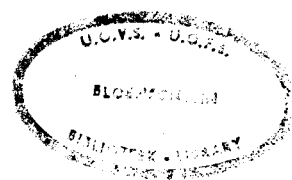


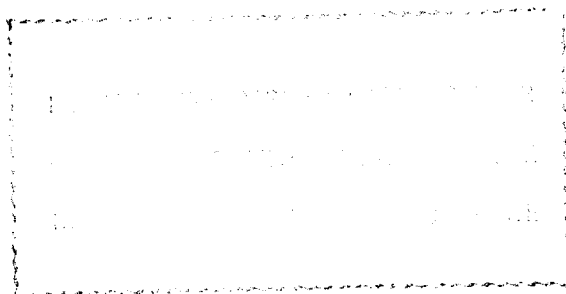
DIE INVLOED VAN OPLEIDING IN BE-
SLUITNEMINGSPROSEDURES OP
BEROEPSKEUSE

H. MARAIS

1983-137-1-12



U.O.V.S. - BIBLIOTHEEK
198313741301220000019



DIE INVLOED VAN OPLEIDING IN BESLUITNEMINGSPROSEDURES
OP BEROEPSKEUSE

deur

HERBERT MARAIS

PROEFSKRIF VOORGELE^ê TER VERVULLING
VAN DIE VEREISTES VAN DIE GRAAD

DOCTOR PHILOSOPHIAE

IN DIE FAKULTEIT VAN LETTERE EN WYSBEGEERTE
(DEPARTEMENT SIELKUNDE)

AAN DIE UNIVERSITEIT VAN DIE ORANJE-VRYSTAAT
BLOEMFONTEIN

PROMOTOR : PROF W J SCHOEMAN, D. PHIL.

JUNIE 1983

DANKBETUIGINGS

Hiermee wil ek graag my opregte dank en waardering teenoor die volgende persone uitspreek:

- Prof W J Schoeman, my promotor, vir sy vriendelikheid, bekwame en wetenskaplike denkwyse, inspirerende leiding, volgehoue ondersteuning en deskundige advies wat altyd as aansporing gedien het.
 - Dr Coen Bester vir die taalkundige versorging.
 - Mnr de Wet Schoeman vir hulp met die statistiese verwerkings.
 - Mev Susan Hoffman vir die puik tikwerk.
 - Dr Johan de Villiers vir sy positiewe gesindheid, hulp en advies.
 - Die voorligteronderwysers wat die programme toegepas het.
 - Mnr en mev Roelf Beukes vir hulle gasvryheid tydens my verblyf in Bloemfontein.
 - Mev Heleen Schoeman vir haar vriendelikheid.
 - Aan die personeel van die Departement Sielkunde vir morele ondersteuning.
 - Personeel van die onderwysbiblioteek, Bloemfontein, wat tot groot hulp was met die verskaffing van literatuur.
 - Magdaleen, Willie, Madelein en my skoonmoeder vir hulle verdraagsaamheid en die opofferings wat hulle moes maak.
- Graag wil ek hulde bring aan my ouers van wie ek sekere eenskappe oorgeërf het en aangeleer het wat my in staat gestel het om hierdie werk te voltooi.
- Saam met die psalmdigter wil ek getuig
"Loof die Heer, want Hy is goed,
aan Sy liefde is daar geen einde nie" (Psalm 118 vers 1).

H. MARAIS

"Ek en my dagtaak - hoe 'n mens dit sien"

Drie mans was aan die werk toe 'n verbyganger aan
elkeen van hulle hierdie eenvoudige vraag stel:
"Wat is jy besig om te doen?"

Die eerste een antwoord: "Kan jy nie sien nie?
Ek kap klip."

Die tweede antwoord: "Ek verdien my brood".

Die derde kyk op en sê met 'n trotse glimlag:

"Ek help om 'n katedraal te bou."

Hulle was aldie besig met dieselfde soort werk, maar
hulle houding daarteenoor was heeltemal verskillend.
Vir die een was dit 'n vervelige taak; vir die ander
net 'n broodwinning, maar vir die derde was dit 'n
vreugde, iets groots waaraan hy deel het. Alle
werk kan van ons 'n beter mens maak as ons die skep=
pende doel daarvan kan insien en voel dat ons daartoe
bydra om dit te verwesenlik.

Geneem Uit "Lewens Gedagtes" Paul S McElroy

INHOUD

HOOFSTUK	BLADSY
1	1
1.1	1
1.2	2
2	4
2.1	4
2.2	4
2.3	18
2.4	38
2.5	40
2.6	41
2.7	44
2.8	45
2.9	47
2.10	83
3	88
3.1	88
3.2	90
3.3	90
3.4	94
3.5	109
3.6	118
3.7	122
3.8	123
4	125
4.1	125
4.2	130
4.3	132
4.4	163
4.5	200
4.6	204

INHOUD

HOOFSTUK		BLADSY
5	RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE	216
5.1	Algemene beskrywing van die steekproef	216
5.2	Resultate wat ten opsigte van die drie hoofdoelstellings verkry is	219
6	SAMEVATTING	250
6.1	Probleemstelling	250
6.2	Doel met die ondersoek en belangrikste resultate	250
6.3	Gevolgtrekking	252
6.4	Aanbevelings	253
	BIBLIOGRAFIE	255
	BYLAE A : VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN EKSPERIMENTELE GROEP	272
	BYLAE B : VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN KONTROLEGROEP EEN	309
	BYLAE C : VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN KONTROLEGROEP TWEE	310
	BYLAE D : BIOGRAFIESE VRAELYS	311

TABELLE

	BLADSY
2.1	PERSOONLIKHEIDSTIPES EN HULLE DEFINISIES 60
2.2	STADIA VAN BEROEPSONTWIKKELING VOLGENS SUPER EN GINZBERG 82
3.1	KLASSIFIKASIEDOELTREFFENDHEID VAN DIE VPI VIR HOLLAND (1973) SE SES BEROEPSGROEPE 93
3.2	DIE INVLOED VAN AKADEMIESE OPLEIDING OP HOLLAND (1973) SE BEROEPSKLASSIFIKASIE 104
4.1	VERDELING VAN PROEFPERSONE IN DRIE ONDER- SOEKGROEPE 131
4.2	INDELING VAN PROEFPERSONE IN BEROEPSEKER- EN BEROEPSONSEKER GROEPE 132
4.3	PERSOONLIKHEIDSTIPES EN VERBANDHOUDENDE BEROEPSOMGEWINGS 141
4.4	KORRELASIES TUSSEN EKSAMENPUNTE IN VAKKE OP DIE HOËRGRAAD EN SAT- EN NSAG- IK - TELLINGS VIR STANDERD TIEN- MEISIELEERLINGE 179
4.5	KORRELASIES TUSSEN EKSAMENPUNTE IN VAKKE OP DIE STANDAARDGRAAD EN SAT- TELLINGS VIR STANDERD TIEN- MEISIELEERLINGE 180
4.6	INDELING VAN SELFKONSEPTELLING IN KATEGORIEË 192
4.7	ONDERWYS- EN VOORLIGTINGSERVARING VAN ONDER- WYSER- VOORLIGTERS WAT DIE NAVORSINGSPROGRAM- ME AANGEBIED HET 203
5.1	INDELING VAN PROEFPERSONE IN BEROEPSEKER- EN BEROEPSONSEKER GROEPE 216
5.2	BEROEPSKLASSIFIKASIES VOLGENS DIE PROEFPERSONE SE VOORKEURKEUSES 217
5.3	REKENKUNDIGE GEMIDDELDDES EN STANDAARDAFWYKINGS VIR DIE VERSKILLENDE VERANDERLIKES 218
5.4	DIE VERGELYKING VAN BEROEPSEKER EN BEROEPS- ONSEKER STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE MET HOTELLING SE T^2 -TOETS 220
5.5	POST-HOC VERGELYKINGS VAN DIE ASKS, HSPV, 19-VBV, EN SAT VAN DIE BEROEPSEKERGROEP- MET DIE BEROEPSONSEKERGROEP STANDERD TIEN- MEISIELEERLINGE 221
5.6	DIE VERGELYKING VAN BEROEPSEKER- EN BEROEPS- ONSEKER STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE MET BE- HULP VAN 'N t -TOETS TEN OPSIGTE VAN DIE

