point packet.

The values packet. The purpose of this packet is to teach the students to clarify their values as they relate to their preferred occupations. Using the activities from the values packet, they examine who they are, what their interests, personalities and abilities are and the rewards and satisfactions they expect in an occupation.

The occupational information packet. The purpose of this packet is to help students explore one or two of their preferred occupations by investigating educational requirements, job performance requirements and the rewards and satisfactions persons experience in their occupation. This is to be accomplished through the assistance of career education kits, books and interviews with persons working in occupations the students are interested in.

The decision-point packet. As students acquire information about themselves and about occupations a linking and assessing process takes place at the decision point stage. The purpose of this packet is to teach students to look ahead, to weigh consequences of possible actions and to examine what might be the positive and negative consequences of their actions. Answering questions such as "Do my other characteristics meet the requirements of the occupation?" "Do I have the skills and abilities to meet the requirements of the occupation?" "Are the rewards in the occupation important to me?" help complete the linking of personal and occupational information.

If there is disagreement between personal and occupational information, students can go back and explore other occupations, or they can look at themselves and their values once again. At the final decision point in the program students ask themselves, "Where do I go from here?" "Should I investigate further?" These questions and others are encouraged to help them investigate and decide what to do.

Participants

The Career Decision-Making Program was applied to 46 ninth grade (Lycée 1)

students in a private lycee. The group was homogenous in terms of high parental socio-economic status. Out of 46 students 24 were male and 22 female, all around the age of 15 years old.

The choice of a private lycee was a natural consequence of the investigator's experience in that setting for a course in field practice. Familiarity with the students and the teaching staff was expected to facilitate the implementation of the program.

Ninth grade students are chosen because this would be the year when they experience in making a choice between literature and science courses as areas of concentration in the following two years in Lycee. Such a choice was considered a possible factor in affecting their future vocational plans such as going to a university or to a technical vocational school; not continuing with further education and starting to work etc. Even though the majority of the students seem to want to choose science because of its prestige and the orientation it provides to university entrance exams, important criteria in such a choice happens to be the grades obtained in science and as the grade point average of at least seven obtained in lycee. It was speculated that if the students were made aware of the grade requirements for their choice and are exposed to information about other vocations, as well as careers obtained through university training, they might not only feel more motivated to study for better grades to get into science and the university, but they might also think seriously about career choice in general. Through this program, the lycee one students were hoped to be helped in getting started to think about themselves in relation to the world of work ahead of them.

Instruments

The Career Maturity Inventory. The Career Maturity Inventory which was developed by John Crites (1978), was somewhat adopted to Turkish by the investigator as supplementary material for the career decision making program. This Inventory (CMI) consists of two major parts they are the Attitude Scale and the Competence Test.

The Attitude Scale taps individuals' attitudes and feelings toward a career choice and entering the world of work. Attitude scale was developed on 1000 students, grades 6 through 12. The Kuder Richardson (20) reliability obtained for its five subscales range between .50 and .70. Since this scale taps a group of related but not identical attitudes, mediocre internal consistency measures are expected and considered satisfactory.

Item-subscale and subscale-total scale correlations were between .48 and .72. Lower coefficients ($r = .18$ to $.55$) were obtained among subscales, indicating that the measures are consistent with expectations of the model. This is also considered to be a measure of the construct validity of the scale. There is evidence for the context and criterion validity for the scale as well.

The attitude scale consists of five dimensions. They are (1) decisiveness in career decision making, (2) involvement in career decision making, (3) independence in career decision making, (4) orientation to a career decision making, (5) compromise in career decision making. Decisiveness in career decision making attempts to get at the extent to which an individual is definite about making a choice. The score obtained is considered a measure of one's decisiveness.

Involvement in career decision making reflects the extent to which the individual is actively participating in the process of making a choice. Independence in career decision making reflects the extent to which the individual relies upon others in the choice of an occupation. Orientation to a career decision making measures the extent to which an individual is task or pleasure oriented in his/her attitudes towards work. Compromise in career decision making taps the extent to which an individual is willing to compromise between needs and reality.

Items of the attitude scales are responded to as either true or false depending on whether the students agree (mostly agree), or disagree (mostly disagree) with the statement given in each item.

The Competence Test is concerned with knowledge about occupations and the decisions involved in choosing a career. The Competence Test items were developed and tested on 2000 students. The reliability of the test was assessed through internal consistency ($r = .72$ to $.90$) and test-retest coefficients, which are still being collected. There are data on the content, construct and criterion-related validities indicating the test to be a valid measure of competencies central to career maturity and career decision making.

The Competence Test consists of five parts that measure career choice competencies. They are (1) knowing yourself, (2) knowing about jobs, (3) choosing a job, (4) looking ahead and (5) what should they do. Knowing yourself (Self Appraisal) is based upon the assumption that individuals who can accurately appraise the career-relevant capabilities of others are good self appraisals.

Knowing about jobs (Occupational Information) is based on the assumption that accuracy and the extent of job knowledge should differentiate the more from the less vocationally mature. Choosing a Job (Goal Selection) attempts to operationally define the ability to correctly match people with jobs. Looking Ahead (Planning) deals with planning how the goal is to be achieved. What should They Do deals with the problems that arise in the process of decision making which the young person must learn to cope with. It is based on the assumption that the more career mature, the more able the adolescent is to solve these problems in a creative way.

Responses to the items of the Competence Test are arranged in a multiple choice form. Each item presents a short description of an even. Following the description four statements are made about that event. The respondents are to read the description first, and then select the statement that tells what they think about that event. If they have no idea as to what the description is about, they indicate by marking "don't know".

The Turkish translation and a preliminary adaptation of Career Maturity Inventory.

The items of the inventory was translated into Turkish by the investigator. It was checked by five people (judges) who knew English well. In checking for the adequacy of the translated form, the judges were given the following questions to respond to:

- How adequately and accurately are the statement in Turkish made?
- Are the Turkish items clear and gramatically correct?
- Are the Turkish items conveying the original meaning? Do they make sense in Turkish?

Thus the items that didn't fit the Turkish culture either conceptually or practically were identified and modified. This was necessary because of differences in the curricular requirements of Turkish and American schools. For instance, items in the original form dealing with "vocational courses" were changed into "science and literature courses" in the Turkish form. Also the items dealing with the steps to attain a job or a career were not always the same in both cultures. For instance items in the original form dealing with passing state licensing tests for architects were changed to finishing the final production project in Turkish form.

The resulting form of the inventory was then printed to be administered to a lycee prep-class and to university students at Boğaziçi University at the Faculty of Education. During this application the students were asked to criticize the inventory according to the following questions:

- Do the items make sense to you?
- Are the items clear and gramatically correct?

The items criticized by these pilot groups were corrected as suggested by the students. This way the translated form achieved some degree of face validity and item clarity before it was put into use in the project.

Questionnaire. A questionnaire was developed by the investigator to obtain feedback about the program after it was completed. The questionnaire items took into consideration the general objectives of the program and the objectives of the career decision making packets as well as the evaluative judgements and feelings of students on the program.

The questionnaire was arranged in two parts. The first part consisted of eight items and was designed as a likert type scale yielding five options ranging from "none" (as one) to "very much" (as five). The second part was directed the personal impressions of the students about the program. It included one likert type and two Open-ended questions.

Procedure

Duration of the program. The program was designed to be 18, fortyminute learning sessions for individual and group activities. The teaching was carried out by the investigator.

Procedural requirements of the program. The procedural requirements were that:

1. The program would be administered by the investigator.
2. Each student who volunteered to participate was required to attend every session. Those missing any session were required to arrange for a make up.
3. If it weren't possible to complete a weekly program in time, the exercise or discussion would continue the following week.
4. At the beginning of each session, the investigator would summarize the ideas and activities of previous sessions.
5. Before each exercise or discussion the investigator would give the name and the aim of the exercise and explain the way it should be conducted.
6. It was essential for every student within a group to actively participate either orally or in writing.

7. No student would be forced to express her/his own feelings and/or opinions. S/he could keep them in written form in her/his own file.
8. Each student would have her/his own folder to include the written materials, etc., that would be used during and at the end of the program. It would be their personal folder for future use and reference as well.

Before the application of the decision making program, the students were explained the aims of and the main issues included in the program. They were told that they would be free to choose to join or not. As it turned out, the entire class volunteered to participate in the program.

At the beginning, to obtain information about the student's personal interests, the Turkish form of the Career Maturity Inventory was administered.

The results of the inventory were not announced to the students due to lack of normative data on Turkish students. The information obtained through this inventory was scrutinized, however, in the form of content analysis, and some impressionistic data were attained. The means of 46 students were computed just to have a basis to compare each student with his/her peer group. These data were integrated into and formed an important part of the program.

Following the termination of the program an evaluative questionnaire was filled out by the students. The purpose of the questionnaire was to obtain feedback on their experiences in past eighteen sessions.

Application of the program

This program was developed to sensitize the students to and give them information on careers, career development and the career decision making process.

The general aims set by investigator were:

- To make the ninth grade students aware of and sensitive to the process of career decision-making.
- To provide the necessary information in order to help develop the career maturity and the decision making skills of these students. This information focused on (1) What kind of a person an individual is, (2) Abilities that an individual has, (3) Interests of an individual, (4) Rewards and satisfactions an individual expects from a career, (5) Different kinds and varieties of careers, (6) Factors that are important in deciding on a career, and (7) Planning and problem solving behaviors related to the career decision making process.

Specific aims were also determined for each session and were consistent with the general aims of the program.

Session 1

Aims

- To explain the students the purpose, the characteristics and the activities of the program.
- To discuss the students' views on and answer their questions about the career decision-making process.
- To ask for volunteers to participate in the program.

Activities

After the investigator introduced herself to the students, the program was described to the students as follows:

This program is designed to help you to become aware of a phenomenon called career decision and career maturation. We will also try to teach you some skills in career decision-making. The program has three main parts. The first part provides you with information about yourselves, your abilities, interests, and rewards and satisfactions you expect from a career. The second part provides occupational information about various careers. This way you will hopefully get to know many professions and careers. Finally, the third part provides you an opportunity to match and discuss the information gained from the previous two parts in which the matching of your personal characteristics with those of the career you want takes place. During the application of our program various exercises will be carried out. These exercises will include things like expressing yourselves through some picture card, answering to questions of an inventory to obtain information about your interest areas, and conducting interviews with the career people of your preference, etc. You will also have a chance to discuss the information you gained from these exercises.

After the activities and the expectations of the program were discussed, the students were encouraged to ask questions that would help them to understand the program better. Then it was asked for a hand of volunteers to participate in the program.

Upon determining the group of participants each student was given a folder and it was explained that it would be useful for them to keep all the written materials produced in the program, their interest inventory profiles and others in their folder for use during the course of the program and perhaps later.

Observations

Generally the students seemed interested in and listened to the explanations very carefully. They were comfortable to get into discussions and ask questions the entire class expressed willingness to participate in the program.

Session 2

Aims

- To explain the aims of the first part called the values packet.
- To get the students to start investigating about themselves and about who they are by use of self-projective cards.

Activities

For the first exercise of the values packet, the students were explained that they would be getting to know themselves by the help of self-projective cards (Gordon, 1975; Appendix 1).

Each student picked up a piece of paper and a pencil. 24 self-projective cards were hung on the board. The students were asked to choose 5 cards which they liked most and 5 cards they liked least, indicating the reasons why. They were also explained that the cards have no special meaning. Everyone had to give his/her own interpretation. 15 minutes were allowed for the students to choose the cards and to write their reasons down.

After everyone completed the given task, some examples from the student's answers were read. The ones who did not want to read her/his paper were told that it was alright not to, if one didn't wish so.

Observations

As an initial activity self-projective cards aroused interest. The students participated willingly. They seemed to have discovered new things about themselves as they asked whether they could write on more than 5 cards. They had a few more points they wanted to express.

Session 3

Aims

- To let the students hear about themselves from their friends in order to help them gain information as how they are perceived.
- To validate the information they gained from self-projective cards by making the comparison of how each student perceives himself vs. how friends perceive them.

Activities

Each student was asked to write down his/her best friend, by taking his/her name. The name of the exercise was Peter and Paul exercise where Peter writes about the characteristics of Paul and Paul writes about the characteristics of Peter, to be exchanged. This way, each individual had a chance to hear about him/herself from his/her best friend. Later students were encouraged to read their descriptions written by a friend, out-loud in class, if they wished to.

The students were also asked to compare friend's description of themselves with their own which were obtained through the self-projective cards. This way they could collect some objective information on who they are.

Observations

At first some of the students didn't want to read their self descriptions out loud in class. But after the importance of not making fun of what is read was explained, they participated more and the activity interested them.

The students listened very carefully when their own descriptions were read. They expressed freely the points they did not agree. Also they discussed certain parts of their descriptions with their friends either in general or individually.

Session 4

Aims

- To make the students aware of their abilities in general.
- To help them tell or guess about their abilities in verbal-persuasive, social, numerical, investigative, manual-physical, creative and managerial areas, and in working with others.

Activities

In order to help the students think about their abilities, two questions were written on the board. They were then asked to write down these questions on a piece of paper to think about and then to discuss them in written form. The questions were:

- In which area do you think you can be successful at in life?
- What is the best thing you have ever done in your life so far?

After the answers were written down a checklist of abilities (Figler, 1975; Appendix 2) were handed in to them. This list deals with abilities in eight areas such as verbal-persuasive, social, numerical, investigative, manual-physical, creative and managerial areas. The students read through the list and marked the abilities they think they have.

The information obtained from the students answers to the two questions and the checklist responses were collected.

Observations

The students seemed to prefer the checklist kind of activities rather than formulating and expressing their ideas. The check list technique also gives them a chance to go through the kinds of abilities they couldn't think of independently, and provides them a wider scope to speculate about.

Session 5 and 6

Aims

- To investigate about the students interest areas through the use of the Turkish translation of the Kuder Preference Record.

Activities

The Kuder Preference Record was administered to students. Because of the length of the inventory two sessions were devoted to filling out the answer sheets.

Observations

Students did not enjoy answering this inventory. They complained about its length. They reacted to some items as silly and obsolete.

Session 7

Aims

- To inform the students about their interests areas as reflected through the results of the Kuder Preference Record.
- To make them search for careers that would match with their interest areas.

Activities

Individual Kuder Preference Record profiles for each student was prepared by the investigator. These profiles indicate the students' occupational interest areas in general. Each profile was accompanied by a list of careers (Üzoğlu, 1977) appropriate for the interests areas shown on the students' profiles. This was done to give the student a chance to go through his interest areas and the matching careers to see whether or not s/he has interest in any of them.

Observations

Students expressed surprise and admitted that they weren't expecting such accurate estimations of their interests from an "old-fashioned" appearing inventory as the Kuder. They wanted to have the occupational information

immediately, but since there wasn't sufficient time for such an activity it was postponed until the next sessions.

Session 8

Aims

- To let the students think about rewards and satisfactions they expect from a career.
- To discuss and check their expectations and satisfaction from a given list (Figler, 1975; Appendix 3).
- To make a summary of the Values Packet.

Activities

A check list of rewards and satisfactions was given to be discussed and checked so that the students have a chance to think about their expectation from work life. The students also discussed the realistic and the idealistic parts of their expectations.

Within the remaining time of this session, a summary of the aims and the activities included in the Values Packet was presented to the students by the investigator.

Observations

The investigator listened to the discussions that went on among the students. These discussions were directed by the students themselves. Participation was good, and the discussions were lively.

Session 9

Aims

- To explain the intention of the Occupational Information Packet.
- To show the different ways of collecting information about careers.
- To make students think about the careers they were interested in and that they want to have information about.

Activities

The Occupational Information Packet was explained by the investigator thoroughly as to the purpose and nature of it. Then the ways of collecting information about different careers were discussed with them. Literature on occupational information (Kuzgun, 1980; Hoppock, 1975; Elsberg, 1975 and Feingold, 1969) were identified as source materials. The students decided to interview professional people representing different careers.

For the purpose of interviewing, the investigator asked two questions to the students:

- Which careers you would like to have information about?
- Who can you interview?

Each student was encouraged to think about the professional people s/he knows and to decide if s/he can interview at least one such person.

A list of careers, which the students wanted information about was compiled. The students tried to pick one of the professions that appeared on that career list and conduct an interview with someone in that area.

After the list of career people to be interviewed was obtained, a list of students was developed showing "which student inquires about which career" in the interview.

The careers that were not covered in the interviewer list were filled in by the investigator who used the available literature on careers as her source of information.

Observations

Occupational information packet interested them more than the personal part of the program. The students were reluctant to be willing to conduct interviews at the beginning because of their homework load. But the investigator encouraged them by saying that they would be given one full week in which to carry out the interviews.

Session 10

Aims

- To make the students think of the careers they would like to find out about.
- To prepare the questions to be used in the interviews.

Activities

To prepare the questionnaire for the interview, the investigator asked the students to build up their own questions as they would be the ones who would carry the interview, and to collect the occupational information. The main points stressed during the discussions were that they needed to cover areas like the nature of the work, employment opportunities, working conditions, training, promotion, job outlook, earnings and related occupations. They had also decided not to ask general questions that would lead to "Yes" or "No" answer.

An interview questionnaire (Appendix 5) was completed by the end of the session. It included 15 questions dealing with concerns about careers that the students would like to get know.

Observations

At the start, the students seemed to ask questions that led to general information like "Do you like your career?" Effort was made by the investigator to guide them to ask specific information-yielding questions.

After some guidelines were provided they were able to formulate appropriate items for the questionnaire.

Session 11

Aims

- To start gathering information about careers through interviewing as

well as other source references introduced to class by the investigator. This way, the students were hoped to get more involved in a variety of careers.

Activities

At the beginning of the session the interview questionnaire form was distributed to the students to be used while interviewing during the week.

