DIE GEBRUIKSWAARDE VAN J.L. HOLLAND SE SDS-VRAELYS IN BEROEPSVOORLIGTING VIR SWART LEERLINGE

Renétte du Toit, Honns. B.A.

Verhandeling goedgekeur vir die graad Magister Artium in Psigologie in die Fakulteit Lettere en Wysbegeerte van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Leier: Prof. S. Oosthuizen
Potchefstroom
1988

VOORWOORD

My opregte dank en waardering aan:

* Prof. S. Oosthuizen (Departement Psigologie, P.U. vir C.H.O.) vir sy belangstelling en bekwame leiding as my studieleier;

* Die RGN vir die beskikbaarstelling van die data;

* Mev. Rina Owen en die Instituut vir Statistiese Navorsing vir hulp en leiding met die verwerking van die data;

* Josef, vir sy belangstelling en meelewing;

* Magtild, vir die noukeurige taalkundige versorging;

* Glynis, vir die noukeurige taalkundige versorging van die **summary**;

* Marieta, vir haar netjiese en noukeurige tikwerk;

* Dorethea, vir haar hulp met die proeflees;

* Erika, vir die netjiese figure wat sy geteken het;

* Z.B., dat hy sy **menswees** met my deel.

Opgedra aan

My ouers en Oom Japie en Tannie Matty

OPMERKINGS

Volgens regulasies mag geen RGN-toetse, antwoordblaaie, nasiensleutels, handleidings of dele daarvan 'n deel van enige skripsie, verhandeling, proefskrif of publikasie vorm nie, aangesien dit vertroulike stukke is, wat slegs aan gemagtigde persone beskikbaar gestel kan word. Gevolglik is dit nie moontlik om items, toetsaanwysings of normtabelle in hierdie verhandeling op te neem nie. Die betrokke materiaal is egter onderhewig aan die goedkeuring van die President van die RGN by die RGN ter insae.

Geldelike bystand van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing ten opsigte van studieuitgawes wat aangegaan is, word hiermee met dank erken.

Die menings wat in hierdie verhandeling uitgespreek word, is die van die skrywer en stem nie noodwendig ooreen met dié van die RGN nie.

Erkenning vir die gebruik van die relevante SAS-programme word ook hiermee gegee aan SAS Institute Inc., Cary, North Carolina.

INHOUDSOPGAWE

		Bladsy
	HOOFSTUK 1	
	INLEIDING, PROBLEEMSTELLING EN PLAN VAN ONDERSOEK	
1.1	INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	1
1.2	DOELSTELLINGS	2
1.3	PROGRAM VAN ONDERSOEK	3
	HOOFSTUK 2	
	LITERATUURSTUDIE	
2.1	INLEIDING	5
2.2	BEROEPSKEUSETEORIEË	5
2.2.1	Algemeen	5
2.2.2	Die prosesgeoriënteerde benadering	10
(1)	Die ontwikkelingsteorie van Ginzberg en medewerkers	11
(2)	Die ontwikkelingsteorie van Super	14
(3)	Die besluitnemingsteorieë	18
(4)	Ander teorieë	22
2.2.3	Die strukturele benadering	23
(1)	Die trek-faktorbenadering	24
(2)	Die teorie van Anne Roe	26
(3)	Ander teorieë	29
(4)	Die teorie van J.L. Holland	30
2.2.4	Samevatting	47
2.3	DIE BEROEPSVOORLIGTINGPROGRAM	48
2.3.1	Inleiding	48
2.3.2	Aanleg	48
(1)	Begripsomskrywing	48
(2)	Die struktuur van aanleg	49
(3)	Die meting van aanleg	52
2.3.3	Belangstelling	53
(1)	Begripsomskrywing	53
(2)	Die struktuur van belangstelling	56
(3)	Die meting van belangstelling	57
2.4	SAMEVATTING	60

Bladsy

HOOFSTUK 3

METODE VAN ONDERSOEK

3.1	STEEKPROEF	61
3.2	PSIGOMETRIESE INSTRUMENTE	62
3.2.1	Die Akademiese Aanlegtoets vir Swartes (Vorm V) (AAT)	62
(1)	Inleiding	62
(2)	Die subskale van die AAT	62
(3)	Tegniese gegewens	64
3.2.2	Die Opname van Studiegewoontes en -houdings (Vorm H) (OSGH)	65
(1)	Inleiding	65
(2)	Die subskale van die OSGH	65
(3)	Tegniese gegewens	66
3.2.3	Die Self-Directed Search (SDS)	67
(1)	Inleiding	67
(2)	Die afdelings van die SDS	69
(3)	Tegniese gegewens	70
3.3	STATISTIESE ONTLEDINGS EN TEGNIEKE	71
3.3.1	Inleiding	71
3.3.2	Itemontleding	71
3.3.3	Gemiddeldes en standaardafwykings	72
3.3.4	Betroubaarheid van die SDS-velde	72
3.3.5	Interkorrelasies	73
3.3.6	Faktorontleding	73
3.3.7	Berekeningsprosedures met betrekking tot konsekwentheid en kongruensie	74
3.3.8	Stapsgewyse regressie	77
3.3.9	Verspreiding van SDS-kodes vir hierdie ondersoekgroep	78
3.4	SAMEVATTING	78

HOOFSTUK 4

BESPREKING VAN RESULTATE

4.1	ITEMONTLEDING	79
4.2	GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS	80
4.3	BETROUBAARHEID VAN DIE SDS-VELDE	81
4.4	INTERKORRELASIES	82
4.5	FAKTORONTLEDING	84
4.6	RESULTATE TEN OPSIGTE VAN:	89
4.6.1	Konsekwentheid	89
4.6.2	Kongruensie	90
4.7	STAPSGEWYSE REGRESSIE	90
4.8	VERSPREIDING VAN SDS-KODES	94
4.9	SAMEVATTING	96

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

5.1	GEVOLGTREKKING	100
5.2	AANBEVELINGS	101
5.3	SLOT	101

BIBLIOGRAFIE 103

SUMMARY 114

LYS VAN TABELLE

TABEL		Bladsy
3.1	VERDELING VAN LEERLINGE PER STREEK EN GESLAG	61
4.1	ITEM VAN SDS MET DIE r_{it}-WAARDES LAER AS 0,20	79
4.2	GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE VELDE VAN DIE SDS	80
4.3	BETROUBAARHEIDSKOËFFISIËNTE VAN DIE VELDE VAN DIE SDS	81
4.4	INTERKORRELASIES VAN DIE VELDE VAN DIE SDS	82
4.5.1	FAKTORONTLEDING VAN DIE AFDELINGS VAN DIE SDS	86
4.5.2	VERKLARING VAN SIMBOLE IN TABEL 4.5.1	87
4.5.3	KONGRUENSIEKOËFFISIËNTE VIR DIE VERGELYKING VAN FAKTOR-STRUKTURE	89
4.6.1	KONSEKWENTHEID VAN SDS KODES	91
4.6.2	MATE VAN KONGRUENSIE (OOREENSTEMMING) TUSSEN PERSONE SE SDS-KODES EN DIE KODES VAN HUL VOORKEURBEROEP (EERSTE KEUSE)	92
4.7	RESULTATE VAN STAPSGEWYSE REGRESSIE	94
4.8.1	VERSPREIDING VAN DIE EERSTE, TWEEDE EN DERDE LETTER VAN DIE SDS-KODE	95
4.8.2	VERSPREIDING VAN DIE TWEELETTERKODES VAN DIE SEUNS	97
4.8.3	VERSPREIDING VAN DIE TWEELETTERKODES VAN DIE MEISIES	98

LYS VAN FIGURE

FIGUUR		Bladsy
2.1	POLIGONALE MODEL VAN TIEDEMAN EN O'HARA	19
2.2	HEKSAGONALE MODEL VAN BELANGSTELLING VAN HOLLAND	32
2.3	VOORSTELLING VAN THURSTONE SE MODEL VIR AANLEG (OF INTELLIGENSIE)	50
2.4	VOORSTELLING VAN GUILFORD SE MODEL VIR AANLEG (OF INTELLIGENSIE)	51
2.5	VOORSTELLING VAN VERNON SE MODEL VIR AANLEG (OF INTELLIGENSIE)	52
4.4.1	KORRELASIEKOËFFISIËNTE VAN DIE VELDE VAN DIE SDS	83
4.4.2	GRAFIESE VOORSTELLING VAN DIE VELDE VAN DIE SDS MET BEHULP VAN DIE INDSCAL-MODEL	85
4.5	WÊRELD-VAN-WERK KAART	88

HOOFSTUK 1

INLEIDING, PROBLEEMSTELLING EN DOELSTELLING

1.1 INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Die snelle tempo van ontwikkeling op veral tegnologiese gebied die afgelope drie dekades, het veroorsaak dat groter klem op effektiewe loopbaanvoorligting geplaas word. Volgens statistieke verskaf deur die Departement van Onderwys en Opleiding was daar in 1985 25 584 swart standerd 10-leerlinge in gebiede onder die jurisdiksie van die betrokke departement en 46 811 in die selfregerende state geregistreer. Dit het tot gevolg dat aansienlik meer mannekrag op hoë vlak uit die swart bevolking beskikbaar is en vereis dat daar met groot verantwoordelikheid gepoog moet word om diesulkes in die wêreld van werk te akkommodeer.

Die keuse van 'n beroep is seker een van die belangrikste besluite in 'n mens se lewe as in ag geneem word dat 'n persoon se beroepslewe oor 40 tot 50 jaar mag strek. Die noodsaaklikheid van 'n beroep impliseer dat 'n persoon 'n produktiewe rol in die gemeenskap moet vervul, maar ook dat hy homself moet aktualiseer deur middel van die uitlewing van onder meer belangstellings, vermoëns, houdings en waardes. Om die suksesvolle funksionering van persone in die ope arbeidsmark te verseker, is dit dan ook noodsaaklik dat doeltreffende loopbaanvoorligting plaasvind. In die lig van die groter behoefte wat daar ontstaan het ten opsigte van loopbaanvoorligting, moes daar mettertyd aandag gegee word aan die ontwikkeling van psigometriese instrumente vir hierdie doel, en belangrike ontwikkeling het in hierdie verband plaasgevind.

In 1977 het amptenare van die destydse Instituut vir Psigometriese Navorsing (tans die Instituut vir Psigologiese en Edumetriese Navorsing) van die RGN in samewerking met die Departement van Onderwys en Opleiding, toe nog die Departement van Bantoe-onderwys, 'n gerekenariseerde loopbaanvoorligtingprogram vir swart standerd 10-leerlinge geïnisieer en van stapel gestuur. Die volgende psigometriese instrumente is betrek:

1.1.1 Akademiese Aanlegtoets vir Swartes (AAT);

1.1.2 Beroepsbelangstellingsvraelys (BBV); en

1.1.3 Hoërskool Persoonlikheidsvraelys (HSPV).

Die doel van hierdie "voorligtingsdiens" was om betroubare en geldige psigometriese gegewens te verkry om as hulpmiddel te gebruik met die verskaffing van leiding aan leerlinge wanneer hulle loopbane oorweeg.

Sedertdien is die BBV en die HSPV uit die program gehaal aangesien eersgenoemde (BBV) die nadeel het dat dit nie werklik met die wêreld-van-werk integreer nie. Die resultate daarvan in loopbaanbeplannings-opsette is "losstaande" deurdat dit net breë aanduidings van belangstellings in sekere velde verskaf en die HSPV die integrering van inligting wat so beskikbaar raak, bemoeilik.

Daar is gevolglik besluit om die BBV met die Self-Directed Search-vraelys (SDS) van J.L. Holland te vervang, aangesien dié vraelys inpas binne die breë opset van loopbaanbeplanning en belangrike inligting in verband met persone se beroepsbelangstellings ontsluit, asook die skakeling tussen persoonsinligting en beroepsinligting vergemaklik. Die Opname van Studiegewoontes- en houdings (OSGH) is ook in die program ingesluit aangesien dit toepaslike inligting in verband met studiegewoontes en -houdings ontsluit.

1.2 DOELSTELLINGS

Die Self-Directed Search (SDS) belangstellingsvraelys van J.L. Holland is 'n psigometriese instrument wat toenemend in die RSA in loopbaanbeplanningsverband gebruik word. Die instrument pas in binne die breë opset van loopbaanbeplanning aangesien dit belangrike inligting in verband met persone se beroepsbelangstellings beskikbaar stel asook die skakeling tussen persoons- en beroepsinligting moontlik maak. Die wye spektrum van beroepsmoontlikhede wat ontsluit word deur middel van hierdie vraelys, word ook aan 'n beroepsklassifikasiestelsel gekoppel.

Alhoewel daar nie in hierdie ondersoek spesifieke hipoteses geformuleer en ondersoek word nie, kan die volgende doelstellings nogtans aangedui word:

1.2.1 Primêre doelstelling: die bepaling van die psigometriese geskiktheid van die SDS vir swartes deur aandag te gee aan sekere psigometriese en statistiese kwaliteite, naamlik itemontleding, gemiddeldes, betroubaarheid, interkorrelasies van velde en die faktoriale struktuur van die gemete konstruk.

1.2.2 Sekondêre doelstelling:

(1) die bepaling van die gebruikswaarde van die SDS in loopbaanvoorligtingopset vir hierdie ondersoekgroep, deur aandag te gee aan die beginsels van konsekwentheid en kongruensie;

(2) die bepaling van die waarde van die SDS met behulp van stapsgewyse regressie, as deel van 'n loopbaanvoorligtingprogram vir swartes; en

(3) die bepaling van die verspreiding van belangstellings van hierdie ondersoekgroep soos aangedui deur die SDS.

1.3 PROGRAM VAN ONDERSOEK

Om Holland se teorie in perspektief te plaas, word dit teen die agtergrond van ander beroepskeuseteorieë in Hoofstuk 2 bespreek. Aangesien Holland se vraelys belangstellings meet en deel uitmaak van 'n beroepsvoorligtingprogram wat onder andere ook aanleg en houdings insluit, sal daar origens in Hoofstuk 2 aandag gegee word aan voorafgenoemde konsepte.

In hoofstuk 3 word 'n beskrywing van die studie- en teikenpopulasie, die meetinstrumente wat gebruik is, asook die statistiese tegnieke wat vir die ontleding van die data aangewend is, gegee. Daar word veral gefokus op die Self-Directed Search (SDS) van Holland, aangesien dit die hoofkomponent van hierdie ondersoek uitmaak.

Hoofstuk 4 bevat die resultate wat met behulp van die statistiese ontledings verkry is.

Hoofstuk 5 bevat opsommende gevolgtrekkings in verband met die gebruikswaarde van die Self-Directed Search vir hierdie ondersoekgroep, asook aanbevelings.

HOOFSTUK 2

2. LITERATUUROORSIG

2.1 INLEIDING

Soos reeds in die program van ondersoek aangedui, sal daar in hierdie gedeelte na beroepskeuseteorieë, belangstelling, aanleg en houdings verwys word.

2.2 BEROEPSKEUSETEORIEË

2.2.1 Algemeen

Holland se Self-Directed Search-vraelys is 'n uitvloeisel van sy teorie van beroepskeuse. In hierdie gedeelte sal beroepskeuseteorieë onder die loep geneem word om sodoende Holland se teorie in perspektief te plaas.

Daar is reeds en word nog steeds baie geskryf oor beroepskeuse en loopbaanontwikkeling in 'n poging om hierdie fenomeen beter te begryp en te verklaar. Uit die literatuur wat oor beroepskeuse en beroepsbesluitneming handel, is dit onder andere duidelik dat die keuse van 'n beroep nie behoort plaas te vind wanneer die persoon tot 'n beroep wil toetree nie. Loopbaanbeplanning is eerder 'n proses wat deur die hele lewe en ontwikkeling van die mens plaasvind. Die mens is dus deurlopend gemoeid met die besluitnemingsproses.

Kroll et al. (1970) sien die hele proses van besluitneming (met spesifieke verwysing na die keuse van 'n beroep) as 'n primêre funksie van die mens se soeke na sin in sy lewe. Die kwaliteit van die mens se lewe - gevolglik ook sy beroepslewe - is dus 'n funksie van die besluite wat hy neem.

Verskeie outeurs en navorsers huldig verskillende standpunte ten opsigte van die psigologie van die keuse van 'n beroep. In baie gevalle behels hierdie standpunte net 'n klein segment van die hele proses van

loopbaankeuse wat dan as 'n teorie geëtiketteer word om dit gerieflikheidshalwe binne 'n raamwerk te pas.

Volgens Osipow (1983) is die doel van 'n teorie (in hierdie geval 'n beroepskeuseteorie) om as 'n basis vir die konseptualisering van verwante idees te dien. Die vestiging van 'n teorie vind onder andere soos volg plaas:

(1) waarnemings word gemaak;

(2) losstaande idees wat voortspruit uit die waarnemings, word met mekaar in verband gebring; en

(3) 'n teorie ontstaan waarvolgens sekere voorspellings gewaag kan word.

Holland (1973) is die mening toegedaan dat 'n goeie teorie gebeure verklaar en aanleiding gee tot die voorspelling van relevante gebeure. Hy meen dat ten einde die sukses van 'n teorie in die praktyk te verseker, die volgende doelstellings nagestreef moet word:

(1) daarstelling van 'n basis om aktiwiteite te verklaar;

(2) integrasie van ongeordende data in 'n sinvolle geheel; en

(3) toepassing van die teorie in die praktyk waarvolgens persone met verantwoordelikheid gehelp kan word.

Ginzberg (In Peters en Hansen, 1966, p.95) merk op dat voorligters in die verlede "teorieloos" in die praktyk probeer funksioneer het. Dit het probleme vir die voorligter veroorsaak, aangesien daar nie 'n duidelike struktuur of metode was waarvolgens hulle beroepsvoorligting aan kliënte kon verskaf nie.

Soos vroeër opgemerk, huldig skrywers en navorsers verskillende standpunte ten opsigte van aspekte van beroepskeuse wat die proses bemoeilik om hierdie sogenaamde "teorieë" te klassifiseer.

Osipow (1983) waarsku dat enige poging wat aangewend word om beroepskeuseteorieë te kategoriseer, gevaar loop om die proses van loopbaankeuse te oorvereenvoudig. Hy wys egter daarop dat, alvorens sinvol oor loopbaankeuse as fenomeen geskryf en besin kan word, 'n sekere mate van klassifikasie wel nodig is. Osipow (1983) onderskei tussen vyf benaderings ten opsigte van beroepskeuseteorieë, naamlik:

(1) Trek-faktorbenadering;
(2) sosiologiese en beroeps- of loopbaankeuse benadering;
(3) selfkonsepteorie;
(4) beroepskeuse en persoonlikheidsteorieë; en
(5) behavioristiese benadering.

Hilton (1962) klassifiseer op sy beurt beroepskeusemodelle as teorieë wat:

(1) Die passing van eienskappe voorstaan;
(2) die aspek van behoeftevermindering beklemtoon;
(3) aandag gee aan ekonomiese faktore;
(4) sosiale faktore beklemtoon; en
(5) die prosessering van inligting beklemtoon.

Tolbert (1974) wys daarop dat die klassifikasie van beroepskeuse- of loopbaanontwikkelingsteorieë op grond van ooreenkomste, daartoe lei dat sogenaamde teorieë beter verstaan en gebruik word. Hy gebruik die hooftemas van teorieë as basis van sy klassifikasie, naamlik:

(1) Ontwikkelingsteorieë (waaronder Super, Ginzberg en Tiedeman as die belangrikste verteenwoordigers beskou word);

(2) teorieë wat psigologiese behoeftes as determinante by die keuse van 'n beroep beklemtoon (waar onder andere na Roe, Holland en Hoppock verwys word);

(3) psigoanalitiese of psigodinamiese teorieë (waaronder die benaderings van Bordin, Segal en Galinsky as die belangrikste beskou word);

(4) sosiologiese teorieë wat die invloed van faktore soos die huislike omstandighede, skool en gemeenskap beklemtoon (Miller en Blau is volgens Tolbert van die meer bekende teoretici in hierdie veld);

(5) besluitnemingsteorieë waar teoretici veral die besluitnemingsaspek as die belangrikste uitsonder (soos byvoorbeeld die teorieë van Gelatt en Hilton); en

(6) die eksistensiële benadering wat op die algemene ontwikkeling van die individu konsentreer (Simon en Stanley is die enigste teoretici wat hierdie benadering voorstaan).

Crites (1969) verdeel beroepskeuseteorieë in:

(1) Nie-psigologiese teorieë (soos byvoorbeeld toevalligheids-, ekonomiese, kulturele en sosiologiese teorieë);

(2) psigologiese teorieë (waaronder die trek-faktor-, psigodinamiese, ontwikkelings- en besluitnemingsteorieë beklemtoon word); en

(3) algemene teorieë (waaronder interdissiplinêre konsepte en die tipologiese teorie van Holland ter sprake kom).

Weinrach (1979) onderskei slegs tussen twee benaderings, naamlik:

(1) Die prosesgeoriënteerde benadering (waar onder andere verwys word na die ontwikkelingsteorie van Ginzberg en medewerkers, die self-konsepteorie van Super en die besluitnemingsmodel van Tiedeman en O'Hara); en

(2) die strukturele benadering (wat onder andere die trek-faktor-teorie, die beroepskeuseteorie van Anne Roe en die tipologiese model van Holland insluit).

Daar bestaan wel verskille tussen die onderskeie navorsers en teoretici se klassifikasiemodelle van beroepskeuseteorieë. Só klassifiseer Osipow en Hilton die trek-faktorbenadering in sy eie kategorie, terwyl Crites dit onder die breë sambreel van psigologiese teorieë plaas en Weinrach dit as deel van die strukturele benadering beskou.

Super se teorie word deur sommiges (Osipow en Weinrach) as 'n selfkonsepteorie gedefinieer, terwyl ander (Tolbert en Crites) dit as 'n ontwikkelingsteorie etiketteer.

Tolbert beskou op sy beurt weer die besluitnemingsteorieë as 'n aparte kategorie, terwyl Crites dit weer eens saam met ander modelle as psigologiese teorieë klassifiseer en Weinrach dit as deel van die prosesgeoriënteerde beskouing sien.

Holland se teorie word deur Weinrach en Crites as 'n tipologiese model beskryf, terwyl Tolbert Holland se teorie as deel van 'n kategorie wat psigologiese behoeftes as determinante van 'n beroep beklemtoon, beskou. Tolbert is ook die enigste navorser wat na die eksistensiële benadering (wat op die algemene ontwikkeling van die individu konsentreer) verwys.

Dit wil voorkom asof die woorde van Juliet aan Romeo
... what's in a name? that which
we call a rose,
By any other name would smell as
sweet;
(Shakespeare in Hodek, 1979, p.901) hier van toepassing is! Afgesien van die benaminge van die klassifikasiekategorieë wat verskil, is die inhoudelike beskrywing van die teorieë dieselfde.

Navorsers beklemtoon moontlik verskillende aspekte van 'n beroepskeuseteorie - so beklemtoon Osipow en Weinrach die selfkonsepaspek in Super se teorie, terwyl Tolbert en Crites die hele proses van ontwikkeling beklemtoon - gevolglik kry ons 'n verskil in klassifikasiebenaming.

Op grond van Herr en Cramer (1972, p.30) se stelling,

> **The various categories are not mutually exclusive or independent but combine to explain the pattern of human existence which result in differential vocational behavior and choice,**

en Weinrach se praktiese samevatting van die beroepskeuseteorieë onder slegs twee hoofbenaderings (naamlik die strukturele en prosesgeoriën-

teerde), sal laasgenoemde klassifikasie vir hierdie aanbieding gebruik word. Slegs die belangrikste en bekendste teoretici se werke word bespreek.

2.2.2 Die prosesgeoriënteerde benadering

Volgens Weinrach (1979) deel die meeste prosesgeoriënteerde teorieë die aanname dat loopbaanontwikkeling 'n proses is wat oor 'n tydperk plaasvind en dat beroepskeuse 'n gevolg is van opeenvolgende besluite wat tydens spesifieke lewensfases geneem word.

Alhoewel prosesgeoriënteerde benaderings wel ook psigometriese instrumente gebruik, verskil hulle van die strukturele benadering deurdat persoonsinligting nie met die wêreld-van-werk verbind word nie. Teoretici wat die prosesbenadering aanhang, wys eerder op die belangrikheid van ontwikkelingstake wat die individu tydens sekere lewensfases moet bemeester om sodoende beroepsvolwassenheid te bereik.

Teorieë wat onder die prosesbenadering geklassifiseer word, is onder meer die ontwikkelingsteorieë (byvoorbeeld Ginzberg en medewerkers en Super) en die besluitnemingsteorieë (van wie Tiedeman en O'Hara as die belangrikste beskou word).

Alhoewel die behavioristiese benadering merkbaar van die uitgangspunte van die ontwikkelingsteorieë verskil, sluit Weinrach (1979) hierdie benadering onder die prosesgeoriënteerde teorieë in, aangesien die klem val op doelgerigte gedrag en persoonsinligting weer eens nie met die wêreld-van-werk verbind nie.

Dit wil voorkom asof die sosiologiese benadering (waarvan Blau, Hollingshead en Lipsett van die belangrikste ondersteuners is) ook tuishoort onder die prosesgeoriënteerde teorieë, aangesien hierdie benadering eksterne faktore waaroor die individu nie beheer het nie (soos byvoorbeeld sosio-ekonomiese status, beroepe van ouers en gesinstruktuur), beklemtoon as determinante by beroepskeuse. Weer eens slaag hierdie benadering ook nie daarin om persoonsinligting in verband te bring met inligting oor die wêreld-van-werk nie.

Vervolgens word die ontwikkelingsteorieë van Ginzberg en medewerkers, en Super, asook die besluitnemingsteorieë bespreek, terwyl daar kortliks verwys word na die behavioristiese en sosiologiese benaderings.

(1) Die ontwikkelingsteorie van Ginzberg en medewerkers

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad en Herma (1951) was van die eerste persone wat loopbaanontwikkeling as 'n proses beskryf het. Die kernelemente van Ginzberg et al. (1951) se oorspronklike teorie is soos volg uitgestippel:

(a) Beroepskeuse is 'n besluitnemingsproses wat van voor-adolessensie tot in die laat twintigerjare strek wanneer die individu 'n beroep kies;

(b) die proses is onomkeerbaar; en

(c) die individu poog om sy belangstellings, vermoëns en waardes aan te pas by die vereistes wat die wêreld-van-werk stel.

Volgens Ginzberg et al. (1951; In Herr en Cramer, 1979, p.92 en In Weinrach, 1979, p.132) oefen die volgende faktore 'n invloed op die beroepsontwikkelingsproses uit:

(a) Sosio-ekonomiese omstandighede;
(b) die opvoedingsproses;
(c) emosionele faktore;
(d) persoonlike waardes; en
(e) kwaliteit en beskikbaarheid van inligting en ander ondersteuningsdienste.

Ginzberg en medewerkers (1951) onderskei tussen sekere lewensfases. Gedurende hierdie fases moet die individu sekere ontwikkelingstake bemeester wat die deurslag gee wanneer 'n beroepskeuse gemaak word.

Die lewensfases is onder meer:

(a) Fantasiefase

Hierdie fase is die tydperk van die vroeë kinderjare. Tydens hierdie fase toon 'n kind voorkeur vir spesifieke objekte en aktiwiteite in sy spel en, soos die sosialiseringsproses vorder, poog die kind om aan al hoe meer aktiwiteite deel te neem wat moontlik die goedkeuring van sy ouers wegdra. Gedurende die fantasiefase ignoreer die kind die werklikheid, sy eie vermoëns en potensiaal en besit hy ook geen tydperspektief nie - faktore wat volgens die teoretici belangrike elemente in die loopbaankeuseproses is. Aan die einde van hierdie fase vind 'n reoriëntasie plaas wanneer die kind voorkeur vir beroepsaktiwiteite begin toon. Die speloriëntasie verander dus geleidelik na werkoriëntasie wat die kind in staat stel om die volgende ontwikkelingsfase te betree.