TABELLE

	BLADSY
NSAG-TELLINGS	228
5.7 LINEÛRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE DIS= KRIMINANTANALISE VAN DIE HSPV VIR BEROEPS= GROEPE 2, 4, 6 EN 7	230
5.8 LINEÛRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE DIS= KRIMINANTANALISE VAN DIE 19-VBV VIR BE= ROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7	231
5.9 LINEÛRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE DIS= KRIMINANTANALISE VAN DIE SAT VIR BEROEPS= GROEPE 2, 4, 6 EN 7	232
5.10 VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BE= ROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE H S P V	233
5.11 VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BE= ROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE 19-VBV	234
5.12 VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BE= ROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE SAT	235
5.13 EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE NIE- VERBALE IK-TELLING VAN DIE NSAG	236
5.14 VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE NSAG	236
5.15 VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE NSAG VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS	237
5.16 EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE VER= BALE IK VAN DIE NSAG	238
5.17 VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE NSAG	238
5.18 VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE VERBALE IK VAN DIE NSAG VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS	239
5.19 EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE TOTALE IK VAN DIE NSAG	240

TABELLE

BLADSY

5.20	VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE TOTALE IK VAN DIE NSAG	241
5.21	VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET BETREKKING TOT DIE TOTALE IK VAN DIE NSAG VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS	241
5.22	EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE VOOR-METING VAN GROEPE E_1 , E_2 EN E_3	243
5.23	VERGELYKING VAN DIE VOORMETING VAN GROEPE E_1 , E_2 EN E_3	244
5.24	METING VAN BEROEPSEKERHEIDSONTWIKKELING VAN KONTROLEGROEP TWEE (E_3) VOLGENS DIE t-TOETS VIR AFHANKLIKE GROEPÈ	244
5.25	METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN DIE EKSPERIMENTELE GROEP (E_1) MET BEHULP VAN 'N t-TOETS	246
5.26	METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN KON-TROLEGROEP EEN (E_2) MET BEHULP VAN 'N t-TOETS	248
5.27	METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN KONTROLEGROEP TWEE (E_3) MET BEHULP VAN 'N t-TOETS	249

FIGURE

BLADSY

2.1	n VLOEIDIAGRAM VAN n BESLUITNEMINGSMODEL	9
2.2	n VLOEIDIAGRAM VAN DIE STAPPE BY DIE SELEK- TERING VAN DIE BESTE ALTERNATIEF	12
2.3	MODEL VAN DIE STADIA VAN BESLUITNEMING	22
2.4	GEKOMBINEERDE MODEL VAN HANTERINGSPATROON EN STAPPE VAN BESLUITNEMING	23
2.5	LEWENSPATRONE EN BEROEPSBESLUITNEMING	30
2.6	DIE OPEENVOLGENDE BESLUITNEMINGSPROSES	32
2.7	VLOEIDIAGRAM VAN BEROEPSBESLUITNEMING	35
2.8	n SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE INDUKTIE- WE EN DEDUKTIEWE FUNKSIES VAN n TEORIE	42
2.9	BEROEPSKLASSIFIKASIE VOLGENS OUER- KINDVER- HOUDING	52
3.1	KOMPONENTE WAT n ROL SPEEL BY DIE ONT- WIKKELING VAN n TIPE	97
3.2	HOLLAND (1973) SE BEROEPSKLASSIFIKASIE VOL- GENS DIE DOT	103
3.3	IDENTIESE PERSOONLIKHEIDSPATRONE MET VER- SKILLENDE GRADE VAN DIFFERENSIASIE	106
3.4	n HEKSAGONALE MODEL VIR DIE DEFINIERING VAN DIE SIELKUNDIGE OOREENKOMSTE TUSSEN TIPES EN OMGEWINGS EN DIE VERHOUDING TUSSEN ELKEEN	107
3.5	n RUIMTELIKE STRUKTUUR VAN BEROEPE GEBAA- SEER OP DIE VPI- RESPONSE VAN MANLIKE STUDENTE	108
3.6	SOSIALE INVLOEDE OP BEROEPSOMGEWINGS	110
4.1	SELFBEOORDELING VOLGENS ALGEMENE VERMOË	137
4.2	SELFBEOORDELING VOLGENS SPESIFIEKE VERMOË	138
4.3	SELFBEOORDELING VOLGENS AKTIWITEITE	152
4.4	SELFBEOORDELING VOLGENS BEKWAAMHEDE	152
4.5	SELFBEOORDELING VOLGENS BEROEPE	153
4.6	BEREKENING VAN DIE HOOGSTE KODE-LETTER	154
4.7	GRAFIESE VOORSTELLING VAN DISKRIMINANTFUNKSIE	209
4.8	SKEMATIESE VOORSTELLING VAN KONTOERE ROND- OM DIE SENTROÏD VAN n SUBGROEP	210

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK

1.1 PROBLEEMSTELLING

Verskeie navorsers en skrywers toon aan dat daar jaarliks 'n groot persentasie skoolverlaters is wat nog onseker oor 'n beroepskeuse is. Beroepsonsekerheid word gevolglik as 'n algemene probleem onder skoolverlaters beskou, met verreikende gevolge. Beroepsonsekerheid kan direk of indirek bydra tot probleme soos studie- en beroepskeusemislukking, ongewenste interpersoonlike verhoudinge tussen werknemer en werkgewer (wat produktiwiteit beïnvloed), en onnodige beroepswisseling. Hierdie probleme beklemtoon enersyds die kompleksiteit van beroepskeuse-onsekerheid en stimuleer andersyds navorsing oor die aard en omvang van die beroepsbesluitnemingsproses.

In die verslag van die werkkomitee oor voorligting (RGN, 1981) word beweer dat die skoolvoorligter weinig invloed uitoefen op die leerling se beroepskeuse. Dit impliseer 'n probleemarea wat 'n uitdaging aan navorsers bied.

Van Vuuren (1975) wys daarop dat arbeid relatief onlangs eers deur die sosiaal-wetenskaplikes bestudeer is en dat bevind is dat daar meer as slegs die bevrediging van liggaamlike behoeftes ter sprake is. Navorsingsresultate dui daarop dat 'n werknemer in 'n groot mate sielkundige bevrediging uit sy werk put.

Die arbeidswêreld is uiters kompleks en 'n oningeligte individu raak maklik deur die groot aantal beroepe wat bestaan, asook die opleidingsmoontlikhede, verward. Die keuse van 'n beroep is 'n belangrike besluit in die lewe van 'n individu en word meer en meer van essensiële belang as gevolg van die tegnologiese ontwikkeling en as gevolg van die behoefte aan die optimale ontwikkeling en benutting van ons mannekrag. Dit het meegebring dat besonder baie aandag aan probleme op die arbeidsterrein gedurende die afgelope jare bestee is. 'n Verdere belangrike implikasie was die instelling van die Mannekrag 2000-program wat in 1981 van stapel gestuur is, sodat elkeen in die RSA bewus kon word van die noodsaaklikheid dat ons mannekrag ten volle ontwikkel en benut moet word.

Daar is letterlik derduisende beroepe en dit is dus belangrik om navorsing te doen ten opsigte van tegnieke om die beroepskeuseproses te ondersoek. 'n Belangrike vertrekpunt in dié opsig is om beroepe te klassifiseer. 'n Individuele beroepskeuse behoort positief beïnvloed te word deur 'n sinvolle beroepsklassifikasie. Een klassifikasiemetode wat aangewend kan word, is die heksagonale model wat Holland (1973) ontwikkel het. Volgens Holland (1973) se klassifikasiemodel kan alle individue geklassifiseer word in ses breë persoonlikheidstipes wat met tipiese werksomgewings verband hou.

Die aanname word gemaak dat beroepsbesluitneming 'n rasionele proses is en dat dit met oefening verbeter kan word. Deur die toepassing van Holland (1973) se selfdoenmodule behoort 'n individu in staat te wees om op grond van dié beroepsontwikkelingsprogram 'n toepaslike beroepskeuse uit te oefen. Holland (1973) se selfdoenmodule is voorligterondersteunend en behoort as sodanig 'n baie nuttige hulpmiddel in die beroepsvoorligtingspraktyk te wees. Die toepassing daarvan kan veral bruikbaar wees ten opsigte van individue wat beroepsonseker is.