Then other materials including the vocational guidance books, magazines, and newspapers were distributed to the students to examine in order to obtain information about different careers. Students interested in particular careers formed small groups and worked cooperatively in collecting the relevant information about these careers.

Observations

Students were busy trying to find as much as possible about the career s/he was interested in. Those who did not seem interested in any career were grouped by the investigator to discuss the reasons for their lack of interest. Before the end of the session they had decided to participate in the inquiry and information gathering activities in hopes to find a career that would interest them.

Session 12

Aims

- To discuss the occupational information obtained through the interview questionnaires and other sources.

Activities

Every student who conducted an interview with a professional person reported the information obtained from that interview. Later all the data gathered on each career through various sources were discussed and integrated.

The students' profiles obtained from the Kuder Preference Record was distributed to them. They were asked to think about and to find the careers that would fit them both in terms of interest and in practical application. In such a test of fitness they were informed that they should take into consideration the nature of the career, the working conditions, the employment possibility, promotion, the job outlook and the earnings as well as the characteristics required for a particular career.

Observations

It did not seem very useful to make every student listen to the information gathered in the interviews. Some students did not attend to these reports. Therefore the class was divided into career groups to discuss the career of their interest. Some students preferred to work alone.

Discussions were conducted either in small groups or occasionally between the student and the investigator on a one-to-one basis. At the end of the session the students suggested that these discussions continue during the next session, as they must have found the activity useful.

Session 13

Aims

- To continue discussing and exploring about the careers students were interested.

Activities

Small group discussions and individual career inquires continued.

At the end of the session the Kuder Preference Record profiles, and the career information sheets were collected for future reference.

Observations

The students seemed to grow confident as they learned more about the occupations.

Session 14

Aims

- To explain the aims and objectives of the Decision-Point Packet.
- To make the students think about and compare the Values and the Occupational Information Packets in order to get them ready for the matching

process of their personal characteristics with the requirements of the career they liked.

Activities

What has already been done in the two previous packets sessions were summarized in a discussion form with the active participation of the students. The information gained through these packets were reviewed once again. Then the aims and the activities of the decision point packet were introduced. It was explained that the final packet was the most important one. They had to integrate what they investigated through the Values and the Occupational Information Packets in order to decide what career(s) fit(s) them the most.

The session was terminated by a homework on the discrepancies (if any) between what they had thought of before, and what they found out about themselves and about occupations.

Observations

Reviewing and summarizing the aims and the contents of the two completed packets in the program helped the students to integrate what they had obtained so far, and sensitized them further to the basic aims of the activities. This was necessary because of a two-week interval of the program for the sake of parent-teacher meetings in school. Because of this, the reviewing made them attend again and concentrate on the final Packet of Decision Making.

Session 15

Aims

- To assess what has been done so far.
- To discuss the homework subject they had prepared on the discrepancies between what they expected and what they found about themselves and occupations.

Activities

The assessment was carried out, first of all, by getting students read and review the materials in their own folders. This way they were helped to remember the information gathered about themselves as to who they are, what their abilities and interests are, what rewards and expectations they were after, as well as their interest areas and the careers including these interest areas.

Then three questions were asked:

- Do my investigated characteristics meet the requirements of the occupation I am after?
- Do I have the interest and the abilities to meet the requirements of the occupation?
- Are the rewards in this occupations important to me?

Searching for the answers to these questions helped to complete the linking and the assessing of personal and occupational information.

The students were given ten minutes to think about their answers by themselves. Then they were asked to report their answers, and any disagreements between their personal and occupational information. These students who expressed disagreements between their personal characteristics and the occupational requirements asked for a discussion as to solutions. This discussion was postponed until the next session.

Observation

The students were very interested in what they have found out. They were discouraged by the university entrance examinations as they see them to be an obstacle to their career choice.

Session 16

Aims

- To discuss the discrepancies between the personal and the occupational information.
- To discuss the ways of (1) overcoming obstacles like failing in the university entrance exams, and (2) exploring other possibilities as career opportunities.

Activities

Discussions were held on the issue of what could be done in case of discrepancies between the personal characteristics and the occupational requirements. At the end of the discussion the following suggestions were made to the students who were still uncomfortable and undecided about a career.

1. Start from the beginning and investigate more about yourself, your abilities, interests, rewards and satisfactions you are expecting from a job. Then investigate more about careers until you feel or think interested in one of them.

2. Try to find out part-time jobs during vacations and see whether you are interested in, or your personal characteristics are congruent with the requirements of these jobs.

To the question of failing at the university entrance examinations or failing to get into a planned job, the following suggestions were made:

1. Alter your choice. Start to think about your other choice of occupations which have requirements consistent with your personal characteristics

2. Think about other possible opportunities than entering a traditional four-year university program. Some of these possibilities include:

- Open University
- Vocational/Technical Schools
- Evening Schools
- Apprenticeship training

Observations

The students were not interested in altering their favorite choice which was usually entering a university. They seemed interested in and relieved, however, to hear about the alternative opportunities, should they not be able to get into a formal four-year university program.

Session 17

Aims

- To summarize what has been done so far in the program.
- To introduce some references they can use in their future career explorations.

Activities

The summary of what has been done during the application of the program was given by the investigator. Then a few available reference books in Turkish were presented to students to be used in the future. These books include:

- Kuzgun, Yıldız. Meslekleri Tanıtma Rehberi. Ünver Yayınları, 1980.
- Kuzgun, Yıldız. Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi. Ankara Üniversitesi Yayınları, 1982.
- Tan, Hasan. Rehberliğin Esasları. Ayyıldız Matbaası AŞ, Ankara, 1968.

Observations

The students were interested in the reference books. They expressed that this was their first introduction to such references on the subject.

Session 18

Aims

- To obtain feedback from the students about the program by use of a questionnaire.
- To give a chance to the students to orally evaluate and discuss the program.

Activities

A questionnaire developed by the investigator was administered to the students. Afterwards the students were asked to discuss the positive and the negative aspects of the program.

Individual folders in which all the materials gathered through out the program were returned to the students for future use.

Observations

Students expressed their feelings and thoughts about the program freely.

They asked whether such a program would continue in the following years.

The answer of the question was left open as it would be up to the administration and the guidance and conseling services to arrange for such a program.

The students than expressed their pleasure in participating in the program.

FEEDBACK AND EVALUATION

The program was initiated to develop a career guidance curriculum for use by counselors as well as by guidance teachers in secondary schools. An informal evaluation of this program was achieved by obtaining feedback from the students through a questionnaire, and oral group discussions. The questionnaire provided an impressionistic picture of how they perceived and what they gained out of the project activities. In oral discussions the students were given a chance to express their opinions and feelings about it.

It was not possible to conduct a formal evaluation of the program at this time in assessing the changes in student's career decision making skills. Such a formal evaluation was not possible due to lack of valid instruments in Turkish.

The Turkish form of the Career Maturity Inventory used in the study was a supplementary source to provide some detailed information on career decision making process. The Turkish translation and item adaptation of this inventory is subject to a further systematic study by which to establish its reliability and validity on the Turkish youth, and to develop norms. After this, the inventory can be used to assess the effectiveness of career decision making programs such as the present one.

Results of the questionnaire

Responses to the questionnaire revealed that the students generally tried to make use of the career decision making program.

The frequency distributions and mean scores of the answers to the questionnaire in Tables II and III showed that:

- 1) To the first item which queried about getting to know one's self better, 25 (or 56 percent of the) students had responded very favorably, while five (or 10 percent) indicated that it was of little use to them. With a mean score of 3.56 (Table III) on this item (against a criterion score of 3.00; Hansen, 1981) it seems that in general the students found the program helpful in getting to know themselves better.
- 2) On the fourth item where learning about one's interest areas and occupations including these interest areas was queried, the response of 30 (or 65 percent of the) students was favorable. Six percent of the respondent indicated that it was of little use to them. With a mean score of 3.71 on this item it seems that this part of the program was probably most beneficial to the students.
- 3) The fifth item was about testing one's information about occupations. To this item 28 (or 61 percent of the) students responded very favorably, while two percent indicated that it was of little use to them. The mean score on this item was 3.69, indicating that testing information about occupations was found very useful by the students.
- 4) To the sixth item, on one's chance to assess personal characteristics against the careers he plans to choose, 25 (or 54 percent of the) students

TABLE II

Frequencies and Percentages Below and Above Average (3.00)^x scores on program Evaluation Questionnaire arranged on a scale from one to five

Items of The Questionnaire	Below	Average	Above	Average
	f	%	f	%
The program helped me to know and understand myself better.	5	10.80	25	54.34
The program helped me to understand my interests and abilities.	3	6.52	17	36.96
The program helped me to understand my feelings and attitudes about career decision making and work life.	14	30.43	22	43.47
I learned the interests areas and the occupations including these areas.	3	6.52	30	65.21
I tested the information I have about occupations.	1	2.17	28	60.87
I found a chance to assess my own characteristics against the careers I planned to choose.	2	4.34	25	54.34
I found a chance to learn how to get into the career I planned to choose.	13	28.26	23	50.00
I found a chance to generate alternative solutions to problems encountered in getting in to a career.	13	28.26	19	41.30
In general I found the program useful	5	10.86	37	80.44

terion score of 3.00 was accepted here as in Hansen (1981, p. 331).

TABLE III

Frequency Distribution and mean scores of Program Evaluation Questionnaire
mesarued on a scale from one to five

Items of the Questionnaire	1	2	3	4	5	Mean
The program helped me to know and understand myself better.	1	4	17	21	4	3.56
The program helped me to understand my interests and abilities.		3	26	17		3.30
The program helped me to understand my feelings and attitudes about career decision making and work life.		14	12	16	4	3.21
I learned the interest areas and the occupations including these areas.		3	13	24	6	3.71
I tested the information I have about occupations.		1	17	23	5	3.69
I found a chance to assess my own characteristics against the careers I planned to choose.	1	1	19	22	3	3.54
I found a chance to learn how to get into the career I planned to choose.		13	10	21	2	3.26
I found a chance to generate alternative solutions to problems encountered in getting a career.		13	14	18	1	3.15
In general I found the program useful		2	17	15	12	3.80

iterian mean score is 3.00 as in Hansen (1981).

responded very favorably, and four percent indicated little use for the program on this topic. The mean score on this item was 3.54, indicating that the students found this part of the program quite helpful.

The first item on the second part of the questionnaire was about the general usefulness of the program. Thirty-seven (or 80 percent of the) students answered very favorably and five (or 11 percent) indicated that it was of little use to them. The mean score on this item was 3.80. It appears that students generally found the program beneficial.

In summarizing the obtained data both in terms of the percent of the students responding favorably to the items on the questionnaire, and the item mean scores, it can be stated that the program was generally useful. Specifically the matching of interests areas with those of occupations, testing students information on different occupations, getting to know one's self, and finding a chance to assess one's personal characteristics against preferred careers were the areas in which the students felt they received help.

Answers to the open ended questions in the second part of the questionnaire revealed that the occupational information part of the program was found most useful.

The oral reports given in class supported the feedback obtained from the questionnaire. During the oral discussions the students stated that generating alternatives in case of a problem, like failing at the university entrance exams, were encouraging and gave them hope. Five students expressed that they didn't find the program useful at all. One of them said

that he got lost because of the time intervals between sessions due to parent-teacher meetings and because he was absent in two consecutive sessions. The other two students indicated that they weren't satisfied with the occupational information they obtained, and the interviews they conducted. They were still undecided about a career choice. Finally, one student admitted that he didn't pay any attention to the activities of the program he felt tired and exhausted at the end of the day. The program was carried out during the last period of the week.

At informal conversations following the oral discussions, the students remarked that they got interested in the program, as it was the only time they were given an opportunity to think about their needs and interests. They were pleased to see somebody being interested in them and expressed their wish to continue with such a program during the following years.

Discussion

The literature on career maturity indicates that vocational guidance should start at least at ninth grade. It should continue in the following years systematically until the students make their final decision, which they have to in our country at the time they take the university entrance exams. Therefore, during the lycee years there is need for such an experience which can be provided during regular guidance hours. The present program is an example to what can be done as part of vocational guidance activities in school.

Feedback obtained at the end of this program indicates that students are interested in and make use of the occupational information given. Exploring their interest areas as well as alternative solutions offered in case of a problem like failing at university entrance exams were found useful and encouraging.

An adaptation of the program and materials to be used is necessary, however, before they can be applied on Turkish students. cursory evidence accumulated in this project leads us to question the feasibility of Super's Developmental Self-Concept Theory of Vocational Behavior for students in Turkey. Super's theory assumes that an individual's self-concept and his vocational self are closely interrelated. An individual chooses an occupation that would permit him to express and satisfy his self. Also values, expectations and opportunities this theory assumes are different from those that exist in Turkey.

In our country students are not altogether free to choose occupations that would permit for their self actualization. There are social-familial expectations like the continuity of the parental occupations by their children as well as environmental and institutional restraints that exist in the society.

Limitations and Recommendations

It is important to include a career maturity program as part of vocational guidance. When it is considered to be part of the school curriculum, scheduling should become an automatic issue so that the program could be applied

under favorable conditions and facilitate positive outcome.

In the present study the guidance hours were arranged at the last class hour on fridays. The students usually felt tired and distracted by their week-end vacation plans. So it would be better if the program is arranged for some time before the last hour of the day and early in the week.

Extra and sudden curricular arrangements like parent meetings, seminars, sports activities, etc. should not interfere with or take the place of the program time. During the project, intermittently, six weeks were devoted to such arrangements which resulted in distraction and lack of continuity for the students in the program. This did not only affect the motivation of the students and the sequential application of the program but also prolonged its duration over a month. Often more time was spent in helping the students to recall what went on during the previous sessions than what was planned to carry on at that particular session. Moreover, the six week delay resulted in an overlap of the program application with the final examinations and the make up orals. So students, burdened by examinations, were worried and exhausted. They could hardly participate. A program such as this, should be terminated well before the final examinations.

It would be better if two consecutive hours were devoted to this program rather than one hour. A forty-minute class time was not long enough to complete the exercises and the group discussions.

The exercises should be arranged as written practices and discussions sequentially. Alternating between a written exercise and discussions seemed to arouse interest and motivation.

Rather than requiring every student in the group to listen to everything done in the session, it would be more useful to arrange for small group discussions and exercises. This way students not interested in exercise A, for example, can get involved in exercise B, in which to spend their time more fruitfully and happily.

The program worked out better when the investigator sometimes stopped to do whatever the students wished during that hour. Holding some session in the schoolyard improved the students motivation which led to lively and interesting discussions.

It is essential that the program instructor be objective toward the students and respect their thoughts and feelings about careers. It would be very useful if the program instructor gives directions and guide the activities, but not control the students and put pressure on them. The career decisions should be their own.

REFERENCES

- Blocker, H.D. Social Change and the Future of Vocational Guidance in
Career Guidance For A new Age. Boston: Houghton Mifflin Company, 1973.
- Cramer, H.S. and Herr, L.E. Vocational Guidance and Career Development in the
Schools: Toward a Sysetem Approach. Boston: Houghton Mifflin Company,
1972.
- Crites, O.J. Career Maturity Inventory Theory and Research Handbook. California:
Mc Graw Hill, Inc., 1978
- Elsberg, T. Career Exploration: You and Your Future. New York: Fairchild
Publication Inc.. 1975.
- Feingold, S.N. and Swerdloff, S.D. Occupations and Careers. St, louis: Mc.Graw
Hill Inc., 1969
- Figler, H. Path: A Careeer Work Book for Liberal Art Students. Cranston:Carroll Pre
1975.
- Gordon, T. P.E.T. Paretn Effectiveness Training New York: New American Library, 197
- Hansen, L.S. and Tennyson, W.W. A Career Management Model for Counselor
Involvement in Personnel and Guidance Journal. 1975, 53, 638-645.
- Hansen, L.S. and Mackin, R.K. A Theory Based Career Development Course:
A Plant in the Garden in The School Counselor, Minneapolis: 1981,
325-333.
- Isaacson, E.L. Career Information in Counseling and Teaching. Boston: Allyn
and Bacon Inc., 1966.

- Jackson, J.D. and Egner, R.J. Effectiveness of Counseling Intervention Program for Teaching Career Decision Making Skills in Journal of Counseling Psychology. 1978, 25, 45-52.
- Kuzgun, Y. Meslekleri Tanıma Rehberi. Ankara: Ünver Yayınları, 1980.
- Kuzgun, Y. Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, No: 18, 1982.
- Kroll, A. and Dinklage, B.L. Career Development, Growth and Crises. New York: John Wiley and Sons Inc., 1970.
- Osipow, H.S. Theories of Career Development. New Jersey: Prentice Hall Inc. 1973
- Super, E.D. Crites, o.J., Hummel, C.R., Moser, P.H., Overstreet, L.P., Warnath, F.C. Vocational Development. New York: Teacher College Press, 1957.
- Schmuller, M.A. and Morthensen, G.D. Guidance in Schools. New York: John Wiley and Sons Inc., 1976.
- Shertzer, B. and Stone, C.S. Fundamentals of Guidance. Boston: Houghton Mifflin Company, 1976.
- Tan, H. Rehberliğin Esasları. Ankara: Ayyıldız Matbaası, ODTÜ Yayınları, 1969.
- Tolbert, L.E. Counselling for Career Development, Boston: Houghton Mifflin Company, 1974.

Thomas, J.M. Realism and Socio-economic Status of Occupational Plans of Black and White Male Adolescents in Journal of Counseling Psychology. 1976, 23, 46-49.