(b) Tentatiewe fase

Die tentatiewe fase bestaan uit vier subfases wat verskil ten opsigte van die bemeestering van beroepsontwikkelingstake. Die vier subfases is:

- Belangstellinggeoriënteerd: tydens hierdie fase besef die kind daar is sekere aktiwiteite waarvoor hy 'n definitiewe voorkeur toon en tentatiewe keuses word op grond van hierdie belangstellings gemaak;

- vermoëns: gedurende hierdie subfase besef die kind dat hy sekere take makliker verrig (en dat ander take weer vir hom moeiliker is) as ander kinders van dieselfde ouderdomsgroep. Die kind kry die geleentheid om sy eie vermoëns ten opsigte van velde van belangstelling te oorweeg en te evalueer;

- waardes: gedurende hierdie tydperk ondergaan die kind 'n verandering wat betref sy benadering tot 'n beroepskeuse. Hy vind dat hy meer waarde heg aan sekere aktiwiteite as aan ander en kom tot die besef dat werk meer betekenis het as bloot net die bevrediging van eie behoeftes. Die individu ontwikkel ook 'n breër tydperspektief; in dié sin dat 'n beroep langtermynimplikasies inhou in die plek van dag-tot-dag aktiwiteite;

- oorgang: dit is die laaste subfase van die tentatiewe tydperk waartydens die individu sy belangstellings, vermoëns en waardes in verband met mekaar bring. Die persoon is nou gereed om 'n beroepskeuse te maak en verantwoordelikheid vir die gevolge wat dit mag inhou, te aanvaar. Gedurende hierdie tydperk word opleidingsgeleenthede ook bestudeer.

(c) Realistiese fase

Die realistiese fase bestaan ook uit drie subfases, naamlik:

- Eksplorasie: gedurende die eksplorasiesubfase doen 'n persoon 'n deeglike evaluering van die geleenthede wat beskikbaar is en tree toe tot 'n opleidingsinstansie. Die individu moet egter nog besluit oor watter belangstellingsveld werklik die sterkste na vore kom. 'n Mate van buigbaarheid in keuses word nog hier opgemerk;

- kristallisering: volgens die teoretici is die persoon gedurende hierdie fase nou betrokke by 'n spesifieke vakgebied. Die individu is ook duidelik bewus van alternatiewe wat hy kan kies;

- spesifikasie: volgens Ginzberg et al. (1951) is die uiteindelike keuse van en toetrede tot 'n beroep die finale fase van hierdie proses van loopbaanontwikkeling.

Ginzberg et al. (In Osipow, 1983, pp.197-198) erken dat individuele verskille ten opsigte van die verskeidenheid keuses wat oorweeg word en die tyd wat kristallisering plaasvind, bestaan. Volgens hulle kan dit aan biologiese, psigologiese en omgewingsfaktore toegeskryf word. Sekere persone maak reeds vroeg in hulle lewe een beroepskeuse, terwyl ander meer keuses oorweeg alvorens 'n definitiewe beroep gekies word. Sekere individue maak ook reeds aan die einde van die Tentatiewe fase 'n beroepskeuse, terwyl ander eers baie later tot so 'n stap oorgaan.

Verdere navorsing van Ginzberg en medewerkers, het gelei tot 'n herformulering van hulle oorspronklike teorie, naamlik dat

(a) beroepskeuse 'n proses is wat oop bly solank as wat die individu besluite ten opsigte van 'n loopbaan of loopbane moet neem;

(b) beroepskeuse 'n omkeerbare proses is, aangesien sekere faktore kan veroorsaak dat beroepsgerigte gedrag of besluite gewysig moet word; en

(c) die individu gewoonlik 'n beroepsgeleentheid selekteer wat hom die kans bied om die beste uiting aan sy belangstellings, vermoëns en waardes te gee (Ginzberg, 1972).

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad en Herma se prosesteorie pas in binne die raamwerk van die ontwikkelingpsigologie, aangesien hulle teorie impliseer dat beroepskeuse 'n ontwikkelingsproses is wat uit afgebakende fases bestaan, waartydens 'n reeks besluite geneem en sekere ontwikkelingstake bemeester word. Hierdie reeks besluite wat die individu neem en die ontwikkelingstake wat hy bemeester, kulmineer uiteindelik aan die einde van die Realistiese fase in 'n beroepskeuse.

Ginzberg en medewerkers definieer nie duidelike voorligtingsdoelwitte of -prosesse nie, maar beskryf slegs die ontwikkeling van 'n individu deur die verskillende fases. Die teorie kan egter normatiewe inligting beskikbaar stel deurdat ontwikkelingstake onder die aandag van die beroepsvoorligter gebring word, en hy gevolglik probleme kan identifiseer wat moontlik tydens sekere ontwikkelingsfases mag ontstaan. Die teorie beskryf egter nie spesifieke beroepsvoorligtingtegnieke wat gebruik kan word indien probleme voorkom nie.

(2) Die ontwikkelingsteorie van Super

Super is seker die persoon wat die meeste geskryf het oor beroepskeuse en loopbaanontwikkeling. Hy slaag daarin om konsepte van die trek-faktorbenadering, selfkonsepteorie en ontwikkelingpsigologie in verband te bring met mekaar in 'n poging om 'n teorie van loopbaanontwikkeling te formuleer (Super, 1953; Super, 1957).

Volgens Super (1971) verkies hy die term "ontwikkeling" bo dié van "keuse", aangesien ontwikkeling die volgende komponente omvat wanneer beroeps- of loopbaankeuse ter sprake kom, naamlik voorkeur, keuse, toetrede en aanpassing.

Super (In Peters en Hansen, 1966, p.103) wys daarop dat mense onderling van mekaar verskil wat hulle vermoëns, belangstellings, persoonlikheidseienskappe en waardes betref. Dit speel uiteindelik 'n rol by die keuse van 'n beroep. Elke individu se spreiding van vermoëns, belangstellings en persoonlikheidstrekke is wyd, wat tot gevolg het dat die individu oor die potensiaal beskik om in meer as een beroep suksesvol aan te pas en te funksioneer. Hy wys ook daarop dat elke individu se belangstellings en vermoëns korreleer met profiele wat in sekere beroepsfamilies geklassifiseer is.

Volgens Super (In Crites, 1969, p.98) beïnvloed 'n persoon se selfkonsep sy keuse van 'n beroep:

the choice of an occupation is one of the points in life at which a young person is called upon to state rather explicitly his concept of himself to say definitely 'I am this or that kind of person'.

In hierdie verband (ontwikkeling van die selfkonsep) speel identifikasie en rolmodelle gedurende die kinder- en adolessensiejare 'n belangrike rol. Die individu doen ervaring op deur middel van nabootsing en identifikasie met die ouers wat uiteindelik meehelp met die ontwikkeling van die selfkonsep. Die kind kry die geleentheid om verskillende rolle te speel wat daartoe lei dat hy homself ontdek en sy eie belangstellings uitklaar. Sodoende verkry hy 'n beeld of konsep van homself. Hy integreer hierdie inligting wat hy oor homself het en so ontwikkel sy selfkonsep of selfbeeld. Die individu poog om erkenning aan hierdie selfkonsep te gee deur uitlewing daarvan, onder andere in 'n beroep. Die selfkonsep word gedurig geweeg teenoor die vereistes wat beroepe stel.

Super (In Crites, 1969, pp.98-99) identifiseer vyf fases van die ontwikkeling van die selfkonsep, naamlik eksplorasie, differensiasie, identifikasie, rollespel en realiteitstoetsing. Hierdie fases van die

ontwikkeling van die selfkonsep stem min of meer ooreen met die lewensfases wat hy beskryf.

Super (1957) wys daarop dat beroepskeuse en -aanpassing 'n kontinue proses is. Hy is die mening toegedaan dat beroepsvoorkeure en -vaardighede, die situasie waarin mense leef en werk, asook hulle selfkonsepte, met verloop van tyd verander sodat keuse en aanpassing 'n kontinue proses bly.

Volgens Super (1957) kan die hele proses van loopbaanontwikkeling in terme van lewensfases beskryf word wat weer verband hou met beroepsvolwassenheid. Gedurende elke fase moet die individu sekere ontwikkelingstake bemeester en uitvoer. Die sukses waarmee elke taak aangeleer en uitgevoer word, gee 'n aanduiding van die vlak van beroepsvolwassenheid van die individu.

Super (1957) onderskei tussen die volgende lewensfases:

(a) Eksplorasie

Gedurende hierdie fase besef 'n individu dat die beoefening van 'n beroep 'n belangrike deel van 'n mens se lewe is. Die keuses wat persone maak, is tentatief en hou verband met die verbeeldingswêreld. Hierdie keuses het geen langtermyn betekenis nie.

(b) Vestiging

Gedurende hierdie fase maak die individu kennis met die wêreld-van-werk. Soos die persoon ervaring opdoen, word die selfkonsep algaande met 'n beroep in verband gebring.

(c) Behoud

Tydens hierdie fase poog die individu om die situasie (dit wil sê die keuse wat gemaak is) te handhaaf.

(d) Agteruitgang

Hierdie fase verteenwoordig die voor-aftredefase en die persoon toon geen behoefte vir verandering of nuwe aanpassing nie. Hierdie fase eindig wanneer die persoon aftree.

Super (In Crites, 1969, p.103) meen dat die aard van loopbaanpatrone bepaal word deur die volgende faktore, naamlik sosio-ekonomiese vlak, verstandelike vermoëns, persoonlikheidseienskappe en geleenthede tot die beskikking van die individu. Verder wys hy daarop dat ontwikkeling gemonitor en aangehelp kan word. Hy meen dat die interaksie van die individu met die omgewing bepalend is in die manifestering van aanleg en die funksionering van die persoonlikheid. Ontwikkeling word aangehelp deur genoegsaam voorsiening te maak vir geleenthede waar die individu sy vermoëns kan gebruik en sy belangstellings en persoonlikheidseienskappe ten volle kan uitleef.

Super het deur middel van sy teorie 'n geordende en sistematiese voorstelling van loopbaanontwikkeling, ontwikkeling van die selfkonsep en beroepsvolwassenheid daargestel. Voorligters kan met behulp van Super se teorie die kliënt se lewensfase en vlak van beroepsvolwassenheid bepaal. Hy beklemtoon veral die belangrikheid van die selfkonsep en beroepsvolwassenheid tydens die loopbaanontwikkelingsproses. Osipow (1983) wys daarop dat die meeste navorsing wat oor Super se teorie gedoen is (spesifiek ten opsigte van die selfkonsep en beroepsvolwassenheid), sy model ondersteun. Super onderskryf ook in 'n mate die trek-faktorbenadering, aangesien hy beweer dat persone oor voldoende selfinligting en inligting oor die wêreld van werk moet beskik alvorens 'n goeie beroepskeuse gemaak kan word. Hy het ook sy teorie gebruik en psigometriese instrumente ontwikkel wat in loopbaanbeplanningsverband aangewend kan word (onder andere die **Work Values Inventory** en die **Career Development Inventory)** (Tolbert, 1974). Sy beginsels ten opsigte van loopbaanontwikkeling is ook onder andere in 'n gerekenariseerde loopbaanvoorligtingstelsel geïntegreer, naamlik die **Discover Career Guidance System** wat ook vir Suid-Afrikaanse gebruik aangepas is.

(3) Die besluitnemingsteorieë

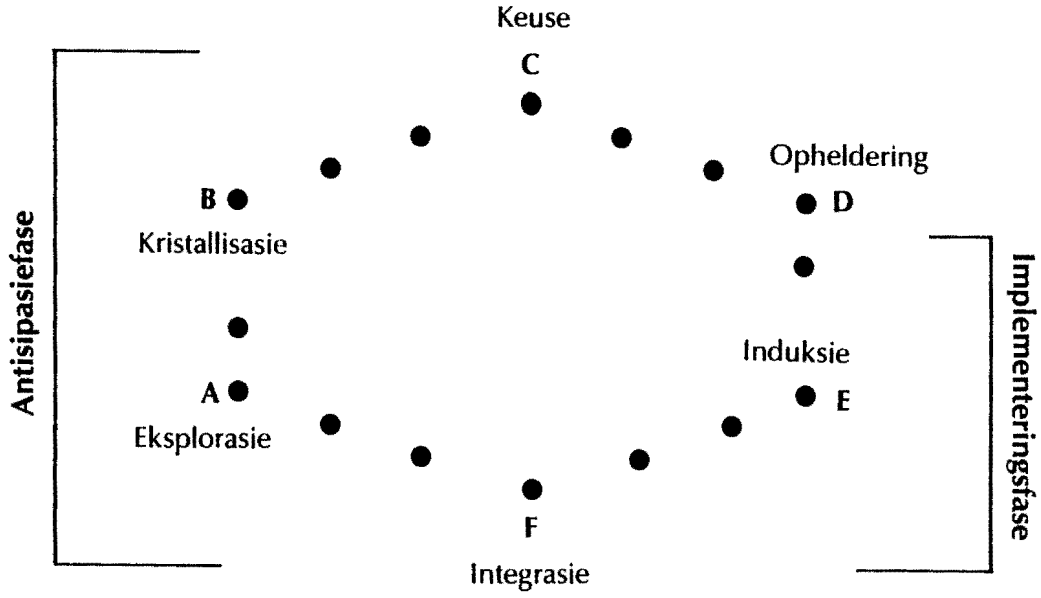
Die besluitnemingsteorieë verskaf 'n ordelike metode om die konseptualisering van beroepsgedrag te beskryf. Hierdie teoretici sien besluitneming as die belangrikste funksie van beroepsgerigte gedrag. Nie al die besluitnemingsmodelle wat bestaan, kan egter as beroepskeuseteorieë voorgehou word nie. Sommige van die modelle gee slegs wenke in verband met besluitneming. Weinrach (1979) verdeel egter die besluitnemingsmodelle in twee groepe, naamlik:

(a) Beskrywende modelle wat die wyse beskryf waarop persone besluite kan neem (soos byvoorbeeld die modelle van Tiedeman en O'Hara, Hilton, Vroom, Hsu en Fletcher); en

(b) voorskriftelike modelle wat voorstel presies hoé persone besluite moet neem (soos byvoorbeeld die modelle van Katz, Gelatt, Kaldor en Zytowski).

Tiedeman en O'Hara (1963, p.IV) meen dat **The career offers the advantage of choice ...** Met hierdie stelling beklemtoon hulle die belangrikheid van besluitneming tydens loopbaanontwikkeling. Hulle definieer loopbaanontwikkeling dan ook as 'n proses waartydens beroepsidentiteit (dit wil sê waar die selfbeeld in verband gebring word met 'n beroep) gevestig word deur middel van differensiasie en integrasie soos wat situasies en probleme gekonfronteer word. Hiervolgens impliseer loopbaanontwikkeling 'n proses van opeenvolgende besluite. Die uiteindelike doelwit van hierdie proses is dus om 'n ego-identiteit ten opsigte van 'n beroep te formuleer.

Tiedeman en O'Hara (In Harris-Bowlsby en Rayman, 1978 p.34) stel die totale besluitnemingsproses met behulp van 'n poligonale model voor (vergelyk figuur 2.1). Hulle beskryf twee fases van die besluitnemingsproses, naamlik Antisipasie (wat die keuse van 'n beroep voorafgaan) en Implementering of Aanpassing. Elk van hierdie fases bestaan weer uit subfases. Die besluitnemingsproses begin wanneer die individu 'n probleem ondervind en besef dat hy 'n besluit moet neem.



Figuur 2.1 | Poligonale model van Tiedeman en O'Hara

Die Antisipasie-fase word onderverdeel in die fases van eksplorasie, kristallisasie, keuse en verheldering:

(a) Tydens die eksplorasiefase ondersoek die individu 'n aantal alternatiewe. Die klem val nog op fantasering, en die evaluering van alternatiewe is nie noodwendig realisties nie.

(b) Die kristallisasie-fase word gekenmerk deur vae en onduidelike alternatiewe wat begin vorm aanneem - 'n kristallisasieproses vind plaas. Die individu heg meer waarde aan sekere doelwitte en oorweeg en evalueer alternatiewe daarvolgens.

(c) Gedurende die keusestadium selekteer die individu die alternatiewe wat hy as die beste beskou.

(d) Gedurende die verhelderingstydperk wil die individu sy keuse implementeer. Hy weeg voor- en nadele teen mekaar op alvorens implementering geskied.

Die Implementeringsfase word onderverdeel in die fases van induksie, reformasie en integrasie:

(a) Gedurende die induksie-fase implementeer die individu sy keuse en tree toe tot 'n beroep.

(b) Tydens die reformasie-stadium ontstaan 'n gevoel van selfverseekerdheid en die individu onderneem groepsaktiwiteite.

(c) Na die induksie-fase verkry die individu op grond van die ervaring wat hy opdoen, 'n beeld van homself wat lei tot integrasie. Die individu is tydelik tevrede wanneer integrasie plaasvind en probeer om die ekwilibrium te handhaaf. Integrasie is egter nie 'n permanente onveranderbare toestand nie. Dit kan 'n leeftyd of net 'n paar minute duur en wanneer dié ekwilibrium versteur word, word die besluitnemingsproses herhaal.

Op grond van verdere navorsing wat gedoen is, het Dudley en Tiedeman (1977) die teorie verbeter en gewysig. Hulle beklemtoon nou veral die

rol wat omgewing speel en dui op die belangrikheid van die interaksie tussen die individu en die omgewing. Hierdie twee navorsers gee veral aandag aan

(a) die struktuur van die besluitnemingsproses;
(b) die rol van die selfkonsep; en
(c) die belangrikheid van doelgerigte aksie (Osipow, 1983).

Volgens Hilton (1962) benodig die individu objektiewe inligting oor homself en oor die wêreld-van-werk alvorens hy 'n besluit kan neem, terwyl te veel of te min inligting daartoe kan lei dat kognitiewe dissonansie ontstaan. Die individu word dan gedwing om alternatiewe teen mekaar op te weeg en 'n besluit te neem om sodoende dissonansie te verminder.

Soos reeds genoem, is daar besluitnemingsmodelle wat nie noodwendig as beroepskeuseteorieë funksioneer nie, aangesien die meeste van hierdie modelle daarop gerig is om praktiese wenke te verskaf oor hoé besluite geneem kan word. Die meeste van hierdie praktiese modelle (soos byvoorbeeld dié van Gelatt, Katz, Kaldor en Zytowski en Herr en Cramer) kom daarop neer dat die individu besef hy moet 'n besluit neem waarvoor hy inligting benodig. Die doel van die besluit gee 'n aanduiding van watter tipe inligting versamel moet word. Nadat die inligting versamel is, word verskillende alternatiewe teen mekaar opgeweeg, waarna die beste een geselekteer word. Katz brei hierop uit deur die belangrikheid van waardes te beklemtoon wanneer die individu alternatiewe teen mekaar opweeg (In Weinrach, 1979, p.229).

Volgens Osipow (1983) is die besluitnemingsteorie van Tiedeman meer filosofies van aard as wat dit loopbaanontwikkelingsgeoriënteerd is. Die waarde van die teorie lê in die beklemtoning van die belangrike rol wat besluitneming in loopbaanontwikkeling speel.

Alhoewel meste van die besluitnemingsmodelle nie daarin slaag om loopbaanontwikkeling oor 'n leeftyd te beskryf nie, toon hulle tog aan dat ontwikkeling eintlik 'n reeks besluite is wat oor 'n sekere tydperk (opeenvolgend) plaasvind.

(4) Ander teorieë

Hier word slegs kortliks verwys na die behavioristiese en sosiologiese benaderings:

(a) Behavioristiese benadering

Ondersteuners van die behavioristiese benadering (soos byvoorbeeld Krumboltz en Thoresen) sien beroepskeuse as 'n funksie van besluitnemingsvaardighede wat aangeleer kan word. Die beginsels van die leerproses, soos byvoorbeeld desensitisasie, versterking van gewenste response, modellering en diskriminasieleer, is hier betrokke. Volgens hierdie benadering verloop die proses van besluitneming as volg:

- Definiëring van 'n probleem en stel van doelwitte;
- daarstelling van gedragsgeoriënteerde tegnieke in die bereiking van die doelwitte;
- vind van alternatiewe oplossings vir die probleem;
- insameling van inligting oor die alternatiewe;
- evaluering en her-evaluering van doelwitte en alternatiewe;
- besluitneming; en
- toepassing van die besluitnemingsproses op soortgelyke probleme wat mag ontstaan.

Ondersteuners van hierdie benadering is gevolglik daarop uit om vir die individu die stappe van 'n planmatige en pragmatiese besluitnemingsproses te leer om sodoende te verseker dat 'n korrekte besluit geneem word. Hulle plaas ook groot klem op die belangrikheid van inligting indien alternatiewe oorweeg word.

Die behavioristiese benadering gebruik nie psigometriese instrumente nie, aangesien dit nie die interaksie tussen die individu en die omgewing weerspieël nie, maar slegs individuele verskille uitwys.

Die behavioristiese benadering is baie prakties aangesien individue besluitnemingsvaardighede aanleer om sodoende korrekte

te kan neem. Deurdat hulle egter te veel klem op "keuse" as sodanig plaas, ontken hulle die belangrikheid van ontwikkeling en selfverwesenliking en reduseer gevolglik die mens tot 'n meganiese stimulus-respons-wese.

(b) Die sosiologiese benadering

Bykans al die teorieë wat onder die prosesgeoriënteerde benadering tuishoort, benadruk die invloed wat sosiologiese faktore speel by beroepskeuse. Die sosiologiese benadering (wat die realitiets- of kansteorie ook insluit) beklemtoon egter die determinisme van eksterne faktore as bepalers van beroepskeuses. Van die belangrikste navorsers wat hierdie benadering steun, is onder andere Hollingshead, Lipsett, Blau en Duncan.

Van die belangrikste faktore wat volgens hulle (In Osipow, 1983, p.229) beroepsbesluitneming beïnvloed, is

- sosio-ekonomiese status van die gesin;
- die waardestelsel van die gesin;
- die skool en verhouding met die ewe-groep;
- die gemeenskap; en
- die individu se rolpersepsie, dit wil sê sy siening van homself en hoe hy inpas in die bestaande sosiale struktuur.

Die individu het dus nie werklik 'n wye keuse nie en is dikwels afhanklik van die geleenthede wat die samelewing hom bied. Faktore buite die beheer van die individu oefen dus 'n belangrike invloed uit op sy beroepskeuse wat impliseer dat geen kognitiewe poging aangewend kan word om doeltreffende besluite te neem nie.

2.2.3 DIE STRUKTURELE BENADERING

Beroepskeuseteorieë wat onder die strukturele benadering tuishoort, beklemtoon die verband tussen inligting wat oor die individu en die wêreld-van-werk bekend is. Aangesien die uiteindelike doelwit van beroepsvoorligting die keuse van 'n beroep is, is die interaksie tussen die individu en die beroepsomgewing van groot belang. Die verband

tussen die individu en die beroepsomgewing word bepaal deur selfinligting (inligting ten opsigte van persoonlikheidseienskappe, waardes en belangstellings wat met behulp van psigometriese instrumente beskikbaar gestel word) te integreer met beroepsinligting (inligting oor die wêreld-van-werk).

Verskeie navorsers is die mening toegedaan dat die strukturele benadering té simplisties en staties is. Simplisties in dié sin dat dit beroepsgerigte gedrag beskryf eerder as om dit te verklaar, en staties in dié sin dat die hele proses van loopbaanontwikkeling oor die hoof gesien word, aangesien daar slegs gefokus word op 'n keuse wat op 'n spesifieke tydstip in die mens se lewe gemaak word.

Die teorieë wat onder die strukturele benadering ressorteer, is van die oudste in die beroepsvoorligtingveld, soos byvoorbeeld die psigoanalitiese teorie ten opsigte van beroepskeuse. Weinrach (1979) klassifiseer ondermeer die trek-faktorteorie van Parsons en Williamson en die beroepskeuseteorieë van Roe en Holland onder die strukturele benadering. Patterson, Strong, Kuder en Hoppock word as minder bekend voorgehou.

Onder die strukturele benadering sal die trek-faktorteorie en die teorie van Anne Roe bespreek word, terwyl daar kortliks aan die teorie van Hoppock en die psigoanalitiese benadering aandag gegee word. Holland se teorie ten opsigte van beroepskeuse sal meer volledig bespreek word, aangesien die SDS-vraelys, wat 'n uitvloeisel van sy teorie is, die hoofkomponent van hierdie ondersoek vorm.

(1) Die trek-faktorbenadering

Volgens die tradisionele trek-faktorteorie (Weinrach, 1979; Crites, 1969 en Herr en Cramer, 1979) kan individue en beroepe ten opsigte van dieselfde trekke of faktore ontleed word. Ondersteuners van hierdie benadering, waarvan Parsons en Williamson die bekendste is, lê veral klem op die gebruik van psigometriese instrumente.

Parsons se publikasie in 1909, **Choosing a vocation**, het 'n belangrike grondslag gelê vir die trek-faktorbenadering, (In Weinrach, 1979, p.60

en In Crites, 1969, p.90). Parsons het drie faktore uitgestippel wat belangrik is by die keuse van 'n beroep, naamlik

(a) die verkryging van selfkennis ten opsigte van houdings, vermoëns, belangstellings, aanlegte, aspirasies en beperkings en die redes daarvoor;

(b) die verkryging van inligting oor die vereistes van verskillende beroepsrigtings; en

(c) die integrasie van inligting oor die individu en die werksomgewing.

Parsons (In Weinrach, 1979, p.60) beklemtoon gevolglik die volgende drie komponente van beroepsvoorligting, naamlik

(a) psigometriese toetsing;

(b) verskaffing van inligting (hy plaas groot klem op die inwin en verspreiding van beroepsinligting); en

(c) die koppeling van selfinligting met beroepsinligting.

Crites (1969) ondersteun voorafgenoemde aannames wat Parsons maak, en wys daarop dat die hoeksteen van beroepsvoorligting die studie van beroepsverskille ten opsigte van trekke en faktore is.

Williamson (In Weinrach, 1979, p.63) sien die mens as 'n rasionele wese wat daartoe in staat is om besluite te neem indien voldoende en korrekte inligting beskikbaar is. Net soos Parsons beklemtoon hy die belangrikheid van selfkennis en beroepsinligting, maar wys ook op die belangrikheid van die totale groei van die individu wat aanleiding gee tot die ontwikkeling van optimum potensialiteite.

Die ondersteuners van die trek-faktorbenadering beskryf loopbaanontwikkeling dus as 'n bewuste kognitiewe proses aangesien die individu kognitief selfinligting en beroepsinligting integreer alvorens 'n besluit geneem of 'n beroepskeuse gemaak word. Hierdie benadering beklemtoon

die gebruik van psigometriese instrumente as hulpmiddel by beroepsvoorligting.

Van die belangrikste kritiek wat teen die trek-faktorbenadering geopper word, is dat loopbaanontwikkeling nie net bloot die keuse van 'n beroep behels nie, maar ook die fases wat die keuse voorafgaan en die ontwikkeling nadat die keuse gemaak is.

O'Hara (In Herr en Cramer, 1969, p.29) wys egter daarop dat die trek-faktorbenadering altyd relevant sal wees, aangesien **persons at any stage are chiefly concerned with the immediate decision to be made, and only remotely concerned with prediction of career development.**

Herr en Cramer (1979) wys ook daarop dat die toenemende mate waarin die rekenaar in loopbaanvoorligting aangewend word, veroorsaak dat die trek-faktorbenadering altyd relevant sal wees. In dié verband moet die trek-faktorbenadering en loopbaanontwikkelingsmodelle dus aanvullend tot mekaar gebruik word.

(2) Anne Roe

Roe (1956) is die mening toegedaan dat beroepskeuse hoofsaaklik gedurende die laat-adolessensietydperk plaasvind. Haar teorie van beroepskeuse behels die voorspelling van keuses deur 'n verskeidenheid fasette in ag te neem.

Volgens Roe (In Osipow, 1983, p.15) erf elke individu die geneigdheid om psigiese energie in 'n spesifieke rigting te kanaliseer. Hierdie kanalisering van psigiese energie tesame met ervarings in die kinderjare, vorm die algemene gedragstyl wat 'n individu ontwikkel om sodoende sekere behoeftes te kan bevredig. Hierdie gedragstyl is bepalend wanneer 'n loopbaan oorweeg word.