Dit is nodig dat elke individu so vêr as moontlik 'n loopbaan moet kies waarin hy die gelukkigste en suksesvolste sal wees. Om hierdie rede is dit belangrik dat die individu homself moet kan beoordeel ten opsigte van sy persoonlikheidseienskappe, selfkonsep, intellektuele vermoë, aanleg en belangstellings. Die toepassing van psigometriese meetmiddels wat hierdie dimensies meet, kan moontlik bepaal in watter opsigte die profiel van die individu wat beroepseker is, van die een wat beroepsonseker is, verskil.

Navorsing oor die prosesse in besluitneming en beroepskeuse, en oor programme ter bevordering van beroepskeuse, geniet slegs in 'n geringe mate aandag in Suid-Afrika (Bergh, 1980; Jordaan, 1979). Navorsing op die gebied van beroepskeuse-onsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge op die platteland kan moontlik toepaslike feite aan die lig bring ten opsigte van hierdie problematiek.

Om vas te stel in watter mate Holland (1973) se selfdoenmodule aangewend kan word om beroepsekerheid in Suid-Afrikaanse kontekste te bevorder, is besluit om Holland (1973) se selfdoenmodule

aan te pas en op standerd tien-meisieleerlinge op die platte-land toe te pas.

Op grond van die probleemstelling kan drie breë doelstellings met die ondersoek geformuleer word.

1.2 DOELSTELLING

- a. Daar sal bepaal word in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepseker is van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker is, ten opsigte van intelligensie, aanleg, belangstelling, persoonlikheid en selfkonsep van mekaar verskil.
- b. Daar sal bepaal word in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland (1973), soos deur standerd tien-meisieleerlinge gekies, gediskrimineer kan word.
- c. Daar sal bepaal word wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op standerd tien-meisieleerlinge is.

Holland (1973) is van mening dat sy program alleenlik suksesvol toegepas kan word indien daar 'n deeglike studie van sy teorie gemaak word. Om hierdie rede word sy teorie volledig beskryf. Dit blyk uit die beginsels van Holland (1973) se teorie dat sy teorie ontwikkel is uit kennis aangaande teorieë oor beroepskeuse en besluitneming. Gevolglik sal daar 'n oorsig gegee word van die belangrikste teorieë oor besluitneming en beroepskeuse.

HOOFSTUK . 2

DIE AARD VAN BEROEPSKEUSE EN BESLUITNEMING

2.1 INLEIDING

Dit blyk uit die literatuur dat beroepskeuse beskou kan word as n dimensie van besluitneming (Osipow et al., 1980). Dit wil voorkom asof die problematiek van die beroepskeuseproses nie na wense begryp kan word nie alvorens n studie van die verskillende teorieë oor besluitneming en beroepskeuse nie vooraf in oënskou geneem word nie.

Vir die doel van hierdie navorsing is daar besluit om die twee verskillende teoretiese benaderings afsonderlik te bespreek. Daar sal eerstens n kort oorsig gegee word van die begrip besluitneming, waarna nege besluitnemingsteorieë bespreek sal word. Hierdie seleksie van besluitnemingsmodelle maak nie afsonderlik aanspraak op n omvattende omskrywing van die begrip besluitneming nie, maar gesamentlik bevredig die teorieë in n hoë mate om besluitneming te omskryf.

Volgens Weinrach (1979) is besluitnemingsteorieë daarop gerig om op n ordelike wyse die veranderlikes te beskryf wat beroepskeuse beïnvloed. Na die bespreking van die besluitnemingsteorieë sal die aard van beroepskeuse en beroepskeusesteorieë bespreek word.

Vervolgens sal die aard van besluitneming bespreek word, waarna die beroepskeuseproses en toepaslike teorieë oor beroepskeuse bespreek sal word.

2.2 DIE AARD VAN BESLUITNEMING

2.2.1 Inleiding

Die begrip besluitneming sal aan die hand van die volgende definisies omskryf word wat afsonderlik spesifieke aspekte beklemtoon wat met mekaar verband hou.

(a) Easton, Part I (1976) beskryf besluitneming soos volg:

"A decision in the broad sense is a complex action beginning with the discovery of a need for change and terminating in the implementation of an action that brings about the needed change.

A decision in the narrow sense is a choice. Choice is one step in the decision process" (p.5).

- (b) Eden en Harris (1975) definieer besluitneming soos volg:

"We can therefore define a decision as the reaction to information or messages available to the individual, in other words a reaction to stimuli" (p.18).

- (c) Cornell (1980) gee die volgende beskrywing aan besluitneming:

"A decision is therefore first of all an act, but an act requiring judgement. A judgement requires a choice to become a decision. For if there is no choice, the decision already has been made. It is where alternatives exist that the act of decision making becomes meaningful" (p.9).

Die feitlike kennis wat uit bogenoemde definisies voortvloei, is dat besluitneming 'n ingewikkelde proses is wat die uiteindelijke besluit tot gevolg het. Die proses begin sodra daar 'n behoefte aan, en 'n gewilligheid tot, verandering ontstaan, wat die gevolg mag wees van heersende probleme of as gevolg van die aanvaarding van toekomstige onwenslike probleme as veranderinge nie aangebring word nie. Die proses eindig met doelwitte wat gestel word en hierdie doelwitte word grootliks bepaal deur beskikbare inligting en die alternatiewe keuses daarvan.

Aspekte wat in die verskillende definisies beklemtoon word, kan soos volg saamgevat word:

Daar moet 'n probleemsituasie ontstaan en 'n behoefte wees om dit te verander in terme van spesifieke doelstellings. Die finale besluit hou gewoonlik verband met beskikbare inligting en alternatiewe keuses. Dit alles behels die besluitnemingsproses (Bross, 1953; Radford, 1975; Watts en Elsom, 1974).

Die besluitnemingsproses kan in die eenvoudigste vorm skematies soos volg voorgestel word:

→ BESLUITNEMINGSPROSES ←

Besluitnemer: Behoefte aan verandering → Inligting → Doelwit: Besluit
(Probleem) (Beginpunt) → (Stimulus) (Reaksie) → (Eindpunt)

Howard (1975) is van mening dat 'n besluitnemer meer besorg moet wees oor die besluitnemingsproses eerder as die finale besluit.

Ander terme wat as sinoniem gebruik word om besluitneming te beskryf is: probleemoplossing en keuse (Dixon, et al., 1979; en D'Zurilla en Goldfried, 1971).

Dit blyk uit die literatuur (Bross, 1953; Churchman, 1961; Gelatt, 1962) dat daar meningsverskil bestaan oor die begrip "goeie" besluitneming en dat navorsers huiwerig is om die begrip te definieer. Gelatt en Clarke (1967) beskryf "goeie" besluitneming kernagtig as:

".... one in which the decider considers alternatives and is willing to accept the responsibility for the consequences" (p.332).

Volgens Clarke, et al. (1965) bestaan daar min twyfel oor twee vereistes waaraan "goeie" besluitneming algemeen moet voldoen, naamlik: die besluitnemer benodig voldoende inligting en hy benodig 'n effektiewe strategie vir ontleding, organisering en sintetisering van die inligting om 'n besluit te kan neem. Die beskikbaarheid van relevante inligting is 'n vereiste vir "goeie" beroepsbesluitneming. Die gebruik van relevante inligting waarborg nie die "regte" besluit nie, maar daarteenoor kan "goeie" besluitneming nie daarsonder plaasvind nie.

Ter ondersteuning van bogenoemde standpunt meld Crites (1974) die volgende:

"The essentials of effective decision making, therefore, include (a) examination and recognition of personal values, (b) knowledge and use of adequate and relevant information, and (c) knowledge and use of a workable strategy for converting this information into an action" (p.166).

Daar word algemeen vermoed dat daar 'n rasionaal bestaan van hoe 'n besluit geneem word of geneem behoort te word. Daar word egter nog baie gedebateer oor wat die benadering van die rasionaal is en hoe dit funksioneer (Bross, 1953; Edwards,

1961; en Thoresen en Mehrens, 1967). Daar word beweer dat die volgende twee eienskappe 'n invloed op gedrag uitoefen: Eerstens, die bruikbaarheidswaarde, met ander woorde die wenslikheid van die moontlike uiteindes van die reeks van optrede, en tweedens, die waarskynlikheid van hierdie uiteindes. Hierdie twee uiteindelike parameters, naamlik bruikbaarheid en waarskynlikheid kan vir alle moontlike uiteindes kombineer word om die wiskundige verwagtinge vir al die moontlike alternatiewe te bepaal. Besluitnemingssteoretici verskil in hulle benadering oor wanneer waarskynlikheid veronderstel word om subjektief of objektief van aard te wees.