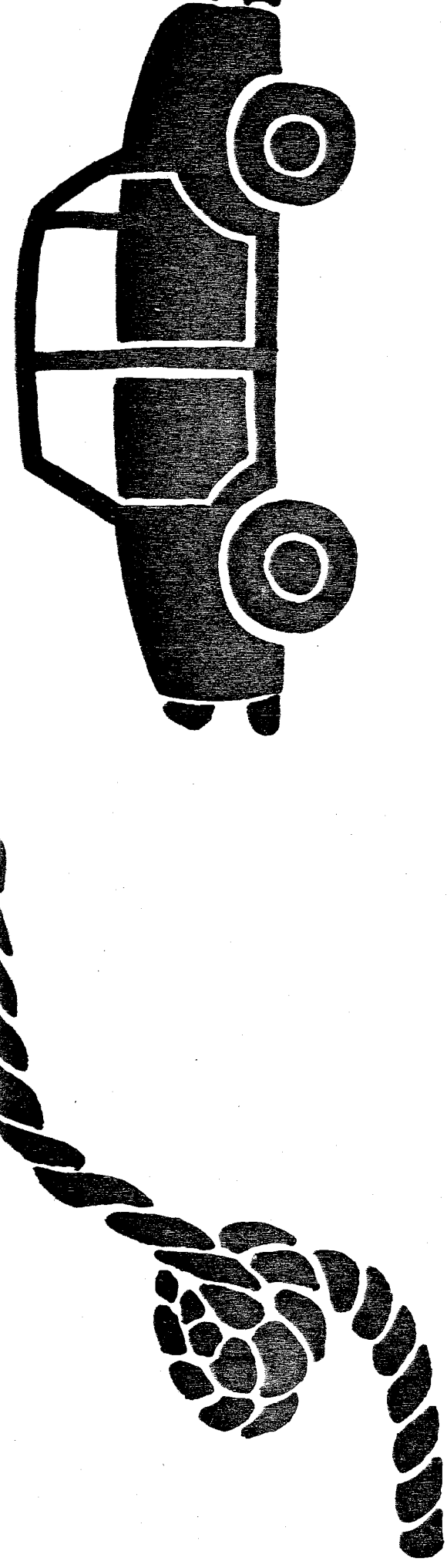
Zytowski, G.D. Psychological Influences on Vocational Development. Boston: Houghton Mifflin Company, 1970.

APPENDICES

- 1) Projektif Kartları (Self-projective cards).
- 2) Yetenekleri İşaretleme Listesi (Ability Checklist).
- 3) İşten Beklediğimiz Tatmin Edici Yönleri ve Ödülleri İşaretleme Listesi
(Rewards and Satisfactions checklist).
- 4) Görüşme Yapılacak Meslekler Listesi.
- 5) Mesleki Görüşme Anketi.
- 6) Mesleki Olgunlaşma Anketi (Career Maturity Inventory).
- 7) Pilot Gruba Eleştirmesi için Verilen Soru Listesi.
- 8) Program Değerlendirme Anketi.

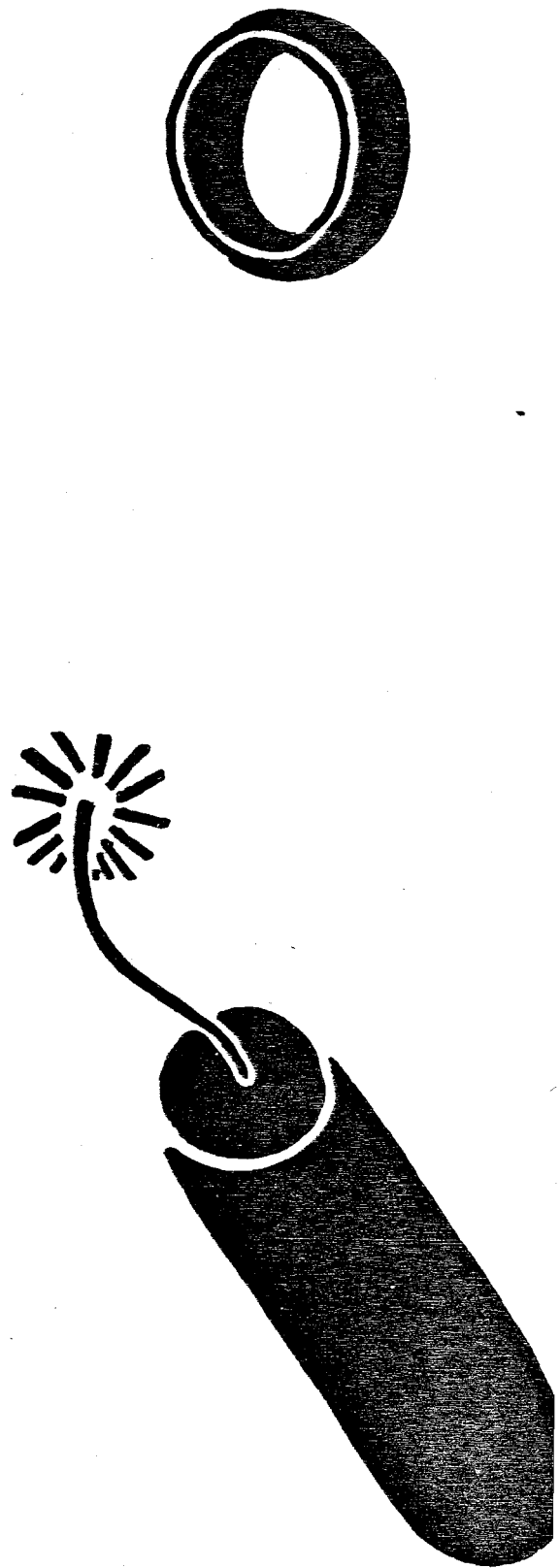
APPENDIX 1

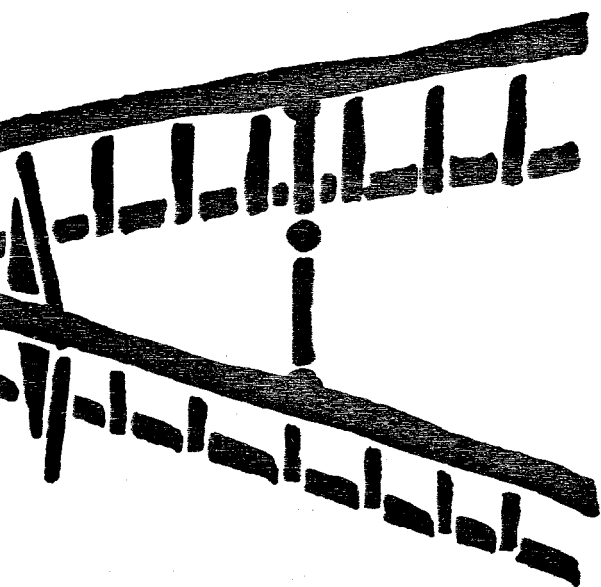
Projektif Kartları (Self-Projective Cards)



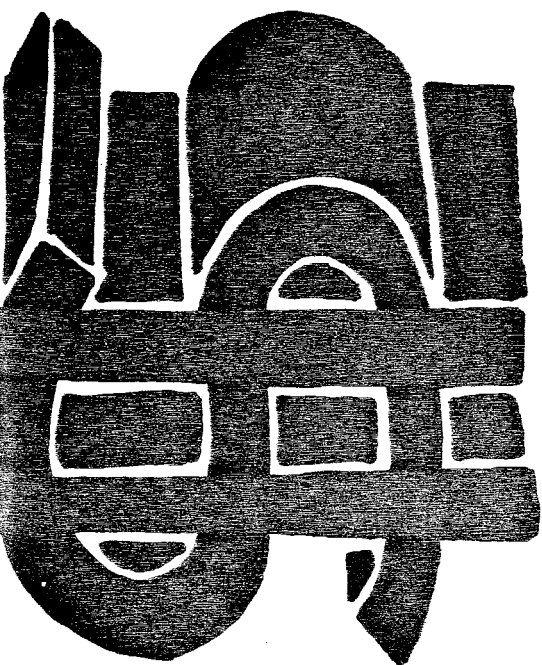
© 1976, Effectiveness Training, Inc.

© 1976, Effectiveness Training, Inc.

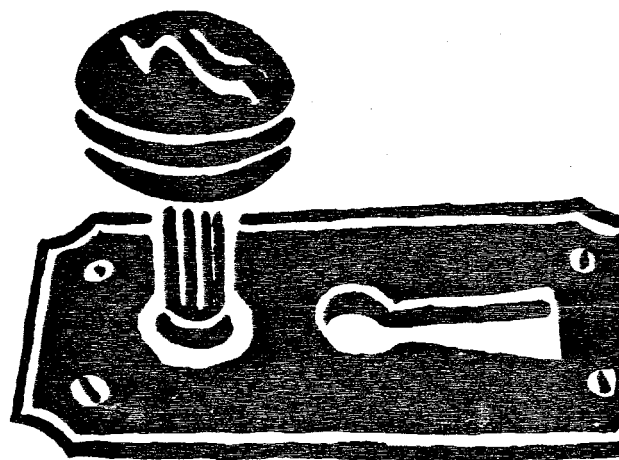


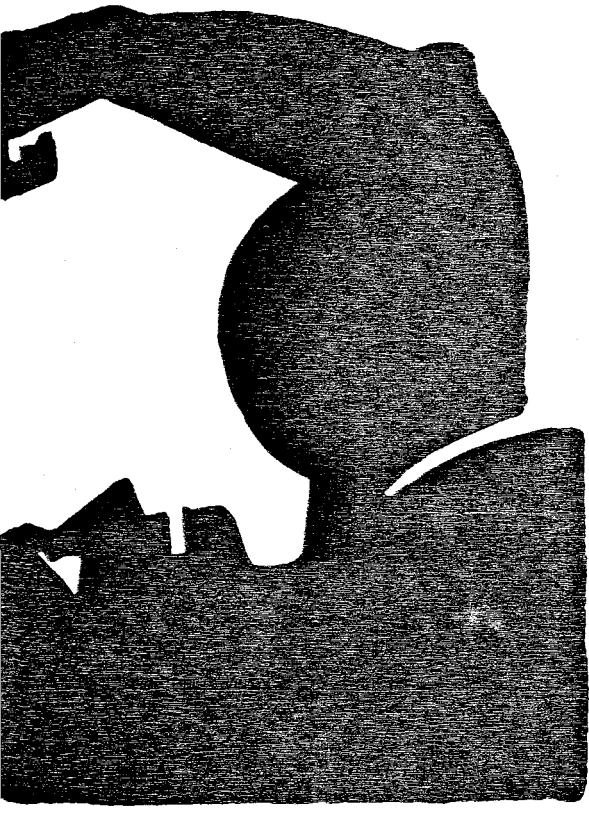


© 1976, Effectiveness Training, Inc.



© 1976, Effectiveness Training, Inc.

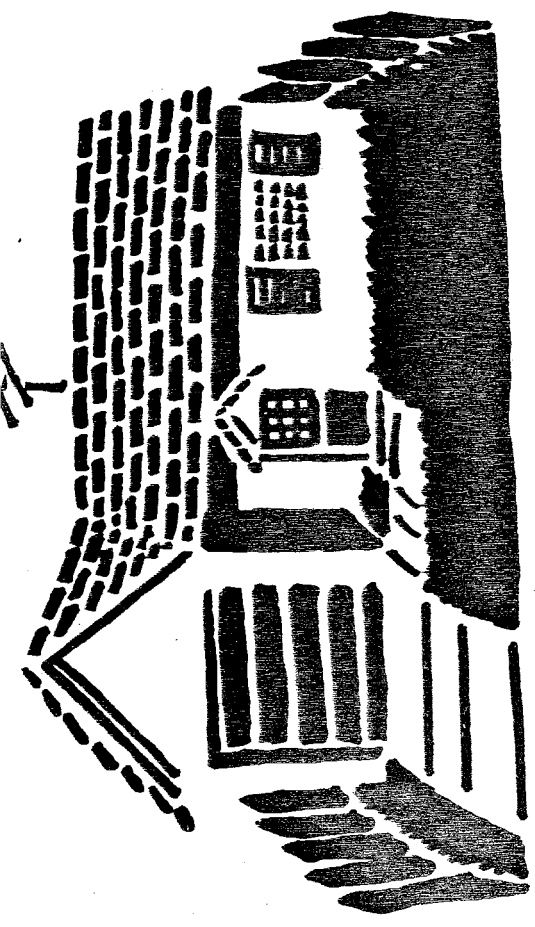




© 1976, Effectiveness Training, Inc.

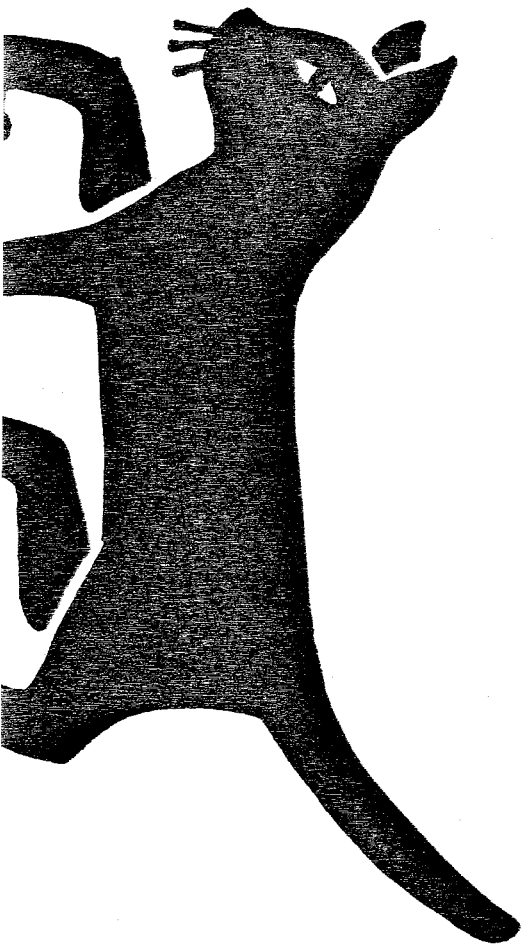


© 1976, Effectiveness Training, Inc.

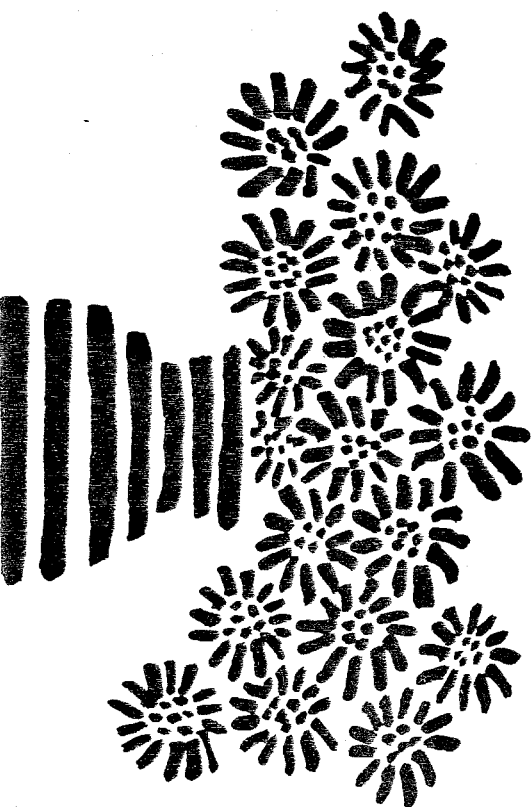
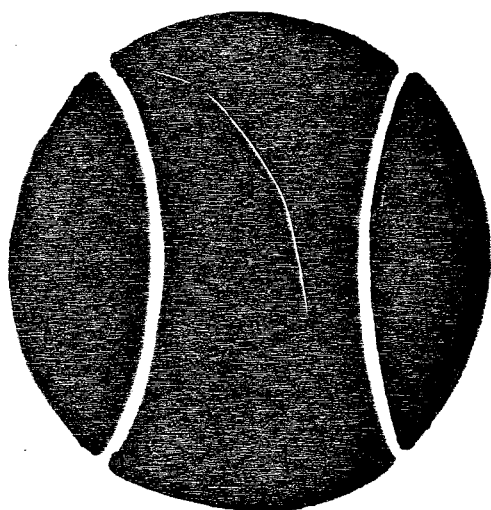


© 1976, Effectiveness Training, Inc.