Die volgende faktore word dus volgens Roe (1956) as belangrik geag by die keuse van 'n loopbaan:

(a) <u>Die individu se genetiese potensiaal en die konsep van die kanalisering van psigiese energie</u>

Volgens Roe (1956) vorm elke persoon se genetiese samestelling die basis vir sy belangstellings en vermoëns wat weer direk verband hou met sy beroepskeuse. Sy beklemtoon egter die belangrikheid van die interaksie tussen hierdie genetiese samestelling, die kanalisering van psigiese energie en die omgewing waarin die persoon ontwikkel.

(b) Die verhouding tussen beroepskeuse en ervarings uit die vroeë kinderjare

Roe (1956) onderskei tussen drie kinderopvoedingsmetodes wat die wyse van wisselwerking tussen ouers en kinders aandui, naamlik

- emosionele versmoring: dit behels beide oorbeskermende en ooreisende gedrag. Indien die kind oorbeskerm word, leer hy onmiddellike behoeftebevrediging van laer orde behoeftes aan. Die bevrediging van hoër orde behoeftes word nou gekoppel aan 'n afhanklikheidsgevoel van ander. In die geval van eisende gedrag by die ouers, is hulle geneig om liefde aan te bied slegs as die kind presteer of konformeer. Kinders wat aan voorafgenoemde opvoedingsmetode blootgestel is, kies gewoontlik beroepe waarin hulle afhanklik is van die beloning deur ander persone om sodoende hulle behoeftes te bevredig, byvoorbeeld uitvoerende kunstenaars.

- vermyding van die kind: dit kan emosionele verwerping of fisiese verwaarlosing behels. Die gevolg is dat die kind sy gedrag eerder op objekte, as op mense rig. Op hierdie wyse is dit moontlik dat belangstelling in 'n wetenskaplike of meganiese rigting ontwikkel. Sodoende verseker die individu dat hy nie afhanklik van mense raak nie.

- aanvaarding van die kind: die behoeftes van die kind word hier bevredig, aangesien die kind as 'n gelyke in die huisgesin aanvaar word. Hier word die ontwikkeling van onafhanklikheid by die kind aangemoedig. Kinders wat aan hierdie opvoedingspraktyk blootgestel is, neig om hulle gedrag na mense te rig en sodoende word diensberoepe gekies, soos byvoorbeeld die onderwys, verpleging, haarkappery ensovoorts.

Soos wat die genetiese samestelling van die kind die beroepsvlak beïnvloed, is dit duidelik dat die atmosfeer in die huis en die opvoedingspraktyk juis die tipe beroepsaktiwiteit beïnvloed. Die aard van die verhouding tussen kinders en ouers is dus volgens Roe bepalend by die keuse van 'n loopbaan, aangesien die kind 'n spesifieke gedragstyl ontwikkel op grond van hierdie verhouding. Roe (1956) wys egter ook daarop dat kinders in dieselfde huisgesin wel verskillende ervarings kan hê en dat die houding van die ouers teenoor die kinders nie noodwendig altyd dieselfde is nie. Die omgewing wat die ouers skep, hang grootliks af van hulle eie temperament en belangstellings. In dieselfde kultuur sal gesinne op dieselfde sosiale vlak verskillende omgewings skep as gesinne op ander vlakke. Al hierdie faktore lei daartoe dat 'n individu se omgewing en sy ervarings uit sy omgewing verskil van dié van die volgende persoon. Afgesien van die situasie wat die kind ervaar, hetsy aanvaarding, verwerping of oorbeskerming, ontwikkel hy nogtans basiese houdings, belangstellings en vaardighede wat uidrukking vind wanneer hy 'n beroepskeuse maak (Peters en Hansen, 1966).

(c) Die rol van behoeftestrukture

Roe verwys na die behoefteteorie en hiërargie van behoeftes soos deur Maslow beskryf. Sy is die mening toegedaan dat die sterkte van behoeftes van direkte belang by die keuse van 'n beroep is (Roe, 1956). Sy beweer ook dat daar in ons samelewing nie 'n enkele situasie is wat potensieel meer geskik is om bevrediging op alle vlakke van die basiese behoeftes te bereik, as die beroep nie. Sy verdeel die behoeftestrukture hoofsaaklik in affiliasiegedrag weg van of na mense gerig (in Isaacson, 1972, p.41). Die graad van motivering ten opsigte van die bereiking van doelwitte wat hier betrekking het op loopbane, is die produk van die samestelling en intensiteit van die individu se behoeftestrukture.

Die ervarings waaraan die individu in sy kinderjare blootgestel word, bepaal dus of sy behoeftes bevredig word of nie, dit wil sê die opvoedingspraktyk wat die ouers toepas, verskaf aan die kind die nodige behoeftebevrediging of nie.

Roe se siening van spesifieke kinderopvoedingspraktyke of -metodes, die manier waarop ouers met hulle kinders in interaksie tree, die gevolglike behoeftestrukture wat ontstaan en die uiteindelike oriëntasie na of wêg van mense, het gelei tot haar spesifieke klassifikasie van beroepe. Roe (1956, pp.143-152) organiseer die wêreld van werk in agt velde en ses vlakke, naamlik

	Velde		Vlakke
I	Diens	1.	Professioneel en bestuurs (1)
II	Besigheidskontak	2.	Professioneel en bestuurs (2)
III	Organisasies	3.	Semi-professioneel, kleinsake
IV	Tegnologie	4.	Geskoolde
V	Buitenshuis	5.	Semi-geskoolde
VI	Wetenskaplik	6.	Ongeskoolde
VII	Algemene kultuur		
VIII	Kunste en vermaak		

Volgens Osipow (1983) het Roe se teorie baie navorsing in dié verband aangewakker. Haar teorie ten opsigte van beroepskeuse sluit aspekte van algemene persoonlikheidsontwikkeling en beroepsbesluitneming in. Sekere teoretici is van mening dat Roe se teorie beter tuishoort onder die persoonlikheidsteorieë as onder die beroepskeuseteorieë. Osipow (1983) merk op dat Roe se teorie 'n sterk psigoanalitiese ondertoon het, maar dat haar siening ten opsigte van die behoeftestrukture dit in 'n mate versag.

Roe se teorie ten opsigte van beroepskeuse is nie operasioneel van aard nie. Sy verskaf geen wenke of nuttige gebruiksprosedures vir 'n beroepsvoorligtingsituasie nie, maar verklaar eerder faktore en gedrag wat 'n beroepskeuse voorafgaan.

(3) Ander teorieë

Hier kan slegs verwys word na die teorie van Hoppock en die psigoanalitiese benadering.

Getrou aan die strukturele benadering, beklemtoon Hoppock (In Tolbert, 1974, p.57) die belangrikheid van persoonsinligting en veral beroeps-

inligting. Volgens Hoppock kies 'n individu 'n beroep om sodoende sekere behoeftes te bevredig. Loopbaanontwikkeling neem dan ook volgens hom 'n aanvang wanneer die individu besef dat 'n beroep wel sekere van sy behoeftes kan bevredig. Persoonsinligting en beroepsinligting is in hierdie verband uiters noodsaaklik alvorens 'n persoon kan besef watter behoeftes deur spesifieke beroepe bevredig kan word. Hy wys egter daarop dat beroepskeuse altyd onderhewig is aan verandering wanneer die persoon besef dat 'n ander beroep sy behoeftes beter kan bevredig as sy huidige beroep.

Die psigoanalitiese benadering, waarvan Bordin, Nachmann en Segal die belangrikste voorstanders is, beskou die psigologiese en fisiologiese prosesse wat gedurende die vroeë kinderjare plaasvind as bepalend vir die latere keuse van 'n beroep (In Tolbert, 1974, p.58 en In Herr en Cramer, 1979, p.85). Hulle meen ook dat 'n beroepskeuse die produk of uiteinde is van die ontwikkeling van sekere behoeftes gedurende die eerste ses jaar van die individu. Hulle klassifiseer beroepe op grond van die behoeftes (onder andere anale, genitale, manipulerende en orale behoeftes) wat deur hulle bevredig word. Die aspek van die psigoanalitiese teorie wat as die belangrikste voorgehou word, naamlik dat beroepsgedrag uit dieselfde instinktiewe bron voortspruit as dié van gedrag tydens die kinderjare, word sterk bevraagteken omdat dit impliseer dat loopbaanvoorligting geen effek na die vroeë kinderjare het nie.

(4) J.L. Holland

(a) Oorsprong van sy teorie

Holland se beroepskeuseteorie kan as struktureel-interaktief beskryf word. Struktureel omdat dit selfinligting koppel aan inligting wat beskikbaar is oor die wêreld-van-werk (beroepsinligting) en interaktief omdat hy die aanname maak dat die keuse van 'n loopbaan en gepaardgaande sosiale gedrag die eindresultaat is van individue en omgewings wat in 'n wisselwerking met mekaar tree (Holland, 1985a).

Holland (1973) voer verskeie redes aan waarom hy 'n beroepskeuseteorie ontwikkel het, naamlik:

(a) Om die ongeordende literatuur wat beskikbaar was ten opsigte van beroepskeuse, beroepstandvastigheid en -prestasie sinvol te orden en te integreer;

(b) om navorsing aan te moedig;

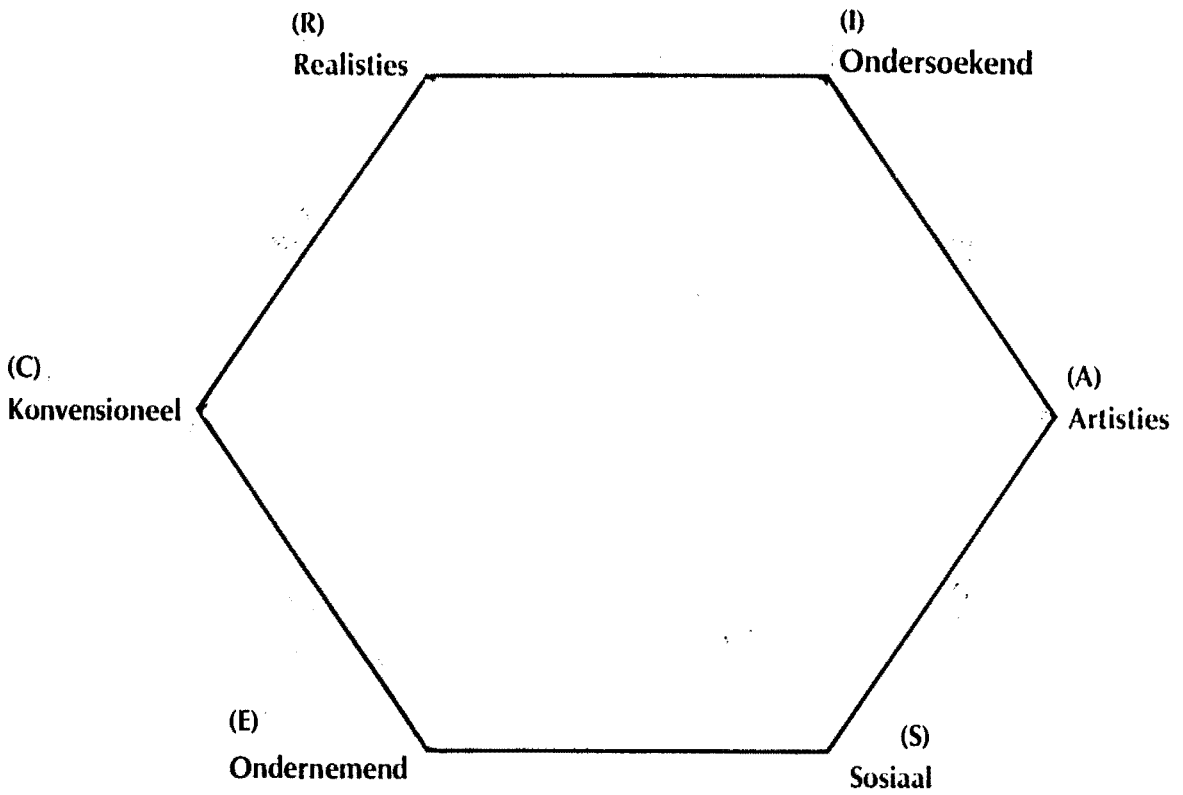
(c) om praktiese implementering van reeds bestaande kennis ten opsigte van beroepskeuses moontlik te maak; en

(d) om 'n poging aan te wend om beroepsgedrag te voorspel.

Vir Holland het die blote teoretiese formulering aangaande die keuse van 'n beroep nie veel bygedra om die probleme wat in die praktyk bestaan het, op te los nie. Hy het sy praktiese ervaring as voorligter gebruik om 'n teoretiese beroepskeusemodel te konstrueer wat ook in die voorligtingpraktyk kon figureer. Guilford (In Holland, 1973, p.5) se bevinding (met behulp van faktorontledings), dat ses hooffaktore as verteenwoordigend in die diversiteit van belangstellings en persoonlikheidstrekke voorkom, het as aansporing vir Holland gedien en hom die versekering gegee dat sy idee prakties uitvoerbaar is. Op grond hiervan het hy ses persoonlikheidstipes, naamlik Realisties (Realistic - R), Ondersoekend (Investigative - I), Artisties (Artistic - A), Sosiaal (Social - S), Ondernemend (Enterprising - E) en Konvensioneel (Conventional - C), beskryf (sien Figuur 2.2). Holland se tipes toon ook ooreenkomste met persoonlikheidstipologieë, wat reeds vroeër deur ander navorsers, byvoorbeeld Spranger (1928), Adler (1939) en Sheldon (1954) beskryf is. Hy het verder op grond van Linton (1945) se bevinding dat 'n omgewing bekend raak deur die verspreiding van die persoonlikheidstipes daarin te bepaal, bepaalde omgewingstipes gedefinieer.

(b) Aannames

Holland (1985a) het sekere aannames onderliggend aan sy teorie gestel. Die aannames is onder meer:



Figuur 2.2 Heksagonale model van belangstelling van Holland

- Beroepskeuse is 'n uitdrukking van persoonlikheid

Volgens Guilford (1959) is belangstelling 'n dinamiese faktor van persoonlikheid en behels dit die behoefte of gevoelslewe van die mens. Die aaname word dus gemaak dat 'n persoon se belangstellings en beroepsvoorkeure verband hou met sy persoonlikheid. Op grond van hierdie aanname is Holland die mening toegedaan dat, aangesien belangstelling 'n dimensie van persoonlikheid is, 'n belangstellingsvraelys dus in 'n mate ook 'n persoonlikheidstoets is. Hierdie aanname kan getoets word aan die hand van Van der Westhuizen (1979, p.116) se definisie van 'n persoonlikheidstoets, naamlik **dat dit die meting van strukturele sowel as dinamiese kenmerke van persoonlikheid soos interpersoonlike verhoudinge, motivering, belangstelling, houdings en emosionele aspekte behels.** Bordin (1943) se siening, naamlik dat belangstellingsvraelyste metings van die selfkonsep is, en Staat (In Holland, 1985a, p.9) se hipotese dat 'n persoon se belangstelling sy persoonlikheid beter verklaar, het Holland verder oortuig dat belangstelling 'n uitvloeisel van 'n individu se persoonlikheid en lewensgeskiedenis is, en dat beroepskeuse gevolglik die weerspieëling van 'n individu se persoonlikheid in werksverband is.

- Die betekenis van beroepstereotipes

Daar word van die veronderstelling uitgegaan dat verbandhoudende beroepe en aktiwiteite dieselfde deur sommige persone ervaar en waargeneem word. Stereotipes ten opsigte van beroepsomgewings en beroepsgedrag ontstaan, aangesien individue in dieselfde beroepe ooreenstemmende persoonlikhede het wat veroorsaak dat 'n kenmerkende beroepsomgewing geskep word. Holland huldig die mening dat, indien stereotiepe waarnemings van beroepe nie geldig is nie, belangstellingsvraelyste ook nie geldig is nie. Volgens hom is die neiging dat die meeste belangstellingsvraelyste aanneem dat beroepstereotipes in sekere velde wel bestaan.

- Individue wat 'n spesifieke beroep beoefen, het ooreenstemmende persoonlikhede en toon dikwels vergelykbare beroepsgeskiedenisse

Holland wys daarop dat, indien 'n individu 'n beroep kies op grond van sy persoonlikheid en ontwikkelingsgeskiedenis, ander persone met soortgelyke persoonlikhede en ontwikkelingsgeskiedenis dieselfde beroepe kies. Dit wil dus voorkom of 'n groepering van persone (beroepsgewys) volgens hulle persoonlikhede geskied.

- Individue wat in dieselfde beroepsomgewing werk en dieselfde persoonlikheidseienskappe openbaar, is geneig om in die meeste situasies dieselfde te reageer

As gevolg van die feit dat individue met ooreenstemmende persoonlikheidstrekke in dieselfde beroepsomgewings funksioneer, veroorsaak dit dat 'n karakteristieke interpersoonlike omgewing geskep word. Alvorens 'n persoon beroepstevredenheid, -stabiliteit en -sukses kan ervaar, is dit noodsaaklik dat daar kongruensie (ooreenstemming) tussen sy persoonlikheid en werksomgewing bestaan.

(c) Konsepte van Holland se teorie

Holland se teorie kan met behulp van die volgende konsepte verduidelik word (1985a pp.4-18 en 1985d pp.4-5 en pp.38-41):

- Individue kan as een van ses tipes geklassifiseer word, naamlik Realisties (R), Ondersoekend (I), Artisties (A), Sosiaal (S), Ondernemend (E) of Konvensioneel (C).

Holland beklemtoon die feit dat 'n kind sekere eienskappe genoties van sy ouers erf. Die persoonlikheidstipe van elke ouer oefen ook 'n invloed uit op die ontwikkeling van belangstellings van die kind, aangesien die kind aan hierdie spesifieke omgewing blootgestel word. Die kind toon 'n voorkeur vir sekere aktiwiteite en 'n aversie teenoor ander. Hierdie bepaalde voorkeure ontwikkel in goed gedifferensieerde belangstellings. Namate hierdie belangstellings duidelike vorm begin aanneem, het dit tot gevolg dat die kind meer selfversekerd is en groter tevredenheid ervaar. Die voortsetting van belangstellings in 'n

spesifieke rigting, lei tot die ontwikkeling van meer gespesialiseerde vaardighede en die verwaarlosing van ander. Dit wil sê differensiasie van belangstellings, voorkeuraktiwiteite, vaardighede en waardes vind plaas en gee aanleiding tot die ontwikkeling van 'n persoonlikheidstipe. Volgens hierdie uitgangspunt behoort elke individu primêr tot een persoonlikheidstipe, maar hy het ook eienskappe van die ander persoonlikheidstipes. 'n Individu se belangstellingsprofiel is dus 'n gerieflike samevatting van sy persoonlikheidspatroon. Die persoonlikheidstipes is:

Die Realistiese tipe (R)

Hierdie persoonlikheidstipe toon 'n duidelike voorkeur om met voorwerpe, gereedskap en masjinerie te werk. Dit lei tot die bemeestering van handvaardighede, dit wil sê vaardighede ten opsigte van meganiese, landbou, elektriese en tegniese aard. Aangesien hierdie persoonlikheidstipe meestal 'n duidelike aversie ten opsigte van opvoedkundige, intellektuele, sosiale en kreatiewe aktiwiteite toon, het dit tot gevolg dat 'n gebrek aan sosiale, opvoedkundige en verbale vaardighede ervaar word. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer dié van elektrisiën, vliegtuigwerktuigkundige, loodgieter, gereedskapmaker, boer en tekenaar.

Die Ondersoekende tipe (I)

Die ondersoekende persoonlikheidstipe toon 'n duidelike voorkeur vir die sistematiese ondersoek na die fisiese, biologiese en kulturele fenomeen. Dit lei gevolglik tot die bemeestering van wetenskaplike en wiskundige vaardighede. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer fisikus, bioloog, wiskundige, antropoloog en chemikus.

Die Artistiese tipe (A)

Hierdie tipe toon 'n voorkeur vir die uitlewe van hulle kreatiwiteit in 'n vrye omgewing. Dit lei gewoonlik tot die bemeestering van artistiese vaardighede, hetsy 'n taal, kuns, musiek of

drama. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer akteur, binneshuisversierder en joernalis.

Die Sosiale tipe (S)

Die Sosiale tipe toon 'n definitiewe voorkeur om met mense te werk, hulle in te lig, op te lei of te versorg. Hierdie gedragsoriëntasie lei gevolglik tot die bemeestering van vaardighede ten opsigte van interpersoonlike verhoudinge en opvoedkundige bedrewenheid. Beroepe waarin hierdie tipe belangstel, is onder meer verpleging, onderwys en maatskaplike werk.

Die Ondernemende tipe (E)

Hierdie persoonlikheidstipe toon 'n voorkeur om mense te manipuleer, leiding te gee en ondernemend in die besigheidswêreld of openbare lewe op te tree. So 'n gedragsoriëntasie gee aanleiding tot die ontwikkeling van leierskapvaardighede, goeie interpersoonlike verhoudings en oorredingsvermoëns. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder andere regte, politiek en verkoping.

Die Konvensionele tipe (C)

Die Konvensionele tipe toon 'n voorkeur vir geordende aktiwiteite wat die manipulasie van data (byvoorbeeld liassering) insluit. Hierdie gedragsoriëntasie veroorsaak dat die individu klerklike en roetinetake en vaardighede bemeester. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer boekhouding, klerklike werk en ponsing.

- Aangesien individue wat dieselfde beroepe beoefen oor soortgelyke persoonlikheidseienskappe beskik, word 'n unieke omgewing geskep. Individue soek na werksomgewings wat hulle die geleentheid kan bied om hulle eiesoortige belangstellings, houdings en waardes uit te leef. 'n Individu se gedrag, beroepsukses, -stabiliteit en -bevrediging kan verklaar word deur die interaksie tussen persoonlikheidstrekke en die omgewing. Holland het aan

die hand van dieselfde konstrukte waarmee hy die ses persoonlikheidstrekke gedefinieer het, ses omgewingstipes beskryf, naamlik Realisties, Ondersoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel.

Die Realistiese omgewing

Hierdie omgewing word gedomineer deur realistiese persoonlikheidstipes en eise en geleenthede wat die ordelike en sistematiese gebruik van byvoorbeeld gereedskap en masjiene behels, word gestel. Hierdie omgewing bevorder dus tegniese vaardighede.

Die Ondersoekende omgewing

Die oorheersende eienskappe van hierdie omgewing behels die simboliese, sistematiese en kreatiewe ondersoek van fisiese, biologiese en kulturele fenomene. Hierdie omgewing word gedomineer deur ondersoekende persoonlikheidstipes wat primêr oor wetenskaplike vaardighede beskik.

Die Artistiese omgewing

Hierdie omgewing word oorheers deur artistiese persoonlikheidstipes en stel eise wat vrye en ongesistematiseerde aktiwiteite en vaardighede (soos byvoorbeeld die skep van kunsvorms) behels. Artistiese vaardighede word in hierdie omgewing bevorder.

Die Sosiale omgewing

Die sosiale persoonlikheidstipe, wat ander mense wil help, inlig, oplei en ontwikkel, oorheers hierdie omgewing. Sosiale vaardighede word dus ontwikkel.

Die Ondernemende omgewing

Hierdie omgewing behels eise en geleenthede met betrekking tot die manipulering van ander persone ten einde sekere doelwitte te

bereik. Die oorwegend ondernemende persoonlikheidstipes domineer hierdie omgewing.

Die Konvensionele omgewing

Die konvensionele omgewing stel eise met betrekking tot die geordende en sistematiese manipulasie van data (soos byvoorbeeld liassering en rekordhouding) en word oorwegend oorheers deur die konvensionele persoonlikheidstipe. Konvensionele vaardighede word bevorder.

Ooreenstemmende persoonlikheidstipes groepeer dus saam om ooreenstemmende omgewings te skep.

- 'n Individu se gedrag word bepaal deur die interaksie tussen persoonlikheid en omgewing. Voorspellings ten opsigte van beroepskeuse, -verandering en -prestasie kan gewaag word op grond van die inligting wat oor die persoonlikheidstipe en die beroepsomgewing beskikbaar is.

- Die inter- en intra-verband tussen persoonlikheidstipes en omgewingstipes kan met behulp van 'n heksagonale model (sien Figuur 2.2) voorgestel word. Hierdie model stel dus 'n ooreenstemming van persoonlikheidstipes onderling voor (Holland definieer dit as konsekwentheid), asook 'n ooreenstemming van persoonlikheidstipes met omgewingstipes (Holland definieer dit weer as kongruensie). Holland gebruik dus so 'n ruimtelike voorstelling om die begrippe konsekwentheid en kongruensie te postuleer.

  . Konsekwentheid

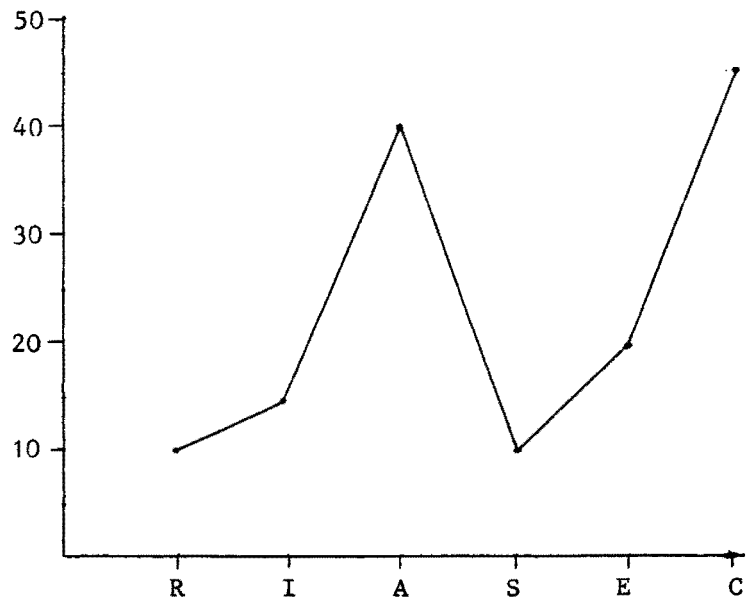
    In hierdie verband dui konsekwentheid daarop dat die kombinasie van tipes of omgewings, gebaseer op die rangskikking daarvan op die heksagoon, teoreties verwag kan word en het dus op sowel persoonlikheids- as omgewingstipes betrekking. Die afstand tussen tipes dui die mate van konsekwentheid aan. Volgens Figuur 2.2 het aangrensende tipes (naamlik RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, EC, ES, CE en CR) die grootste

konsekwentheid, aangesien die afstande tussen hulle die kortste is. Nie-aangrensende tipes wat deur 'n derde geskei word (naamlik RA, RE, IS, IC, AE, AR, SC, SI, ER, EA, CI, CS), het minder met mekaar gemeen, aangesien die afstande tussen hulle groter is. Teenoorstaande tipes (naamlik RS, IE, AC, SR, EI, CA) het die minste gemeen, aangesien die afstande tussen hulle baie groot is. Op grond van bogenoemde verbande het Holland dan ook vlakke van konsekwentheid gedefinieer, naamlik hoog (aangrensende tipes), medium (nie-aangrensende tipes wat deur 'n derde tipe geskei word) en laag (teenoorstaande tipes). Die aspek van konsekwentheid is belangrik omdat dit 'n persoon se beroepskeuse beïnvloed soos deur die volgende voorbeeld aangedui.

Voorbeeld 1

Veronderstel die SDS-kode CAE (verkry nadat 'n persoon die SDS voltooi het) is van die volgende lettertellings afgelei:

R=10; I=15; A=40; S=10; E=20; C=45.