Een van die aanvaarbaarste besluitnemingsmodelle is een wat die idee van bruikbaarheid en subjektiewe waarskynlikheid kombineer. Subjektiewe waarskynlikheid verwys na wat die individu self dink van wat sy kans op sukses is vir 'n spesifieke uiteinde.

Edwards (1961) beskryf subjektiewe waarskynlikheid soos volg:

"Subjective Expected Utility model" (SEU). $SEU = \sum P_i U_i$ waar P_i die subjektiewe waarskynlikheid van 'n uiteinde verteenwoordig en U_i is die bruikbaarheid of wenslikheid van dieselfde uiteinde. Wanneer al die uiteindes oorweeg word, verteenwoordig die SEU die wenslikheid of waarde van die alternatiewes. Byvoorbeeld, spesifieke alternatiewe, in die geval waar 'n individu moet besluit of hy verder gaan studeer of moet trou, het verskillende uiteindes. Elke uiteinde het 'n bruikbaarheidswaarde (U_i) en 'n subjektiewe waarskynlikheid (P_i) waarmee die uiteinde geassosieer word. Deurdat die bruikbaarheid en subjektiewe waarskynlikheid met al die moontlike uiteindes gekombineer word, word die waarde of wenslikheid van 'n spesifieke alternatief (SEU) verkry.

Brim, et al. (1962) beskryf subjektiewe en objektiewe waarskynlikheid by elke uiteinde. Objektiewe waarskynlikheid verwys na uiteindes waar die waarskynlikheid weergegee word as inligting deur die proefnemer. Subjektiewe waarskynlikheid verwys na uiteindes waar die waarskynlikheid evalueer word deur die besluitnemer.

Daar bestaan verskillende denkrigtings wat elkeen daarop ingestel is om die verskillende prosesse van beroepsbesluitneming te beskryf. Brim (1962) beskryf ses fases in die be-

sluitnemingsproses, naamlik:

- (a) identifisering van 'n probleem;
- (b) inwin van die nodige inligting;
- (c) voorstelling van moontlike oplossings;
- (d) evaluering van sodanige oplossings;
- (e) selektering van 'n strategie vir uitvoering
e n
- (f) werklike uitvoering van 'n handeling en daarop=
volgende leer en hersiening.

Hierdie formulering van die besluitnemingsproses kan beskou word as 'n algemene proses, omdat die meeste van die komponente voorkom in die ontleding van besluite en die beskrywing van probleemoplossing. In elke besluit word daar nie noodwendig van elke fase gebruik gemaak nie. Daarteenoor kan die verskillende fases in besluitneming gebruik word in die oplossing van enige denkbare besluitnemingsprobleem.

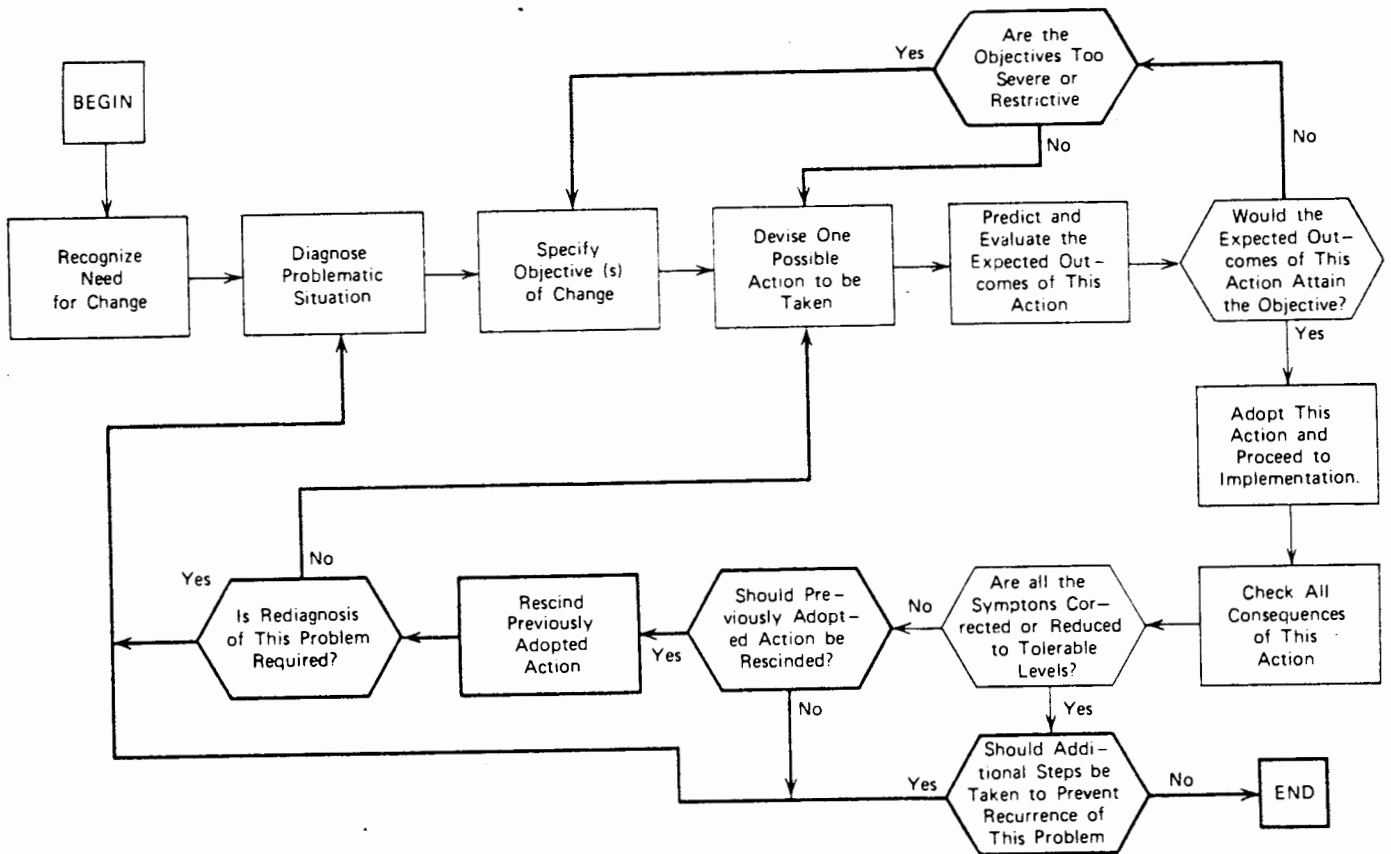
Aspekte wat in die meeste teorieë oor besluitneming aandag geniet, is dat die vertrekpunt by besluitneming die identifisering van 'n probleem is. Probleemoplossende gedrag ontstaan wanneer die individu ervaar dat hy 'n beroepskeuseprobleem het en beseft dat hy 'n besluit moet neem. Die meeste navorsers verwys ook na die belangrikheid van die inwin van soveel as moontlik inligting. 'n Aspek waarvoor baie ruimte in die literatuur afgestaan word, is die rol van alternatiewe in die besluitnemingsproses.

Roth, et al., (1970) beweer dat die terrein van besluitneming die belangstelling van sielkundiges wat by die studie van persoonlikheid betrokke is, geprikkel het. Dit blyk uit 'n verkenning van die literatuur dat daar tot op hierdie stadium nog nie 'n teorie is wat algemeen aanvaar word nie, maar dat die verskillende navorsers elkeen afsonderlik 'n bydrae gelewer het om besluitneming te verklaar.

Easton (1973) se diagrammatiese voorstelling van 'n besluitnemingsmodel kan as verteenwoordigend beskou word van modelle wat die individu se betrokkenheid in die besluitnemingsproses uitbeeld. Hierdie model is selfverklarend en verskyn in figuur 2.1.

FIGUUR 2.1

'N VLOEIDIAGRAM VAN 'N BESLUITNEMINGSMODEL



Direk oorgeneem uit Easton (1973, p. 77)

2.2.2 Die rol van alternatiewe in besluitneming

Volgens Easton (1976) is die twee optimale benaderings van alternatiewe by besluitneming soos volg:

- (a) om die beste van alle moontlike alternatiewe handelwyse te vind, en
- (b) om vas te stel watter van die beskikbare alternatiewe wel die beste sal wees.