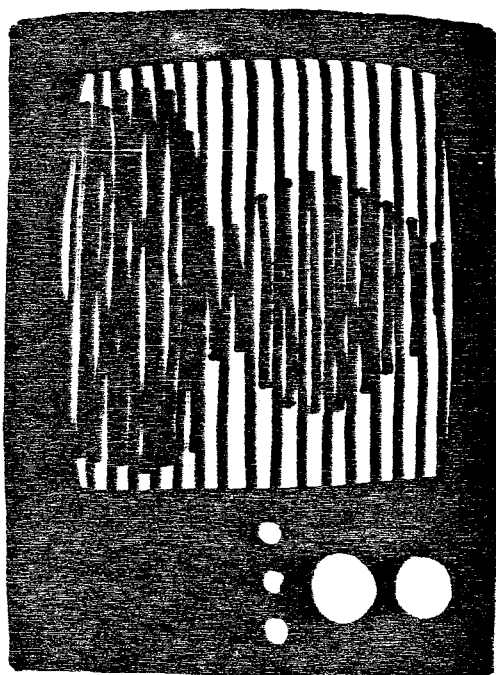


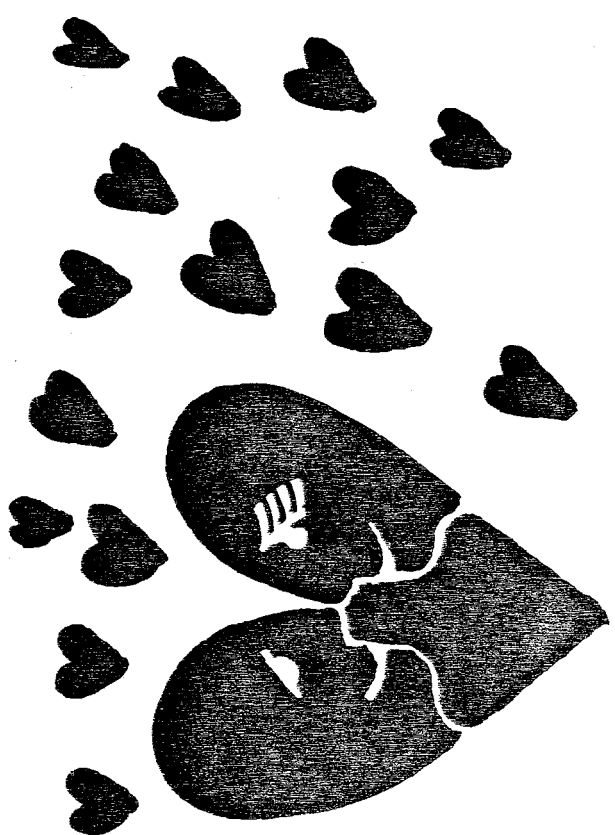
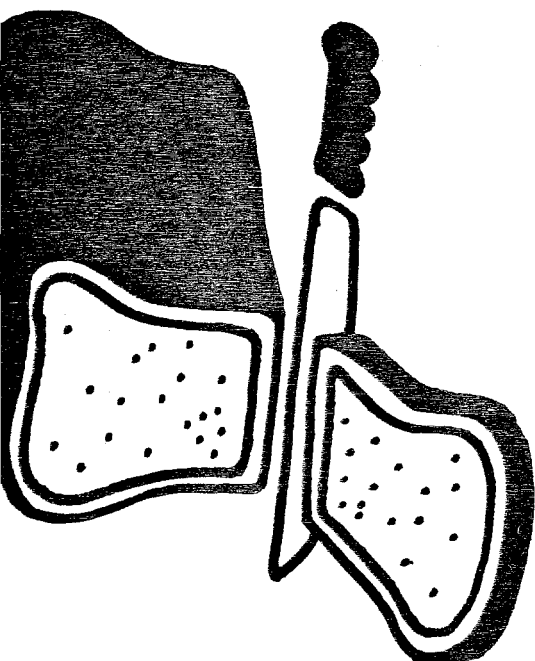


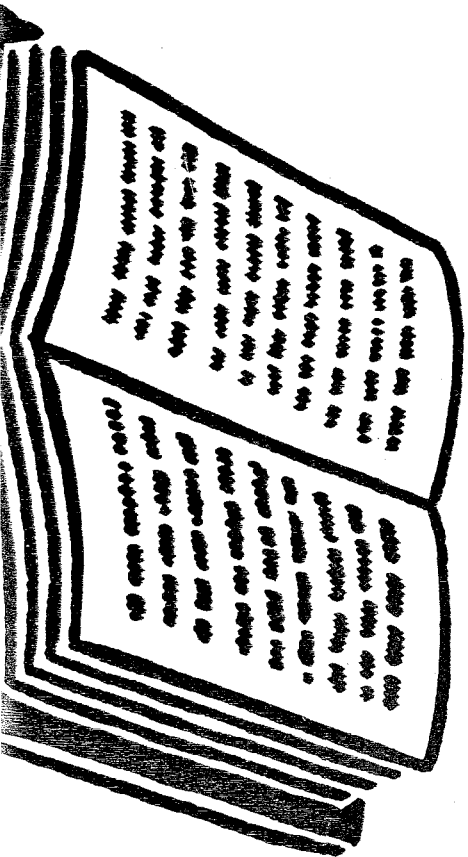
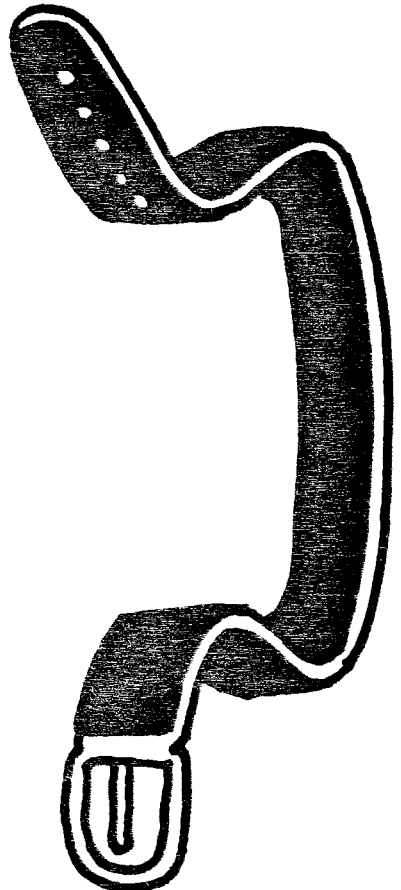
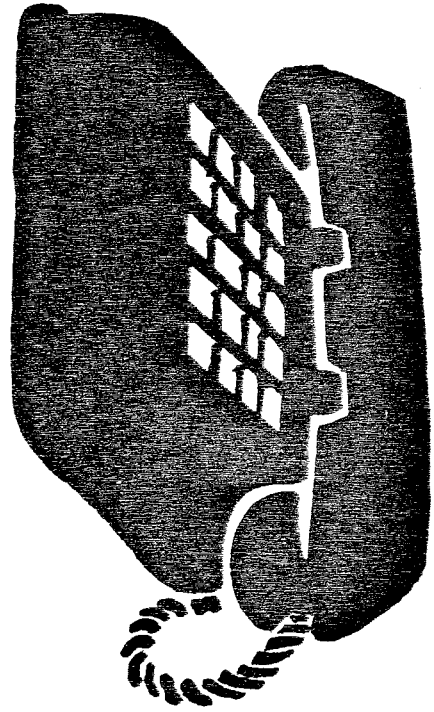
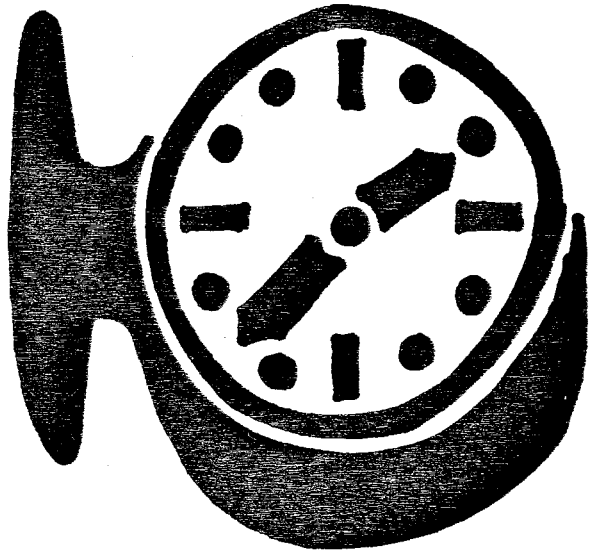
© 1976, Kikkawa Design Training, Inc.



© 1976, Kikkawa Design Training, Inc.







APENDIX 2

YETENEKLERİ İŞARETLEME LİSTESİ (ABILITY CHECKLIST)

Aşağıdaki çeşitli yetenekleri tanımlayan cümleleri okuyun ve sizde olduğunu düşündüğünüz yetenekleri (X) ile işaretleyin.

SÖZEL-İKNA

Yazı Yazma. Kendini yazılı formda ifade etmek.

Konuşma. Normal konuşma, sohbet durumlarında insanlarla kolay anlaşma ve ilişki kurmak.

Hitap etme. Dinleyiciye bir konuşma ya da konferans vermek.

İkna. İnandığınız bir şeye başkalarının da inandırmak.

Satış. Sattığınız bir maddeyi satın almaya başkalarını ikna etmek.

Drama. Fikirleri ya da hikayeleri drama olarak toplamak.

Yönlendirme. Uzlaşmaya varmak için tartışma yapabilmek.

SOSYAL

Sosyal Rahatlık. Partiler ve toplantılar gibi sosyal faaliyetlerde rahatça ilişki kurmak.

Halkla ilişkiler. Yardım ya da bilgi gereksinimi olan insanlarla genelde ilgilenmek.

İyi görünüm. Grur ya da kişiler arası ilişkilerde gösterişli ve iyi giyinmek.

Olumsuz Geri Bildirim. Eleştiriye açık olmak.

SAYISAL

Hesaplama Hızı. Sayısal verileri makina kullanmadan doğru olarak hesaplamak.

Sayısal Problemleri Çözmek. Makina kullanmadan problemleri sayısal olarak çözmek.

Kompüter Kullanmak. Elektronik komputerleri problem çözme, bilgi programlama vs. için kullanmak

FİZİKSEL

Mekanik Muhakeme. Makina ve araçların çalışma yollarını ve mekanik işlemler arası ilişkileri anlama yeteneği.

Fiziksel Direnç. Yorgunluğa, zor çalışmalara ya da hastalığa olan direnç.

ARAŞTIRMA

Bilimsel Merak. Bilimsel olguları öğrenme ve bu bilgilere götürecek olayları araştırma yeteneği.

Araştırma. Belli olaylar ya da kuramlar için sistemli bir şekilde bilgi toplama yeteneği.

Teknik Çalışma. Bilim alanında ya da el sanatlarında pratik, mekanik ve endüstriyel olarak çalışma yeteneği.

YARATICI

Artistik Yetenek. Estetik değerlere ruyarlı olma ve sanat çalışmaları yaratma yeteneği.

Yaratıcılık. Çeşitli nesnelerle yeni fikerler ve şekiller yaratabilme yeteneği.

BAŞKALARI İLE ÇALIŞMA

Danışmanlık. Başkalarının çalışmalarını dolaysız olarak gözleme ve yönetme yeteneği.

Öğretme. Başkalarının bilgileri ve çeşitli materyalleri anlamalarına yardım etme yeteneği.

Rehberlik. Çeşitli problemleri çözmek amacı ile kişilere öneri ya da bilgi vererek yardımcı olma yeteneği.

İŞLETME

Organizasyon ve Planlama. Fikirleri ve programları sistematik olarak düzenleyerek insanları koordine etmek.

Karar Vermek. Karar verme, sonuca ulaşma ve problem çözme gibi işlerde sorumluluk alabilmek.

APPENDIX 3

şten beklediğimiz tatmin edici yönler ve ödülleri işaretleme listesi.
şağıdaki tanımlamaları okuyun ve seçmeyi planladığınız meslekten bekle-
diğiniz tatmin ve ödülleri (X) ile işaretleyin.

Başkalarına Yardım. Doğrudan doğruya bireysel ya da grup olarak başkalarına yardım etme imkanı.

Başkılarla İlişkiler. Sık sık insanlarla bağlantıda ya da ilişkide olmak.

Başkaları ile Çalışma. Grup olarak ortak bir amaca yönelik çalışma yapmak.

Postluk. İş ilişkileri sonucu insanlarla kişisel ilişki kurmak.

Rekabet. Yeteneklerinizle başkalarına karşı kazanmak amacıyla faaliyetde bulunmak.

Karar Verme. Politika ya da benzeri faaliyetlerde karar verme gücüne sahip olmak.

Baskı Altında Çalışmak. Gerek zaman gerekse danışmanların eleştirileri altında başkaları ile çalışmak.

Üç ve Otorite. Çeşitli iş faaliyetlerini ya da başlarının çalışmalarını kontrol etme yetkisi.

İnsanları Etkileme. Başkalarının tutum ve fikirlerini değiştirebilecek durumda olmak.

Ek Başına Çalışmak. Başkaları ile önemli bir bağlantıda bulunmadan kendi başına çalışma yapabilmek.

İlgi Edinme. Bilgi, gerçek ve anlama zinciri ile ilgilenmek.

Zaman Statüsü. Belirli bir alanda uzman olarak çalışmak.

Sanatsal Yaratıcılık. Çeşitli sanat dallarında yaratıcı çalışmalar yapabilmek.

Yaratıcılık (genel anlamda). Yeni bir fikir, program ya da daha önceden yapılmış bir çalışmayı yeniden yaratmak.

Danışmanlık. Başkalarının yaptığı işten doğrudan doğruya sorumlu olmak.

Değişiklik ve çeşitlilik. İçerik ve kuruluş olarak sık sık değişen çalışmalarda bulunmak.

Güç ve Zorlu İşlerde Çalışmak. Hata payı ve toleransı olmayan işlerde çalışmak.

Tutarlı İş. Sürekli ve tutarlı bir iş olması.

Güvenlik. İşe devamın garanti ve mali ödülün tatminkar olduğu bir iş olması.

Dikkat Çekme. Yapılan çalışmanın niteliğinin kamu oyu tarafından farkedilir olması.

Heyecan. Yapılan çalışmanın heyecan verici olması.

Macera. Sık sık riske girmeyi gerektiren çalışma olması.

Kazanç. Yüksek maddede para ya da materyal toplama olasılığı olan bir iş olması.

Bağımsızlık. Çalışmanın başkalarının gözetimi olmaksızın yürütülmesi.

Yerleşme. İşin sevdiğiniz faaliyetleri yürütmenizi sağlayacak bir yerleşme merkezinde olması.

Zaman Hürriyeti. Belirli bir çalışma saati olmayan, kendi programınıza göre çalışma olanağı tanıyan bir iş olması.

APPENDIX 4

Görüşme Yapılacak Meslekler Listesi.

Sanayi/ Serbest Ticaret

Mühendis

Doktor

Diş doktoru

Eczacı

Turizm ve Otelcilik.

Gazetecilik

Pazarlama

Reklam/ Grafik

Dekoratör

Psikolog

Bilgi İşlem Uzmanı

Güzel Sanatlar

Hostes

Stilist/ Desinatör

Ekonomist

Dil Bilimi ve Edebiyatı

Kimya Mühendisliği

Gıda Mühendisliği/Beslenme

Arkeoloji

İşletme

Mimarlık

Rehberlik

Çocuk Gelişimi ve Eğitimi

APPENDIX 5

Mesleki Görüşme Anketi

Anket yapanın

Anket yapılan kişinin

Tarih:

Adı Soyadı:

Adı Soyadı :

Sınıfı :

ANKET SORULARI

1. Mesleğiniz nedir?
2. Mesleğinizde çalışma hayatı neleri kapsıyor?
3. Ne gibi eğitim gerektiriyor?
4. Çalışma sahanız nereleri?
5. Maaşı ortalama ne kadar? Sizi tatmin ediyor mu?
6. İşinizde çok kapitale gereksinim var mı?
7. Mesleğinizin, çalışma hayatında başlıca hangi mesleklerle ilgisi var?
8. Mesleğinizin yıpratıcı yönleri nelerdir?
9. Mesleğinizin olumlu ya da sizi tatmin eden yönleri nelerdir?
0. Mesleğinizde ilerlemeye neler etken olabilir?
1. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?
2. Mesleğinizi seçerken herhangi bir kişinin etkisi altında kaldınız mı?
3. Bu mesleği seçtiğinize hiç pişman oldunuz mu? Neden?
4. Bu mesleğe girmeseydiniz ne olmak isterdiniz?
5. Mesleğinizi tanımamız için eklemek istediğiniz başka nokta var mı?

APPENDIX 6

Mesleki Olgunlaşma Anketi (Career Maturity Inventory)

MESLEKİ OLGUNLAŞMA ENVANTERİ

- YETERLİLİK TESTİ -

I. KISIM

- KENDİNİ TANIMA -

ÖNERGE

Bu kısımda her soruda, bir kişinin kısaca tanımı verilmiştir. Bu tanımlamayı o kişi ile ilgili dört cümle izlemektedir. Tanımlamayı okuyun ve o kişi hakkında ne düşündüğünüzü anlatan cümle varsa seçin. Eğer bir fikriniz yoksa "bilmediğinizi" belirtin.

Cevaplarınızı, cevap kağıdınızdaki "Kendini tanıma" kısmına ayrılmış bölüme işaretleysin. İyaretlerinizin belirgin olmasına dikkat edin. Değiştirmek istediğiniz cevapları tamamen silmeyi unutmayın.

Zamanından önce bitirirseniz, başa dönüp cevaplarınızı kontrol edebilirsiniz.

2. kısma size söylenmeden başlamayın.

YETERLİLİK TESTİ

I. KISIM

- KENDİNİ TANIMA -

1. Ayşe, 2yıl önce kötü bir trafik kazası geçirdi ve ondan sonra tekerlekli iskemleye bağlı kaldı. Tekrar yürüyebilmesi için ümit çok azdı. Kendisi olayı kabullendi ve okulda kaldı. Önceden öğretmeni olacaktı fakat şimdi ne yapacağını bilmiyor.

Ne düşünürsünüz?

- A. Engelli olduğu için birisinin ona bakmasına izin vermeli.
- B. Tekerlekli bir sandalyeden ileriye dönük yapacağı şey çok az, geleceği karanlık.
- C. Kendisi şimdiden bu engeli aşabileceğini göstermiş.Eğer çok çalışırsa, belki tekrar yürüyebilir.
- D. Kararlılığı ve ihtirası ile engelli olmasına rağmen seveceği ve yapacağı bir şey bulacaktır.
- E. Bilmiyorum.

2. Ahmet evde doğramacılık işi yapıyor ve aynı zamanda okulda doğramacılık dersi alıyor.Birçok"profesyonel" görünümlü dolaplar yapmış ve şehir içi bir yarışmada ödül kazanmış.Şimdi ise dolap yapımına devam etmek için yeterli derecede yeteneği olup olmadığına karar vermeye çalışıyor.

Ne düşünürsünüz?