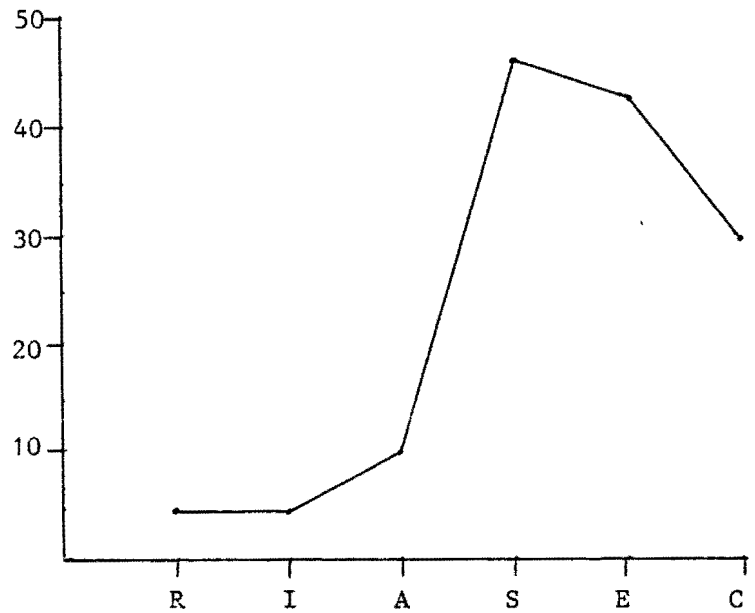
Dit is 'n voorbeeld van 'n persoon se profiel met lae konsekwentheid. In hierdie profiel vorm C en A pieke. Aangesien die eerste twee letters van die SDS-kode (CA) teenoorstaande

op die heksagoon geleë is (vergelyk Figuur 2.2), is dit in teenstelling met hoë konsekwentheid (dus lae konsekwentheid). Hierdie individu het klaarblyklik verdere aandag nodig sodat die belangstellings in teenoorstaande velde uitgeklaar kan word, en sodat vasgestel kan word of daar kombinasies van hierdie teenoorgesteldes in die wêreld-van-werk voorkom en of hierdie belangstellings moontlik werk- of stokperdjie-gerig is.

Voorbeeld 2

Veronderstel verder die SDS-kode SEC is van die volgende lettertellings afgelei:

R=5; I=5; A=10; S=46; E=43; C=30.



In ooreenstemming met hierdie profiel is die eerste twee letters van die SDS-kode (SE) naasliggend op die heksagoon (vergelyk Figuur 2.2). Dit wil dus voorkom of hierdie persoon sy belangstellings, vaardighede en waardes met mekaar in verband bring.

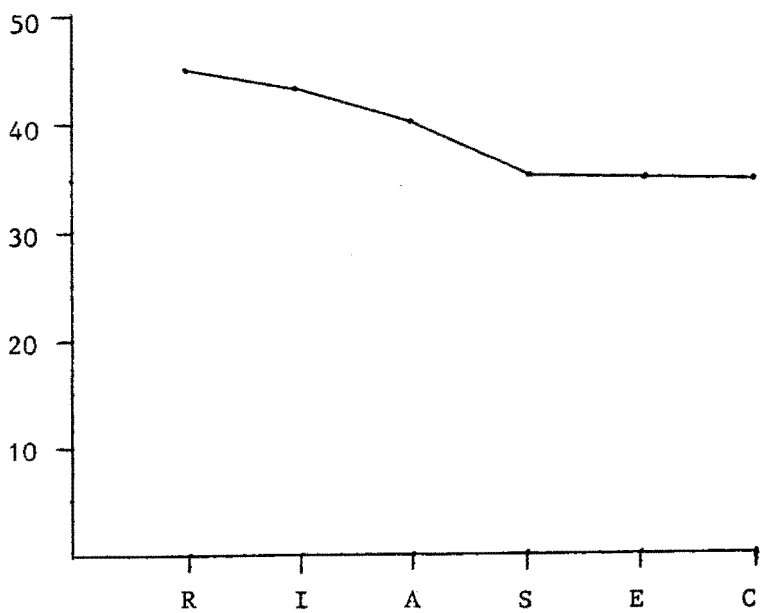
. Differensiasie

Differensiasie gee 'n aanduiding in welke mate tussen persoonlikheids- of tussen omgewingstipes onderskei kan word. Goeie differensiasie word aangetref wanneer 'n individu slegs met 'n enkele tipe ooreenkoms toon, of wanneer 'n omgewing slegs deur 'n enkele tipe gedomineer word. Daarenteen word 'n individu wat met meer tipes ooreenkoms toon of 'n omgewing wat deur meer tipes gedomineer word, as swak gedifferensieerd voorgestel. Goed gedifferensieerde persoonlikheidstipes of omgewings is meer voorspelbaar as wat die geval met swak gedifferensieerde individue of omgewings is.

Wanneer 'n individu die SDS-vraelys voltooi het, word die numeriese verskil tussen die hoogste en laagste waardes as differensiasie gedefinieer.

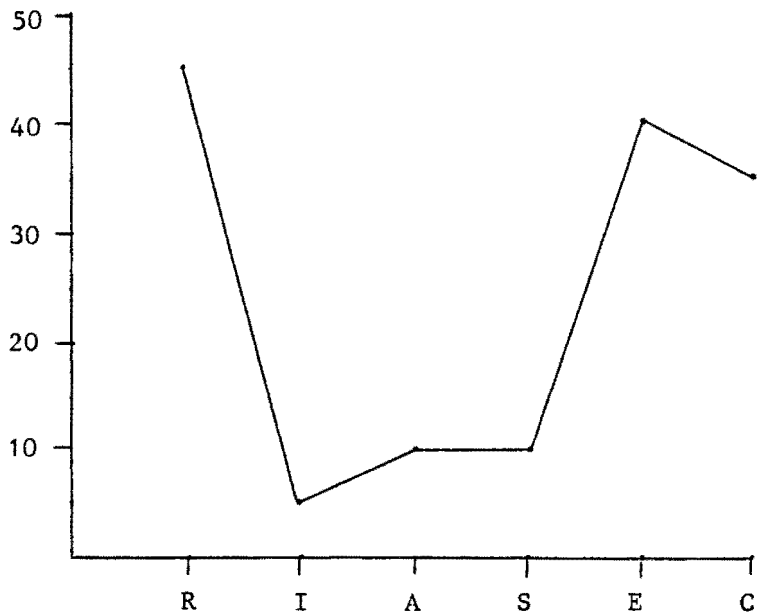
Veronderstel die SDS-kode RIA is van die volgende lettertellings afgelei:

R=45; I=43; A=40; S-35; E=35; C=35.



Dit is 'n voorbeeld van 'n swak gedifferensieerde profiel, aangesien dit nie duidelik onderskeibare hoogtepunte toon nie. Dit dui gewoonlik daarop dat 'n individu nie deur 'n enkele persoonlikheidstipe voorgestel kan word nie. Veronderstel die SDS-kode REC is van die volgende lettertellings afgelei:

R=45; I=5; A=10; S=10; E=40; C=35.



Dit is 'n voorbeeld van 'n goed gedifferensieerde profiel, aangesien daar duidelike hoogtepunte aanwesig is, naamlik R en E. So 'n profiel dui daarop dat 'n persoon se belangstellings gekristalliseer het en dat dit die Realistiese persoonlikheidstipe verteenwoordig.

- Kongruensie

In hierdie verband dui kongruensie op die mate van ooreenstemming tussen 'n persoonlikheidstipe en 'n beroepsomgewing. Die persoonlikheidstipe word bepaal nadat 'n individu die SDS voltooi het en 'n SDS-kode verkry is.

Holland het verskeie grade van kongruensie gedefinieer (1973, pp.37-38). Die hoogste graad van kongruensie is wanneer 'n

persoonlikheidstipe (byvoorbeeld Realisties) in dieselfde omgewingstipe (ook Realisties) sy beroep beoefen. Die tweede graad van kongruensie is wanneer 'n persoonlikheidstipe (byvoorbeeld Realisties) in 'n naasliggende omgewing (byvoorbeeld Konvensioneel) sy beroep beoefen. Die derde graad van kongruensie kom voor indien 'n persoonlikheidstipe (byvoorbeeld Realisties) in 'n omgewing aangetref word wat alternatiewelik geleë is (byvoorbeeld Ondernemende of Artistiese omgewings). Indien 'n persoonlikheidstipe (byvoorbeeld Realisties) in 'n teenoorstaande omgewing (byvoorbeeld Sosiale) werk, bestaan daar geen ooreenkoms of kongruensie nie. Die ideale kombinasie is dus wanneer 'n bepaalde persoonlikheidstipe 'n beroep in 'n ooreenstemmende omgewing beoefen omdat dit die beste geleenthede bied vir selfaktualisering.

- Identiteit

Identiteit van 'n persoonlikheidstipe gee 'n aanduiding van welke mate duidelike doelwitte, belangstellings en talente bestaan. Omgewingsidentiteit daarenteen is ter sprake wanneer duidelike, geïntegreerde doelwitte, take en belonings bestaan en stabiel bly oor 'n lang tydperk.

(d) Navorsing oor Holland se teorie

Daar is tot op datum baie navorsing oor Holland se teorie gedoen. Dit het tot gevolg dat baie empiriese ondersteuning daargestel is. Die meeste van die ondersoeke wat gedoen is, sentreer rondom die toets van die hipotese ten opsigte van die teoretiese (heksagonale) model, die bepaling van kongruensie, konsekwentheid en differensiasie en ondersoeke na die gebruikswaarde van die SDS.

Die heksagonale model is aanvanklik deur Holland, Whitney, Cole en Richards (1969) voorgestel. Die meeste ondersoeke wat oor die heksagonale model gedoen is, verleen empiriese steun daaraan. Edwards en Whitney (1972) het onder andere faktorontledings op die SDS resultate gedoen nadat dit op 358 seuns en 360 meisies toegepas is. In beide gevalle is die heksagonale model bevestig.

Rachman, Amernic en Aranya (1981) en Crabtree en Hales (1974) het dieselfde konfigurasies verkry nadat die SDS en VPI **(Vocational Preference Inventory)** onderskeidelik toegepas is. Eberhardt en Muchinsky (1984) het sterk ondersteuning vir die heksagonale model verkry deur 'n individu se VPI-telling met behulp van data wat bekend is oor die lewensgeskiedenis van die individu te voorspel. Sommige ondersoeke het bevind dat die heksagonale struktuur in verskillende kultuurgroepe voorkom. Sweet (1975) het in Australië en Meir en Ben-Yehuda (1976) in Israel, bevestiging vir dié model verkry.

Ander ondersoeke wat gedoen is, kan geen bevestiging vir die model kry nie. Lunneborg en Lunneborg (1975) het, in plaas van die seshoekige struktuur, slegs tussen vier ortogonale dimensies onderskei.

Studies gedoen ten opsigte van die kongruensie-konsep, het ook positiewe resultate opgelewer. Gottfredson en Holland (1975) het op 894 mans en 989 vrouens die SDS toegepas met hulle toetrede tot die universiteit. Hierdie ondersoekgroep se onderskeie beroepskeuses is drie jaar later opgevolg en het goeie kongruensie getoon, dit wil sê hul beroepskeuses het ooreengestem met die SDS-resultate. Touchton en Magoon (1977) het 152 eerstejaarstudente se SDS-kodes, beoogde beroepe en hoofvakkeuses vergelyk. Dit het ook goeie kongruensie getoon. O'Neil en Magoon (1977) het manstudente wat as Ondersoekende (I-tipes) geïdentifiseer is, oor 'n sewejaartydperk opgevolg. Die resultate het bewys dat kongruensie ten opsigte van beoogde beroep, hoofvakkeuse en beroepskeuse wel voorgekom het. Mount en Muchinsky (1978) het onder meer die SDS op 362 werkers, verteenwoordigend van vyf omgewingstipes toegepas. Resultate het getoon dat persone gewoonlik in 'n omgewing werk wat ooreenstem met hulle persoonlikheidstipe. So het Pichl en Clark (1984) bevind dat persoonlikheidsprofiele van studente wat hulle voorberei vir 'n spesifieke beroep, dieselfde is as dié van persone wat reeds die beroep beoefen. Aranya en Barak (1981) het ook die kongruensie-konsep by ander kulture ondersoek. Hulle het Amerikaanse en Kanadese rekenmeesters met mekaar vergelyk en bevind dat die persoonlikheidstipes van albei groepe ooreenstem

met die algemene persoonlikheidstipe van die rekenmeester.

Yonge en Regan (1975) het met 'n longitudinale studie bevind dat daar nie 'n verband tussen persoonlikheidstipe en hoofvakkeuse is nie. Robbins, Thomas, Harvey en Kandefer (1978) kan ook nie empiriese steun ten opsigte van kongruensie verkry nie.

Ten opsigte van die konsekwentheidsbeginsel het Wiley en Magoon (1982) bevind dat studente wie se SDS-resultate gekenmerk word deur hoë en medium konsekwentheid, beter presteer as studente met lae konsekwentheid op die SDS. Barak en Rabbi (1981) het studente se twee hoofvakkeuses gebruik en konsekwentheid bereken. Hulle het gevind dat studente wie se keuses konsekwent is, nie van hoofvakke verander nie en goeie prestasie lewer. Holland, Sorensen, Clark, Nafziger en Blum (1973) het bevind dat konsekwente beroepskodes van 'n groep mans se eerste beroep, hul beroepe oor vyf en tien jaar later voorspel. Gottfredson (1977) het weer die beroepskodes van mans en vrouens in drie vlakke van konsekwentheid verdeel (hoog, medium en laag) en 'n verband tussen hoë konsekwentheid en beroepstabiliteit aangetoon.

Frantz en Walsh (1972) het die konsepte van kongruensie, konsekwentheid en differensiasie gesamentlik ondersoek en bevind dat studente wat as kongruent, konsekwent en gedifferensieerd geïdentifiseer kan word, beter presteer as studente wat nié as kongruent, konsekwent en gedifferensieerd beskou word nie. Villwock, Schnitzen en Carbonari (1976) daarenteen het weer gevind dat differensiasie en konsekwentheid nie bydra tot die voorspelling van stabiliteit van beroepskeuse nie. Slegs kongruensie is in hierdie ondersoek as voorspellerveranderlike uitgewys.

(e) Samevatting

Holland gaan eerstens van die standpunt uit dat mense in ses breë kategorieë ingedeel kan word. Hierdie mensmodelle word persoonlikheidstipes genoem, en die ses tipes staan bekend as Realisties, Ondersoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel. Met behulp van die SDS-vraelys wat hy ontwikkel het, word daar

geskat in watter mate 'n persoon met elk van dié tipes ooreenstem. Deur die drie tipes aan te dui waarmee 'n persoon die grootste ooreenkoms toon, word 'n drieletterkode verkry. Die beroepe wat mense kies of volg, word in dieselfde ses kategorieë ingedeel en staan bekend as omgewingstipes. 'n Individu kies gewoonlik 'n omgewingstipe wat by sy persoonlikheidstipe pas. As 'n persoon byvoorbeeld 'n Sosiale tipe is, sal hy waarskynlik die gelukkigste voel in 'n Sosiale omgewingstipe. Die algemene verwagting is dat persone wie se persoonlikheidstipes pas by hulle omgewingstipes, tevrede en suksesvol in hulle beroep sal wees. Holland maak verder van 'n seshoekige struktuur gebruik om die ooreenkomste en verskille tussen die persoonlikheidstipes, tussen die omgewingstipes en tussen persoonlikheids- en omgewingstipes aan te toon. Dit het daartoe gelei dat Holland sy konsepte van konsekwentheid, kongruensie en differensiasie gedefinieer het.

As in ag geneem word hoeveel navorsing oor Holland se teorie gedoen is, wil dit voorkom of sy teorie wel waarde het. Hy het self ook baie navorsing onderneem om sodoende die teoretiese konstrukte wat hy geformuleer het, te bewys. Holland het ook gereeld sy teorie hersien en herformuleer om sodoende te voldoen aan nuwe vereistes wat gestel is. Navorsing oor sy teorie is gestimuleer aangesien dit simplisties is, psigometriese instrumente beskikbaar gestel is (byvoorbeeld die SDS) en omdat hy 'n poging aangewend het om sy werk met 'n klassifikasiestelsel van beroepe, naamlik die **Dictionary of Holland Occupational Codes**, in verband te bring.

Holland se teorie pas in by die strukturele benadering aangesien die individu se persoonlikheidstipe bepaal word met behulp van die SDS (persoonsinligting word op hierdie wyse ontsluit) waarna 'n omgewingstipe (beroepsinligting) waarin die persoon die beste behoort te funksioneer, geïdentifiseer word.

Osipow (1983) wys daarop dat een van die belangrikste leemtes in Holland se teorie die afwesigheid van 'n verklaring van die proses van persoonlikheidsontwikkeling is. Volgens hom beskryf Holland wel die persoonlikheidstipes volledig, maar laat na om te verklaar hoé of hoékom 'n spesifieke persoonlikheidstipe ontwikkel.

Holland (1985a, pp.15-18) bespreek wél die ontwikkeling van 'n persoonlikheidstipe.

Osipow opper 'n verdere punt van kritiek, naamlik dat Holland se teorie nie spesifieke tegnieke voorstel waarvolgens beroepsvoorligting gedoen kan word nie.

Wat egter wel belangrik is, is dat Holland se teorie toetsbare konstrukte en die funksies daarvan, wat onderliggend is aan beroepsgedrag, beskryf. Sy teorie is verder goed geïntegreer in psigometriese instrumente (SDS), 'n klassifikasiestelsel, naamlik die **Dictionary of Occupational Codes** (Gottfredson, Holland en Ogawa, 1982), sowel as 'n gerekenariseerde loopbaanvoorligtingstelsel (**Discover Career Guidance System**). Holland het dus 'n sinvolle poging aangewend om 'n teoretiese model van beroepskeuse daar te stel wat reeds in die praktyk sy voete gevind het en wat relatief maklik is om te gebruik.

2.2.4 Samevatting

Die doel van hierdie oorsig is om die kernelemente van verskillende benaderings uit te stippel om sodoende aan te dui waar Holland se beroepskeuseteorie inpas.

Die belangrikste ooreenkoms tussen die verskillende benaderings is dat al die teorieë poog om beroepsgedrag te verklaar of te verduidelik, terwyl die meeste teorieë slegs daarin slaag om beroepsbesluitneming te beskryf, eerder as om dit te verklaar. Die verskil tussen die onderskeie benaderings is ten opsigte van die keuse van watter determinante as belangrik beskou word tydens die loopbaankeuseproses. Die meeste teorieë beskryf die ontwikkeling en funksionering van relevante konsepte.

Alhoewel die loopbaanontwikkelingsproses in sommige teorieë baie algemeen beskryf word, is daar teorieë (soos byvoorbeeld dié van Super en Holland) wat breedvoerig hieraan aandag gee. Wat egter belangrik is, is dat 'n teorie nie slegs 'n konseptuele rigtinggewer moet wees nie, maar ook prakties implementeerbaar om in te pas by die beroepsvoorlig-

tingspraktyk. Die pragmatiese beginsel (dit wil sê die filosofiese leer wat die waarde van alle denke en kennis meet aan die hand van die praktiese bruikbaarheid daarvan) moet hier van toepassing wees om sodoende doeltreffende beroepsvoorligting en -leiding te verseker.

Alhoewel daar duidelike verskille tussen die teorieë voorkom, dra dit groter gewig as die onderskeie benaderings eerder komplementerend gesien word. So beklemtoon die teorie van Ginzberg en sy medewerkers en ook Super beroepsontwikkeling en -rypheid. Die besluitnemingsteorieë en modelle benadruk die besluitnemingsproses as sodanig. Die sosiologiese benadering beklemtoon die rol wat eksterne faktore speel in loopbaanontwikkeling en die leerteoretiese benadering vestig die aandag op die werklike gedrag wat verander moet word en tegnieke wat aangeleer moet word om beter besluite te neem. Die trek-faktorbenadering beklemtoon die belangrikheid van die gebruik van psigometriese instrumente, terwyl Roe die belangrikheid van genetiese faktore, gesinspatrone en behoeftestrukture beklemtoon. Holland se model beskryf die loopbaanontwikkelingsproses en bied ook 'n praktiese oplossing - met behulp van sy SDS-belangstellingsvraelys - om die wêreld-van-werk te klassifiseer en sinvol te verbind met persoonsinligting.

2.3 DIE BEROEPSVOORLIGTINGPROGRAM

2.3.1 Inleiding

Aangesien die beroepsvoorligtingprogram wat hier van toepassing is, bestaan uit die volgende psigometriese instrumente, naamlik die Akademiese Aanlegtoets vir Swartes: Vorm V (AAT), Opname van Studiegewoontes- en -houdings (OSGH) en Self-Directed Search (SDS), sal daar kortliks verwys word na die begrippe aanleg, houding en belangstelling.

2.3.2 Aanleg

(1) Begripsomskrywing

Die belangrike rol wat beroepsvoorligting speel om individue by te staan met die keuse van 'n beroep, het onder andere daartoe aanleiding gegee dat meer aandag aan die komponente aanleg en aanlegmeting geskenk is.

Bingham (1937, p.16) definieer aanleg as: **... a condition or set of characteristics regarded as symptomatic of an individual's ability to acquire with training some knowledge, skill or set of responses such as the ability to speak a language, to produce music, etc.**

Anastasi (1976) is die mening toegedaan dat aanleg verwys na homogene en duidelike, definieerbare segmente van vermoëns.

Crites (1969) beskou aanleg as spesifieke, faktoriale-unitêre gedrag wat primêr die aanleer van 'n taak vergemaklik.

Van der Westhuizen (1979) beskryf aanleg as die potensiaal waaroor 'n persoon beskik en wat hom in staat stel om 'n spesifieke vlak te bereik nadat 'n sekere hoeveelheid opleiding ondergaan is. Hy wys daarop dat aanleg, tesame met ander persoonlikheidsdimensies, soos byvoorbeeld belangstellings en houdings, die vlak van vaardigheid bepaal wat 'n individu wel kan bereik.

Volgens Oosthuizen (1985) kan aanleg uit 'n psigometriese oogpunt beskou word as die differensiële verstandelike vermoëns van 'n individu wat bepaal word deur aangebore en verworwe kwaliteite en wat gerig is op die voorspelling van sukses.

Waar dit by intelligensie dus hoofsaaklik gaan om die beskrywing en meting van heterogene of globale vermoë, is aanleg gerig op differensiële meting.

(2) Die struktuur van aanleg

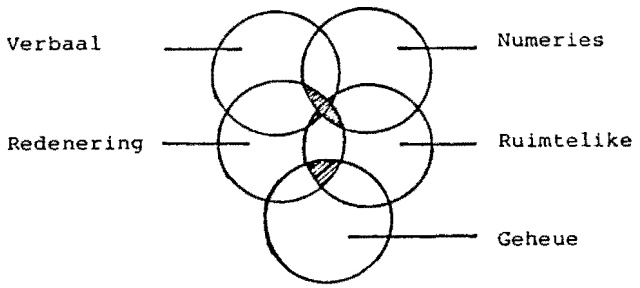
In hierdie gedeelte sal slegs kortliks verwys word na van die bekendste modelle wat meer lig werp op die struktuur van aanleg. Afhangende van 'n persoon se uitgangspunt kan hierdie modelle net sowel gebruik word wanneer intelligensie omskryf word.

(a) <u>Die model van Thurstone</u>

Thurstone het van faktorontleding gebruik gemaak en agt groepfaktore geïdentifiseer wat bekend staan as **primêre verstandelike ver-**

moëns. Hierdie faktore is: verbaal, perseptuele spoed, numeries, geheue, induktiewe redenering, deduktiewe redenering, woordvlotheid en ruimtelike visualisering. Een so 'n voorstelling van groepfaktore is byvoorbeeld die volgende (Thorndike en Hagen, 1969).

Figuur 2.3
Voorstelling van Thurstone se model vir aanleg (of intelligensie)



Thurstone het nie onderskei tussen algemene en spesifieke faktore nie. Cattell (1948) beskryf Thurstone se benadering as die verdeling van die reeds bekende algemene faktore in breë groepfaktore.

Die oorspronklike aantal faktore is egter ook met verloop van tyd uitgebrei. So het French (In Thorndike en Hagen, 1969) byvoorbeeld 54 faktore beskryf wat deur navorsers geïdentifiseer is.

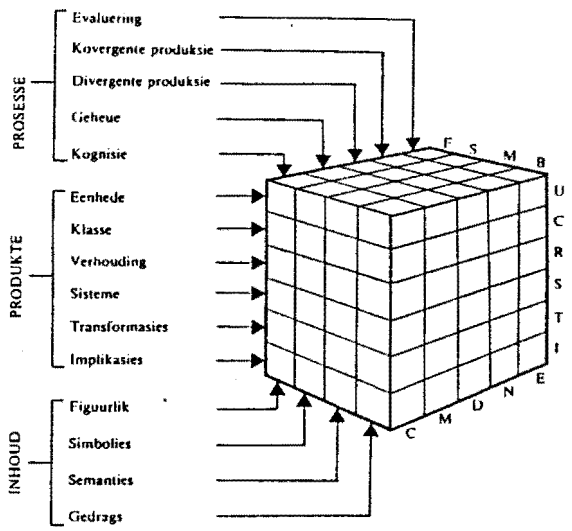
Thurstone se werk het 'n groot bydrae gelewer in dié sin dat dit meer moontlikhede bied wat betref differensiële voorspelling by beroepsvoorligting. Indien differensiële komponente nie gemeet word nie, is dit moeilik om voorspellings ten opsigte van beroepskeuses en die bereiking van sukses te maak.

(b) Guilford se SI-model

Guilford het ook met behulp van faktorontledings 'n poging aange-

wend om die waargenome faktore te identifiseer en te sistematiseer. Hy het op grond daarvan 'n drie-dimensionele model voorgestel waarvolgens intellektuele trekke geïdentifiseer en geklassifiseer kan word, naamlik die proses (of denkhandeling), inhoud en produk (In Anastasi, 1976, p.374).

Figuur 2.4
Voorstelling van Guilford se model vir aanleg (of intelligensie)



Die proses of denkhandeling sluit kognisie, geheue, divergente produksie, konvergente produksie en evaluering in. Inhoude (aanduiding van die soort inligting wat betrek word) sluit figurale, simboliese, semantiese en gedragsaspekte in, terwyl produkte (die vorm waarin die inligting verwerk word) eenhede, klasse, verhoudings, sisteme, transformasies en implikasies insluit.

Die volgende is byvoorbeeld 'n item met selnotasie KSR (kognisie van 'n simboliese relasie):

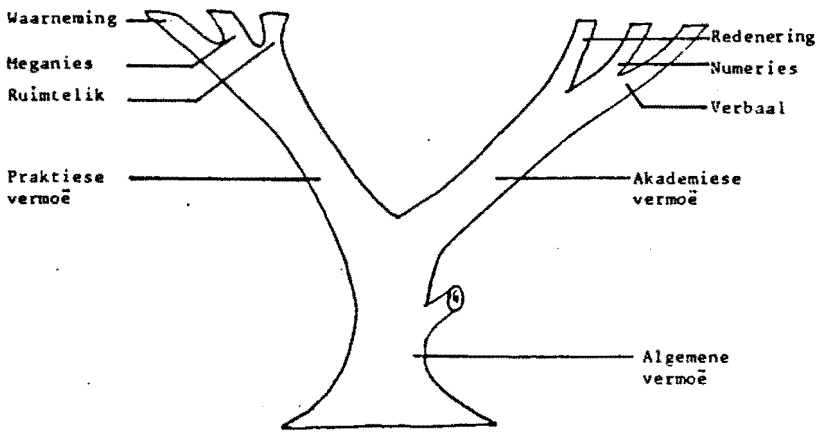
1	3	5	?	9	11		A	B	C	D
							6	8	5	7

Guilford se model word nog steeds uitgebrei en verander. Die belangrike voordeel van hierdie model is dat dit onderskei tussen inhoude en prosesse.

(c) Hiërargiese modelle

Burt (1958) en Vernon (1951) is van die bekendste voorstanders van hierdie benadering. Hierdie modelle bevestig Spearman se algemene (g) faktor. Die algemene faktor bestaan volgens hierdie modelle uit verskillende vlakke van faktore. Die model kan skematies as volg voorgestel word:

Figuur 2.5
Voorstelling van Vernon se model vir aanleg (of intelligensie)



Nadat die algemene faktor verwyder is, word twee hoofgroepe geïdentifiseer, naamlik die verbaal-numeries-opvoedkundige faktor en die prakties-meganies-ruimtelik-fisiese faktor. Elk van hierdie groepe verdeel weer indien genoegsame skale ingesluit word. Sodoende word spesifieke faktore verkry.