Die probleem van besluitneming word vir die individu verder gekompliseer deurdat hy baie gou ervaar dat verskillende alternatiewe vir hom verskillende gevolge inhou. Die individu evalueer die gevolge van elke alternatief op grond van die waarde (valensie) wat dit vir hom het. Die waarde wat elke moontlike alternatief vir hom inhou, word deur die individu evalueer volgens kognitiewe en objektiewe inligting, byvoorbeeld sekere beroepsvereistes en -voordele en sy persoonlikheidseienskappe en vaardighede. Die individu se subjektiewe

verwagtinge, houdings, gevoelens en bewustheid daarvan dat sekere handelinge tot sekere gevolge sal lei, is egter belangriker (Bergh, 1980).

Janis en Mann (1977) beskou goeie alternatiewe besluite as 'n essensiële deel van goeie besluitneming, omdat die kwaliteit van die beslissende besluit nie beter kan wees as wat die alternatiewe toelaat nie. Janis en Mann (in Horan, 1979) beklemtoon die rol van alternatiewe in effektiewe besluitneming deur na die volgende sewe stappe te verwys:

- (a) Dit behels die bestudering van 'n wye reeks alternatiewe wyses van optrede.
- (b) Dit behels die bepaling van die doelwitte wat nagestreef word, asook van die waardes wat by die keuse betrokke is.
- (c) Dit behels die evaluering van die positiewe en negatiewe gevolge wat elke alternatief inhou.
- (d) Dit behels die insameling van nuwe inligting wat tot die herevaluering van die alternatiewe kan bydra.
- (e) Dit behels die gepaste beskouing van inligting en deskundige advies, selfs al lewer die inligting en advies nie 'n bydrae tot die uiteindelijke keuse nie.
- (f) Dit behels die herevaluering van al die positiewe en negatiewe gevolge van elke alternatief voordat die finale keuse uitgeoefen word.
- (g) Dit behels die deeglike beplanning vir die toepassing en uitvoering van die gekose-alternatief, asook 'n bepaling van beoogde optrede wanneer sekere gevolge bereik word.

Volgens Thoresen en Mehrens (1967) kies 'n individu teoreties die alternatiewe met die hoogste verwagte waarde.

Volgens D'Zurilla en Goldfried (1971) het die voorligter ook 'n belangrike taak om teenoor die individu uit te voer nadat die individu op die effektiefste alternatief besluit het. Die voorligter moet die individu aanmoedig om op sy besluit te reageer en hy moet dan verifieer in watter mate die voorspelling van sy alternatief akkuraat was. Opleiding in verifikasie impliseer onderrig aan die individu in die waarneming

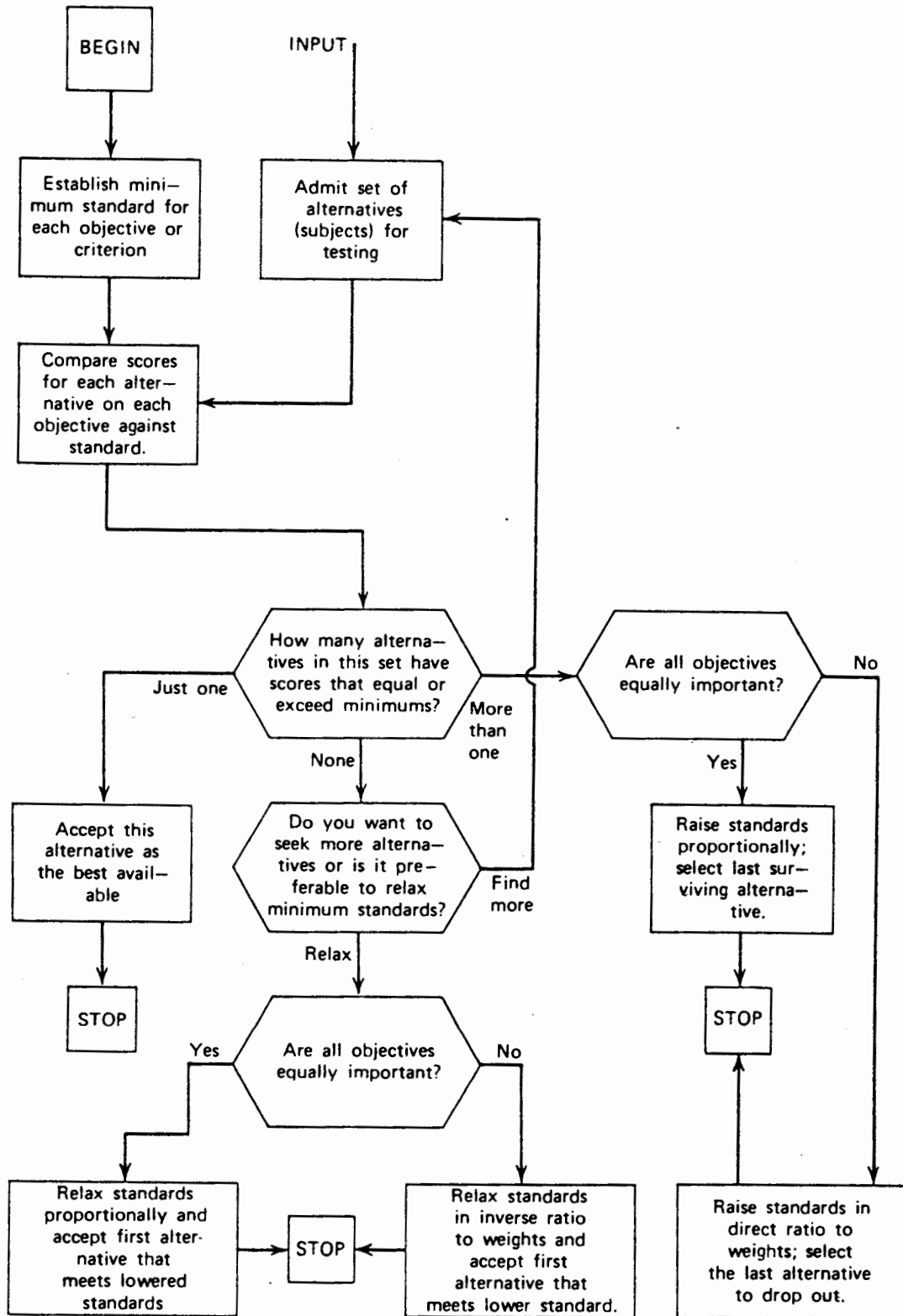
en beplanning van die gevolge van sy optrede.

Goldman (1976) beweer dat onsekerheid in beroepskeuse die individu se onvermoë reflekteer om die nodige alternatiewe wat tot die voorbereiding en toetrede tot n spesifieke beroep aanleiding gee te selekteer. Om aan die behoeftes van n individu wat onseker is te voldoen, moet die voorligter die stadium formuleer wat elke individu in die besluitnemingsproses bereik het en hy moet die individu help om n sin vir verantwoordelikheid te ontwikkel, sodat die individu kan deelneem aan die aktiwiteite wat belangrik is om sy doel te bereik.

Easton (1976) gebruik die volgende vloeiagram om die beste alternatief te selekteer, wat kan dien as n model van die proses.

FIGUUR 2.2

VLOEIDIAGRAM VAN DIE STAPPE BY DIE SELEKTERING
VAN DIE BESTE ALTERNATIEF



Direk oorgeneem uit Easton (1976, p. 15)

Alternatiewe speel n baie belangrike rol by besluitneming (Bross, 1953; Easton, 1973; Ginzberg, 1971). By die meeste besluitneming is twee of meer alternatiewe handelwyses wat simbolies deur A_1 , A_2 , ... ensovoorts, voorgestel kan word, in gedrang.

Besluitneming het te make met 'n individu wat in 'n spesifieke situasie inligting op so 'n wyse orden en evalueer dat sy finale besluit (sy keuse tussen alternatiewe) vir hom optimale voordele inhou (Herr en Cramer, 1972; Weinrach, 1979).

Garbin (1967) beklemtoon die vereistes en verband van alternatiewe in die besluitnemingsproses soos volg:

"A vital facet of the decision-making process involves a consideration of the requirements, rewards and duties inherent in the several alternatives at the point of choice as balanced with considerations of personal capacities, interest and values" (p.17).

Volgens Vroom (1964) het 'n besluitnemingsteorie te make met die subjektiewe verwagtinge by die individu dat spesifieke optredes of gedragswyses tot spesifieke gevolge of resultate sal lei.