- F. Yaptığı çalışmalar onun dolap yapımında, ortalamanın üstü bir yetenek ve ilgiye sahip olduğunu gösterir.
- G. Eğer arkadaşları onda dolap yapma yeteneği olduğunu düşünüyorlarsa, büyük

bir ihtimalle dolap yapmaya devam eder ve temelidir de.

H. Daha sonraları bu işte başarılı biri olması için yeterli yeteneği olmayabileceğinden, işi düşünmelidir.

J. Dolap yapmaya yeteneği vardır ve aynı zamanda onların çizimlerini de (dizaynı) yapmalıdır.

K. Bilmiyorum.

}. Gül den her zaman tartışmalar, fen klübü, oyunlar, spor ve bando gibi bir çok faaliyete katılır. Aynı zamanda okuldaki sınavlarda herkesten üstün puan alan, parlak bir talebedir. Şimdi kendi kendine devamlı olarak, ilgilendiği alanlarda hangisine girmesi gerektiğini sormaktadır.

Ne düşünürsünüz?

A. Anne-babasının fikrini sormalıdır.

B. İlgilendiği bir dala girmeye karar vermeden önce sectiğinin en doğrusu olduğuna emin olmalıdır.

C. Herhangi birini yapmak için yeterli yeteneği olduğundan hangisini seçeceği önemli değildir.

D. Yanlış birini bırakma ihtimali olduğundan, hiçbirinden vazgeçmemelidir.

E. Bilmiyorum.

}. Halil keşifçi izciydi ve takımının hemen bütün faaliyetlerine katılırdı. Açık havada olmaktan çok hoşlanırdı ve planladıkları sandal gezisini dört gözle bekliyordu. Doğaya karşı büyük bir ilgisi vardı ve çevresindeki hemen bütün kuşların isimlerini ve özellikleri öğrenmişti. Kendisi aynı zamanda çevrenin korunmasında faaldi ve üniversitede doğayı inceleyen bilim dallarından biri olan ekolojiyi seçmeyi düşünüyordu.

Ne düşünürsünüz?

F. Hiç şüphesiz ki ekolojist olması için yeterli derecede ilgisi ve yeteneği var.

G. Bu ilgi ve yeteneğini izci şefiyle tartışmalı ve ne önerirse onu yapmalıdır.

H. Doğaya olan ilgisi büyük bir ihtimalle geçicidir ve buna bağlı planlar yapmamalıdır.

J. Ekolojiye olan ilgisi gelişmektedir ve buna devam etmelidir, fakat bunun ileride değişebileceğini de gözönüne almalıdır.

K. Bilmiyorum.

5. Celal herkesin domtor olduğu bir aileden geliyordu, Annesi, dedesi, hem de büyük dedesi top doktoruydu. Celal hemen hemen bütün zamanını gitar çalmakla ve bir folk müziği topluluğunda çalışmakla geçirmesine rağmen, herkes onun müziği değil, aile geleneği olan tıbbi seçmesini bekliyordu.

Ne düşünüyorsunuz ?

A. Eğer ailesi doktor olmasını istiyorsa onların dediğini dinlemelidir.

B. Doktorluğu olan yeteneği ve ilgisi belli değil, fakat gitar çalabileceğini biliyor.

C. Ailesinin bir çok üyesi doktor olduğuna göre, doktor olma yeteneğinin olması gerekir.

D. Belki iyi bir doktor olabilir, ama belki de bir gitarist olmalıdır.

Hangisinin daha iyi olacağını söylemek zor.

E. Bilmiyorum.

6. Cem fırsat bulduğunda basketbol oynuyor. 3 yıldır 2. lig takımlarında yer alıyor ve günün birinde 1. lig takımlarından birinde oynamanın hayalini kuruyor. Bu baharda 1. ligdeki bir takımı denedi ancak yapamadı. Halen bazı oyunlarda oynuyor ama genellikle yedekte bekliyor.

Ne düşünürsünüz?

F. Gelecek senede takımını tekrar denemelidir. Fakat bir top oyuncusu olmayabileceğini de fark etmelidir.

G. Birinci ligi hiç bir zaman denememeliydi, o zaman hiç kaybetmeyebilirdi.

H. Sadece kötü bir yıl geçirmiş, gelecek sene takıma girecektir.

J. Ailesine basketbolda gerçekte ne kadar iyi olduğunu sormalıdır.

K. Bilmiyorum.

Mehmet zamanının büyük bir kısmını şiir ve roman okumakla geçiriyor. Aynı zamanda bazı yazı denemeleri var ve bazı parçaları okul gazetesinde yayınlanmış. İngilizce hocası onu üniversitede yazarlık yönünü geliştirecek bir dal (edebiyat, gazetecilik) seçmesi için cesaretlendirmiş. Kendisi ise yeteri kadar iyi olup olmadığını merak ediyor.

Ne düşünürsünüz?

A. Arkadaşlarına ne düşündüklerini sormalı.

B. Yeteri kadar iyi olup olmadığından hiç bir zaman emin olmayabilir.

C. Yeteri kadar iyi olmasa hocası ona cesaret vermezdi.

D. Göze çarpan bir yetenek olduğu muhakkak.

E. Bilmiyorum.

Vedat denize yakın bir yerde oturuyor ve buna bayılıyor. Geçen yaz o civardaki bir otelin yemek salonunda komiydi ve bu yaz, derin denizde avlanan balıkçı motorundan birinde, bekçilik yapmayı planlıyor. Liseden sonra deniz yoluyla ticaret yapmayı düşünüyor. Onların iyi para kazandıklarını biliyor ama 6 ay gibi uzun bir süre denizde kalmanın hoşuna gidip gitmeyeceğini bilemiyor.

Ne düşünürsünüz?

F. Denize gidip gitmeyeceği babasının kararına bağlı olmalıdır.

G. Doğuştan denizci gibi görünüyor. Büyük bir ihtimalle işinde çabucak yük-

selecektir.

H. Denizdeki yaşam hakkında ne bilirse bilsin, bu işi gerçekten sevip sevmeyeceğinden emin olamaz.

J. Daha çok bilgi ve tecrübeye ihtiyacı var. 1-1, 5 aylık Akdeniz turuna çıkan bir gemiye kamarot olarak yazılmalı ve sevip sevmediğini görmelidir.

K. Bilmiyorum.

0. Nihal her zaman okul içinde önemli görevlerde bulunmuştu. Örneğin, okulda öğrenci kurulundaydı, bir çok kolun başkanlığını yapmıştı ve bir arada küçük sınıfların başkanı olarak seçilmişti. Çevresi onu doğal bir lider olarak kabul etmişti.

Ne düşünürsünüz?

A. Lider olma nitelikleri göstermiştir.

B. Ülkenin gelecekteki liderlerinden biri olabilecek yeteneğe sahiptir.

C. Lider olma yeteneğine sahip olduğuna karar verebilmesi için daha fazla tecrübeye gereksinimi vardır.

D. Büyüklerin fikirlerini alsaydı, lider olup olmadığını öğrenirdi.

F. Bilmiyorum.

0. Cenk çok sevildiği için gurur duyuyor ve diğer sınıf arkadaşlarından daha çok arkadaşına sahip olduğunu hissediyor. Başkalarıyla rahat olduğunu biliyor ve onlarla birlikte olmayı seviyor. Sınıfında en popüler kişi seçilmiş ve okuldaki faaliyetlerde başkanlık yapmış. Aynı zamanda hem çocuklarla hem de yetişkinlerle iyi ilişkiler içinde.

Ne düşünürsünüz?

F. Bugünlerde çok sevinebilir ama yarın bu olmayabilir.

G. Her çeşit insanla gayet iyi geçindiği görülüyor.

H. Kendisi sosyal bir insan, başkalıya iyi geçinme fırsatını hiç kaçırmaz.

J. Sosyal yetenek testine başvurarak, insanlarla geçinmede gerçekte ne kadar iyi olduğunu kontrol etmelidir.

K. Bilmiyorum.

1. Şeyda daha çok ailesi istediği için, senelerce piyano dersi almış ve gerek öğretmenlerinden gerekse arkadaşlarından gösterdiği başarıdan dolayı övülmüştür. Annesi onun ciddi olarak piyano çalışmasını istemekte, fakat kendisi tek başına ve uzun saatler boyu piyano çalışmaktan nefret ediyor.

Ne düşünürsünüz?

A. Onun gerçek bir kabiliyet olduğunu söylemek zor.

B. Müzik yeteneğine sahip görünüyor ancak müziğe ilgisi yok.

C. Çok kabiliyetli. Piyano sevip sevmemesi çok önemli değil.

D. Annesi arkadaşları ve öğretmenleri onun yeteneğine ondan daha iyi karar verirler.

E. Bilmiyorum.

2. Mert 3 yıldır gazete dağıtıyor ve hiç bir sabah dağıtımını kaçırmamış. Aynı şekilde bu süre içinde hiç gecikmemiş ve devamsızlık etmemiş. En başarılı öğrenci değil, ancak çok çalıştığını ve güvenilir biri olduğunu hissediyor.

Ne düşünürsünüz?

F. Kayıtları onun yerine konuşuyor. Kendisi oldukça güvenilir biri.

G. Söylemesi zor, hala bir sabah gelmeyebilir veya geç kalabilir.

H. Eğer onu denetleyen kişide (murakıbi) onunla aynı fikirdeyse, büyük bir ihtimalle güvenli birisidir.

J. Yalnızca güvenilir değil, aynı zamanda, her zaman dakik olan kişilerden biri.

K. Bilmiyorum

3. Gül geniş bir aileden geliyordu ve en büyükleri olduğu için diğerlerinin bakımına yardım etmesi gerekiyordu. Bu onun hoşuna gidiyordu ve birbirine bu kadar bağlı bir üilenin bir üyesi olması onun için çok anlamlıydı. Yemek pişirmeyi dikiş dikmeyi ve iç dekorasyonu çok seviyordu ve zamanın çoğunu en küçükleriyle geçirmesine rağmen, gerektiğinde diğer kardeşlerini de eğitiyor, oynuyor ve seviyordu. Aynı zamanda meslek edinmek için eğitim görebileceği halde o kendini ev kadını olarak görüyordu.

Ne düşünürsünüz?

- A. Hiç şüphesiz diğer meslekleri unutarak ev kadını olmalıdır.
- B. Bir meslek edenmesinin mi yoksa evlenmesinin mi onun için iyi olacağına hiç bir şekilde emin olamaz.
- C. Arkadaşlarının neler yapacaklarını sormalı ve sonra onlar gibi yapmalıdır.
- D. Ev hayatına olan ilgisiyle bir ev kadını olarak daha mutlu olması olasıdır ve eğer isterse işle evliliği de birarada yürütebilir.
- E. Bilmiyorum.

4. Tamer basılan hemenher magazin dergisini alıyor. En çok takdir ettiği kişiler ise oyuncular. Sık sık kendini sinema ya da TV'deki oyunculardan biri gibi hayal ediyor. Bazı tiyatro dersleri almayı düşünmüş ve 3 okul piyesinde rol almaya çalışmış, ancak henüz hiçbirinde rol alamamıştı.

Ne düşünürsünüz?

- F. Bazı kişilere oyunculuğu hakkında ne düşündüklerini sormalıdır.
- G. Yaptığı işler bu kadar azken nasıl olurda rol yapma yeteneği olabilir.
- H. Bir oyunda ya da şovda yer almadan, rol yapıp yapamayacağını söylemek zordur.
- J. Belli ki rol yapma yeteneği vardır,yoksa oyuncu olmakla bu kadar ilgilenmezdi.
- K. Bilmiyorum.

15. Sanem'in arka bahçesinde, yıldızları ve gezegenleri inceleyebilecek güçte bir teleskobu var. Teleskop ilk kurulduğunda Sanem onu oyuncak zannetmiş, ama şimdi onunla giderek daha çok ilgileniyor. Okulda astronomi dersleri almıştı ve şimdi üniversitede bu dala girebilmeyi planlıyor.

Ne düşünüyorsunuz?

- A. Onda astronom olabileceği belirtileri var. Planlarını uygulamayı sürdürmelidir.
- B. Üniversiteye gitmeden önce bir astronomun fikrini almalıdır.
- C. Astronomiye olan ilgisi oldukça kuvvetli ve daha ileriye dönük çalışmaları planlamak için yeterli bilgiye sahip.
- D. Arka bahçedeki bir teleskopla astronomiye ilgisi ya da kabiliyeti olduğuna karar veremez.
- E. Bilmiyorum.

16. Eda sessiz ve çalışkan biri. Zamanının çoğunda şiirler yazıyor. Şiirlerinden bazıları okul gazetesinden çıkmış, hatta bazıları basılmış bile. Eda önce şair olmayı düşünmüş, ama sonra yeteri kadar iyi olmadığına karar vererek bu işten vazgeçmiş.

Ne düşünüyorsunuz?

- F. Daha emin olduğu birşey için şiiri bırakması daha akıllıca olurdu.
- G. Şair olması için belli bir yeteneği olduğuna göre, verdiği karar üstünkörü (acle) verilmiş bir karar olabilir.
- H. Bu yeteneği ile şiir yazmaya yeniden başlamalıdır. Önünde parlak bir gelecek var.
- J. Şair olmaktan vazgeçtiyse, ailesine ne olması gerektiğini sormalıdır.
- K. Bilmiyorum.

17. Can evde resim çizmeyi çok seviyordu. Yaptığı resimleri odasına asıyor ve arkadaşlarına gösteriyordu. Anne babası da çalışmalarını methediyorlardı. Ama okuldaki resim dersinde yaptığı resimlerden hiçbiri sergi için seçilmeyince hayal kırıklığına uğradı. Resim öğretmeni resimlerinin diğer öğrenciler kadar iyi olmadığını söylemişti.

Ne düşünürsünüz?

- A. En iyi kararı resim öğretmeni verir.
- B. Bu konuda ek eğitim görmeli ve tekrar denemelidir.
- C. Anne babasının fikirlerine itimat etmelidir.
- D. Mühim olan onun resim yapmayı sevmesidir.
- E. Bilmiyorum.

18. Melih bazen, hemen hemen hiçbir şeyde çok başarılı olmadığını düşünüyor. Okulda aldığı notlar orta, sporda da pek yetenekli sayılmaz. Ailesine yardım etme gereği olduğundan okuldan sonra çalışıyor. Bu nerenle de ders dışı (sosyal) faaliyetler içinde pek zamanı olmuyor. Küçük kardeşleri Melih'in çok iyi ve yetenekli bir insan olduğunu düşünüyorlar. Melih ise okulu bitirdikten sonra ne yapabileceğini merak ediyor.

Ne düşünürsünüz?

- F. Çalışmaya karşı olan bu olumlu bakış açısı ile, istediği herşeyi yapabilmelidir.
- G. Onun gerçekte ne tip bir insan olduğunu, ona söyleyebilecek birinin nasihatına ihtiyacı var.
- H. Çalışmaya olan hevesi ve başkalarına olan ilgisi herhangi bir işi bulup, çalışmasına yardım edecektir.

J. Eğer şimdi gelecekte ne yapabileceğinden emin değilse, iş aramaya başladığında daha da kararsız olacaktır.

K. Bilmiyorum.

19. Faruk bir işle uğraşmayı ve pratik olarak çalışmayı, iş hakkında bilgi edinmekten daha çok seviyordu. Okulla fazla ilgili değildi ama zamanının büyük bir kısmını hobisi olan fotoğrafçılıkla harcıyordu. Yıllar geçtikçe iyi bir fotoğrafçı oldu ve bazı fotoğraflarını da yeni sattı. Fotoğrafçılık alanında rekabetin çetin olduğunun farkında ama yeteneği olduğunu düşünüyor.

Ne düşünürsünüz?

A. Birşeye karar vermeden arkadaşlarının ne düşündüğünü sormalı.

B. Yaptığı başlangıçla, fotoğrafçılıkla göze çarpan bir yeteneği olduğu muhakkak.

C. Rekabetin bu kadar fazla olduğu bir alanda başarılı olacak kadar yetenekli olması beklenemez.

D. Bu alanda kalıp kalmayacağına karar verene dek, fotoğrafçılığa devam edecek derecede yeteneği var.

E. Bilmiyorum.

20. Şebnem birçok değişik şeyle ilgilenmeye çalıştı ama hiç birinde çok fazla kalamadı. Çiçek tanzimi ya da dans gibi faaliyetlere başlayacaktı. Ama kısa bir süre içinde onları da bırakacağını biliyordu. Ne yapmaktan hoşlanacağını kestirmesi onun için oldukça zordu.

Ne düşünürsünüz?

F. Bir süre için değişik şeyleri deniyor olabilir. İlerde birine olan ilgi si gelişecektir.

- G. İlgilendiği şeylerin ne olduğundan emin olması hemen hemen imkansızdır.
- H. İstediği herhangi bir şeyle ilgilenebilirdi. Devam etmeli ve birşeye girmelidir.
- J. Onu en iyi anne ve babası bilir. İlgilendiği şeyleri onlara sormalıdır.
- K. Bilmiyorum.

II. KISIM

- MESLEKLERİ TANIMA -

YÖNERGE

Her soruda bir kişi tarafından yapılan bir işin kısaca tanımı verilmiştir. Bu tanımlamayı dört meslek ismi izlemektedir. Her iř tanımını okuyarak, ona uygun olan meslek ismini seçin. Eğer bir fikriniz yoksa "bilmediğınızı" belirtin.

Cevaplarınızı, cevap kağıdınızdaki "Meslekleri Tanıma" kısmına ayrılmış bölüme işaretleyiniz. İşaretlerinizin belirgin olmasına dikkat edin. Değıştirmek istediğiniz cevapları tamamen silmeyi unutmayınız.

Zamanından önce bitirirseniz, başa dönüp cevaplarınızı kontrol edebilirsiniz.

3. kısma size söylenmeden başlamayın.