(3) Die meting van aanleg

Soos reeds beskryf (in 2.3.2(1)) het aanleg betrekking op die meting van differensiële verstandelike vermoëns en kan dit gevolglik met groot vrug in beroepsvoorligting aangewend word.

Daar kan verder onderskei word tussen 2 tipes aanlegtoetse, naamlik spesiale aanlegtoetse wat betrekking het op spesiale vermoëns soos byvoorbeeld visuele, motoriese en meganiese aanleg - en meervoudige aanlegtoetsbatterye - wat betrekking het op die meting van onafhanklike vermoëns (Anastasi, 1976).

2.3.3 Belangstelling

(1) Begripsomskrywing

Uit die literatuur en praktyk is dit duidelik dat belangstelling nie net teoreties van aard is nie, maar as 'n belangrike nie-kognitiewe veranderlike by die keuse van 'n loopbaan figureer. Gerken (1964) beklemtoon ook veral die belangrikheid van die belangstellingskomponent in loopbaanvoorligtingprosesse en verskeie ondersoeke het getoon dat belangstelling een van die beste voorspellers van prestasie is.

Fryer, een van die eerste persone wat 'n omvattende werk oor belangstelling gepubliseer het, onderstreep ook die belangrike rol wat belangstelling in loopbaanopsette en die bereiking van beroepstevredenheid speel deur die volgende opmerking te maak:

Without interest, work is colorless and drab; with interest, work seems worth while to the individual, abilities are developed, and accomplishments are realized (1931, p.181).

Fryer onderskei ook verder tussen subjektiewe en objektiewe belangstelling. Hy definieer subjektiewe belangstelling as voorkeure of afkeure in die ervaring van die individu, aangesien dit bepaal word deur aangename of onaangename gevoelens teenoor die belangstellingservaring. Objektiewe belangstelling, daarenteen, verwys weer na die waarneembare reaksies van die individu op hierdie ervaringe. Dit word bepaal deur 'n aanvaarding of verwerping van die stimulus.

Bingham, wat reeds in 1937 oor belangstelling as fenomeen besin het, is die mening toegedaan dat belangstelling as spontane aandag beskou kan word en verskaf die volgende definisie:

An interest is a tendency to become absorbed in an experience and to continue it, while an aversion is a tendency to turn away from it to something else (1937, p.21).

Aangesien navorsers soos onder andere Cattell (1966), Holland (1985a) en Strong (1943) belangstelling as deel van die dinamiese aspekte van die persoonlikheid van die individu beskou, is dit baie maklik om aanverwante begrippe soos houdings, waardes en motivering met belangstelling te verwar.

Strong (1943) wys daarop dat belangstelling 'n aspek van gedrag is en nie 'n entiteit op sigself nie. Hy beweer vervolgens dat daar 'n definitiewe verband tussen belangstellings, houdings en ander persoonlikheidsfaktore is, om sodoende aanpassing in die alledaagse lewe te verseker.

Holland (1985a) ondersteun hierdie standpunt van Strong deur die aandag daarop te vestig dat tellings van individue op belangstellingsvraelyste en keuse van beroepe soms gesien word as 'n funksie van hulle **beroepsbelangstelling,** asof dit sou verskil en onafhanklik is van die persoonlikheid.

Sommige navorsers definieer belangstelling as motivering vanweë die gerigte aard daarvan en omdat belangstelling daartoe in staat is om gedrag te motiveer (McDougall In Cattel, 1950; Melton, 1941; Darley en Hagenah, 1955 en Mowrer, 1946). Gouws et al. (1979, p.32) wys daarop dat belangstelling 'n toestand impliseer van motivering of ingesteldheid wat gedrag in 'n bepaalde rigting of na 'n bepaalde doelstelling lei. Fryer (1931) daarenteen, het belangstelling en motivering geskei.

Belangstellings is ook in verband gebring met houding deur onder andere Vernon (1962) en Travers (1955). Woodworth (1918) is die mening toegedaan dat belangstelling houdings is wat bepaal word deur die individu se reaksie op sekere prikkels uit sy omgewing. Daarenteen het navorsers soos Shertzer en Peters (1965) en Munn (1954) 'n duidelike onderskeid tussen belangstelling en houding getref. Munn (1954) het onder andere beweer dat houdings meer passief is as belangstellings,

omdat 'n individu 'n houding ten opsigte van 'n saak of idee kan hê sonder om aktief betrokke te wees, terwyl belangstelling dikwels tot aktiwiteite lei. Nunnaly (1978) het ook belangstelling van ander begrippe onderskei en dui die verskil tussen houdings, waardes en belangstellings as volg aan:

(a) Houdings dui op gevoelens ten opsigte van spesifieke sosiale objekte.

(b) Waardes het betrekking op voorkeure vir ideale en lewenswyses.

(c) Belangstellings het betrekking op voorkeure vir spesifieke aktiwiteite.

Oosthuizen (1980, p.38) definieer belangstelling as **gekondisioneerde reaksies wat verwant is aan doelwitte en uitgedruk word as voorkeure of afkeure van aktiwiteite** en impliseer dat belangstelling ontwikkel deur middel van gekondisioneerde reaksies, dit wil sê reaksies wat aangeleer word. Strong (1943) beweer ook dat belangstelling aangeleer word aangesien dit reaksies op spesifieke dinge behels.

Holland (1985a) wys daarop dat elke individu 'n sekere samestelling en ervaring het wat daartoe lei dat voorkeure vir sekere aktiwiteite en 'n aversie ten opsigte van ander ontstaan. Hierdie voorkeure word goed gedifferensieerde belangstellings deurdat die individu tevredenheid ervaar. Studies gedoen deur Grotevant et al. (1977) en Roberts en Johanson (1974) dui daarop dat beroepsbelangstelling ook oor 'n klein oorerflike komponent beskik. Dit wil dus voorkom asof erflikheid wel in 'n geringe mate 'n invloed op belangstelling het. Uit die geskiedenis kry 'n mens baie voorbeelde van kinders wat dieselfde belangstelling en/of beroepe kies as die ouers - vgl. die Murray-predikante en dikwels ook medici, kunstenaars ens. Erflikheid verklaar egter nie die ontstaan of ontwikkeling van belangstelling nie.

Aangesien die konstantheid van belangstelling 'n invloed op die betroubaarheid van 'n meetinstrument het, is baie navorsing in hierdie verband gedoen. Strong (1943) beweer dat belangstelling vanaf 12- tot 16-jarige ouderdom stabiliseer en kristalliseer. Hy het belangstel-

lings van 'n groep mans op ouderdomme 15, 25, 35 en 55 vergelyk en bevind dat hulle belangstellingsvelde baie min gefluktueer het. Knapp (1959) ondersteun Strong en meen dat belangstellingspatrone van individue redelik goed gevestig is op die ouderdom 15 jaar.

Bordin (1943) het 'n ander benadering tot belangstelling en huldig die mening dat belangstelling die uitdrukking van 'n persoon se selfkonsep is, en in die mate wat die selfkonsep relatief stabiel bly, bly belangstelling oor 'n tydperk ook redelik konstant.

Terman (1954) huldig die interessante mening dat sekere tipes beroepsbelangstellings, veral dié in die natuurwetenskappe, vroeër manifesteer (10- tot 12-jarige ouderdom), terwyl beroepsbelangstellings wat meer gebaseer is op die geestes- en sosiale wetenskappe, heelwat later manifesteer.

(2) Die struktuur van belangstelling

Crites (1969) wys daarop dat die dimensies van belangstelling deeglik ondersoek is en dat die resultate, wat betref die hoof belangstellingsfaktore, dikwels ooreenkom. Volgens Strong (1943) word faktorontleding hier toegepas om sodoende onderliggende funksionele trekke te identifiseer en om psigometriese instrumente te ontwikkel wat hierdie trekke kan meet.

Thurstone (1931) was een van die eerstes wat faktorontleding met die **Strong Vocational Interest Blank** gedoen het. Hy het die volgende vier faktore geïdentifiseer, naamlik Wetenskap, Mense, Taal en Besigheid. Strong (1943) het dieselfde resultate verkry met die byvoeging van 'n bipolêre faktor, naamlik Dinge teenoor Mense. Hy het ook 'n verdere verdeling van Besigheid in Sisteem en Kontak gemaak. Cottle (1950) het die **Kuder Preference Record, Bell Adjustment Inventory** en **Minnesota Multiphasic Personality Inventory,** asook die SVIB ontleed en bevind dat dié faktore wat met behulp van interkorrelasies verkry is, ooreenstem met die resultate wat deur Thurstone en Strong verkry is.

Super en Crites (1962) het ook 'n samevattende ontleding van faktore

gedoen en die volgende dimensies van belangstelling geïdentifisser, naamlik Wetenskap, Sosiale Welsyn, Linguisties, Konkrete, Sistematiese, Kontak en Estetiese.

Oosthuizen (1985) wys daarop dat daar wel faktorontledings gedoen is om faktore en trekke van belangstelling te identifiseer, maar dat daar nie modelle vir belangstellingsmeting - soos byvoorbeeld dié wat by intelligensie en aanleg aangetref word - gevestig is nie. Hy is die mening toegedaan dat Strong en Kuder se werk as basis gebruik word, maar dat nog geen nuwe metodes vir belangstellingsmeting ontwikkel is nie. Oosthuizen (1985, p.45) stel 'n model, naamlik die Struktuur-van-Belangstelling (SVB-model) voor. Dié model bestaan uit 96 dimensies waarvan die een as (x-as) inhoudelike aspekte (soos byvoorbeeld Mense, Diere, Idees ens.) voorstel, terwyl die ander as (Y-as) aktiwiteite (soos byvoorbeeld Onderrig, Hulpverlening, Skepping ens.) voorstel. Hy wys daarop dat die elemente van die model redelik onafhanklik van mekaar is. Dit stel volgens hom egter nie 'n faktoriale model voor nie.

(3) Die meting en voorspellingswaarde van belangstelling

Van die bekendste metodes vir die meting van belangstelling, is onder andere

(a) ondervraging;
(b) waarneming;
(c) prestasiemeting; en
(d) die vraelys.

Super en Bohn (1971) en Oosthuizen (1980) is die mening toegedaan dat die vraelysmetode die tegniek is wat die meeste gebruik word om inligting aangaande 'n persoon se beroepsvoorkeure te verkry.

Die meting van belangstelling deur middel van vraelyste word hoofsaaklik deur twee modelle gerugsteun, naamlik die homogene benadering en die kriteriumgebonde benadering.

Wanneer die kriteriumgebonde benadering gevolg word met die opstel van

belangstellingsvraelyste, impliseer dit dat die items geweeg word vir bepaalde beroepe deur van kriteriumgroepe gebruik te maak. Daar word dus vir elke groep 'n sleutel opgestel. Die **Strong Vocational Interest Blank (SVIB)** maak van die kriteriumgebonde benadering gebruik.

Die homogene benadering vereis dat die items geselekteer word om sodoende statisties en psigologies homogene velde te vorm. Hierdie velde het 'n gemeenskaplike kern en is redelik onafhanklik van mekaar. Voorbeelde van vraelyste waarin hierdie benadering gebruik word, is die Negentienveld-Belangstellingsvraelys (19-VBV) en die Kuder-Voorkeurrekord.

In loopbaanvoorligtingsopsette is dit nuttig om van vraelyste wat op die homogene benadering gebaseer is, gebruik te maak, aangesien die interpretasie duidelik is deurdat psigologiese konstrukte gebruik kan word om 'n persoon te beskryf.

Daar word verder ook onderskei tussen normatiewe en ipsatiewe belangstellingsvraelyste. In die geval van normatiewe vraelyste moet 'n persoon 'n keuse maak tussen response (byvoorbeeld voorkeur, neutraal, afkeur). Die response op verskillende items is egter onafhanklik van mekaar (Oosthuizen, 1980). Die 19-VBV is 'n voorbeeld van 'n normatiewe vraelys.

Die ipsatiewe vraelyste vereis dat 'n keuse tussen items gemaak word. Sodoende word tussen belangstellingsvelde onderskei. Die nadeel hieraan verbonde is dat die persoon se belangstelling slegs in terme van intra-vergelyking (ten opsigte van homself) en nie inter-vergelyking (waar die persoon met die normgroep vergelyk word) beskou kan word (Thorndike en Hagen, 1969). Die Kodus-Belangstellingsvraelys is 'n voorbeeld van die ipsatiewe formaat.

Indien die historiese verloop van belangstellingsmeting onder die loep geneem word, wys Cottle (1968) daarop dat die eerste sinvolle poging wat aangewend is om 'n meetinstrument vir beroepsbelangstelling daar te stel, ontstaan het uit 'n seminaar wat onder leiding van Yoakum by die **Carnegie Institute of Technology** in 1919 gehou is. Anastasi (1976)

sê ter aanvulling dat beroepsbelangstellingsmeting sy sterkste impetus van die beroepsvoorligtingpraktyk ontvang het en die ontwikkeling van toetse in hierdie verband is primêr gestimuleer deur beroepseleksie en -klassifikasie.

Fryer beskryf reeds in 1931 in sy werk **The Measurement of Interest in Relation to Human Adjustment** die pogings wat aangewend is om belangstelling in akademiese en besigheidsopsette te kwantifiseer. In hierdie werk dui hy twee benaderingswyses aan waarvolgens belangstelling gemeet kan word, naamlik

(a) die subjektiewe metode, deur gebruik te maak van selfbeoordeling met behulp van 'n vraelys; en

(b) die objektiewe metode, deur gebruik te maak van inligtings- en assosiasietoetse.

Van die bekendste vraelyste waarna die meeste in die literatuur verwys word as gevolg van die hoeveelheid navorsing wat daarmee uitgevoer is, is die **Strong Vocational Interest Blank** wat in 1927 deur Strong ontwikkel is, en die **Kuder Preference Record - Vocational** wat in 1930 deur Kuder ontwikkel is, en waarvan daar vandag verskeie variasies bestaan (Anastasi, 1976).

In 1940 publiseer Lee en Thorpe hulle **Occupational Interest Inventory** en in 1958 verskyn Weingarten se **Picture Interest Inventory** waar individue op prentjies moet reageer (In Cottle, 1968, p.47).

Holland se eerste belangstellingsvraelys verskyn in 1966, naamlik die **Vocational Preference Inventory.** In 1972 verskyn die **Self-Directed Search** as 'n uitvloeisel van sy teorie van beroepskeuse.

Die voorspellingswaarde van belangstellingsvraelyste is belangrik in die loopbaanvoorligtingsituasie. So beklemtoon Super en Bohn (1971) byvoorbeeld die belangrikheid van belangstellingsmeting as voorspeller van beroepsgerigte gedrag. Studies wat gedoen is om die verband tussen belangstelling en beroepsprestasie te bepaal, soos byvoorbeeld dié van Strong (1943) en Super (1962), stem gewoonlik ooreen met studies wat

handel oor die verband tussen belangstelling en akademiese prestasie. Alhoewel belangstelling as nie-kognitiewe veranderlike nie so 'n groot korrelasie toon met skolastiese, akademiese of beroepsprestasie as 'n kognitiewe veranderlike soos aanleg nie, wys Super (1962) daarop dat belangstelling

(a) beroepskeuse voorspel;
(b) voltooiing van studie voorspel; en
(c) 'n beter voorspeller van die tipe beroep as aanleg is.

Belangstelling voorspel dus eerder die rigting van die beroepsaktiwiteit.

2.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar aandag gegee aan die volgende aspekte, naamlik beroepskeuseteorieë, aanleg, belangstelling en houdings. In die deel wat handel oor beroepskeuseteorieë is verskillende benaderings onder die loep geneem om sodoende Holland se teorie in perspektief te plaas. Hierna is daar deur middel van begripsomskrywings kortliks verwys na aanleg en belangstelling, en 'n bespreking van die struktuur en die meting van genoemde aspekte het gevolg.

HOOFSTUK 3

METODE VAN ONDERSOEK

3.1 STEEKPROEF

Gedurende 1985 is 9 149 standerd 10-leerlinge van Lebowa en 2 875 van Gazankulu met 'n verskeidenheid psigometriese instrumente getoets (dit was die studiepopulasie). Slegs volledige rekords is geselekteer, dit wil sê 'n leerling moes al die toetse afgelê het, asook die matriekeksamen aan die einde van 1985 (dit verteenwoordig die teikenpopulasie).

Uit hierdie teikenpopulasie is op 'n ewekansige wyse 'n steekproef van 60 % getrek. Dit impliseer dat elke geval in die teikenpopulasie 'n gelyke waarskynlikheid het om ingesluit te word (Huysamen, 1976). Daar is met behulp van die **uniform**-funksie 'n program deur mev. Owen (RGN) voorberei wat met 'n kansgetal die steekproef trek.

'n Verdeling van die getal leerlinge per streek en geslag word in tabel 3.1 gerapporteer.

TABEL 3.1
VERDELING VAN LEERLINGE PER STREEK EN GESLAG

	Streek		
Geslag	Gazankulu	Lebowa	Totaal
Seuns	791	2 502	3 293
Meisies	725	1 976	2 701
Totaal	1 516	4 478	5 994

3.2 PSIGOMETRIESE INSTRUMENTE

Akkurate psigometriese meting van vermoëns, belangstelling, persoonlikheid, houdings en waardes is van kardinale belang alvorens gepoog kan word om 'n persoon te help met die keuse van 'n beroep.

Aangesien selfkennis en insig een van die hoekstene is waarop die keuse van 'n loopbaan rus, is dit noodsaaklik dat toetse so toegepas word dat dit die leerling van betroubare en geldige inligting oor homself kan voorsien.

Die volgende psigometriese instrumente is in hierdie beroepsvoorligtingprogram ingesluit, naamlik die Akademiese Aanlegtoets vir Swartes, die Opname van Studiegewoontes en -houdings en die Self-Directed Search.

3.2.1 Die Akademiese Aanlegtoets vir Swartes (Vorm V) (AAT)

(1) Inleiding

Die rede waarom die AAT oorspronklik opgestel is, was om aanleg van swartes op Vorm V-vlak te meet met die uitsluitlike doelwit om leiding te verskaf met betrekking tot vak- en beroepskeuses. Die toets verskaf onder meer inligting in verband met 'n leerlinge se

(a) nie-verbale redenering;
(b) verbale vermoë en peil wat in die amptelike tale bereik is;
(c) wiskundige vermoë en wiskundige peil; en
(d) ruimtelike vermoë (Minnie, 1974).

(2) Die subskale van die AAT (Minie, 1974)

(a) <u>Toets 1: Nie-verbale Redenering</u>

Dit meet die prosesse onderliggend aan begripvorming en logiese denke met behulp van 'n nie-verbale metode. Die toets bestaan uit twee dele, naamlik Figuurreekse en Patroonvoltooiing. Saam met die Verbale Redenering gee dit 'n aanduiding van 'n toetsling se algemene intellektuele vermoë.

(b) Toets 2: Verbale Redenering

Hierdie toets is gebonde aan kennis van woorde, hul betekenis, asook die toepassing van hierdie kennis in die begrip van gesproke en geskrewe taal. Dit dui primêr die vermoë aan om verbale begrippe te hanteer.

(c) Toets 3: Engelse Woordeskat

Woordeskat verskaf 'n aanduiding van 'n toetsling se kennis van die betekenis van woorde. Die toets bestaan uit sinne waaruit 'n woord weggelaat is. Dit word dan van die toetsling verwag om die korrekte woord tussen die vyf moontlikhede uit te kies.

(d) Toets 4: Engelse Leesbegrip

Leesbegrip vereis 'n begrip van wat gelees word, asook die vermoë tot abstrakte denke. Die toetsling moet in staat wees om dit wat hy lees te verstaan en te kan toepas. Dié begripstoets bestaan uit 'n gedeelte wat gelees moet word, waarna 'n aantal vrae wat uit die leesstuk kom, beantwoord moet word.

(e) Toets 5: Getalbegrip

Hierdie toets dui die vermoë aan om basiese rekenkundige beginsels en bewerkings toe te pas en te hanteer. Die toets bestaan onder meer uit persentasies, breuke, eksponente en basiese versamelingsleer.

(f) Toets 6: Afrikaanse Woordeskat

Soos reeds by die Engelse Woordeskat aangedui, verskaf hierdie toets inligting aangaande 'n toetsling se kennis van die betekenis van woorde. Hierdie toets bestaan ook uit 'n aantal sinne waarin 'n woord weggelaat is, en die korrekte woord moet dan deur die toetsling uit die vyf antwoorde gekies word.

(g) Toets 7: Afrikaanse Leesbegrip

Soos reeds genoem, vereis Leesbegrip 'n begrip van wat gelees word, asook 'n vermoë tot abstrakte denke. Hierdie toets bevat 'n aantal paragrawe met vrae wat oor elke paragraaf handel.

(h) Toets 8: Vierkante

By hierdie twee-dimensionele toets moet die toetsling besluit watter twee figure saam 'n vierkant vorm. Dit vereis dus 'n vermoë om figure te visualiseer.

(i) Toets 9: Ruimtelike Waarneming (3-D)

Soos reeds by die vorige toets genoem, gee Ruimtelike Waarneming 'n aanduiding van die toetsling se vermoë om figure en vorms te visualiseer. Hierdie toets bestaan uit kubusse wat in die gedagte geroteer moet word. Die toetsling moet dan besluit watter kubus 'n presiese weergawe van die gegewe een is.

(j) Toets 10: Wiskundige Bekwaamheid

Slegs toetslinge wat Wiskunde as vak neem is veronderstel om hierdie toets te doen. Wiskundige Bekwaamheid in kombinasie met die toets vir Getalbegrip gee 'n aanduiding van 'n persoon se wiskundige vermoë.

(3) Tegniese gegewens

Gedurende September 1972 is drie vorms (A, B en C) van die AAT-battery op 'n verteenwoordigende steekproef van 1 463 Vorm V-leerlinge toegepas. Na hierdie toetsing is twee groepe items geselekteer, naamlik 'n groep vir normberekening op Vorm V-vlak en 'n ander groep vir itemontleding op eerstejaaruniversiteitstudente. Die finale vorm van die toets is in September 1973 op 'n verteenwoordigende steekproef van 1 298 leerlinge toegepas, waarna norms bereken is. Die norms (staneges) is vir taalgroepe afsonderlik bereken.

Die Kuder-Richardson-formule-20 is gebruik om betroubaarheidskoëffisiënte te bereken. Die betroubaarheidsindekse wissel tussen 0,69 en 0,90.

Vir die bepaling van geldigheid het die toetsopsteller korrelasies tussen toetstellings en eksamenpunte vir die verskillende vakke bereken (met ander woorde klem is gelê op voorspellingsgeldigheid). Volgens die resultate blyk dit dat slegs die tellings vir die ruimtelike waarnemingstoetse nie betekenisvol met eksamenpunte korreleer nie.

3.2.2 Die Opname van Studiegewoontes en -houdings (Vorm H) (OSGH)

(1) Inleiding

Volgens Van der Westhuizen (1979) is die OSGH opgestel om as hulpmiddel te dien by die identifisering van leerlinge wat in hul studiegewoontes en -houdings verskil van dié wat goed presteer. Die doel van die toets is dus om

(a) leerlinge met oneffektiewe studiegewoontes en -houdings te identifiseer;

(b) as hulpmiddel te dien om sodoende beter begrip vir leerlinge met studieprobleme te kan toon; en

(c) om 'n basis daar te stel waarvolgens leerlinge met studiegewoontes en -houdings gehelp kan word (Du Toit, 1983).

(2) Die subskale van die OSGH (Du Toit, 1983)

(a) Vermyding van Uitstel (VU)

Dit gee 'n aanduiding van die mate waarin die toetsling daarin slaag om of take stiptelik af te handel of werksopdragte te vermy.

(b) Werkmetodes (WM)

Hierdie subskaal gee 'n aanduiding van die gebruik van effektiewe

studiemetodes deur die toetsling en die bekwaamheid en doeltreffendheid waarmee take gedoen word.

(c) Studiegewoontes (SG)

Dit verteenwoordig 'n kombinasie van VU en WM-tellings en gee 'n aanduiding van 'n toetsling se studiegewoontes en gedrag.

(d) Onderwysergoedkeuring (OG)

Dit verskaf 'n aanduiding van die toetsling se houding teenoor die onderwyser.

(e) Aanvaarding van Onderwys (AO)

Hierdie subskaal verskaf inligting oor watter mate die toetsling opvoedkundige ideale, doelstellings, praktyke en vereistes aanvaar.

(f) Studiehoudings (SH)

Dit verteenwoordig 'n kombinasie van OG en AO-tellings en gee 'n aanduiding van 'n toetsling se studiehoudings.

(g) Studie-oriëntasie (SO)

Dit verteenwoordig 'n kombinasie van al die tellings (SG + SH) en verskaf gevolglik 'n samevatting van die toetsling se studiegewoontes en -houdings.

(3) Tegniese gegewens

Gedurende 1968 is die vraelys op 'n verteenwoordigende steekproef van 2 790 hoërskoolleerlinge toegepas waarna norms bereken is. Die norms word in persentielrange weergegee, dit wil sê 'n toetsling se relatiewe posisie in 'n normale verspreiding van honderd toetslinge.

Betroubaarheidskoëffisiënte is bereken deur van die halveer- en toets-hertoets-metode gebruik te maak. In die eerste geval het betroubaarheidsindekse gewissel van 0,805 tot 0,873, en in die laaste geval wissel betroubaarheidsindekse tussen 0,811 en 0,923.

Vir die bepaling van geldigheid het die toetsopsteller korrelasies tussen die NSAGT-IK tellings en die OSGH-tellings, asook tussen die OSGH-tellings en akademiese prestasie bereken. Uit die resultate wat verkry is, is dit duidelik dat eienskappe wat deur die OSGH gemeet word, redelik onafhanklik van intelligensie staan. Daar is egter 'n statisties betekenisvolle verband tussen die OSGH-tellings en akademiese prestasie.

2.3.2 Die Self-Directed Search (SDS)

(1) Inleiding

Aangesien die Self-Directed Search-vraelys (SDS) die hoofkomponent van hierdie ondersoek uitmaak, sal daar meer daarop uitgebrei word.

Volgens J.L. Holland (1985d) is die SDS ('n selfhelpinstrument) ontwikkel met die volgende doelstellings voor oë:

(a) Om die kliënt-voorligter-verhouding te verbeter;

(b) om persone wat nie die geleentheid het om 'n beroepsvoorligter te raadpleeg nie, bloot te stel aan 'n beroepsvoorligtingprogram; en

(c) om die voorligter meer tyd te gun om individuele beroepsvoorligting te doen.

Die SDS is 'n uitvloeisel van 'n beroepskeuseteorie waaroor reeds baie navorsing gedoen is. Die eerste weergawe van die vraelys het in 1970 verskyn. Sedertdien is die vraelys hersien en die nuutste Amerikaanse weergawe het in 1985 verskyn.

Die rasionaal van die vraelys is om belangstellings te meet. Die vraelys pas in binne die breë opset van loopbaanbeplanning aangesien dit

belangrike inligting in verband met 'n individu se beroepsbelangstellings ontsluit, asook die skakeling tussen persoons- en beroepsinligting vergemaklik.

Die items van die SDS het betrekking op 'n persoon se voorkeuraktiwiteite, vaardighede waaroor hy beskik of waarvan hy kennis dra, beroepe waarin hy belangstel en selfbeoordeelde vermoëns. Die persoon kry ook die geleentheid om die wye spektrum van beroepsmoontlikhede aan 'n beroepsklassifikasiestelsel te koppel.

Ten einde belangstelling in verband te bring met beroepe, het Holland in medewerking met Gottfredson & Ogawa die **Dictionary of Holland Occupational Codes** (1982), asook die **Occupations Finder** (1985b) saamgestel waarin hy onder andere kodes aan beroepe toegeken het. Op hierdie wyse stel dit 'n persoon in staat om persoonsinligting direk aan die wêreld-van-werk te koppel.