In die praktyk is dit moeilik of selfs onmoontlik om die absolute beste te vind, want dit sal dan behels dat elke moontlike alternatief eers vooraf ondersoek moet word. Die bekendste manier waarvolgens die beste alternatief identifiseerbaar is, is deur vorige ervaring in berekening te bring en deur vergelykings te tref tussen die huidige probleem en probleme wat in die verlede suksesvol opgelos is. Verder is die advies en aanbevelings van bekwame persone wat moontlik al met soortgelyke gevalle te doen gehad het, waardevol. Wanneer daar gepoog word om die "beste" alternatief te kies, is daar drie moontlike uiteindes, naamlik:

- (a) Slegs een alternatief is nodig.
- (b) Geen alternatief is toepaslik.
- (c) Twee of meer alternatiewe kan oorweeg word.

Die keuring van die beste alternatief in die proses van besluitneming kan soos volg deur 'n eenvoudige voorbeeld geïllustreer word:

Veronderstel 'n persoon moet besluit van watter metode hy gebruik sal maak om die volgende dag werk toe te gaan. Die twee moontlikhede is:

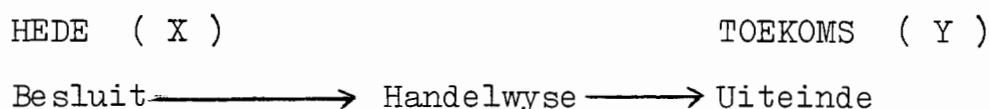
A₁ : Ry met sy motor

A₂ : Ry met n bus

Die maklikste manier is om die lot te werp, maar die beswaar daarteen is dat daar geen versekering bestaan dat sodanige besluit bevredigend sal wees nie. n Bevredigende uitslag van n besluit word bepaal deur die resultaat van die handelwyse wat gekies is.

Die keuse van n handelwyse moet so uitgevoer word dat dit n bepaalde doel sal dien. By implikasie beteken dit dat die keuse van n besluit verband moet hou met die werklikheid en dat dit op die toekoms gerig moet wees.

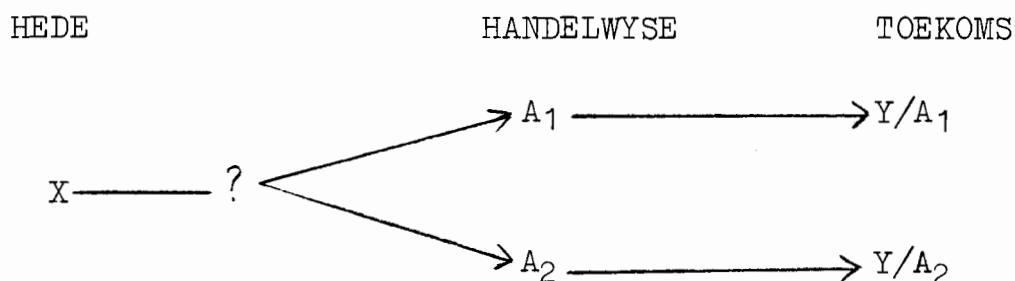
Die teenswoordige teenoor die toekomstige kan deur middel van die volgende diagram verduidelik word:



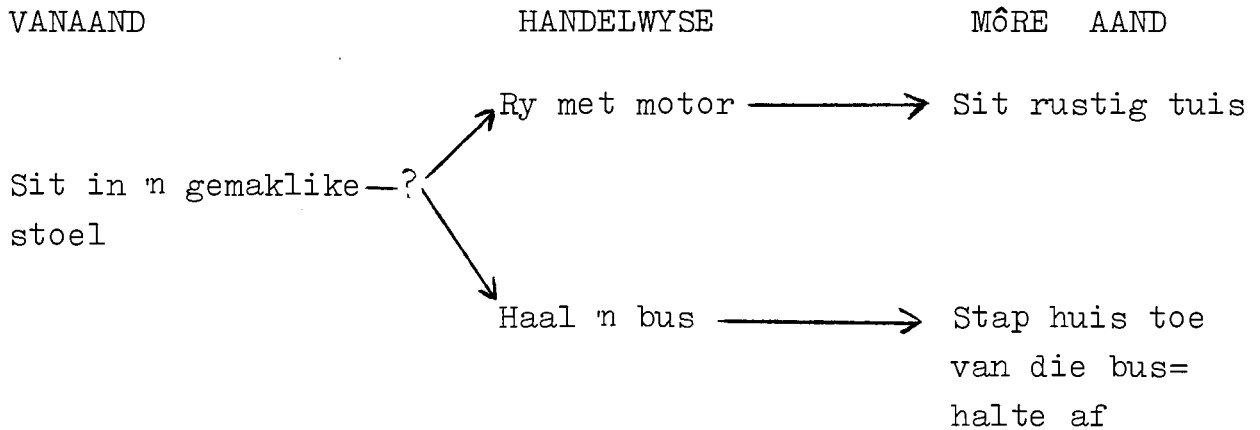
Hierdie diagram hou soos volg verband met die voorgenoemde voorbeeld. Die hede hou verband met die prosesse en omstandighede wat met n besluit gepaard gaan. Om n besluit te neem, beteken in werklikheid n voorspelling van die toekoms. By besluitneming moet in gedagte gehou word dat verskillende handelwyse sal lei tot verskillende resultate. Dit kan simbolies soos volg uitgedruk word:

Y/A_1 = die uiteinde as op A₁ besluit word.

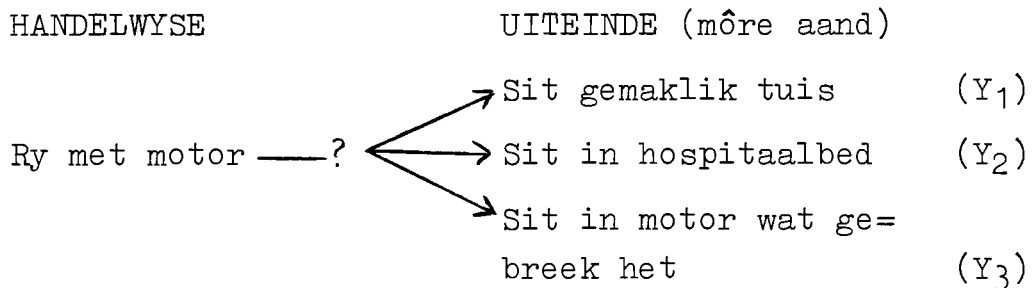
By die proses van besluitneming word die intellektuele funksionering as n voorvereiste gestel, want die implikasies van elke moontlike alternatief moet op kognitiewe vlak oorweeg word (Cornell, 1980; Radford, 1975). Dit verplig die besluitnemer om n toekomspektief te maak. Die alternatiewe moontlikhede kan diagrammaties soos volg voorgestel word:



As die motor- versus busprobleem teenoor mekaar opgeweeg word, lyk dit soos volg:



Volgens Churchman, et al. (1975) sal die uiteinde van 'n besluit nie noodwendig slegs een enkele resultaat tot gevolg hê soos in bogenoemde voorstelling aangetoon nie. Daar kan ook nie slegs aanspraak gemaak word op positiewe resultate nie, want negatiewe gevolge is ook moontlik by besluitneming. Daarteenoor moet in elke waardesisteem gewaak word teen verabsoluttering, want 'n situasie is nie slegs goed of sleg, reg of verkeerd nie. Gedagtes moet op 'n relatiewe skaal geformuleer word. Die ingewikkeldheid van besluitneming kan soos volg verloop:

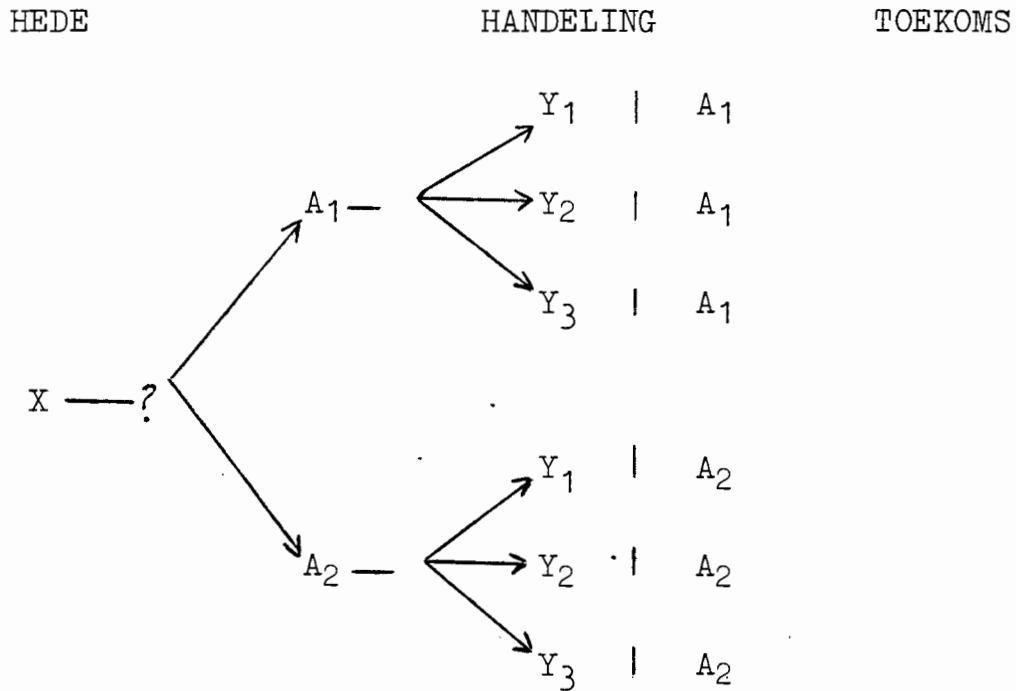


Die simbole Y₁, Y₂, Y₃, word gebruik om 'n spesifieke uiteinde te verteenwoordig. Gevolglik kan Y₁ gebruik word vir die positiewe resultaat en Y₁/A₁ bepaal die uiteinde as bogenoemde handelwyse (ry met motor) gekies word.

Besluitneming is gevolglik 'n baie ingewikkelder proses as wat aanvanklik verduidelik is deur slegs twee alternatiewe moontlikhede teenoor mekaar te stel. Besluitneming bestaan uit 'n baie meer komplekse struktuur. Daar moet nie slegs gekonsentreer word op die hede en die toekoms nie, maar ervarings van die verlede moet ook in verband gebring word by besluitneming.

Die verlede verskaf die gegewens of data waarop 'n besluit baseer kan word. Die beginsel wat gehandhaaf word, is dat wat suksesvol was in die verlede ook sukses in die toekoms kan verseker.

'n Meer realistiese voorstelling, kan deur die volgende simbole voorgestel word wat meer as een alternatief behels:



Die simbole in bogenoemde voorbeeld konstateer die ingewikkelde prosesse by besluitneming. Die feit dat positiewe en negatiewe komponente in die proses van besluitneming teenwoordig is, sal noodwendig tot konflikte aanleiding gee. Besluitneming gaan dus meestal gepaard met ingewikkelde vergelykings en intellektuele prosesse (Cornell, 1980). Hierdie prosesse het tot gevolg dat elke besluitnemer 'n tipe intellektuele-, waarde- of teoretiese sisteem ontwikkel. Sekere reëls of kriteria word geformuleer, byvoorbeeld kies die handelwyse met die hoogste frekwensie tot sukses of maak gebruik van 'n proses van eliminerings. Die proses van besluitneming kan beskou word as 'n "masjien" wat gebruik word om besluite te neem. So 'n masjien kan bekend staan as 'n "Besluitmaker".

Die proses van besluitneming soos verduidelik aan die hand van 'n voorbeeld, naamlik motor- versus busprobleem, is oorvereenvoudig, maar dit bevat drie basiese stappe in besluitneming, naamlik:

- (a) Die uiteinde vir elke handelwyse is voorspelbaar.
- (b) Die uiteinde word evalueer aan die hand van sekere verwagtinge.
- (c) Om die uiteindelijke keuse te maak, word 'n kriterium vir besluitneming op die doelstelling gebaseer.

Alhoewel die probleem om 'n effektiewe strategie te bepaal op groot skaal in die literatuur oor besluitnemingsteorieë (Bross, 1953; Chernoff en Moses, 1959; Churchman, 1961; Cornell, 1980; Easton, 1976; Gelatt, 1962; Hilton, 1962; Janis en Mann, 1977) oorweeg is, is probleme ondervind ten opsigte van pogings om die teoretiese ontwikkeling in voorligtings- en navorsing en die voorligtingspraktyk toe te pas. Daar is verskeie redes hiervoor, maar die belangrikste is die volgende. Die tipiese situasie wat dit meebring in beroepsbesluitneming is baie meer ingewikkeld as wat teoretiese besluitnemingsmodelle in die literatuur beskryf. Tweedens, daar is nie objektiewe kriteria waarmee elkeen sal saamstem oor die evaluering van die verskillende moontlike strategieë en om die "beste" een te selekteer nie. Die keuse van elkeen is wesenlik arbitrêr. Byvoorbeeld, een individu mag bereid wees om groot risiko's te loop in die nastrewing van hoë doelstellings, terwyl 'n ander een mag verkies om sy risiko tot die minimum te beperk deur die nastreef van meer gematigde doelstellings.

Volgens Ginzberg (1951); Super (1957); en Tiedeman (1961) is beroepsbesluitneming 'n ontwikkelingsproses wat plaasvind deur die uitoefening van keuses, die inwin van addisionele inligting en die hersiening van vorige keuses en die uitoefening van nuwe besluite. Daar is nie sprake van 'n finale belangrike keuse nie, maar elke keuse kan alleen begryp word in terme van die individu se vorige sowel as sy toekomstige keuse en ervarings.

Volgens die besluitnemingsteorieë, spesifiek oor beroepskeuse, is besluitneming 'n ontwikkelingsproses en vereis dit tydens verskillende ontwikkelingsstadia verskillende vaardighede om toepaslike beroepsbesluite te neem.

Herr en Cramer (1972) voer aan dat die individu nie leer om sinvolle besluite te neem nie, met ander woorde die individu leer nie om te besluit op grond van sy potensiaal of om tus-

sen alternatiewe te onderskei nie.

Vervolgens sal enkele van die teorieë oor besluitneming afsonderlik bespreek word.

2.3 BESLUITNEMINGSTEORIEË

Gouws et al., (1979) beskryf die begrip teorie soos volg:

" n Groep logies samehangende stellings wat aangebied word as verklaring vir n groep verwante verskynsels en/of as n sistematiese beskrywing van die verbande tussen die feite wat op n saak (of n groep verwante sake) betrekking het. Hipoteses word gewoonlik uit n teorie afgelei deur n proses van deduksie, en empiriese bevestiging van sulke hipoteses word geïnterpreteer as steun vir die betrokke teorie. n Teorie is dus meer omvattend as n hipotese" (p.304).

Volgens Osipow (1973) bring teorieë feite met mekaar in verband wat andersins n aantal uiteenlopende empiriese waarnemings sou wees. Volgens Hoppock (1976) is die doelstelling met teorieë om vir die navorser n hipotese te voorsien wat ondersoek kan word, en vir die beroepsvoorligter riglyne te voorsien om die gedrag van n individu te bestudeer.

Daar bestaan verskillende kriteria waarvolgens n teorie evalueer kan word (Maddi, 1976; Osipow, 1973). Van die aspekte wat beklemtoon word, is die volgende:

- (a) Dit moet kernagtig dog omvattend saamgestel wees;
- (b) dit moet empiries geldig wees;
- (c) dit moet operasioneel wees;
- (d) dit moet verband hou met ander wetenskaplike literatuur en data; en
- (e) dit moet logies konsekwent wees.

Vervolgens sal enkele teorieë oor besluitneming beskryf word.

2.3.1 Bross (1953) se wiskundige model

Bross (1953) se teorie kan aan die hand van die volgende vyf stappe in die besluitnemingsproses beskryf word.

- (a) Stap 1: Die erkenning van n behoefte aan verandering. Die besluitnemingsproses begin met n aanvaarding van n behoefte aan verandering. Dit is moontlik dat

daar 'n teleurstelling heers ten opsigte van huidige omstandighede of daar mag 'n behoefte bestaan vir 'n verbetering van bestaande omstandighede.

- (b) **Stap 2: Identifiseer die Probleemsituasie**
 Probleemgebiede kan vasgestel word nadat die probleem presies definieer is en die oorsake van die probleem omlyn is. In die algemene lewe beteken dit dat die probleem opgelos kan word met die korrekte hantering van die feite wat op die oorsaaklike faktore gegrond is. By ingewikkelder gevalle sal identifisering van die probleem nie noodwendig 'n korrekte oplossing tot gevolg hê nie. Daar is ook ander faktore wat in aanmerking geneem moet word. Dit sal verder aan bespreek word.