II. KISIM

- MESLEKLERİ TANIMA -

21. Ali yıllar öncesine dönerek ilk derslerini düşündü. Ne kadar beceriksizdi Şimdi ise bütün bir mevsim sürececek bir TV şovunun denemeyi bekliyordu. Şovdaki yeri çok geniş olmayacaktı ama ona bir dahaki sefere daha geniş bir bölüm olması için kredi sağlayacaktı. Hergün uzun saatler boyunca zor çalışmalar yapmış, bu kadar ilerlemek için çok çalışmıştı. Aynı zamanda derslere de çok para harcamıştı. Bu alanda rekabet sıkı ve başarılı olmak kolay değildi.

Mesleği nedir?

- A. Reklam Prodüktörü.
- B. Dansör
- C. Fizyoterapist
- D. Amele
- E. Bilmiyorum.

22. Mahmut, büyük baskı makinasının son hızla çalışarak Akşam gazetesini basmasını dikkatle izleri. Aniden bir düğmeye basarak, kağıt rulosundaki bir yırtığı tamir etmek için, baskıyı durdurdu. Aynı zamandı mürekkep depolarını kontrol ederek, azalanları tekrar doldurdu. Baskıyı yeniden başlatarak gazetenin ilk kısmını bitirdi. Geri kalan kısımlar için, yeni plakaları yerleştirdi ve bir kere daha baskıyı başlatarak işini bitirdi.

Mesleği nedir?

- F. Laboratuar teknisyeni
- G. Büro makinaları operatörü
- H. Matbaacı

J. Tamirci

K. Bilmiyorum.

23. Atilla matkabının önüne demir parçasını dikkatle yerleştirdi. Devam etmeden önce yaptığı ölçümleri ve tam delmek istediği yeri kontrol etti. Sonra matkabın ucunu metali delmeye başlayınca kadar aşağı indirdi. Bitirdiği zaman, yandaki tezgahdaki kutuya geçmeden önce tekrar deliğin içini ölçtü. Bu işte yaptığı son parçaydı. Yemekten sonra matkabını bırakarak, çubukları birleştirmede çalışacaktı.

Mesleği nedir?

A. Gözlükçü

B. Alet montajcısı

C. Makinist

D. Röntgen teknisyeni

E. Bilmiyokum.

24. Suzan'a çalıştığı şirket olan "Genel Makina şirketi" tarafından kullanılan malzemelerin faturaların ve sipariş fişlerinin yığılı olduğu masasına oturdu. Sekreteri saat 10:00'daki randevu sahibinin görüşmeye hazır olduğunu bildirinceye kadar ki zamanda gelen faturaları kontrol etti. Hazır kutu şirketinin satış ajanı olan ziyaretçisiyle konuştuktan sonra 5.000 adetlik mukavva kutu siparişini kendisiyle birlikte yerleştirdi. Sabahın geri kalan kısmını yazı işleriyle geçirdi. Öğleden sonra da bir iş toplantısına katıldı.

Mesleği nedir?

F. Muhasebeci

G. Üretim planlamacısı

H. Satın alma ajanı

J. Pazarlamacı

K. Bilmiyorum.

25. Özlem gülümseyerek Ahmet Bayrak'a 2 deste binlik, 5 adet 500'lük ve 10 adet 100'lük verdi. Kalan paraları toplarken "iyi günler" dedi. Gişesinde başka bir kimse kalmamıştı, dolayısıyla o da saate bakarak çekmecesinde ne kadar bozuk parası kaldığını kontrol etti ve günün sonunda kasasının dengelemek için gerekli notları yazdı.

Mesleği nedir?

- A. Hesap uzmanı
- B. Veznedar
- C. Satın alma elemanı
- D. Anketör
- E. Bilmiyorum.

26. Dilek, kamerasını adamın göğsüne ayarladı. Kontrollerin yapıldığı kurşun duvarın arkasına geçmeden önce bazı ölçümleri gözden geçirdikten sonra adamı makina platformunun merkezinden biraz sola kaydırды. Makineyi çalıştıran düğmeye basarken, adama birkaç saniye için nefesini tutmasını söyledi. Bundan sonra, filmin basılmasının dışında işi bitmişti.

Mesleği nedir?

- F. Makine-alet teknisyeni
- G. Gözlükçü
- H. Fotoğrafçı
- J. Röntgen teknisyeni
- K. Bilmiyorum.

27. İpek, sıcak kahvesinden bir yudum alarak gün boyunca ne yapması gerektiğini düşündü. Önce inekleri besleyip, süt sağması sonra komşularının kuru otları toplamaya başlamalarına yardım etmeleri için kuzey batıdaki çayırın biçilmesini bitirmesi gerekiyordu. Mevsim geçiyordu ve ambarı kuru otlarla doldurma işini daha fazla erteleyemezdi. Son olarak da henüz gündüzken vagonlardan birinde yapacağı bazı tamir işleri vardı.

Mesleği nedir?

- A. Hayvan bakıcısı
- B. Tarım mühendisi
- C. Tarım araçları satıcısı
- D. Çiftçi
- E. Bilmiyorum.

28. Cihat çizimleri kontrol etti ve son olarak kapı tahtasını takmadan evvel zemin katının duvarlarındaki kirişin girinti yerine konulan tahta parçasını ilave etti. Tahtayı gerektiği gibi yerleştirip duvara çivi ile tutturdu. Yaptığı yılan; kapı tahtasını kirişteki tahta parçasına çivilemek ve ek yerlerini kemerle bitirmektir. Oda bir çalışma odası olacağı için, kitaplık ve çekmeceli bir çalışma yeri de yapmalıydı.

Mesleği nedir?

- F. Anketör
- G. Marangoz
- H. Dekoratör
- J. Makine-alet teknisyeni
- K. Bilmiyorum.

29. Ömer masasının üstündeki, üzerinde çeşitli sayıların bulunduğu listeye baktı ve nerede hata yaptığını bulmaya çalıştı. Alacak ve verecek listeleri arasındaki dengeyi bir türlü sağlayamamıştı. Sayıları tekrar toplamaya başladığında sekreteri bir müşterinin geldiğini ve bürosunda onu beklediğini haber verdi. Gelen hapvan malzemeleri satan bir dükkanın sahibi olan Ümit Aydoğdu idi ve yeni bir satışın vergisini nasıl işleyeceğini öğrenmek istiyordu. Gün boyunca Ömer müşterisinin gelir ve gider hesapları ile diğer para meselelerini konuştu.

Mesleği nedir?

- A. Hesap uzmanı
- B. Muhasebeci
- C. Avukat
- D. İstatikçi.
- E. Bilmiyorum.

30. Didem önündeki tezgahta yayılı duran elektrikli parça üzerinde hızla çalıştı. İşi, devre tablosunu bağlayıp, yerine yerleştirmekti. Ondan sonra 2 parçayı birbirine lehileyip, bütün parçayı sıcak ve soğuktan korumak için kapladı. Bu parça tamamlandıktan sonra, üretim hattı boyunca ilerleyecek ve diğer kısımların bir araya konulmasıyla bir elektrikli araç meydana gelecekti.

Mesleği nedir?

- F. Alet montajcısı
- G. Kart-delgi operatörü
- H. Makinist
- J. Gözlükçü
- K. Bilmiyorum.

31. Elvan, "Aile Sağlığı Bürosu"nda çalışıyor. İş, para, kişisel uyum gibi birçok konuda insanlara yardım ediyordu. Bir vakanın özgeçmişini ortaya çıkarıyor, toplantılarda ailenin sorunlarından bahsediyor ve bir çözüm bulmaya çalışıyordu. Aile için çocuk bakımı, hastane bakımını ayarlıyor, kanuni önerilerde bulunuyor ve diğer hizmetleri yapıyordu.

Mesleği nedir?

- A. Doktor
- B. Halkla ilişkiler müdürü
- C. Boş zamanları değerlendirme uzmanı
- D. Sosyal hizmet uzmanı
- E. Bilmiyorum.

32. Sevda'yı şehirdeki en geniş butiklerinden biri olan Titiz'de yoğun bir gün bekliyordu. Sonbahar modasını yansıtan siparişlerin geleceğini tahmin ediyordu ve bu onların satışa hazır hale getirilmesi anlamına geliyordu. Aynı zamanda bahar için bir sürü yeni ceket ve elbiselere bakmak için Avrupa'nın giyim merkezine bir ziyaret yapması gerekti.

Mesleği nedir?

- F. Satın alma elemanı
- G. Reklam metni yazarı
- H. Halkla ilişkiler müdürü
- J. Sistem analist
- K. Bilmiyorum.

33. Oktay helikopterin plastik penceresinden bakarak ormanda inebilecekleri ve aradan yürüyerek orman gezisine çıkabileceği bir açıklık şaptadı. Akşama doğru, geçen seneki yangından sonra ekilen şeridi kontrol edip, o alandaki ağaçlara baktıktan sonra, aynı mottadan helikopter gelip onu alacaktı. Bu arada kuruduğu için veya diğerlerini kuru-tuğu için, kesilmesi gereken birçok ağaç bularak,"X" işareti ile işaretlemesi gerekiyordu.

Mesleği nedir?

- A. Emlakçı
- B. Orman korucusu
- C. Pilot
- D. Çevre uzmanı
- E. Bilmiyorum.

34. Alp koca bir tabak dolusu jambonlu yumurtayı koyduğu tezgahın üstünden, önünde duran diğer 3 siparişe uzandı. Biri öğlenin özel yemeği bonfile ve lahana salatası, diğeri iyi pişmiş biftek ve üçüncüsünde kuzu pirzolasıydı. Çabucak yeni siparişler gelmeden, bunları hazırlamaya başladı.

Mesleği nedir?

- F. Ahçı
- G. Hastane hademesi
- H. Diyetisyen
- J. İşportacı
- K. Bilmiyorum.

35. Tülay, sabah 08:00 gibi hastanedeydi ve 10:00 gibi servisleri dolaşması bitmişti. şimdi saat 15:00'e kadar da randevuları için ofisine gitmekteydi. Sonra acil servisin haftalık ziyaretini yapmadan önce bir toplantı için tekrar hastaneye dönecekti. Akşam saatlerinde ciddi bir vaka olarak yalnızca kaza geçirmiş yaşlıca bir adamı tedavi etti. Diğerkleri kk kesik ve sıyrıklardı.

Mesleğini nedir?

- A. Hastane müdürü
- B. Tıbbi teknisyeni
- C. Psikolog
- D. Doktor
- E. Bilmiyorum.

36. Güliz, müşteriler üzerinde iyi bir etki bırakan ve sa keserken, fırça-
larken, makyaj ve ilt bakımı yaparken rahatça sohbet eden bir kadındı.
Sık sık yeni sa kesimi ve onlara giden moda hakkında fikirleri olurdu.
Bazen de manikür ve sa masajı yapardı. Aynı zamanda tedavi etmese bile
deri hastalıklarının teşhisi için gerekli eğitimi görmüştü.

Mesleğini nedir?

- F. Güzellik uzmanı
- G. Kuaför
- H. Resepsiyon memuru
- J. Moda desinatr
- K. Bilmiyorum.

37. Can, donamını bitirmek için gerekli yüklemeleri yapmakta acele ediyordu.

Tekrar yola çıkmak istiyordu, eskiden gördüğü yerler bile olsa, hareket halinde olmaktan hoşlanıyordu. Ancak bu yolculuk daha önce hiç bulunmadığı New Orleans'daydı. Nihayet hazırlıklarını tamamladı ve büroyu arayıp rotası ve varış zamanı hakkında son bir kontrol yaptı. Bir kaç dakikaya kadar yoldaydı.

Mesleği nedir?

- A. Otobüs şoförü
- B. Pazarlamacı
- C. Vinç şoförü
- D. Kamyon şoförü
- E. Bilmiyorum.

38. Özge, ertesi günkü yemek için menüyü mutfaka göndermeden önce, birkere daha kontrol etti. Menüyü hem lezzetli hem de besleyici olacak şekilde ayarlamıştı. Oldukça sınırlı bir bütçeyle çalıştığı için aynı zamanda maliyeti de düşünmeliydi. Arta kalanları kullanmaya çalıştı ancak yüzlerce işçiye yemek hazırlarken hemen her zaman israf oluyordu. Beslenme ve yemek seçimi için aldığı eğitime dayanarak onları mümkün olduğu kadar memnun etmeliydi.

Mesleği nedir?

- F. Kimyager
- G. Ahçı
- H. Diyetisyen
- J. Gıda teknolojisi
- K. Bilmiyorum.

39. Zeynep, kumaş yığınınından Yazıcı'ların oturma odasındaki halıya uygun olan parçayı seçti. O gün öğleden sonra Yazıcı'larla yapacağı görüşmede bazı fikirler edinmek istiyordu. Aynı zamanda sipariş vermeleri için birkaç perdelik kumaş parçası da seçmeliydi. Bununla iş neredeyse tamamlanmak üzereydi, geriye sadece resim, vazo ve diğerlerini son dakikada ayarlamak kalıyordu.

Mesleği nedir?

- A. Mimar.
- B. Desinatör
- C. Dekoratör (iç mimar)
- D. Döşemeci
- E. Bilmiyorum.

40. Merve büyük ve yumuşak sandalyesine yaslanarak, dikkatle karşısında oturan, evliliğinde başarılı olmaya çalışmış ancak şimdi boşanmak isteyen genç kadını dinledi. Devletin boşanma hakkında çıkardığı kanunları açıkladıktan sonra, bu işe girip girmeyeceğini sordu. Kadın 'evet' cevabını verince beraberce oturup kağıtları doldurmak için gerekli olan bilgileri toparlamaya başladılar.

Mesleği nedir?

- F. Avukat
- G. Psikolojik danışman
- H. Yazar
- J. Psikiyatrist
- K. Bilmiyorum.

III. KISIM

- MESLEK SEÇME -

YÖNERGE

Bu kısımda, her soruda, bir kişinin tanımı verilmiştir. Bu tanımlamayı 4 meslek ismi izlemektedir. Her tanımı okuyun ve o kişi için en iyi olacağını düşündüğünüz mesleği seçin. Başka deyişle, bu mesleklerden hangisinde, bu kişi en mutlu ve en başarılı olabilir? Eğer bir fikriniz yoksa, "bilmediğinizi" belirtiniz.

Cevaplarınızı, cevap kağıdınızdaki "Meslek Seçme" kısmına ayrılmış bölüme işaretleyiniz. İşaretlerinizin belirgin olmasına dikkat edin. Değiştirmek istediğiniz cevapları tamamen siliniz.

Zamanından önce bitirirseniz, başa dönüp cevaplarınızı kontrol edebilirsiniz.

4. kısma size söylenmeden başlamayınız.

III. KISIM

- MESLEK SEÇME -

41. Yeşim, 3 senedir okul gazetesinin çıkarılmasına yardımcı olmuştu. Önce-
leri haberleri yazmak istedi ama sonra bir gazetenin nasıl basıldığı
ile ilgilendi. Bir basımevinde çalışarak (plant) sayfaların nasıl ayar-
landığını, baskıların nasıl yapıldığını, ve gazete basımı hakkında daha
bir çok şey öğrendi.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Alet montajcısı
- B. Matbaacı
- C. Gezgin satıcı
- D. Röntgen teknisyeni
- E. Bilmiyorum.

42. Elçin'in birçok ilgili olduğu alan vardı. 3 yıldır bir tartışma kulübün-
deydi, okul gazetesi için hikayeler yazdı, okul yıllığında çalıştı ve ay-
nı zamanda da okulun en iyi öğrencilerinden biriydi. Kelimeleri kullan-
makta çok iyi idi ve ne demek istediğini çok iyi anlatırdı. Aynı zamanda
çok da ikna edici bir yönü vardı ve sık sık insanları kendi fikri etra-
fında toplardı.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Psikolog
- G. Yazar
- H. Sigorta ajanı
- J. Avukat
- K. Bilmiyorum.

43. Cem yaz boyunca amelelere yardımcı olarak çalıştı. Aynı zamanda evdeki tahtalarla, kitaplık, sıra, ev için bazı mobilyalar bile yaptı. Okulda sınıf gösterisinde yaptığı bir kabinle ödül kazandı. Okulu bitirince, böyle sevdiği şeyleri yaptığı bir iş bulmayı ümit ediyor.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Muhasebeci
- B. Marangoz
- C. Mühendis
- D. Dekoratör (iç mimari)
- E. Bilmiyorum.

44. Ebru teknik okula (lise olarak) gidiyor. Aldığı temeli imalat, matematik ve fizik gibi teknik konularda belirli makinaları kullanabileceğini düşünüyor. Aynı zamanda diğer insanlarla da çalışmayı seviyor ve yapacağı işte her ikisini birden kullanmayı ümit ediyor.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Telefon santralı
- G. Veznedar
- H. Laborant
- J. Röntgen teknisyeni
- K. Bilmiyorum.

45. Didem 2 senedir tartışma grubundaydı ve ebeveyni olmayan çocukların büyük ablasıydı. İnsanlarla çalışmayı seviyordu ve okulda sınıf başkanıydı. Okuldaki en iyi notları sosyal bilgilerden almış. Üniversiteye girebilmek için yüksek notlar almaya çalışıyor ve üniversite hayalleri kuruyor.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Reklam metni yazarı
- B. Üretim planlamacısı
- C. Polis memuru
- D. Sosyal hizmet uzmanı
- E. Bilmiyorum.

46. Sinan okuldan sonra uzun seneler bir bakkal dükkanında çalışmıştı ve şimdi aynı dükkanda, raflardaki stok mallarla ilgileniyordu. Müşteriler isteğine göre yeni malların sipariş edilmesi, satılan malların yerine yenilerinin konulması ve doğru fiyatlanmasını denetliyordu. Aynı zamanda malların sayımına ve ofis idaresine yardımcı oluyordu. Aynı tip işlerin daha yüksek seviyesi için kendine yetiştirmek için üniversiteye gitmeyi düşünüyor.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Gıda teknolojisi
- G. Veznedar
- H. Satın alma elemanı
- J. İşportacı
- K. Bilmiyorum.