Nadat 'n persoon die SDS voltooi het, kry hy 'n drieletter-kode waarna beroepe in die **Occupational Codes** geïdentifiseer word wat ooreenstem met sy SDS-drieletter-kode. Die beroepe wat volgens hierdie metode geïdentifiseer word, verteenwoordig die omgewingstipe wat ooreenstem met sy persoonlikheidstipe en waarin hy die beste uitdrukking aan sy persoonlikheid kan gee. Die SDS-kode SIA beteken byvoorbeeld dat:

(a) 'n Individu se primêre voorkeuraktiwiteite, vaardighede, belangstellings in beroepe en selfbeoordeelde vermoëns ooreenstem met die Sosiale persoonlikheidstipe;

(b) 'n individu se sekondêre voorkeuraktiwiteite, belangstellings in beroepe en selfbeoordeelde vermoëns ooreenstem met Holland se beskrywing van die Ondersoekende persoonlikheidstipe; en

(c) 'n individu se tersiêre voorkeuraktiwiteite, vaardighede, belangstelling in beroepe en selfbeoordeelde vermoëns ooreenstem met die Artistiese persoonlikheidstipe.

Holland het ook 'n SDS vir blindes en persone met beperkte taalvermoëns ontwikkel.

Die SDS is geskik vir persone van 15 jaar en ouer en kan soos volg aangewend word:

(a) In loopbaanvoorligtingopsette om 'n individu se beroepsbelangstellings te bepaal (individueel of groepe);

(b) in die besigheids- of nywerheidswêreld om plasing en beroeps- of werkklassifikasie te doen;

(c) om die beroepsmoontlikhede in die arbeidswêreld te ondersoek; en

(d) om persoonlike ontwikkeling by 'n individu te bepaal deur die vraelys herhaaldelik, met redelike tydsverloop tussenin, toe te pas.

(2) Die afdelings van die SDS (Holland, 1979)

Die SDS bestaan uit die volgende afdelings:

(a) Aktiwiteite

Elke afsonderlike veld (R, I, A, S, E en C) van hierdie afdeling bestaan uit 11 items (11 x 6 = 66) en handel oor aktiwiteite in die wêreld-van-werk (byvoorbeeld, die herstel van motors). Die individu moet telkens aandui of 'n bepaalde aktiwiteit hom interesseer.

(b) Vaardighede

Die ses afsonderlike velde (R, I, A, S, E en C) van hierdie afdeling bestaan elk uit 11 items (11 x 6 = 66) en het betrekking op die vaardighede waaroor die toetsling na sy eie mening beskik of waarvan hy kennis dra (byvoorbeeld, ek kan meubels herstel). Die individu moet aandui of hy die betrokke vaardigheid of aktiwiteit doeltreffend kan uitvoer of slegs oor kennis daaromtrent beskik.

(c) Beroepe

Elk van die ses velde (R, I, A, S, E en C) van hierdie afdeling bestaan uit 14 items (14 x 6 = 84) en het betrekking op die toetsling se houding en gevoelens ten opsigte van 'n groot verskeidenheid beroepe. Die toetsling dui die beroepe aan wat hom interesseer, asook dié wat hy as oninteressant beskou of glad nie van hou nie.

(d) Beoordeling van vermoëns en vaardighede

Hierdie afdeling bestaan uit twee groepe (I en II) wat elk ses vermoëns/vaardighede dek. Die individu word versoek om sy meganiese, wetenskaplike, artistiese, onderwys-, verkoops- en klerklike vermoëns, asook sy vaardigheid ten opsigte van handwerk, sy wiskundige en musikale aanleg, sy vriendelikheid, sy aanleg vir bestuursfunksies en vir algemene kantoorwerk op 'n sespuntskaal te beoordeel.

(3) Tegniese gegewens

Die eerste weergawe van die SDS-vraelys het in 1970 verskyn. Tussen 1970 en 1975 het dit aan die lig gekom dat baie probleme ten opsigte van die nasienmetodes van die vraelys ondervind is. In 1977 het Holland die vraelys hersien en, nadat 139 veranderings aangebring is, is daar 'n nuwe weergawe vrygestel. Die nuutste Amerikaanse weergawe het in 1985 verskyn.

Volgens Holland (1985d) het die 1970-, 1977- en 1985- weergawes soortgelyke resultate ten opsigte van geldigheid en betroubaarheid gelewer. Die betroubaarheidskoëffisiënte (alpha) vir die 1977- en 1985-weergawes wissel tussen 0,81 en 0,93 (Holland, 1985d).

Vir die bepaling van geldigheid het Holland (1985d) korrelasies tussen tellings van die individuele afdelings (naamlik Aktiwiteite, Vaardighede, Beroepe en Selfbeoordeelde vermoëns) en tellings van die gesommeerde (totale) afdelings op elke veld (R, I, A, S, E en C) bereken. Die resultate wat verkry is, dui aan dat die individuele afdelings van

die verskillende velde die hoogste met die gesommeerde tellings van elke veld korreleer, soos byvoorbeeld die telling van die Ralistiese veld in die Aktiwiteite-afdeling korreleer die hoogste met die gesommeerde telling van die Realistiese veld. Wat voorspellingsgeldigheid betref, het verskeie navorsers korrelasies tussen SDS-kodes (verkry nadat die SDS voltooi is) en kodes van individue se voorkeurberoepe, huidige beroepe en hoofvakkeuses bereken (Mount en Muchinsky, 1978; Doty en Betz, 1979; Matthews, 1978; Horton, 1976; O'Brien en Walsh, 1976, en Pichl en Clark, 1984). Die resultate wat deurgaans verkry is, bevestig dat daar wel 'n verband tussen 'n toetsling se SDS-kode en sy voorkeurberoep, huidige beroep of hoofvakkeuses bestaan.

3.3 STATISTIESE ONTLEDINGS EN TEGNIEKE

3.3.1 Inleiding

In hierdie gedeelte word die statistiese metodes vir die ontleding van die data aangedui.

Voordat die statistiese tegnieke gebruik is, is die antwoordblaaie (data) eers met behulp van 'n optiese leser gelees, waarna die data met behulp van Fortran-programme geredigeer is.

Die volgende ontledings hou verband met die primêre doelstelling soos geformuleer op p.3.

3.3.2 Itemontleding

Itemontleding is toegepas in 'n poging om gebreke in items te identifiseer. Daar moet egter nooit uit die oog verloor word dat itemontledingsresultate deur die hele toets (waarvan die bevraagde item net 'n deel uitmaak) beïnvloed word nie. Die wyse waarop die toets toegepas is en die groep waarop dit toegepas is, speel ook 'n rol.

In hierdie ondersoek is itemdiskriminasiewaardes (r_{it}-waardes) volgens die ITEMF-ontleding ('n **Statistical Analysis System**-program) bepaal vir die 228 items van die verskillende velde van die SDS.

Daar is nie 'n vasgestelde perk wat die grootte van die diskriminasiewaarde betref nie. Vir hierdie ondersoek is die minimumwaarde na willekeur op 0,20 gestel, sodat alle items wat 'n r_{it}-waarde hoër as 0,20 het (dit wil sê 'n korrelasie van 0,20 en hoër met hulle eie komponenttotale), as aanvaarbaar beskou word.

3.3.3 Gemiddeldes en standaardafwykings

Gemiddeldes en standaardafwykings van die velde van die SDS is met behulp van 'n SAS-program (XMEANS) bereken. Gemiddeldes is geïnterpreteer volgens die vlak van betekenisvolheid en wel op die 0,01 %- en 0,05 %-peil van beduidenheid.

3.3.4 Betroubaarheid van SDS-velde

Die betroubaarheid van 'n meetinstrument verwys na die mate van akkuraatheid en konsekwentheid waarmee dit meet op voorwaarde dat die eienskap wat gemeet word, nie verander nie (Van den Berg & Vorster, 1982). In 'n statistiese sin kan dit beskou word as die mate van ware variansie in die totale toetstelling (Huysamen, 1976).

Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die SDS-velde is met behulp van Sichel se formule vir die ondersoekgroep bereken, aangesien verskeie dele van die vraelys (naamlik afdeling I, II, III en IV) uit enkele items bestaan wat 'n saamgestelde telling vorm.

Sichel se formule (Sichel, 1950) lui soos volg:

$$B = \frac{\text{SOM}_{(I)}\ \text{SOM}_{(J)}\ Q_I \cdot Q_J \cdot r_{IJ} + \text{SOM}_{(I)}\ Q^{**}_I \cdot 2 \cdot P_{IK}}{\text{SOM}_{(I)}\ \text{SOM}_{(J)}\ Q_I \cdot Q_J \cdot P_{IJ} + \text{SOM}_{(I)}\ Q^{**}_I \cdot 2}$$

(SOM I = 1-N)
(SOM J = 1-N)

Waar - I ongelyk is aan J

Q(I) - standaardafwyking van die I-de deel

P(IJ) - korrelasie tussen I-de en J-de deel

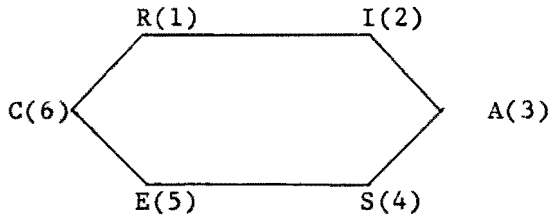
N - aantal subtoetse of dele

K - voetskrif van die subtoets wat die grootste korrelasie met die I-de subtoets het (K ongelyk aan I)

3.3.5 Interkorrelasies

Die korrelasies tussen die velde van die SDS is met behulp van die Pearson-produkmomentformule bereken. Korrelasies is hierna geïnterpreteer volgens die vlak van betekenisvolheid en wel op die 0,01 %-peil van beduidenheid. Korrelasies tussen velde gee 'n aanduiding van die mate van oorvleueling van inhoud wat ter sprake is, asook ten opsigte van aspekte van geldigheid.

Volgens Holland (1973) besit die velde van die SDS die volgende strukturele verwantskap:



Die naasliggende velde besit 'n groot similariteit (konsekwentheid) terwyl teenoorstaande velde 'n groot dissimilariteit besit.

Die INDSCAL-model (Du Toit et al., 1984) is gebruik om in hierdie verband aan te toon dat die gestelde verwantskappe soos deur Holland voorgehou, wel behoue bly vir die ondersoekgroep.

Die korrelasiematriks word as invoer gebruik en omskep na dissimilariteitsmaatstawwe met behulp van die transformasie $d = 100\ (1-|r|)$. Die INDSCAL-model is gepas met behulp van 'n SAS PROC ALSCAL-program (Du Toit et al. 1981). Dit het tot gevolg 'n drierigting-multidimensionele skalering.

3.3.6 Faktorontleding

Faktorontleding behels 'n statistiese ondersoek na die hoeveelheid en aard van faktore onderliggend aan 'n teorie of toets. Dit behels dus die konseptualisering van veranderlikes soos hulle verband hou met

mekaar. Deur middel van faktorontleding kan dus vasgestel word of die toets meet wat dit veronderstel is om te meet en of die verskillende veranderlikes wat onder 'n spesifieke faktor ressorteer, dieselfde konstruk meet. Die faktor wat deur middel van faktorontleding geïdentifiseer word, is die produk van die ontleding, dit wil sê die identifisering van die hipotetiese konstruk wat onderliggend is aan 'n groep gekorreleerde veranderlikes (Nunnally, 1978). Die faktorladings wat verkry word, kan volgens Nunnally (1978) beskryf word as die koëffisiënt van die regressievergelyking van 'n veranderlike op die faktore.

Faktorontleding is op die veldkorrelasiematrikse volgens die **Principle Factor Analysis**-metode uitgevoer waarby ses faktore onttrek is. Daarna is 'n ortogonale varimaks-rotasie op hierdie faktore uitgevoer waardeur faktorladings verkry is en 'n faktorstruktuur daargestel is.

Ten einde te toets of faktore by die verskillende groepe (in hierdie geval Lebowa-seuns en -meisies en Gazankulu-seuns en -meisies) wel as identiese faktore gesien kan word, is kongruensiekoëffisiënte met behulp van 'n Fortranprogram (XMADGE) bereken. Die doel van die program is om kongruensiekoëffisiënte tussen faktormatrikse te bereken. Dit stel vas watter faktor by een groep ooreenkom met 'n faktor by 'n ander groep (Harman, 1960). Kongruensiekoëffisiënte van 0,90 en groter word as betekenisvol beskou.

Die berekeningsprosedures met betrekking tot konsekwentheid en kongruensie, stapsgewyse regressie en die verspreiding van SDS-kodes, hou verband met die sekondêre doelstelling soos geformuleer op p.3.

3.3.7 Berekeningsprosedures met betrekking tot konsekwentheid en kongruensie

(1) Konsekwentheid

Konsekwentheid word bereken nadat die individu 'n SDS-vraelys voltooi het en 'n SDS-kode bereken is. In hierdie verband dui konsekwentheid daarop dat die kombinasie van letters in die SDS-kode, gebaseer op die rangskikking daarvan op die heksagoon, teoreties verwag kan word. Soos reeds in Hoofstuk 2 aangedui, word verskillende vlakke van konsekwentheid onderskei, naamlik

(a) hoë konsekwentheid (aanliggende tipes, byvoorbeeld RI en ES);

(b) medium konsekwentheid (nie-aangrensende tipes wat deur 'n derde tipe geskei word, byvoorbeeld RA en IS); en

(c) lae konsekwentheid (teenoorstaande tipes, byvoorbeeld RS en AC).

Hoë konsekwentheid gee dus 'n aanduiding dat 'n individu se belangstellings, bekwaamhede en waardes verband hou met mekaar, terwyl lae konsekwentheid daarop dui dat 'n individu konflikterende (nie-verbandhoudende) belangstellings, bekwaamhede en waardes het.

Om te bepaal of leerlinge in hierdie bepaalde ondersoekgroep hulle belangstellings, bekwaamhede en waardes met mekaar in verband bring, is 'n frekwensieverdeling op die drie vlakke van konsekwentheid gedoen met behulp van 'n SAS-program, XFREQ.

(2) Kongruensie

Soos reeds in hoofstuk 2 genoem, gee kongruensie 'n aanduiding van die mate van ooreenkoms tussen 'n persoonlikheidstipe en omgewingstipes. Hoe groter die ooreenstemming (kongruensie), hoe beter is die algemene aanpassing van die individu.

Vir hierdie ondersoek is die SDS-kodes van leerlinge vergelyk met voorkeurberoepe soos deur hulle self aangedui, om sodoende te bepaal in watter mate daar kongruensie is.

Daar bestaan verskeie metodes waarvolgens kongruensie bereken kan word, naamlik

(a) die indeks van Iachan (1984, pp.133-141);
(b) die Zener-Schnuelle-indeks (1976, pp.353-359); en
(c) die heksagonale indeks van Holland (1979, p.15).

Vir hierdie ondersoek is die heksagonale indeks van Holland vir die bepaling van kongruensie gebruik. Slegs die eerste letter van die SDS-kode (wat volgens Holland die belangrikste is) word met die eerste

letter van die **beroepskode** vergelyk. Die **Discover Career Guidance System** se lys met beroepe en kodes en die **Dictionary of Holland Occupational Codes** van Holland et al. (1982) is gebruik om kodes aan leerlinge se voorkeurberoepe toe te ken.

Die heksagonale indeks bepaal dat:
(vergelyk figuur 2.2)

(a) Indien die letters dieselfde is, word 'n telling van 4 toegeken.

Voorbeeld:

SDS-kode	Kode van beroep
R	R
I	I
A	A
S	S
E	E
C	C

(b) Indien die letters naasliggend is, word 'n telling van 3 toegeken.

Voorbeeld:

SDS-kode	Kode van beroep
R	C/I
I	R/A
A	I/S
S	A/E
E	S/C
C	E/R

(c) Indien die letters alternatiewelik geleë is, word 'n telling van 2 toegeken.

Voorbeeld:

SDS-kode	Kode van beroep
R	E/A
I	C/S
A	R/E
S	I/C
E	A/R
C	S/I

(d) Indien die letters teenoorstaande is, word 'n telling van 1 toegeken.

Voorbeeld:

SDS-kode	Kode van beroep
R	S
I	E
A	C
S	R
E	I
C	A

Hoe hoër die telling is, hoe groter is die mate van ooreenkoms tussen die SDS-kode en beroepskode. 'n Telling van 4 dui dus op hoë kongruensie en 'n telling van 1 op lae of geen kongruensie. Daarna is 'n frekwensieverdeling op die vlakke van kongruensie gedoen met behulp van 'n SAS-program, XFREQ.

3.3.8 Stapsgewysse regressie

Stapsgewyse regressie is die lineêre kombinasie van twee of meer voorspeller-veranderlikes om 'n kriterium-veranderlike te voorspel en gevolglik te bepaal watter onafhanklike veranderlike die grootste waarskynlikheid het om in die model ingesluit te word. In hierdie geval is van 'n SAS-program, naamlik PROC STEPWISE, gebruik gemaak. Die parsiële korrelasie tussen elk van die voorspellers en die kriterium word bereken. In hierdie geval is die voorspellers die subvelde van die

AAT, OSGH en SDS en die kriterium is akademiese prestasie. Die voorspeller wat gevolglik die grootste parsiële korrelasie (F-waarde) besit, vorm dan die eerste meervoudige korrelasiekoëffisiënt. Hierdie proses word met 'n volgende veranderlike/voorspeller herhaal, totdat die bydrae van 'n nuwe voorspeller kleiner is as 0,0003 tot die kwadraat van die meervoudige korrelasie (R^2).

3.3.9 Verspreiding van SDS-kodes vir hierdie ondersoekgroep

Frekwensieverdelings is met behulp van 'n SAS-program (XFREQ) op die eerste, tweede en derde posisies van die SDS-kodes afsonderlik gedoen, asook op die eerste twee kodes gesamentlik, om sodoende die aard en voorkoms van die leerlinge se belangstellings te identifiseer.

3.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die eksperimentele opset uiteengesit. Daar is eerstens aangedui op watter metode die ondersoekgroep geselekteer is. Daarna is die psigometriese instrumente wat in hierdie ondersoek gebruik is, naamlik die Akademiese Aanlegtoets vir Swartes, die Opname van Studiegewoontes en -houdings en die Self-Directed Search bespreek.

Ten slotte is die statistiese ontledings en tegnieke wat in hierdie ondersoek van toepassing is, bespreek.

HOOFSTUK 4

BESPREKING VAN RESULTATE

Eerstens volg die resultate wat verband hou met die primêre doelstelling soos uiteengesit op p.3.

4.1 ITEMONTLEDING

Soos reeds in die vorige hoofstuk (paragraaf 3.3.2) genoem, is die minimumwaarde van die diskriminasiewaardes vir hierdie belangstellingsvraelys (SDS) op 0,20 gestel, sodat alle items met 'n r_{it}-waarde laer as 0,20 hersien kan word.

Die items met r_{it}-waardes laer as 0,20 word in tabel 4.1 weergegee.

TABEL 4.1

ITEMS VAN DIE SDS MET r_{it}-WAARDES LAER AS 0,20

Veld	Itemnommer	r_{it}-waarde
Realisties (R)	37	0,18
	91	0,10
	205	0,18
Ondersoekend (I)	32	0,10
	74	0,19
	212	0,19
Artisties (A)	33	0,16
Sosiaal (S)	10	0,19
	76	0,17
	118	0,15
	124	0,11
Ondernemend (E)	5	0,16
	23	0,16
	83	0,16
Konvensioneel (C)	24	0,06

Uit die 228 items waaruit die vraelys bestaan, blyk dit dat slegs 15 items hersien moes word. Uit die bewoording van die items kan afgelei word dat die gebreke in hierdie items berus op kulturele verskille,

soos deur die itemontleding uitgewys is. Van hierdie 15 items bevat ook baie algemene stellings (soos byvoorbeeld om op jou eie te lees) wat dit moontlik bemoeilik om dit aan 'n spesifieke belangstellingsveld te koppel.

4.2 GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS

Gemiddeldes en standaardafwykings is bereken vir al die velde van die SDS vir streek (Gazankulu en Lebowa) en geslag afsonderlik. Die waardes wat in hierdie verband verkry is, word in tabel 4.2 gerapporteer.

TABEL 4.2
GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE VELDE VAN DIE SDS

	Seuns				Meisies			
	Gazankulu		Lebowa		Gazankulu		Lebowa	
Veld	X	S	X	S	X	S	X	S
R	16,79	8,66	16,43	8,18	9,12	6,34	8,20	5,62
I	22,01	10,27	20,93	9,38	21,60	8,89	21,66	8,15
A	20,62	10,28	19,09	9,52	23,69	9,59	21,93	9,09
S	27,86	8,45	27,28	8,06	30,22	7,39	28,99	6,93
E	20,39	8,34	19,84	7,89	17,51	7,76	16,44	6,85
C	21,68	8,78	21,13	8,48	21,61	8,18	20,59	7,83
	N = 791		N = 2502		N = 725		N = 1976	

Die teoretiese gemiddelde is 23 en dit is duidelik dat sekere van die velde se gemiddeldes aansienlik daarvan afwyk. Hierdie tostand kan moontlik toegeskryf word aan kulturele verskille of aan die aard van die items wat in die onderskeie velde ingesluit is.

Die gemiddeldes van die Sosiale (S)-veld is die hoogste. Dit kan moontlik verklaar word deur die feit dat swartes baie blootstelling aan hierdie omgewing van die wêreld-van-werk het en dat geleenthede in hierdie rigting (byvoorbeeld onderwys, verpleging en maatskaplike werk) beskikbaar is. In 'n studie gedoen deur Bingham en Walsh (1978) op 'n groep swart gegradueerde vrouens, het hulle dieselfde resultaat verkry, naamlik dat die gemiddeld van die Sosiale veld die hoogste was.

Taljaard (1982) het in 'n ondersoek ten opsigte van die belangstelling en beroepsvoorkeure van swart standerd tien-leerlinge in die Pretoria-Witwatersrand-Vereeniginggebied bevind dat die Sosiale dienste, Natuurwetenskappe en Regswese die grootste voorkeur geniet.

Die gemiddeldes van die Realistiese (R)-veld by die meisies is baie laag. Dit kan moontlik weer kultureel verklaar word as daar in ag geneem word dat hierdie omgewing in die wêreld-van-werk (byvoorbeeld motorwerktuigkunde en boerdery) die vroulike geslag nog grootliks uitsluit. Die feit dat belangstelling in tegniese beroepe laag blyk te wees by swartes, word ook deur Taljaard (1982) bevestig.

4.3 BETROUBAARHEID VAN DIE SDS-VELDE

Soos reeds in paragraaf 3.3.3 genoem, is Sichel se formule gebruik om betroubaarheid van die SDS-velde te bereken. Die betroubaarheidskoëffisiënte van die SDS word in tabel 4.3 weergegee.

TABEL 4.3
BETROUBAARHEIDSKOËFFISIENTE VAN
DIE VELDE VAN DIE SDS

Veld	Betroubaarheids-koëffisiënte
Realisties (R)	0,83
Ondersoekend (I)	0,83
Artisties (A)	0,86
Sosiaal (S)	0,77
Ondernemend (E)	0,59
Konvensioneel (C)	0,76

N = 5994

Volgens tabel 4.3 wissel die betroubaarheidskoëffisiënte van die velde van die SDS vir hierdie ondersoekgroep tussen 0,59 en 0,86. In vergelyking met ander studies is dit aanvaarbaar. Holland (1985d)

rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte (KR-20) tussen 0,81 en 0,86 vir meisies en tussen 0,57 en 0,78 vir seuns. Neethling (1987, p.102) rapporteer betroubaarhede tussen 0,84 en 0,94.

4.4 INTERKORRELASIES

Die resultate van die interkorrelasies word in tabel 4.4 weergegee.

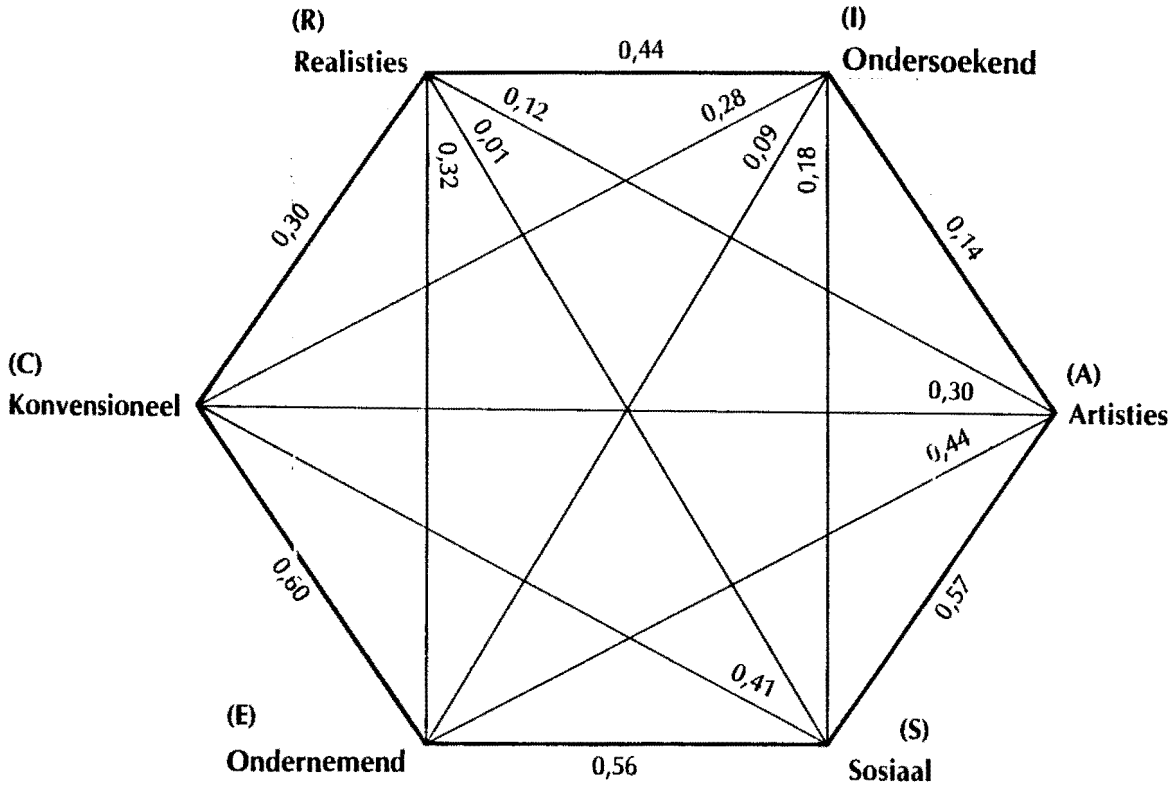
TABEL 4.4
INTERKORRELASIES VAN DIE VELDE VAN DIE SDS (N = 5994)

	R	I	A	S	E	C
R	1,00					
I	0,44*	1,00				
A	0,12*	0,14*	1,00			
S	0,01*	0,18*	0,57*	1,00		
E	0,32*	0,09*	0,44*	0,56*	1,00	
C	0,30*	0,28*	0,33*	0,41*	0,60*	1,00

* Statisties betekenisvol op die 0,01 % peil

Daar is volgens tabelle (Glass en Stanley, 1970) vasgestel dat vir hierdie ondersoekgroep 'n korrelasiekoëffisiënt groter as 0,002 statisties beduidend op die 0,01 %-peil is. Volgens die resultate in tabel 4.4 blyk dit dat al die velde 'n statisties betekenisvolle korrelasie aandui. Die korrelasiekoëffisiënte word diagrammaties in figuur 4.4.1 voorgestel. In 'n studie gedoen deur Gade, Fuqua en Hurlburt (1984) op twee groepe Amerikaanse Indiane, het hulle bevind dat al die velde van die SDS onderling korreleer, ook die velde met lae konsekwentheid, dit wil sê teenoorstaande velde. Vir hierdie ondersoekgroep het die naasliggende velde (EC, SE, SA en IR) die hoogste korrelasies. Teenoorstaande velde (RS en IE) het lae onderlinge korrelasies.

Soos reeds in paragraaf 3.3.4 genoem, besit die belangstellingsvelde van die SDS volgens Holland (1973) 'n strukturele verwantskap. Om te toets of die gestelde verwantskappe soos deur Holland voorgehou (naam-



Figuur 4.4.1 Korrelasiekoëffisiënte van die velde van die SDS

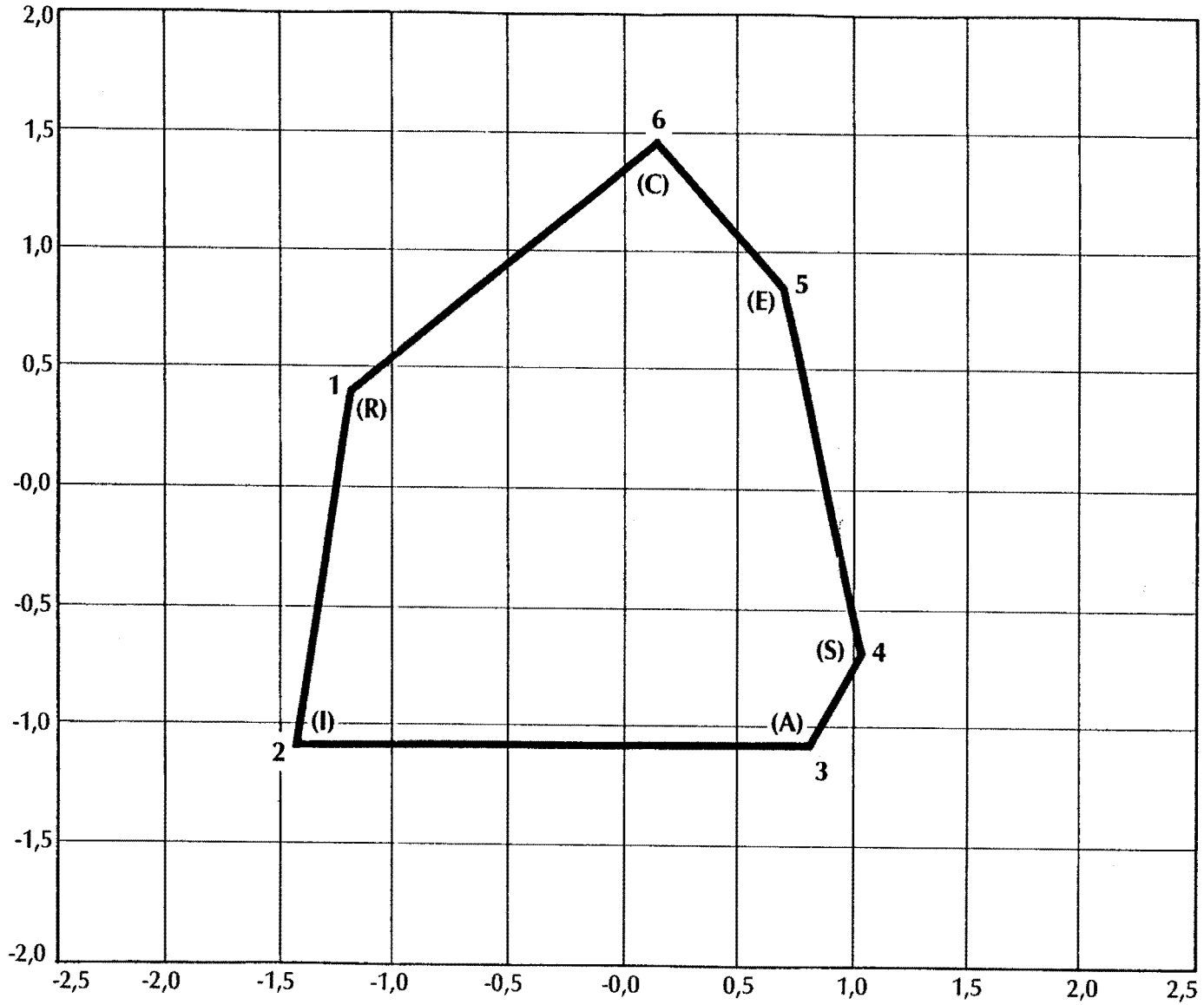
lik dat naasliggende velde 'n groot similariteit en teenoorstaande velde 'n groot dissimilariteit besit) behoue bly vir hierdie ondersoekgroep, is die INDSCAL-model gebruik. Die grafiese voorstelling van die velde van die SDS vir hierdie ondersoekgroep word in figuur 4.4.2 weergegee. Die grafiese voorstelling bevestig wel die struktuur van belangstelling soos deur Holland beskryf, dit wil sê velde wat die meeste gemeen het, naamlik RI, IA, AS, SE, EC en CR, is naasliggend, terwyl velde wat geen verband het met mekaar nie naamlik RS, IE en AC, teenoorstaande geleë is.

Cole en Hansen (1971), Crabtree en Hales (1974) Cunningham (1977) en Sweet (1975) het met hulle ondersoeke heksagonale modelle verkry. Alhoewel die resultate nie altyd 'n perfekte heksagonale struktuur vorm nie, lyk dit tog asof die rangskikking (RIASEC) van tipes in baie gevalle dieselfde is.

Die resultate van die interkorrelasies van die SDS-velde vir hierdie ondersoekgroep, steun ook onder andere die geldigheid van die SDS. Dit wil dus voorkom asof die vraelys wel dié konstrukte meet wat dit veronderstel is om te meet.

4.5 FAKTORONTLEDING

Faktorontleding is uitgevoer om te bepaal of die SDS-vraelys 'n sekere faktorstruktuur besit. Die resultate van die faktorontleding word in tabel 4.5.1 weergegee.



Figuur 4.4.2 Grafiese voorstelling van die velde van die SDS met behulp van die Indscal-model

TABEL 4.5.1

FAKTORONTLEDING VAN DIE AFDELINGS VAN DIE SDS

Veld	Kommuna-liteit	Faktor en faktorontleding					
		I(S/E)	II(C)	III(R)	IV(A)	V(I)	VI
S2	0,629	0,724	0,110	-0,025	0,261	0,139	0,060
E1	0,573	0,715	0,098	0,095	0,049	-0,172	0,103
E2	0,615	0,713	0,204	0,201	0,141	-0,026	0,070
S3	0,640	0,695	0,238	-0,046	0,267	0,163	0,024
S1	0,497	0,562	0,082	-0,253	0,314	0,094	0,057
C1	0,611	0,147	0,747	0,055	0,077	0,143	-0,036
C3	0,714	0,296	0,738	0,251	0,061	0,120	-0,012
C2	0,570	0,232	0,672	0,142	0,085	0,193	-0,009
E3	0,692	0,465	0,558	0,349	0,181	-0,093	-0,022
C5	0,534	-0,039	0,522	-0,096	0,084	0,017	0,493
E4	0,404	0,107	0,468	0,089	0,053	-0,176	0,363
R1	0,696	-0,027	0,136	0,816	0,013	0,096	-0,037
R3	0,720	0,068	0,190	0,774	0,059	0,263	-0,084
R2	0,637	0,042	0,122	0,749	0,053	0,234	-0,039
R4	0,562	-0,080	-0,040	0,644	-0,063	0,185	0,319
A3	0,774	0,357	0,190	0,061	0,767	0,065	-0,121
A2	0,722	0,364	0,152	0,091	0,741	0,073	-0,057
A4	0,571	0,032	-0,034	-0,041	0,706	0,013	0,262
A5	0,577	0,034	-0,018	-0,107	0,692	0,056	0,286
A1	0,587	0,274	0,119	0,120	0,691	-0,036	-0,068
I1	0,728	-0,030	0,073	0,180	-0,071	0,823	-0,080
I2	0,658	0,115	0,134	0,249	-0,011	0,750	-0,047
I3	0,688	0,210	0,146	0,252	0,136	0,724	-0,127
I4	0,450	-0,016	-0,066	-0,067	0,167	0,593	0,283
I5	0,465	-0,152	0,033	0,161	0,004	0,576	0,288
E5	0,526	0,161	0,284	0,221	-0,036	-0,037	0,606
R5	0,437	0,060	-0,044	0,293	0,030	0,103	0,578
C4	0,535	-0,049	0,502	-0,128	0,071	0,018	0,509
S5	0,346	0,266	-0,042	-0,101	0,116	0,067	0,495
S4	0,315	0,327	0,077	-0,208	0,126	0,032	0,377
% verklaarde variansie		12,55 %	11,56 %	11,38 %	11,17 %	10,76 %	
		6,53 % =	63,95 %				

Die simbole van tabel 4.5.1 word in tabel 4.5.2 beskryf.

TABEL 4.5.2

VERKLARING VAN SIMBOLE IN TABEL 4.5.1

	Velde					
Afdelings	R	I	A	S	E	C
1. Aktiwiteite	R1	I1	A1	S1	E1	C1
2. Vaardighede	R2	I2	A2	S2	E2	C2
3. Beroepe	R3	I3	A3	S3	E3	C3
4. Selfbeoordeling I	R4	I4	A4	S4	E4	C4
5. Selfbeoordeling II	R5	I5	A5	S5	E5	C5

Faktor I bestaan uit die volgende afdelings, naamlik S1, S2, S3, S4 (laai ook op sesde faktor), E1, E2, en E3 (laai ook op tweede faktor). Hierdie faktor word uitgeken as die Sosiale (S) en Ondernemende (E) velde.

Faktor II bestaan uit die volgende afdelings, naamlik C1, C2, C3, C4, C5 en E4. Hierdie faktor word uitgeken as die Konvensionele (C) veld.

Faktor III bestaan uit die volgende afdelings naamlik R1, R2, R3 en R4 en word uitgeken as die Realistiese (R) veld.

Faktor IV bestaan uit die volgende afdelings, naamlik A1, A2, A3, A4 en A5. Hierdie faktor word duidelik uitgeken as die Artistiese (A) veld.

Faktor V bestaan uit die volgende afdelings, naamlik I1, I2, I3, I4 en I5 en word baie duidelik as die Ondersoekende (I) veld uitgeken.

Faktor VI bestaan uit E5, R5 en S5 (Selfbeoordelingsafdeling). Dit wil voorkom asof hierdie faktor 'n artefak van die wyse van beantwoording van die afdeling Selfbeoordeling is. In hierdie afdeling moes die ondersoekgroep hul eie vermoëns op 'n vyfpuntskaal beoordeel.

Gesamentlik verklaar die ses faktore 63,95 % van die totale variansie, wat op 'n goeie resultaat dui.

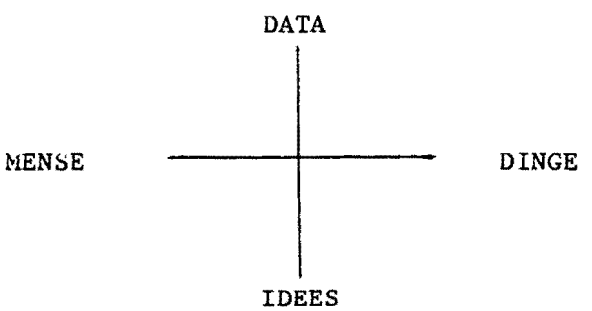
Volgens die faktorontledingsresultate het die SDS 'n duidelike struktuur. Die meeste van die velde wat veronderstel is om 'n eiesoortige

persoonlikheidstipe te verteenwoordig, word as 'n unieke faktor voorgestel, naamlik die Realistiese (R), Ondersoekende (I), Artistiese (A) en Konvensionele (C) tipes. Daar is egter nie duidelike onderskeid tussen die Ondernemende (E) en die Sosiale (S) tipes nie. Rachman et al. (1981) en Edwards et al. (1972) het dieselfde resultate ten opsigte van die Ondernemende en die Sosiale tipes gekry in faktorontledings wat op die SDS gedoen is. Rachman et al. (1981) beweer dat hierdie mengbeeld 'n tekortkoming ten opsigte van die empiriese skeiding tussen dié twee tipes is. Dit kan moontlik daarop dui dat die items nie doeltreffend onderskei nie, of dat die teorie onderliggend aan hierdie tipes nie duidelik geformuleer is nie.

Die persoonlike mening is dat dit nie noodwendig op 'n tekortkoming dui nie, aangesien daar 'n duidelike verskil is tussen mense wat ander wil lei en beïnvloed (E) en mense wat ander wil dien, help en versorg (S). Die onderskeid is dus nodig, maar die feit dat albei baie mensgerig werk, skep die probleem. Die items wat op die E-veld dui, kan moontlik sterker bewoord word.

Aanvanklik is die veld MENSE (gerigtheid op mense) in terme van die DATA, DINGE, MENSE en IDEES-struktuur gedefinieer (vergelyk figuur 4.5). Die MENSE-aspek is later verdeel in die Ondernemende en Sosiale tipes.

Figuur 4.5
Wêreld-van-werk kaart (ACT, 1984, p.8)



Op grond van die totale ontleding het die SDS 'n duidelike struktuur. Daar is ook bevestiging vir die konstrukgeldigheid van die instrument verkry, dit wil sê dat die instrument wel spesifieke psigologiese kon-

septe - in hierdie geval persoonlikheidstipes - meet wat dit veronderstel is om te meet.

Ten einde te toets of die faktorstrukture by die verskillende groepe (dit wil sê seuns en meisies van Lebowa en Gazankulu) dieselfde is, is kongruensiekoëffisiënte bereken. Kongruensiekoëffisiënte van 0,90 en groter word as betekenisvol beskou (Harman, 1960).

Die resultate word in tabel 4.5.3 weergegee.

TABEL 4.5.3
KONGRUENSIEKOËFFISIËNTE VIR DIE VERGELYKING VAN FAKTORSTRUKTURE

Gazankulu:	seuns	I	II	III	IV	V	VI
Gazankulu:	meisies	0,977	0,976	0,992	0,978	0,974	0,989
Lebowa:	seuns	0,994	0,995	0,994	0,987	0,993	0,993
Lebowa:	meisies	0,978	0,984	0,992	0,980	0,984	0,992

Die kongruensiekoëffisiënte wat in tabel 4.5.3 weergegee word, is besonder hoog. Dit wil dus voorkom of die faktorstrukture in 'n hoë mate ooreenstem.

4.6 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN KONSEKWENTHEID EN KONGRUENSIE

Die resultate ten opsigte van konsekwentheid en kongruensie, asook stapsgewyse regressie en die verspreiding van SDS-kodes, hou verband met die sekondêre doelstelling soos geformuleer op p.3.

4.6.1 Konsekwentheid

Soos reeds in paragraaf 3.3.6 genoem, dui konsekwentheid in hierdie verband daarop dat die kombinasie van letters in die SDS-kode, gebaseer op die rangskikking daarvan op die heksagoon, teoreties verwag kan word. 'n Hoë mate van konsekwentheid dui daarop dat 'n individu se belangstellings, vermoëns en waardes wat gemeenskaplike aspekte besit,

verband hou met mekaar, terwyl lae konsekwentheid daarop wys dat 'n individu nie-verbandhoudende belangstellings, bekwaamhede en waardes het.

Volgens die resultate in tabel 4.6.1 het 92,42 % van die seuns en 96,52 % van die meisies se SDS-kodes hoë en medium (gemiddelde) konsekwentheid getoon. Slegs 7,58 % van die seuns en 3,48 % van die meisies se SDS-kodes het lae konsekwentheid getoon. Hierdie resultate impliseer dus dat die meeste individue in hierdie ondersoekgroep se belangstellings, vaardighede en waardes verband hou met mekaar.

4.6.2 Kongruensie

Soos reeds in paragraaf 3.3.6 genoem, gee kongruensie 'n aanduiding van die mate van ooreenkoms tussen persoonlikheidstipes en omgewingstipes. Hoe groter die ooreenstemming (kongruensie), hoe beter is die algemene aanpassing van die individu. Die resultate ten opsigte van kongruensie word in tabel 4.6.2 weergegee.

Volgens die resultate in tabel 4.6.2 ten opsigte van die mate van ooreenstemming (kongruensie) tussen die ondersoekgroep se SDS-kodes (eerste letter van die SDS-kode) en die kodes van hul voorkeurberoep (eerste letter van die beroepskode), stem 38,96 % van die seuns en 56,21 % van die meisies se kodes ooreen terwyl 28,98 % van die seuns en 16,51 % van die meisies se kodes naasliggend is, en gevolglik baie gemeen het. Slegs 10,17 % van die seuns en 1,46 % van die meisies se kodes toon geen ooreenstemming nie. Dit wil dus voorkom of die meeste van die leerlinge in hierdie ondersoekgroep beroepe oorweeg wat wel binne hul belangstellingsterrein voorkom en wat eienskappe besit waardeur hulle die beste uiting aan hul persoonlikhede en vaardighede kan gee.

4.7 STAPSGEWYSE REGRESSIE

Daar kan aanvaar word dat 'n verskeidenheid van veranderlikes verband hou met akademiese prestasie. Deur van stapsgewyse regressie gebruik te maak, kan bepaal word watter bydrae onafhanklike veranderlikes lewer tot die variansie in die afhanklike veranderlike (in hierdie ondersoek akademiese prestasie).

TABEL 4.6.1

KONSEKWENTHEID VAN SDS KODES

	Seuns						Meisies					
	Gazankulu (N = 895)		Lebowa (N = 2785)		Totaal (N = 3680)		Gazankulu (N = 795)		Lebowa (N = 2190)		Totaal (N = 2985)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hoë konsekwentheid	454	50,73	1379	49,52	1833	49,81	397	49,94	996	45,48	1393	46,67
Medium konsekwentheid	387	43,24	1181	42,41	1568	42,61	361	45,41	1127	51,46	1488	49,85
Lae konsekwentheid	54	6,03	225	8,08	279	7,58	37	4,66	67	3,06	104	3,48

TABEL 4.6.2

MATE VAN KONGRUENSIE (OOREENSTEMMING) TUSSEN PERSONE SE SDS-KODES EN DIE KODES VAN HUL VOORKEURBEROEP (EERSTE KEUSE)

	Seuns						Meisies					
	Gazankulu (N = 791)		Lebowa (N = 2502)		Totaal (N = 3293)		Gazankulu (N = 725)		Lebowa (N = 1976)		Totaal (N = 2701)	
Kongruensie	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4	313	39,57	969	38,72	1282	38,86	414	57,09	1103	55,83	1517	56,21
3	244	30,79	707	28,25	951	28,98	117	16,14	329	16,67	446	16,51
2	171	21,66	550	21,98	721	21,89	183	25,20	516	26,10	699	25,82
1	63	7,99	276	11,05	339	10,17	11	1,58	28	1,41	39	1,46

In hierdie geval is gebruik gemaak van die totale ondersoekgroep (N = 5994) en al die voorspellers, naamlik die subvelde van die SDS, OSGH en AAT, is in berekening gebring.

Volgens die gegewens in tabel 4.7 blyk dit dat 11 veranderlikes 'n bydrae tot R^2 (meervoudige korrelasiekoëffisiënt) op die 0,01 %-peil van beduidenheid lewer. Hierdie 11 veranderlikes verklaar 31,4 % van die variansie in die gemiddelde akademiese prestasie van swart standerd tien-leerlinge.

In stap 1 is bevind dat Verbale Redenering akademiese prestasie die noukeurigste voorspel. Die meervoudige korrelasiekoëffisiënt is gelyk aan 0,18. In stap 2 word Engelse Woordeskat geselekteer en die meervoudige korrelasiekoëffisiënt word verhoog tot 0,23. Die volgende stap selekteer Engelse Leesbegrip en die meervoudige korrelasiekoëffisiënt neem toe tot 0,26. Hierdie proses van seleksie is voortgesit tot by stap 11, waar Afrikaanse Leesbegrip geselekteer is.

Volgens tabel 4.7 het slegs hierdie 11 veranderlikes 'n beduidende bydrae tot R^2 gelewer.

Die Realistiese (stap 6), Ondernemende (stap 9) en Ondersoekende (stap 10) velde van die SDS is ook ingesluit by die regressiemodel, al het hulle nie 'n groot bydrae tot die verhoging van die meervoudige korrelasiekoëffisiënt gelewer nie. Die verhoging van R^2 is volgens tabel 4.7 baie gering vanaf stap 6, alhoewel die veranderlikes tot by stap 11 'n beduidende bydrae tot die meervoudige korrelasiekoëffisiënt lewer. Dit kan moontlik verklaar word deur die feit dat die N (5994) vir hierdie ondersoek baie groot is.

Statisties gesien, lewer die 11 veranderlikes soos in tabel 4.7 aangedui, 'n betekenisvolle bydrae tot die voorspelling van akademiese prestasie by swart standerd tien-leerlinge.

Dit blyk dus dat die SDS nie in dieselfde mate as die AAT 'n bydrae lewer tot die voorspelling van akademiese prestasie nie. Die SDS is egter wel van waarde met die berekening van kongruensie en konsekwentheid.

TABEL 4.7

RESULTATE VAN STAPSGEWYSE REGRESSIE

Stap	Veranderlike	R^2	F-waarde	P7F
1.	Verbale Redenering	0,18	1276,03	0,0001
2.	Engelse Woordeskat	0,23	426,20	0,0001
3.	Engelse Leesbegrip	0,26	203,18	0,0001
4.	Afrikaanse Woordeskat	0,27	109,95	0,0001
5.	Getalbegrip	0,28	81,60	0,0001
6.	Realisties (R)	0,29	75,79	0,0001
7.	Studieoriëntasie (SO)	0,29	63,93	0,0001
8.	Nie-verbale Redenering	0,30	33,33	0,0001
9.	Ondernemend (E)	0,30	24,31	0,0001
10.	Ondersoekend (I)	0,30	17,05	0,0001
11.	Afrikaanse Leesbegrip	0,31	14,41	0,0001

4.8 VERSPREIDING VAN SDS-KODES

Nadat die leerlinge se SDS kodes (3-letterkodes) bereken is, is 'n frekwensieverdeling op die eerste, tweede en derde posisie van die kodes asook op die eerste twee letters van die kodes gesamentlik gedoen. Die rede is om die beroepsbelangstellings van swartes wat die hoogste voorkeur geniet, te identifiseer. Die resultate van die frekwensieverdeling van die drie letters van die SDS-kodes afsonderlik verskyn in tabel 4.8.1. Die resultate van die frekwensie op die eerste twee letters gesamentlik, word in tabelle 4.8.2 en 4.8.3 weergegee.

Die resultate in tabel 4.8.1 lyk soos volg:

Eerste posisie: Gazankulu seuns (43,26 %), Lebowa seuns (45,16 %), Gazankulu meisies (60,33 %) en Lebowa meisies (57,40 %) het die grootste voorkeur vir die Sosiale veld aangedui. In 'n studie gedoen deur Gade, Fuque en Hurlburt (1984) op 'n groep Amerikaanse Indiane, het hulle bevind dat 75 % van die mans se S die hoogste frekwensie gehad het. Kimball, Sedlacek en Brooks (1972) het in 'n ondersoek op swartes in die VSA bevind dat 50,31 % 'n S in die eerste posisie van die

TABEL 4.8.1

VERSPREIDING VAN DIE EERSTE, TWEEDE EN DERDE LETTER VAN DIE SDS-KODE

		Seuns						Meisies					
		Gazankulu		Lebowa		Totaal		Gazankulu		Lebowa		Totaal	
	Kode	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Eerste posisie	R	40	4,69	163	6,10	203	5,76	6	0,76	8	0,36	14	0,48
	I	190	22,27	539	20,17	729	20,68	110	13,94	373	17,52	483	16,55
	A	108	12,66	286	10,70	394	11,17	112	14,20	315	14,80	427	14,63
	S	369	43,26*	1207	45,16*	1576	44,70*	476	60,33*	1199	56,32*	1675	57,40*
	E	56	6,57	157	5,87	213	6,04	16	2,03	28	1,32	44	1,51
	C	90	10,55	321	12,01	411	11,66	69	8,75	206	9,68	275	9,42
		N = 853		N = 2673		N = 3526		N = 789		N = 2129		N = 2918	
Tweede posisie	R	91	10,17	308	11,06	399	10,84	5	0,63	12	0,55	17	0,57
	I	102	11,40	385	13,82	487	13,23	135	16,98	445	20,32	580	19,43
	A	157	17,54	449	16,12	606	16,47	264	33,21*	601	27,44*	865	28,98*
	S	229	25,59*	677	24,31*	906	24,62*	175	22,01	570	26,03	745	24,96
	E	142	15,87	460	16,52	602	16,36	61	7,67	148	6,76	209	7,00
	C	174	19,44	506	18,17	680	18,48	155	19,50	414	18,90	569	19,06
		N = 895		N = 2785		N = 3680		N = 795		N = 2190		N = 2985	
Derde posisie	R	112	12,60	336	11,87	448	12,05	16	1,98	53	2,44	69	2,31
	I	124	13,95	410	14,49	534	14,36	171	22,37	463	21,29	644	21,58
	A	141	15,86	410	14,49	551	14,82	170	21,01	439	20,18	609	20,41
	S	107	12,04	356	12,58	463	12,45	51	6,30	158	7,26	209	7,00
	E	186	20,92	640	22,62	826	22,21	156	19,28	438	20,14	594	19,91
	C	219	24,63*	678	23,96*	897	24,12*	235	29,05*	624	28,69*	859	28,79*
		N = 889		N = 2830		N = 3719		N = 809		N = 2175		N = 2984	

* Hoogste persentasie

drieletterkode gehad het. Voorafgenoemde ondersoeke word verder ondersteun deur studies gedoen deur Elton en Rose (1970).

Tweede posisie: 25,59 % van die seuns in Gazankulu en 24,31 % van die seuns in Lebowa het weer eens die grootste voorkeur vir die Sosiale omgewing aangedui, terwyl 33,21 % van die meisies in Gazankulu en 27,44 % van die meisies in Lebowa die grootste voorkeur vir die Artistiese omgewing getoon het. Kimball, Sedlacek en Brooks (1973) het bevind dat 21,30 % van die swartes in die ondersoekgroep ook 'n S in die tweede posisie gehad het.

Derde posisie: 24,63 % van die seuns in Gazankulu, 23,96 % van die seuns in Lebowa, 29,05 % van die meisies in Gazankulu en 28,69 % van die meisies in Lebowa het in hierdie posisie die grootste voorkeur vir die Konvensionele omgewing aangedui.

Volgens tabel 4.8.2 en 4.8.3 is die verspreiding van die tweeletterkodes vir beide seuns en meisies in hierdie ondersoekgroep redelik wyd. Dit is interessant om daarop te let dat 69,7 % van die seuns en 81,9 % van die meisies 'n S as een van die twee letters van die kode het.

Die kode (SA) met die hoogste voorkoms by die seuns en by die meisies, voldoen aan die konsekwentheidsbeginsel soos deur Holland gepostuleer. Van die kodes met die laagste voorkoms by die seuns (IE en EI) is volgens Holland se teorie teenoorstaande, en het dus baie min gemeen (lae konsekwentheid). EA, RE en ER is alternatiewelik geleë en het dus medium konsekwentheid. By die meisies word ook 'n lae voorkoms van kodes aangetref met lae konsekwentheid (RS, SR en EI) en met medium konsekwentheid (RE, AR en ER).