47. Alev lise yıllarında, okul bittikten hemen sonra işe girme fikri ile ticaret lisesine gitmişti. Ders notları iyi idi ve muhasebede çok başarılıydı. Okul dışındaki zamanlarında çok severek futbol ve basketbol maçları için bilet satmaya yardım etti ve bu tür işlerde dürüst ve güvenilir olduğunu gösterdi.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Banka memuru
- B. Satın alma memuru
- C. İstatistikçi
- D. Santral memuru
- E. Bilmiyorum.

48. Göze rakamlarla uğraşmayı çok seviyordu ve lisede matematik dersinde çok başarılı idi. Yaz boyunca bir bankada yardımcı olarak çalışmıştı ve geçen yıl sınıfın saymanıydı. (treasurer) yapılan bin taramada sınıf arkadaşları onu işletmede en başarılı olabilecek aday olarak göstermişlerdi.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Hesap uzmanı
- G. Mühendis
- H. Anketör
- J. Muhasebeci
- K. Bilmiyorum.

49. Berke okuldan pek hoşlanmıyordu. Daha çok hareketli işleri seviyordu. Yazında, seyahat fırsatı veren işlerde çalışmıştı. En son işi, şehirler arası çalışan bir kamyonunda muavinlikti. Daha öncede bir belediye parkında bahçıvan yardımcısı olarak çalışmıştı. Okulu bitirir bitirmez hemen yapabileceği bir işe girmeyi düşünüyordu.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Marangoz
- B. Hayvan bakıcısı
- C. Ağaç kesme uzmanı
- D. Kamyon şoförü
- E. Bilmiyorum.

50. Selim harcayacağı parayı öğlen yemeği saatinde okul kafeteryasında çalışarak kazanmıştı. İşini özellikle mutfakta yiyerek hazırlamaya yardım etmeyi çok seviyordu. Birkaç şeyi pişirmeyi öğrenmiş ve hatta bazılarını evde bile denemişti. Liseden sonra bir lokantada işe girebilirdi, ya da orduya yazılıp levazım subayı olabilirdi.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Ahçı
- G. Diyetisyen
- H. İşportacı
- J. Hastane hademesi
- K. Bilmiyorum.

51. Berhan zamanının büyük bölümünü bahçe işleriyle ve ev işlerine yardımla geçiriyordu. Odasını yerleştirmeyi çok seviyor ve bunu birçok kere tekrarlıyordu. Sık sık dikiş dikiyor ve birçok elbisesini kendi hazırlıyordu. Geçen yaz bir çiçekçi dükkanında çalışarak çiçek tanzimini öğrendi. Eğer üniversiteye giderse bu ilgilerine yakın bir şey üstüne çalışma yapmak istiyor.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Mimar
- B. Satın alma elemanı
- C. Bahçıvan
- D. Dekoratör (iç mimar)
- E. Bilmiyorum.

52. Ekin elleriyle çalışmaktan hoşlanıyordu. Gerdanlık ve diğer mücevherlerin kakmacılığını yapıyor ve çok iyi dikiş dikiyordu. Yazın el sanatları programına katılmasının yanında, elektrik parçaları deposunda çalışarak, küçük parçaların sınıflandırılmasına da katıldı. Okulla pek ilgilenmiyordu ve okulu bitirir bitirmez hemen çalışmaya başlamayı düşünüyordu.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Diş sağlığı teknisyeni
- G. Alet montajcısı
- H. Makinist
- J. Santral memuru
- K. Bilmiyorum.

53. Mehtap arkadaşlık etmekten hoşlanıyor ve sınıf arkadaşlarının çoğu ile iyi geçiniyor. Yalnız olduğu zamanlarda dedektif hikayeleri okumayı seviyor ve televizyonda esrarengiz filmleri seyrediyor. Derslerinden ancak iyi not alabiliyor. Ama çok çalışkan ve güvenilir bir kimse 3 yıldır okulda güvenlik devriyesine üye ve 2 yıldırda hentbol ve atletizm takımında.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Fotoğrafçı
- B. Orman bekçisi (tree surgeon)
- C. Polis memuru
- D. Sosyal hizmet uzmanı
- E. Bilmiyorum.

54. Haldun utangaç biri ve genellikle spora ve oyunlara katılmıyor. Arkadaşlarıyla sohbet yerine yalnız kalmayı tercih ediyor. Okuldan sonra doğru eve giderek ya kurgubilim romanlar okuyor ya da model uçaklar inşa ediyor. Sınıfta sorulara cevap vermek için hiç parmak kaldırmıyor, ama matematik ve fizikte sınıfın en iyi öğrencilerinden biri.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Mühendis
- G. Kütüphane memuru
- H. Makinist
- J. Sigorta memuru
- K. Bilmiyorum.

55. Serhat üniversiteye girebilmişti ve temel fen bilimleri üzerine eğitim görmeyi düşünüyordu. Bu alana olan ilgisi lisedeyken başlamıştı. ve kimya, biyoloji, fizik ve matematikten en iyi notları almıştı. Diğer derslerde de başarılıydı ve iyi notlar almıştı. Çok uzun ve sıkı çalışırdı ama hala arkadaşlarına ayıracak vakti kalırdı. Fen kulübünün üyesiydi ve okulun sağlık kolundaydı.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Mimar
- B. Teknisyen
- C. Doktor
- D. Röntgen teknisyeni
- E. Bilmiyorum.

56. Utku iyi giyinen biriydi. Başkaları üzerinde iyi etki bırakıyor ve seviliyordu. Rahat ve güzel konuşabilen biriydi ve magazin dergileri, yılbaşı kartları, piyango biletleri satmaktan çok para kazanmıştı. Lisede yüksek notlar almıştı ve üniversitede pazarlama bölümünü kazanmıştı. Aynı zamanda Migros firmasının toplantılarına misafir olarak katılmıştı.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Mimar
- G. Veznedar
- H. sigorta ajanı
- J. Gezgin satıcı
- K. Bilmiyorum.

57. Sanem, geçimli ve bir çok arkadaşı olan bir insandı. Zevkliydi ve güzel alış veriş yapardı. Aynı zamanda ticaret lisesine devam ediyordu ve iyi bir öğrenciydi. Önceleri İşletme Fakültesinin gece bölümüne kayıt olmayı düşündü ama bunun yerine, okulu bitirir bitirmez bir işe girmeye karar verdi.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Fizyoterapist
- B. Satın alma elemanı
- C. Diş sağlığı uzmanı
- D. Halkla ilişkiler müdürü
- E. Bilmiyorum.

58. Kerem'in izci kampındayken topladığı ve yolculaklarda bulduğu taşlardan geniş bir koleksiyonu vardı. Sık sık yürüyüşler yapar ve açık havada olmayı severdi. Okulda çalışma ona zor geliyordu ve okulu bitirir bitirmez bir iş bulmak istiyordu. İşle ilgili olarak ilginç gelirse gece okulunun bazı derslerini alabilirdi. Boş zamanında bir orman işçisinin yanında yardımcı olarak çalışmıştı.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Mimar
- G. Harita uzmanı
- H. Orman korucusu
- J. Fotoğrafçı
- K. Bilmiyorum

59. Tümay ticaret lisesine gidiyordu ama pek başarılı değildi. Okula gitmektense bir işe girmesi daha iyi olacaktı. Bir büroda, temiz, sağlam ve ilerleme imkanı olan bir işte çalışmak istiyordu. Sekreter olmayı düşünmüştü ama daktilosu zayıftı. Ancak elleriye çabuk iş görüyordu. Rutin (alışılmış) bir işte çalışmayı seviyordu ve insanlarla ilgilenmekten zevk alıyordu.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- A. Döşemeci
- B. Kompüter programcısı
- C. Tıbbi teknisyen
- D. Santral Memuru
- E. Bilmiyorum.

60. Gülgün 2 yıldır okul çıkışları ve cumartesi günleri şehirdeki özel hastanelerden birinde hemşire yardımcısı olarak çalışıyordu. Paraya ihtiyacı olmasının yanında başkalarına yardımcı olabileceği birşeyler yapmak istemişti. Başkalarıyla iyi geçinmeyi öğrendiği kalabalık bir aileden geliyordu. Okulu bitirdiğinde bir akademiye gidebilecek parayı biriktirmiş olacaktı. Orada insanlara yardımcı olabileceği bir meslekte eğitim görmek istiyordu.

Aşağıdaki mesleklerden hangisi onun için en uygundur?

- F. Diş doktoru
- G. Desinatör
- H. Doktor
- J. Psikolog
- K. Bilmiyorum.

IV. KISIM

- İLERİYE BAKIŞ -

YÖNERGE

Bu kısımda, her soruda bir meslek ismi verilmiş ve bir insanın bu mesleğe hazırlanması ve girmesi için tamamlaması gereken 3 aşama öne sürülmüştür. Bu üç aşamanın dizilebileceği 4 yol gösterilmiştir. Meslek isimlerini ve aşamaları okuyun ve bu 3 aşamayı tamamlamak için doğru sırayı seçin. Eğer bir fikriniz yoksa "bilmediğinizi" belirtin.

Cevaplarınızı, cevap kağıdınızdaki "ileriye bakış" kısmına ayrılmış bölüme işaretleyin. İşaretlerinizin belirgin olmasına dikkat edin. Değiştirmek istediğiniz cevapları tamamen siliniz.

Zamanından önce bitirerseniz, başa dönüp cevaplarınızı kontrol edebilirsiniz. 5. kısma size söylenmeden başlamayınız.

IV. KISIM

- İLERİYE BAKIŞ -

61. Steve matbaacı olmaya karar vermiş. Böyle biri olmak için yapacağı 3 aşama şunlardır:

1. Matbaacılıkta çırak olarak yetişmek
2. İşini öğrendiğine dair belge almak
3. Bir matbaacının yardımcısı olarak işe girmek

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 3 2
- B. 2 1 3
- C. 3 1 2
- D. 3 2 1

E. Bilmiyorum.

62. Nilsun güzellik uzmanı olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Güzellik uzmanı olarak iş bulmak
2. Güzellik uzmanı olmak için gerekli olan lisans imtihanını geçmek
3. Kosmetoloji dalında eğitim veren bir okula kaydolmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 2 3
- G. 2 3 1
- H. 3 1 2

J. 3 2 1

K. Bilmiyorum.

63. Çağlar marangoz olmaya karar vermiş. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Stajyer olarak girip marangozluğu öğrenmek
2. Meslek lisesine gitmek
3. Ehliyetli bir marangoz olmak için gerekli imtihanı vermek.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 2 3
- B. 2 1 3
- C. 2 3 1
- D. 3 1 2
- E. Bilmiyorum.

64. Tony bir fidanlık bahçıvanı olmaya karar vermiş. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Fidanlık bahçıvanı olarak tam gün iş bulmak
2. Ziraat okulundan diploma almak
3. Bu işi başarmak için gerekli stajı yapmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 3 2
- G. 2 1 3
- H. 2 3 1
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

65. Mahmut korucu olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Orman korucu olmak için gerekli belgeyi ziraat okulundan almak
2. Orman korucu olarak çalışmak
3. Orman bakanlığında bir işe girmek için gerekli olan imtihanı kazanmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 3 2
- B. 3 2 1
- C. 3 1 2
- D. 1 2 3
- E. Bilmiyorum.

66. Ufuk avukat olmayı seçmiş. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Baro imtihanı geçmek
2. Hukuk fakültesine gitmek
3. Lisede tarih konularına ilgi duyarak edebiyat sınıfına girmek

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 2 3
- G. 2 3 1
- H. 3 1 2
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

67. Bahadır makinist olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Makinist olarak işe girmek
2. Teknik okulda ders görmek
3. Makine kurmada tecrübe kazanmak

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 2 1 3
- B. 2 3 1
- C. 1 3 2
- D. 3 2 1
- E. Bilmiyorum.

68. Mehmet Kütüphane memuru olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Üniversitede kütüphanecilik üzerinde tahsil görmek
2. Kütüphane bilimi üzerinde yüksek lisans almak
3. Kütüphane memuru arayan yerleri araştırmak için işçi bulma kurumunda dosya açtırmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 2 3
- G. 2 1 3
- H. 1 3 2
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

69. Fred polis memuru olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Polis olma niteliklerini içeren sınavdan geçmek
2. Gerekli tecrübeyi kazanmak için staj yapmak
3. Eğitim görmek için polis okuluna gitmek.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 3 2
- B. 2 3 1
- C. 3 1 2
- D. 3 2 1
- E. Bilmiyorum.

70. Armağan sekreter olmak istiyor, Yapabileceği 3 aşama şunlardır.

1. Lesede lisan dersleri almak
2. Sekreter okuluna gitmek
3. Herhangi bir iş dalında çalışmak için ön görüşme yapmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 2 3
- G. 1 3 2
- H. 2 1 3
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

71. Ersin dekoratör (iç mimar) olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. 2 sene dekorasyon (iç mimari) üzerine yüksek lisans yapmak.
2. Bir dekorasyon bürosunda işe girmek
3. Mimarlığı bitirmek

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 3 2
- B. 2 1 3
- C. 3 2 1
- D. 3 1 2
- E. Bilmiyorum.

72. Esen alet montajcısı olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Montajcı olarak uygulamalı staj görmek
2. Açık olan işleri araştırma
3. Meslek lisesinde teknik ve uygulamalı ders almak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 2 1 3
- G. 1 3 2
- H. 3 1 2
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

73. Meltem mimar olmaya karar vermiş. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Üniversitede mimar tahsili görmek
2. Mimar belgesi için gerekli imtihanları geçmek.
3. Mimari bir büroda gerekli stajı görmek.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 3 2
- B. 1 2 3
- C. 3 1 2
- D. 2 3 1
- E. Bilmiyorum.

74. Ülker büyük bir lokantada ahçı olmaya karar vermiş. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Ahçıbaşılığa terfi etmek
2. Ahçı olarak tam gün işe girmek
3. Ev ekonomisi bölümünden dersler almak ve okuldayken belirli zamanlarda staj yapmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 2 3
- G. 2 3 1
- H. 3 1 2
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

75. Gülesen'in amacı bir süpermarketin satın alma elemanı olmak. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Çalışarak depo müdürü ve yardımcı satın alma elemanı olmak
2. Süpermarkette satış elemanı olarak işe girmek
3. Üniversitede işletme tahsili görmek

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 3 2 1
- B. 2 3 1
- C. 3 1 2
- D. 1 2 3
- E. Bilmiyorum.

76. Margaret ağır vasıta şöförü olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Bir kamyon şirketinde iş bulmak
2. Profesyonel ehliyet almak için üst düzeyde şöför eğitimi görmek
3. Şöför ehliyet imtihanını geçmek.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 3 2
- G. 2 1 3
- H. 2 3 1
- J. 3 2 1
- K. Bilmiyorum.

77. Oya doktor olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

- 1..İntörnlüğü bitirmek (stajyer doktorluğu bitirmek)
2. Tıp tahsili görmek
3. İhtisas yapmak

Bu 3 aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 2 3
- B. 2 1 3
- C. 2 3 1
- D. 3 1 2
- E. Bilmiyorum.

78. Gamze röntgen teknisyeni olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Röntgen teknisyeni yetiştiren okuldan mezun olmak
2. Röntgen tekniği imtihanından geçmek
3. Bir hastane ya da klinikte iş bulmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 3 2 1
- G. 1 3 2
- H. 2 1 3
- J. 1 2 3
- K. Bilmiyorum.

79. Ahmet büro makineleri teknisyeni olmak isityor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Teknik liseyi bitirmek
2. İşçi bulma kurumuna iş bulmak için başvurmak
3. Büro makinaları hakkında üniversitenin veya yüksek okulun işletme bölümünde özel eğitim görmek.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- A. 1 2 3
- B. 1 3 2
- C. 2 3 1
- D. 3 1 2
- E. Bilmiyorum.

80. Ferit dansör olmak istiyor. Yapabileceği 3 aşama şunlardır:

1. Dans okuluna gitmek,
2. Temsillerde denemeler yapmak
3. Değişik dans şekillerini öğrenme ve birinde ihtisaslaşmak.

Bu üç aşamanın doğru sıralanışı nedir?

- F. 1 3 2
- G. 2 3 1
- H. 3 1 2
- J. 1 2 3
- K. Bilmiyorum.

V. KISIM

- NE YAPMALARI GEREKİR ?-

YÖNERGE

Bu kısımda, her soruda, okulda ya da meslek seçiminde problemleri olan bir kişinin tanımı verilmiştir. Bu tanımlamayı her problem için bir çok çözümler izlemektedir. Tanımlamayı okuyun ve o kişi için en iyi olan çözümü seçin. Eğer bir fikriniz yoksa "bilmediğinizi" belirtin.

Cevaplarınızı, cevap kağıdınızdaki "Ne yapmaları gerekir?" kısmına ayrılmış bölüme işaretleyin. İşaretlerinizin belirgin olmasına dikkat ediniz. Değiştirmek istediğiniz cevapları tamamen siliniz.

Zamanından önce bitirenler, başa dönüp cevaplarını kontrol edebilirler.

V. KISIM

- NE YAPMALARI GEREKİR ?-

81. Hande mühendis olmak istiyor ve bunu yapacak yeteneği var. Fakat notları zayıf olduğu için üniversiteye giremeyeceğini düşünüyor.

Ne yapmalı?