4.9 SAMEVATTING

Samevattend kan gesê word dat die resultate oor die algemeen daarop dui dat die SDS wel gebruikswaarde by swartes het. In die eerste plek is itemontleding op die 228 items gedoen en bevind dat slegs 15 items hersien moes word. Die resultate ten opsigte van gemiddeldes het

TABEL 4.8.2

VERSPREIDING VAN DIE TWEELETTERKODES VAN DIE SEUNS

Gazankulu (N = 895)			Lebowa (N = 2785)			Totaal (N = 3680)		
Kode	N	%	Kode	N	%	Kode	N	%
SA	114	12,7	SA	346	12,4	SA	460	12,5
SC	107	12,0	SE	323	11,6	SE	416	11,3
SE	93	10,4	SC	292	10,5	SC	399	10,8
IS	89	9,9	IS	249	8,9	IS	338	9,2
AS	64	7,2	SI	224	8,0	SI	286	7,8
IR	62	6,9	IR	169	6,1	IR	231	6,3
SI	62	6,0	AS	166	6,0	AS	230	6,3
CS	38	4,2	CS	137	4,9	CS	175	4,8
IC	30	3,4	IC	101	3,6	IC	131	3,6
ES	26	2,9	SR	81	2,9	ES	98	2,7
IA	23	2,6	ES	72	2,6	SR	93	2,5
AE	21	2,3	CE	66	2,4	CE	84	2,3
CE	18	2,0	CI	58	2,1	CI	70	1,9
AI	15	1,7	RS	53	1,9	RS	65	1,8
AC	15	1,7	RI	52	1,9	IA	64	1,7
RC	12	1,3	RC	42	1,5	RI	63	1,7
CI	12	1,3	IA	41	1,5	AE	58	1,6
RS	12	1,3	AI	41	1,5	AI	56	1,5
SR	12	1,3	AE	37	1,3	RC	54	1,5
RI	11	1,2	EC	36	1,3	AC	50	1,4
EC	10	1,1	AC	35	1,3	EC	46	1,3
AR	10	1,1	CR	26	0,9	CA	35	1,0
CA	9	1,0	CA	25	0,9	AR	33	0,9
RA	7	0,8	AR	23	0,8	CR	31	0,8
CR	6	0,7	RA	20	0,7	RA	27	0,7
RE	6	0,7	IE	20	0,7	IE	24	0,7
EA	4	0,4	EA	16	0,6	EA	20	0,5
IE	4	0,4	RE	14	0,5	RE	20	0,5
EI	2	0,2	ER	10	0,4	IE	12	0,3
ER	1	0,1	EI	10	0,4	ER	11	0,3

TABEL 4.8.3

VERSPREIDING VAN DIE TWEELETTERKODES VAN DIE MEISIES

Gazankulu (N = 795)			Lebowa (N = 2190)			Totaal (N = 2985)		
Kode	N	%	Kode	N	%	Kode	N	%
SA	232	29,2	SA	488	22,3	SA	720	24,1
SC	110	13,8	SI	346	15,8	SI	448	15,0
SI	102	12,8	SC	288	13,2	SC	398	13,3
IS	74	9,3	IS	220	10,0	IS	294	9,8
AS	57	7,2	AS	212	9,7	AS	269	9,0
SE	44	5,5	CS	124	5,7	CS	159	5,3
CS	35	4,4	SE	92	4,2	SE	136	4,6
AI	26	3,3	IA	87	4,0	IA	107	3,6
IC	22	2,8	IC	78	3,6	IC	100	3,4
AC	20	2,5	AI	60	2,7	AI	86	2,9
IA	20	2,5	AC	41	1,9	AC	61	2,0
CA	9	1,1	CI	31	1,4	CI	35	1,2
ES	7	0,9	CE	27	1,2	CE	32	1,1
AE	7	0,9	AE	17	0,8	CA	25	0,8
CE	5	0,6	CA	16	0,7	AE	24	0,8
CI	4	0,5	ES	12	0,5	ES	19	0,6
IE	3	0,4	IE	11	0,5	IE	14	0,5
EC	2	0,3	IR	7	0,3	IR	8	0,3
EA	2	0,3	EA	6	0,3	EA	8	0,3
RE	2	0,3	EI	5	0,2	EI	7	0,2
RS	2	0,3	EC	4	0,2	EC	6	0,2
EI	2	0,3	RA	4	0,2	RA	5	0,2
CR	1	0,1	RC	3	0,1	RC	4	0,1
IR	1	0,1	RI	3	0,1	RI	4	0,1
RC	1	0,1	SR	3	0,1	RS	4	0,1
RI	1	0,1	RS	2	0,1	SR	4	0,1
AR	1	0,1	CR	1	0,0	RE	3	0,1
ER	1	0,1	RE	1	0,0	CR	2	0,1
RA	1	0,1	AR	1	0,0	AR	2	0,1
SR	1	0,1				ER	1	0,0

aangetoon dat hierdie ondersoekgroep nie noemenswaardig verskil van ander ondersoekgroepe nie. Die betroubaarheidskoëffisiënte wat bereken is, is bevredigend en vergelyk goed met resultate wat in ander ondersoeke verkry is. Die resultate ten opsigte van die berekening van interkorrelasies het verwantskappe soos deur Holland gepostuleer, bevestig en die faktorontledings wat uitgevoer is, het aangedui dat die SDS 'n duidelike struktuur het. Prosedures wat ten opsigte van konsekwentheid en kongruensie uitgevoer is, voldoen ook aan Holland se beskrywing van genoemde konsepte. Slegs drie velde (R, E en I) is met behulp van stapsgewyse regressie, as bydraend geïdentifiseer tot die voorspelling van akademiese prestasie. Die resultate ten opsigte van die verspreiding van kodes het aangedui dat hierdie ondersoekgroep oorwegend ooreenkoms toon met die Sosiale persoonlikheidstipe.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKING EN AANBEVELING

5.1 GEVOLGTREKKING

Aangesien die gevolgtrekkings verband hou met die aanvanklike doelstellings, moet daar weer na die doelstellings verwys word.

Die primêre doelstelling van hierdie ondersoek (paragraaf 1.2.1) was om die psigometriese geskiktheid van die SDS vir 'n groep standerd tienleerlinge in Lebowa en Gazankulu te bepaal deur aandag te gee aan itemontleding, gemiddeldes, betroubaarheid, interkorrelasies tussen velde en die faktoriale struktuur van die gemete konstruk.

Die gevolgrekkings wat op grond van die resultate in Hoofstuk vier gemaak kan word, is dat:

- Itemontledingsresultate aandui dat daar items is wat moontlik sydig en kultureel gebonde is. Sommige items het ook baie algemene stellings bevat, wat koppeling aan 'n spesifieke belangstellingsveld bemoeilik. Hierdie items is gewysig.

- Die SDS wel betroubaar is en akkuraat en konsekwent meet.

- Die heksagonale model van Holland is bevestig asook die SDS se geldigheid.

- Die SDS het 'n duidelik struktuur en daar is gevolglik bevestiging vir die konstrukgeldigheid van die instrument verkry.

Die sekondêre doelstelling van hierdie ondersoek (paragraaf 1.2.2) was om die gebruikswaarde van die SDS in loopbaanvoorligtingsopset te bepaal deur aandag te gee aan die konsepte van konsekwentheid en kongruensie soos deur Holland gedefinieer; om met behulp van stapsgewyse regressie die voorspellingswaarde van die SDS as deel van 'n loopbaanvoorligtingprogram te bepaal, en om die verspreiding van belangstelling

van hierdie ondersoekgroep te bepaal. Die gevolgtrekkings in hierdie verband is:

- Die konsepte konsekwentheid en kongruensie kan wel sinvol in loopbaanbeplanningsverband aangewend word.

- Die SDS nie 'n groot bydrae tot die voorspelling van akademiese prestasie lewer nie.

- Die meeste leerlinge ooreenkoms met die Sosiale persoonlikheidstipe toon.

Samevattend kan die gevolgtrekking gemaak word dat die SDS wel gebruikswaarde het vir swartes in loopbaanbeplanningsverband.

5.2 AANBEVELINGS

Op grond van die resultate van hierdie studie kan 'n aantal aanbevelings gemaak word:

- Swartes kan aangemoedig word om nie-tradisionele loopbane (byvoorbeeld in die Ondersoekende (I), Realistiese (tegniese) (R) en Ondernemende (E) veld te oorweeg.

- Navorsing uit te brei deur 'n jonger ouderdomsgroep (byvoorbeeld leerlinge in standerd sewe) te betrek.

- Kruisvalidering te doen.

5.3 SLOT

Aangesien die SDS inpas binne 'n teoreties-gefundeerde raamwerk wat eenvoudig en prakties is en waaroor baie positiewe empiriese gegewens beskikbaar is, verleen dit meer steun vir die gebruik van die vraelys. Die sielkundige het baie psigometriese instrumente tot sy beskikking om as hulpmiddel te gebruik in byvoorbeeld loopbaanvoorligtingopset. Die volgende moet egter nooit uit die oog verloor word nie:

... no test, scale, or other device can be thought of as yielding an absolutely true measure of intelligence, aptitude, knowledge, interest, attitude or personality. These instruments are tools which enable us to describe, diagnose, and predict the behaviour of a unique and complete individual with a greater degree of accuracy than is possible with subjective data alone (Helmstadter, 1964, p.223).

BIBLIOGRAFIE

ADLER, A. 1939. Social interest. New York: Putnam.

THE AMERICAN COLLEGE TESTING PROGRAM. 1981. Technical report for the Unisex Edition of the ACT Interest Inventory Iowa City, Iowa.

ANASTASI, A. 1976. Psychological testing (4th edition). London: Collier Macmillan Publishers.

ARANYA, N. & BARAK, A. 1981. A test of Holland's theory in a population of accountants **Journal of Vocational Behavior,** 19, 15-24.

BARAK, A. & RABBI, B. 1982. Predicting persistence, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. **Journal of Vocational Behavior,** 20, 235-243.

BINGHAM, R.P. & WALSCH, W.B. 1978. Concurrent validity of Holland's theory for college-degreed black woman. **Journal of Vocational Behavior,** 13, 242-250.

BINGHAM, W.V. 1937. Aptitudes and aptitude testing. New York: Harper & Brothers.

BORDIN, E.S. 1943. A theory of vocational interests as dynamic phenomena. **Educational and Psychological Measurement,** 3, 49-65.

BURT, C. 1958. The inheritance of mental ability. **American Psychologist,** 13, 1-15.

CATTELL, R.B. 1948. A guide to mental testing. London: University of London Press.

CATTELL, R.B. 1950. The measurement of interest, character and personality. Boston: Independent Press.

CATTELL, R.B. 1966. Factor theory psychology: a statistical approach to personality. In Sahakian, W.S. ed. Psychology of personality. Chicago: McNally.

COLE, N.S. & HANSON, G.R. 1971. An analysis of the structure of vocational interests. **Journal of Counseling Psychology,** 18(5), 478-486.

COTTLE, W.C. 1968. Interest and personality inventories. Boston: Houghton Mifflin Co.

CRABTREE, P.D. & HALES, L.W. 1974. Holland's hexagonal model applied to rural youth. **Vocational Guidance Quarterly,** 22, 218-223.

CRITES, J.O. 1969. Vocational Psychology. New York: McGraw-Hill.

CUNNINGHAM, C.H. 1977. Use of Holland's vocational theory with potential high school dropouts. **Journal of Vocational Behavior,** 19, 35-38.

DARLEY, J.G. & HAGENAH, T. 1955. Vocational interest measurement. Minneapolis: University of Minnesota Press.

DOTY, M.S. & BETZ, N.E. 1979. Comparison of the concurrent validity of Holland's theory for men and women in an enterprising occupation. **Journal of Vocational Behavior,** 15(2), 207-215.

DUDLEY, G.A. & TIEDEMAN, D.V. 1977. Career development: exploration and commitment. Muncie: Ind.: Accelerated Development.

DU TOIT, L. 1983. Manual for the survey of study habits and attitudes (SSHA). Pretoria: Human Sciences Research Council.

DU TOIT, S.H.C., STEYN, A.G.W. & STUMPF, R.H. 1984. Statistiese grafika. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

EBERHARDT, B.J. & MUCHINSKY, P.M. 1984. Structural validation of Holland's hexagonal model: vocational classification through the use of biodata. **Journal of Applied Psychology,** 69(1), 174-181.

EDWARDS, K.J. & WHITNEY, D.R. 1972. Structural analysis of Holland's personality types using factor and configural analysis. **Journal of Counseling Psychology,** 19(2), 136-145.

ELTON, C.F. & ROSE, H.A. 1970. Male occupational constancy and change: its prediction according to Holland's theory. **Journal of Counseling Psychology,** 17(6), 1-19.

FRANTZ, T.T. & WALSH, E.P. 1972. Exploration of Holland's theory of vocational choice in graduate school environments. **Journal of Vocational Behavior,** 2, 223-232.

FRYER, D. 1931. Measurement of interests. Henry Holt and Co.

GADE, E.M., FUQUA, D. & HURLBURT, G. 1984. Use of the Self-Directed Search with native American high school students. **Journal of Counseling Psychology,** 31(4), 584-587.

GERKIN, C. 1964. Interests: some questions we haven't asked. **Vocational Guidance Quarterly,** 12(4), 280-284.

GINZBERG, E. 1972. Toward a theory of occupational choice: a restatement. **Vocational Guidance Quarterly,** 20, 169-176, b.

GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S. & HERMA, J.R. 1951. Occupational choice: an approach to a general theory. New York: Columbia University Press.

GLASS, G.V. & STANLEY, J.C. 1970. Statistical methods in education and psychology. New Jersey: Prentice-Hall.

GOTTFREDSON, G.D. 1977. Career stability and redirection in adulthood. **Journal of Applied Psychology,** 62, 436-445.

GOTTFREDSON, G.D. & HOLLAND, J.L. 1975. Vocational choice of men and women: a comparison of predictors from the Self-Directed Search. **Journal of Counseling Psychology,** 22(1), 28-34.

GOTTFREDSON, G.D., HOLLAND, J.L. & OGAWA, D.K. 1982. Dictionary of Holland occupational Codes. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

GOUWS, L.A. et al. 1979. Psigologie woordeboek. Johannesburg: McGraw-Hill Boekmaatskappy.

GROTEVANT, H.D., SCARR, S. & WEINBERG, R.A. 1977. Patterns of interest similarity in adoptive and biological families. **Journal of Personality & Social Psychology,** 35, 667-676.

GUILFORD, J.P. 1959. Personality. New York: McGraw-Hill Book Co.

HARMAN, H.H. 1960. Modern factor analysis. Chicago: University of Chicago Press.

HARRIS-BOWLSBY, J. & RAYMAN, J.R. 1978. Discover: professional manual. Maryland: Discover Foundation.

HELMSTADTER, G.C. 1964. Principles of Psychological measurement. London: Methuen.

HERR, E.L. & CRAMER, S.H. 1972. Vocational guidance and career development in the schools: toward a systems approach. Boston: Houghton Mifflin.

HERR, E.L. & CRAMER, S.H. 1979. Career guidance through the life span. Boston: Little, Brown & Company.

HILTON, T.J. 1962. Career decision-making. **Journal of Counseling Psychology,** 9, 291-298.

HODEK, B. 1979. The complete works of William Shakespeare. London: Spring Books.

HOLLAND, J.L. 1958. A personality inventory employing occupational titles. **Journal of Applied Psychology,** 42(5), 336-342.

HOLLAND, J.L. 1959. A theory of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology,** 6, 35-45.

HOLLAND, J.L. 1966. The psychology of vocational choice. Massachusetts: Blaisdell Publishing Company.

HOLLAND, J.L. 1971. A theory-ridden, computerless, impersonal vocational guidance system. **Journal of Vocational Behavior,** 1, 167-176.

HOLLAND, J.L. 1973. Making vocational choices: a theory of careers. New Jersey: Prentice-Hall.

HOLLAND, J.L. 1975. Manual for the VPI. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

HOLLAND, J.L. 1976a. A new synthesis for an old method and a new analysis of some old phenomena. **Counseling Psychologist,** 6, 12-15.

HOLLAND, J.L. 1976b. Consistency and raw scores survive another test: a last response to Prediger and his colleagues. **Measurement and Evaluation in Guidance,** 9(3), 132-135.

HOLLAND, J.L. 1977. SDS review. **Measurement and Evaluation in Guidance,** 10, 123-128.

HOLLAND, J.L. 1979. The SDS professional manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, Inc.

HOLLAND, J.L. 1985a. Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (2nd edition). Englewood Cliffs, New Yersey: Prentice Hall, Inc.

HOLLAND, J.L. 1985b. The Occupations Finder: for use with the SDS. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

HOLLAND, J.L. 1985c. The Self-Directed Search: a guide to educational and vocational planning. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

HOLLAND, J.L. 1985d. The SDS professional manual. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

HOLLAND, J.L. 1985e. You and your career: for use with the SDS. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

HOLLAND, J.L. & GOTTFREDSON, G.D. 1976. Using a typology of persons and environments to explain careers: some extensions and clarifications. **The Counseling Psychologist,** 6, 20-29.

HOLLAND, J.L. & LUTZ, S.W. 1968. The predictive value of a student's choice of vocation. **Personnel and Guidance Journal,** 46, 428-436.

HOLLAND, J.L., SORENSEN, A.B., CLARK, J.P., NAFZIGER, D.H. & BLUM, Z.D. 1973. Applying an occupational classification to samples of work histories. **Journal of Applied Psychology,** 58, 34-41.

HOLLAND, J.L., WHITNEY, D.R., COLE, N.S. & RICHARDS, J.M., Jr. 1969. An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research. ACT Research Report No. 29. Iowa: The American College Testing Program.

HORTON, J.A. 1976. Concurrent validity of Holland's theory for college degreed working women. **Journal of Vocational Behavior,** 9, 201-208.

HUYSAMEN, G.K. 1976. Inferensiële statistiek en navorsingsontwerp. Pretoria: Academica.

IACHAN, R. 1984. A measure of agreement for use with the Holland classification system. **Journal of Vocational Behavior,** 24, 131-141.

ISAACSON, L.E. 1972. Theories of career development. Boston: Allyn & Bacon, Inc.

KIMBALL, R.L., SEDLACEK, W.E. & BROOKS, J.R., G.C. 1973. Black and White vocational interests on Holland's Self-Directed Search (SDS). **Journal of Negro Education,** 42, 1-4.

KNAPP, R.H. 1959. Guidance in the elementary school. Boston: Allyn & Bacon Inc.

KROLL, A.M., DINKLAGE, L.B., LEE, J., MORLEY, E.D. & WILSON, E.H. 1970. Career development. New York: John Wiley & Sons.

LINTON, R., 1945. The cultural background of personality. New York: Century.

LUNNEBORG, C.E. & LUNNEBORG, P.W. 1975. Factor structure of the vocational interest models of Roe and Holland. **Journal of Vocational Behavior,** 7, 313-326.

MATTHEWS, D.F. 1978. Concurrent validity of Holland's theory for non-college-degreed working women. **Journal of Vocational Behavior,** 12, 371-379.

MEIR, E.I. & BEN-YEHUDA, A. 1976. Inventories based on Roe and Holland yield similar results.

MELTON, A.W. 1941. Learning. In Monroe, W.S. (Ed.), Encyclopedia of educational research. New York: Macmillan.

MINNIE, R. 1974. Manual for the academic aptitude test (Form V) (AAT). Pretoria: Human Sciences Research Council.

MOUNT, M.K. & MUCHINSKY, P.M. 1978. Concurrent validation of Holland's hexagonal model with occupational workers. **Journal of Vocational Behavior,** 13, 348-354.

MOUNT, M.K. & MUCHINSKY, P.M. 1978. Person-environment congruence and employee job satisfaction: a test of Holland's theory. **Journal of Vocational Behavior,** 13, 84-100.

MOWRER, O.H. 1946. The law of the effect and egopsychology. **Psychological Review,** LIII, 321-334.

MUNN, N.L. 1954. Psychology: the fundamentals of human adjustment. London: George G. Harrap and Co., Ltd.

NEETHLING, F.R.L. 1987. 'n Ondersoek na die toepaslikheid van J.L. Holland se loopbaankeuseteorie by 'n groep Suid-Afrikaanse manlike adolessente. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

NUNNALLY, J.C. 1978. Psychometric theory (2nd edition). New York: McGraw-Hill Book Company.

O'BRIEN, W.F. & WALSH, W.B. 1976. The concurrent validity of Holland's theory for non-college degreed black working men. **Journal of Vocational Behavior,** 8, 239-246.

O'NEIL, J.M. & MAGOON, T.M. 1977. The predictive power of Holland's investigative personality type and consistency levels using the Self-Directed Search. **Journal of Vocational Behavior,** 10, 39-46.

OOSTHUIZEN, S. 1980. Die terreine van sielkundige meting. Potchefstroom: Pro Rege Pers.

OOSTHUIZEN, S. 1985. Evaluering van voorligting met spesiale verwysing na die gebruik van meerverandelike statistiese tegnieke. Ongepubliseerde M.Sc.-verhandeling. P.U. vir C.H.O.

OSIPOW, S.H. 1983. Theories of career development. New Yersey: Prentice-Hall.

PETERS, H.J. & HANSEN, J.C. 1966. Vocational guidance and career development. New York: Macmillan Company.

PICHL, H.A. & CLARK, A.K. 1984. Congruency, achievement and the Self-Directed Search. **Canadian Counsellor,** 18(2), 79-86.

RACHMAN, D., AMERNIC, J. & ARANYA, N. 1981. A factor-analytic study of the construct validity of Holland's Self-Directed Search test. **Educational and Psychological Measurement,** 41, 425-437.

ROBBERTS, C.A. & JOHANSSON, C.B. 1974. The inheritance of cognitive interest styles among twins. **Journal of Vocational Behavior,** 4, 237-243.

ROBBINS, P.I., THOMAS, L.E., HARVEY, D.W. & KANDEFER, C. 1978. Career change and congruence of personality type: an examination of DOT-derived work environment designations. **Journal of Vocational Behavior,** 13, 15-25.

ROE, A. 1956. The psychology of occupations. New York: John Wiley & Sons.

SHELDON, W.H. 1954. Atlas of men: a guide for somatyping the adult male at all ages. New York: Harper.

SHERTZER, B. & PETERS, H.J. 1965. Techniques for individual appraisal and development. New York: Macmillan Co.

SICHEL, H.S. 1950. Note on the reliability of combination of sub-tests, tests or criteria. **Bulletin,** NIPR 2, 57-60.

SPRANGER, D.E. 1928. Types of men. Halle: Max Niemeyer Report.

STRONG, E.K. Jr. 1943. Vocational interests of men and women. Palo Alto: Stanford University Press.

SUPER, D.E. 1953. A theory of vocational development. **American Psychologist,** 8, 185-190.

SUPER, D.E. 1957. The psychology of careers. New York: Harper & Row.

SUPER, D.E. & BOHN, M.J. 1971. Occupational psychology. London: Tavistock Publications.

SUPER, D.E. & CRITES, J.O. 1962. Appraising vocational fitness. New York: Harper & Brothers.

SWEET, R. 1975. The occupational choice of sixth form students in relation to aptitudes, vocational interests, and work values. Research Report, Division of Vocational Guidance Services, Department of Labour and Industry, New South Wales.

TALJAARD, J.J. 1982. Die realisme van beroepskeuse by swart standerd 10-leerlinge. Referaat gelewer tydens SIRSA-simposium, Bloemfontein.

TERMAN, L.M. 1954. Scientists and nonscientists in a group of 800 gifted men. **Psychological Monographs**, 68.

THORNDIKE, R.L. & HAGEN, E. 1969. Measurement and evaluation in psychology and education. New York: John Wiley & Sons, Inc.

THURSTONE, L.L. 1931. A multiple factor study of vocational interests. **Personnel Journal**, 10, 198-205.

TIEDEMAN, D.V. & O'HARA, R.P. 1963. Career development: choice and adjustment. New York: College Entrance Examination Board.

TOLBERT, E.L. 1974. Counseling for career development. Boston: Houghton Mifflin Company.

TOUCHTON, J.B. & MAGOON, T.M. 1977. Occupational daydreams as predictors of vocational plans of college women. **Journal of Vocational behavior**, 10, 156-166.

TRAVERS, R.M.W. 1955. Educational measurement. New York: Macmillan Co.

VAN DEN BERG, A.R. & VORSTER, J.F. 1982. Basiese psigometrika. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

VAN DER WESTHUIZEN, J.G.L. 1979. Manual for the use of Psychological and scholastic tests as aids in school guidance. Pretoria: Human Sciences Research Council.

VERNON, P.E. 1951. The structure of human abilities. London: Methuen & Co.

VERNON, P.E. 1962. Personality tests and assessments. London: Butler & Tanner Ltd.

VILLWOCK, J.D., SCHNITZEN, J.P. & CARBONARI, J.P. 1976. Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. **Journal of Vocational Behavior,** 9, 77-85.

WALSH, W.B., HORTON, J.A. & GAFFEY, R.L. 1977. Holland's theory and college degreed working men and women. **Journal of Vocational Behavior,** 10, 180-186.

WEINRACH, S.G. 1979. Career counseling: theoretical and practical perspectives. New York: McGraw-Hill Co.

WILEY, M.O. & MAGOON, T.M. 1982. Holland high point Social types: is consistency related to persistence and achievement? **Journal of Vocational Behavior,** 20, 14-21.

WOODWORTH, R.S. 1918. Dynamic Psychology. New York: Henry Holt & Co., Inc.

YONGE, G.D. & REGAN, M.C. 1975. A longitudinal study of personality and change of major. **Journal of Vocational Behavior,** 7, 41-65.

ZENER, T.B. & SCHNUELLE, L. 1976. Effects of the Self-Directed Search on high school students. **Journal of Counselling Psychology,** 23(4), 353-359.

SUMMARY

TITLE: THE UTILITY OF HOLLAND'S SDS QUESTIONNAIRE IN VOCATIONAL GUIDANCE WITH BLACK PUPILS

CHAPTER 1: INTRODUCTION AND OBJECTIVES

1. INTRODUCTION

In view of the great demand for career guidance, it was necessary to give attention to the development and adaptation of psychometric instruments. This led to important development in this area. The Self-Directed Search (SDS) interest questionnaire of J.L. Holland was included in a career guidance programme for black matriculation pupils resulting in the need to investigate the utility of the SDS for black pupils. The study was conducted with this objective in mind.

2. OBJECTIVES

The objectives of this study were as follows:

2.1 PRIMARY OBJECTIVE

2.1.1 Determining the psychometric suitability of the SDS for blacks with respect to some psychometric and statistical qualities, namely item analysis, means, reliability, intercorrelations of the fields and the factorial structure of the construct.

2.2 SECONDARY OBJECTIVE

2.2.1 Determining the utility of the SDS in a career guidance set-up for this group, by giving attention to the principles of consistency and congruency;

2.2.2 determining the utility of the SDS as part of a career guidance programme for blacks by using stepwise regression and

2.2.3 determining the distribution of the interests for this group as indicated by the SDS.

CHAPTER 2: LITERATURE STUDY

In this chapter it was necessary to look at the following aspects:

- theories of vocational choice and
- aptitude, attitude and interest.

In the section on theories of vocational choice or career development, reference was made to the theories of Ginzberg and associates, Super, Roe, Hoppock, Holland, decision-making models as well as the behavioristic, sociological and psychoanalitical approaches. Then aptitude, attitude and interest were discussed with special emphasis on the conceptual description, structure and measurement of the concepts.

CHAPTER 3: METHOD OF INVESTIGATION

In this chapter the following aspects were discussed:

- the sample;
- the psychometric tests used in the research and
- the statistical methods used.

A random sample was selected. The sample consisted of standard 10 pupils of Lebowa and Gazankulu.

The psychometric tests included in the vocational guidance programme were:

- an aptitude test battery (AAT);
- an interest questionnaire (SDS) and
- the Survey of Study Habits and Attitudes (SSHA).

Finally the statistical methods were discussed, namely item analysis, means and standard deviations, correlations, factor analysis, procedures to determine consistency and congruency, stepwise regression and distribution of SDS-codes.

CHAPTER 4: DISCUSSION OF RESULTS

In summary it is clear that the results in general give an indication that the SDS has utility with blacks. The item analysis of the 228 items indicated that only 15 items needed revision. The means indicated that there is no notable difference between this and other samples. The reliability coefficients are satisfactory and are good in comparison with the results obtained by Holland and others. The intercorrelations between the six personality types confirmed relationships as described by Holland. The factor analysis results indicated that the SDS has a definite structure. Procedures conducted to determine consistency and congruency as defined by Holland confirmed the use of the concepts. The Realistic, Enterprising and Investigative fields were identified as contributing to the prediction of academic achievement. It was also indicated that most of the pupils resemble the Social personality type as defined by Holland.

CHAPTER 5: CONCLUSION

In summary the conclusion can be made that the SDS has utility for use with black pupils in a vocational guidance situation.