A. Daha çok çalışmalı ve daha iyi notlar almalı.

B. Öğretmeniyle veya rehberleriyle konuşmalı

C. Notlarına rağmen girebilmeyi ümit etmelidir, çünkü yeteneği vardır.

D. Seçtiği mesleği değiştirip, üniversite eğitim-ini gerektirmeyen bir şey seçsin.

E. Bilmiyorum.

82. Sami'nin babası doktor ve Sami'nde doktor olmasını istiyor. Fakat Sami meslek olarak işletmeciliği daha ilginç buluyor.

Ne yapmalı?

F. Doktor olmalı

G. Tıpla, işletmeciliği karıştırırsın ve hastane müdürü olsun

H. Babasının fikrini değiştirsin

J. Bir arkadaşına ne yapması gerektiğini sorsun

K. Bilmiyorum.

83. Salih hayatta başarılı ve işinde de tatmin olmayı istiyor. Fakat mesleği hakkında karar veremiyor.

Ne yapmalı?

A. Rehberleriyle konuşsun

B. Değişik meslekleri denesin.

C. Hiç düşünmesin

D. Önüne bir şey çıkıncaya kadar, karar vermeyi ertelesin

E. Bilmiyorum.

84. Nilgün'ün okuldaki notları iyi ve üniversiteye gitmek istiyor. Fakat başarılı bir öğrenci olmasına rağmen üniversite için yeterli parası yok.

Ne yapmalı?

F. Orduya yazılsın

G. Para ödünç alsın

H. Daha az para gerektiren üniversiteye gitsin

J. Gece çalışıp gündüz okula gitsin

K. Bilmiyorum.

85. Tahsin'in notları orta idi ve bundan maşka 2 sene içinde de mezun olacaktı. Fakat okuldan bıkmıştı ve tam günlük bir işe girmek istiyordu.

Ne yapmalı?

- A. Orduya yazılsın.
- B. Öğrenimine devam etsin.
- C. Diğerleriyle (okulu bırakanlar, çalışanlar, vb.) konuşarak ne yapması gerektiğini sorsun.
- D. Okulu bıraksın, tam gün çalışsın, okula gece gitsin
- E. Bilmiyorum.

86. Haluk'un arkadaşları liseden sonra üniversiteye gitmek istiyordu. Onunda istediği buydu. Fakat kız arkadaşıyla da evlenmek istiyordu.

Ne yapsın?

- F. Çekip gitmeli
- G. Kız arkadaşıyla konuşmalı
- H. Evlenip üniversiteye gitsin
- J. Evliliği erteleyip, üniversiteye gitsin
- K. Bilmiyorum.

87. Serap her zaman pilot olmayı arzulamıştı. Fakat fiziksel bir muayene sonunda gözlerinin uçabilmesi için yeterli olmadığını öğrenmişti.

Ne yapmalı?

- A. Rehberlerine danışsın
- B. Havacılıkla ilgili başka bir iş bulsun
- C. Görüşünü kuvvetlendirici alıştırmalar yapsın
- D. Geçinceye kadar göz testine devam etsin.
- E. Bilmiyorum.

88. Murat avukat olmak istiyor. Fakat rehberlik testleri onun yeterli derecede yetenekli olmadığını gösterdi.

Ne yapmalı?

- F. Başka bir alana girsin
- G. Test yanlış olabilir, hukuka girsin
- H. Avukat olmak için yeteneğini geliştirsin
- J. Daha düşük seviyede, ikinci derecede kanuni işlere girsin.
- K. Bilmiyorum.

89. Tayfun ağabeyi gibi hesap uzmanı olmak istiyor. Fakat notları üniversite için yeterli değil.

Ne yapmalı?

- A. Aynı alanda muhasebecilik gibi daha düşük seviyede bir iş için hazırlansın.
- B. Ne yapması gerektiğini ağabeyine sorsun
- C. Üniversite için ne olursa olsun nazırlanmalı, notları zayıf bile olsa üniversiteye girebilir
- D. Daha iyi notlar almak için çalışsın
- E. Bilmiyorum.

90. Ali saatleri tamir etmek istiyor. Fakat gazetede okuduğuna göre, bunun eğitimini veren son okulda kapanmış.

Ne yapmalı?

- F. Başka meslek seçsin
- G. Saat tamir etmeyi kendi kendine öğrensın
- H. Gazetede okuduğumun doğru olmadığını farzetsin
- J. Kendini nasıl eğiteceğini rehberlerine sorsun
- K. Bilmiyorum.

91. Dilek oyuncu olmanın hayallerini kuruyordu ve lisede 2 oyunda başrol oynamıştı. Fakat onun başarılı bir oyuncu olmasını sağlayacak, "kendine güvenme" Dilek'te yoktu.

Ne Yapmalı?

- A. Oyuncululuğu bırakıp başka birşeyler denesin
- B. Gerçek bir oyuncu olabileceğine kendini inandırсын
- C. Kendine niye güveni olmadığını bulmaya çalışsın
- D. Biraz daha tecrübe kazansın, kendine güveni gelecektir.
- E. Bilmiyorum.

92. Sedef emlakçı olmak istiyor. Fakat bu işi nasıl başaracağını bilmiyor.

Ne yapmalı?

- F. Bilmediği bir mesleği seçmek üzere kararını değiştirsin
- G. Önce üniversite derecesi olsun sonra komisyoncu olmayı düşünsün
- H. Bir emlak bürosunda işe girsin ve çalışarak yükselsin.
- J. Bazı emlakçılarla konuşup, meslekleri için nasıl öğrenim gördüklerini görsün.
- K. Bilmiyorum.

93. Cüneyt'in birçok homileri ve ilgilendiği konular vardı. Fakat onları sınırlayıp bir meslek seçimi yapamıyordu.

Ne yapmalı?

- A. Problemini rehberleriyle beraber düşünsün
- B. Birçok işi deneyip en çok sevdiği birini seçsin
- C. Herhangi bir mesleği seçsin, seçtiği büyük bir ihtimalle ilgilendiği bir şeye uyacaktır.
- D. Kararını ertelesin. Er ya da geç mesleklerinden biri diğerinden ağır basacaktır.
- E. Bilmiyorum.

94. Bahar okul bandosu ile birlikte şarkı söylüyordu ve ilerde profesyonel bir şarkıcı olmak istiyordu. Fakat bunu gereken zaman (big time) içinde başarıp başaramayacağını merak ediyordu.

Ne yapmalı?

- F. Başarılı şarkıcıların fikirlerini alsın
- G. Daha kesin karar versin, başaracaktır
- H. Başka bir mesleğe yönelsin, şarkıcılık çok rekabeti gerektiriyor
- J. Başka bir iş bulsun ve bu arada başarılı olup olmayacağını anlayıncaya kadar geceleri bir yerde şarkı söylesin
- K. Bilmiyorum.

95. Ömer, pazarlamacı olmak ve çok para kazanmak istiyor. Fakat seyahat etmeyi sevmiyor.

Ne yapmalı?

- A. Başka meslek seçsin
- B. Kendi işine başlasın ve seyahati başkası yapsın
- C. Biraz para biriktirinceye kadar, bir müddet seyahat etsin. Belki sonra satış müdürü olabilir.
- D. Satış işinde, seyahati gerektirmeyen, daha az paralı bir işe karar versin.
- E. Bilmiyorum.

96. Serpil Üniversiteye gidebilecek ve bir meslekte başarılı olabilecek yetenekte. Fakat liseyi bitirir bitirmez bir işte çalışmak istiyor.

Ne yapmalı?

- F. İşe girmeli ve üniversite fikrini unutmalı
- G. Üniversiteye devam edip, bitiş saatinden sonra bir işte çalışmalı
- H. Gündüz işe gece üniversiteye gitsin.
- J. Üniversiteye gitmeli, sonradan bundan mutluluk duyacaktır.
- K. Bilmiyorum.

97. Fulya sınıfın en üstün talebesiydi. Fakat herhangi bir işe yeterince ilgi duymuyordu.

Ne yapılmalı?

- A. Orduya yazılmalı
- B. Birçok işi denemeli, biri onun ilgisini çekecektir.
- C. Birgün birşeyle ilgileneceğini ümit ederek üniversiteye devam etsin.
- D. Testler alarak ve rehberleriyle konuşarak, ilgilendiği şeyleri açığa çıkarmağa çalışmak
- E. Bilmiyorum.

98. Cengiz çok iyi bir öğrenci ve sporcu. Üniversite mimarlık öğrenimi görmeyi ve futbol oynamayı istiyor. Fakat ona sporcu bursu veren üniversitede mimari bölümü yok.

Ne yapılmalı?

- F. Mimarlık bölümü ve futbol takımı olan bir üniversitenin akademik bursunu denemeli
- G. Ya futbolu ya da mimarlığı bırakmak
- H. Futbol oynasın ve başka bir üniversitede mimarlık eğitimi görsün
- J. Her ikisini de unutup bir işe girsin
- K. Bilmiyorum.

99. Şebnem'in sanat kabiliyeti çok fazlaydı ve ressam olmayı düşünüyordu.

Fakat ressam olarak başarılı oluncaya kadar bir şekilde desteklenmesine ihtiyacı vardı.

Ne yapmalı?

A. Lisede resim öğretmeni olsun

B. Onu destekleyecek bir veli bulsun

C. Resim yapsın ve kısa sürede satacağını ümit etsin

D. Başka bir işte çalışsın ve boş zamanlarında da resim yapsın

E. Bilmiyorum.

100. Mithat, teknik liseyi bitirdikten sonra bir dükkan açarak makina satmayı düşünüyordu. Fakat ihtiyacı olan araç ve gereci alacak parası yoktu.

Ne yapmalı?

F. Başka bir meseleğe girsin

G. Araç-gereci almak için ödünç para alsın

H. Başkası için makinist olarak çalışsın

J. Dükkanını açsın ve istediklerini alabileceği kadar iş yapacağını umut etsin.

K. Bilmiyorum.

- 125 -
TUTUM ÖLÇEĞİ
CEVAP KAĞIDI

Adı,Soyadı : _____

Okulu : _____

Sınıfı : _____

Tarih : _____

-
- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 1 TF | 21 TF | 41 TF | 61 TF |
| 2 TF | 22 TF | 42 TF | 62 TF |
| 3 TF | 23 TF | 43 TF | 63 TF |
| 4 TF | 24 TF | 44 TF | 64 TF |
| 5 TF | 25 TF | 45 TF | 65 TF |
| 6 TF | 26 TF | 46 TF | 66 TF |
| 7 TF | 27 TF | 47 TF | 67 TF |
| 8 TF | 28 TF | 48 TF | 68 TF |
| 9 TF | 29 TF | 49 TF | 69 TF |
| 10 TF | 30 TF | 50 TF | 70 TF |
| 11 TF | 31 TF | 51 TF | 71 TF |
| 12 TF | 32 TF | 52 TF | 72 TF |
| 13 TF | 33 TF | 53 TF | 73 TF |
| 14 TF | 34 TF | 54 TF | 74 TF |
| 15 TF | 35 TF | 55 TF | 75 TF |
| 16 TF | 36 TF | 56 TF | |
| 17 TF | 37 TF | 57 TF | |
| 18 TF | 38 TF | 58 TF | |
| 19 TF | 39 TF | 59 TF | |
| 20 TF | 40 TF | 60 TF | |
-

YETERLİLİK TESTİ

CEVAP KAĞIDI

Adı, Soyadı : _____ Okulu : _____
Sınıfı : _____ Tarih : _____

İlkini Tanıma	Meslekleri Tanıma	Meslek Seçme	İleriye bakış	Ne yapmaları gerekir
I.KISIM	II. KISIM	III.KISIM	IV.KISIM	V.KISIM
A B C D E	21 A B C D E	41 A B C D E	61 A B C D E	81 A B C D E
F G H J K	22 F G H J K	42 F G H J K	62 F G H J K	82 F G H J K
A B C D E	23 A B C D E	43 A B C D E	63 A B C D E	83 A B C D E
F G H J K	24 F G H J K	44 F G H J K	64 F G H J K	84 F G H J K
A B C D E	25 A B C D E	45 A B C D E	65 A B C D E	85 A B C D E
F G H J K	26 F G H J K	46 F G H J K	66 F G H J K	86 F G H J K
A B C D E	27 A B C D E	47 A B C D E	67 A B C D E	87 A B C D E
F G H J K	28 F G H J K	48 F G H J K	68 F G H J K	88 F G H J K
A B C D E	29 A B C D E	39 A B C D E	49 A B C D E	89 A B C D E
F G H J K	30 F G H J K	40 F G H J K	50 F G H J K	90 F G H J K
A B C D E	31 A B C D E	41 A B C D E	51 A B C D E	91 A B C D E
F G H J K	32 F G H J K	42 F G H J K	52 F G H J K	92 F G H J K
A B C D E	33 A B C D E	43 A B C D E	53 A B C D E	93 A B C D E
F G H J K	34 F G H J K	44 F G H J K	54 F G H J K	94 F G H J K
A B C D E	35 A B C D E	45 A B C D E	55 A B C D E	95 A B C D E
F G H J K	36 F G H J K	46 F G H J K	56 F G H J K	96 F G H J K
A B C D E	37 A B C D E	47 A B C D E	57 A B C D E	97 A B C D E
F G H J K	38 F G H J K	48 F G H J K	58 F G H J K	98 F G H J K
A B C D E	39 A B C D E	49 A B C D E	59 A B C D E	99 A B C D E
F G H J K	40 F G H J K	50 F G H J K	60 F G H J K	100 F G H J K

APPENDIX 7

Pilot gruba eleştirmesi için verilen soru listesi

İSİM

SINIF

TARİH

Aşağıdaki cümlelerde, size iki manayı birden veren yada Türkçesinde ifade bozukluğu olan cümleler var mı? Varsa siz aynı cümleyi manasını bozmadan, nasıl ifade edersiniz? Yazınız.

1. Henüz belirli bir meslek yada iş dalı seçmemiş olmama rağmen sık sık acaba hangi dalı seçsem diye düşünürüm.
2. Bir işte başarılı olan, diğer bir iştede başarılı olabilir.
3. Hangi meslek olursa olsun, kazancı (parası) iyi ise o meslek benim için uygundur.
4. Ailemin önerdiği işte çalışmayı düşünmüyorum.
5. Bir meslek yada işin getirdiği gelir, istediğimiz şeyi satın almamıza olanak sağladığı için faydalıdır.
6. Bir işe girmek için ne gibi şeylerin gerektiği hakkında çok az bilgim var.
7. Sık sık kendi özelliklerimle, seçeceğim mesleğin gerektirdiği özellikler arasında gerçek bir fark olduğunu hissediyorum.
8. Mümkün olursa yapılacak en iyi şey, bir sürü işi denedikten sonra en çok sevdiğini seçmektir.
9. Ben daha ilende ne olacağımı bilmezken, işmdiden bir iş için karar vermek bana anlamsız geliyor.
10. Okulda okuduğum derslerden hangilerine (örn:Fen mi Edebiyat mı?) daha fazla önem vermem gerektiğine karar veremiyorum.

11. Zamanımın çoğunu kesinlikle beceremeyeceğimi bildiğim bir işi yapabilmeyi hayal ederek geçiririm.
12. Kişiliğimle, gelecekteki işimin gerektireceği kişilik özelliklerini nasıl bağdaştıracığımı bilemiyorum.
13. Dalge geçeceğime, çalışırım daha iyi.
14. Eninde sonunda çalışman gerekeceğini biliyorum, ama doğrusu ben bunu dört gözle beklemiyorum.
15. Gelecekteki işimin idealimdeki kişi gibi olmama yardımcı olup olmayacağını bilmiyorum.
16. Bir işte başarılı olmak için bilgiden çok, kişisel ilişkiler önemlidir.
17. Eğer meslek yada iş seçimiyle ilgili söyleyebileceğin bir fikrin yoksa, bu seçimi mesele yapmamalısın.
18. Ne kendimi nede iş dünyasını yeterince bilmediğin için bir meslek seçimi yapmak bana zor geliyor.
19. Kendimi herhangi bir meslekte çalışıyor olarak düşünemiyorum.
20. En çok istediğim bir işte boş kadro olmayabilir.

APPANDIX 8

Program Değerlendirme Anketi

Adı - Soyadı :

Sınıfı :

Tarih:

Bu ankette, mesleki gelişiminizi ve olgunlaşmanızı desteklemek amacıyla hazırlanmış bir programı değerlendirme imkanı bulacaksınız.

ANKET

1. Aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyun ve verilen beş şıktan birini işaretleyin.

1. Katılmış olduğum program kendimi daha iyi tanımlamama yardımcı oldu.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

2. İlgi ve yeteneklerimin neler olduğunun ortaya çıkmasına yardımcı oldu.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

3. Meslek seçimi ve iş hayatı ile ilgili duygu ve tutumlarımı anlamama yardımcı oldu.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

4. Hangi mesleğin, hangi yetenekleri gerektirdiğini öğrenme olanağı buldum.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

. Meslekler hakkında bilgimi tartmama yardımcı oldu.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

. Kendi yeteneklerimle, seçmeyi düşündüğüm mesleğin özelliklerini karşılaştı-
tırıp, bir değerlendirme yapma imkanı buldum.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

. Seçmeyi planladığım mesleği edinmek için gereken şartları araştırma olana-
ğı buldum.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

. Seçmeyi planladığım mesleğe girmek için yapmam gereken aşamalarda problem çık-
ması durumunda (örn:Üniversite giriş sınavını kazanmama) ne gibi seçenekler
olduğunu tartışma imkanı buldum.

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

I. Aşağıdaki soruları dikkatle okuyun ve samimiyetle cevaplandırın.

. Bu programdan genel olarak ne kadar yararlandınız?

Hiç Biraz Orta Çok Pekçok

Programın yararsız bulduğunuz yönleri var mı?

a) Evet () Nedir ?

b) Hayır ()

Programın en çok faydalı bulduğunuz kısmı/yönü nedir?

.....
.....