- (c) **Stap 3: Identifiseer die betrokkenes en definieer die doelwit**

Daar moet 'n opname gemaak word van almal wat in die een of ander verband met die besluitnemer staan. Die besluitnemer moet bewus wees van wie almal by die hele proses van besluitneming betrokke is en watter rol elkeen speel. Porter, et al. (1975) beweer dat individue dikwels hulle verhouding met ander mense gebruik om waardevolle inligting oor hulleself en die omgewing waarin hulle optree te versamel.

Die besluitnemer moet aktief betrokke wees en die onmiddellike en uiteindelijke doelwit kan omlyn. Dit stel hoë eise aan die besluitnemer se insig en begrip van die probleem waarmee hy te kampe het. Hy moet gevolglik in staat wees om die probleem te definieer ten einde te bepaal wat sy doelwit is. Hy moet dus bewus wees van, en 'n voorlopige beraming kan doen van wat hy beoog om te bereik.

- (d) **Stap 4: Verander doelwitte in kriteria**
 Besluitnemingskriteria is duideliker en meer bepaalend as besluitnemingsdoelwitte en doelstellings wat ietwat vaag en onduidelik kan wees. Besluitnemingskriteria berus op metings van verskynsels soos wanneer, waar, hoeveel, hoe lank, ensovoorts.

Doelwitte en kriteria kan in konflik teenoor mekaar staan.

Die volgende kan dien as kriteria om die kwaliteit van die prosedure by besluitneming te bepaal.

Van die besluitnemer word verwag om aan die volgende vereistes te voldoen:

- (a) Hy moet 'n deeglike ondersoek doen na 'n verskeidenheid van alternatiewe handelwyses.
 - (b) Hy moet al die doelwitte oorweeg tesame met die implikasies van die betrokke keuse.
 - (c) Hy moet sorgvuldig beoordeel watter kennis hy dra van die koste en risiko's van negatiewe gevolge, sowel as positiewe gevolge, wat uit elke alternatief kan voortspruit.
 - (d) Hy moet intensiewe ondersoek doen na nuwe gegewens wat relevant is tot verdere evaluering van die alternatiewe.
 - (e) Hy moet korrekte verwerking van enige resente gegewens of beoordeling uitvoer en kritiek van 'n betrokke kenner aanvaar, al sou die gegewens en besluit nie aansluit by die doelwit wat die besluitnemer verkies nie.
 - (f) Hy moet herondersoek instel na die positiewe en negatiewe gevolge van alle beskikbare alternatiewe, insluitend dié wat aanvanklik as onaanvaarbaar beskou is, voordat 'n finale keuse gedoen word.
 - (g) Hy moet voldoende voorsiening maak vir die uitvoering van die gekose handelwyse met spesiale aandag aan toevallige planne wat vereis kan word as bestaande risiko's verwesenlik word.
- (e) Stap 5: Voorspel die uiteinde van alternatiewe op alle kriteria

Elke besluit wat geneem is of geneem sal word, het 'n effek op die verloop van toekomstige gebeure. Nogtans, ten spyte van die onsekerheid van toekomstige gebeure, moet besluite wel geneem word.

Besluitneming gaan dus gepaard met sekerheid, 'n risiko faktor en onsekerheid; afhange van die aard van die probleem, moontlike alternatiewe keuses en ervaring uit die verlede.

Bross (1953) beklemtoon die rol wat waarskynlikheid in die besluitnemingsproses speel. Hy verduidelik dit aan die hand van wiskundige formules wat in die praktyk toegepas kan word. Volgens Bross (1953) is die simboliese struktuur van die waarskynlikheidsteorie in beginsel eenvoudig, en hy stel dit soos volg:

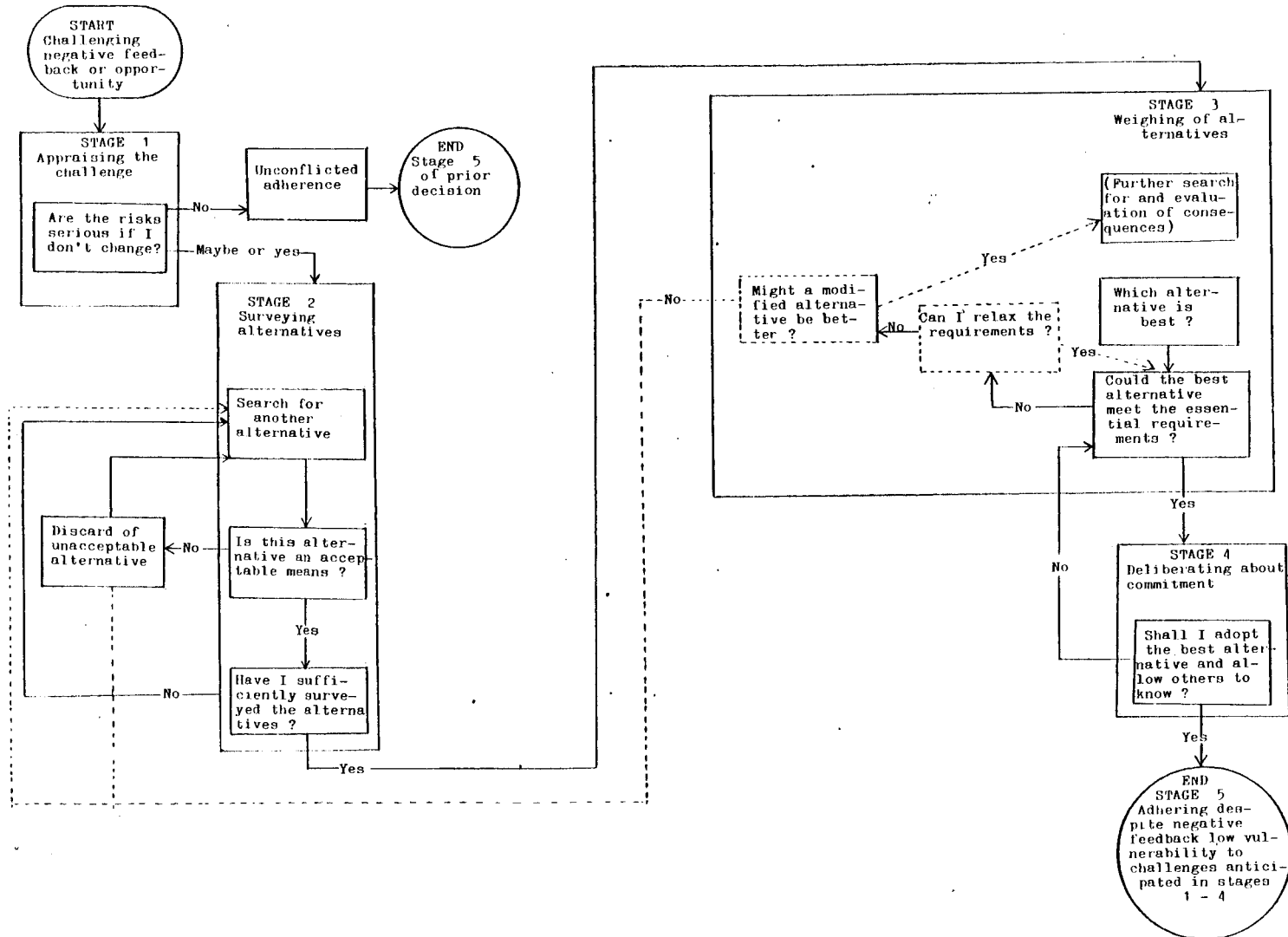
"In other words, to my way of thinking, the court of final appeal is not brilliant verbal argument, high-sounding abstract principles, or even precise logic or mathematics - it is the results in the real world" (p.29).

Volgens Bross (1953) is die uiteindelijke maatstaf vir besluitneming die verband wat dit met die werklikheid hou.

2.3.2 Janis en Mann (1977)

Janis en Mann (1977) se teorie van besluitneming sal aan die hand van hulle model bespreek word om die wisselwerking tussen die beoordeling van alternatiewe en besluitneming te illustreer. Die model van die verskillende stadia in besluitneming verskyn in figure 2.3 en 2.4

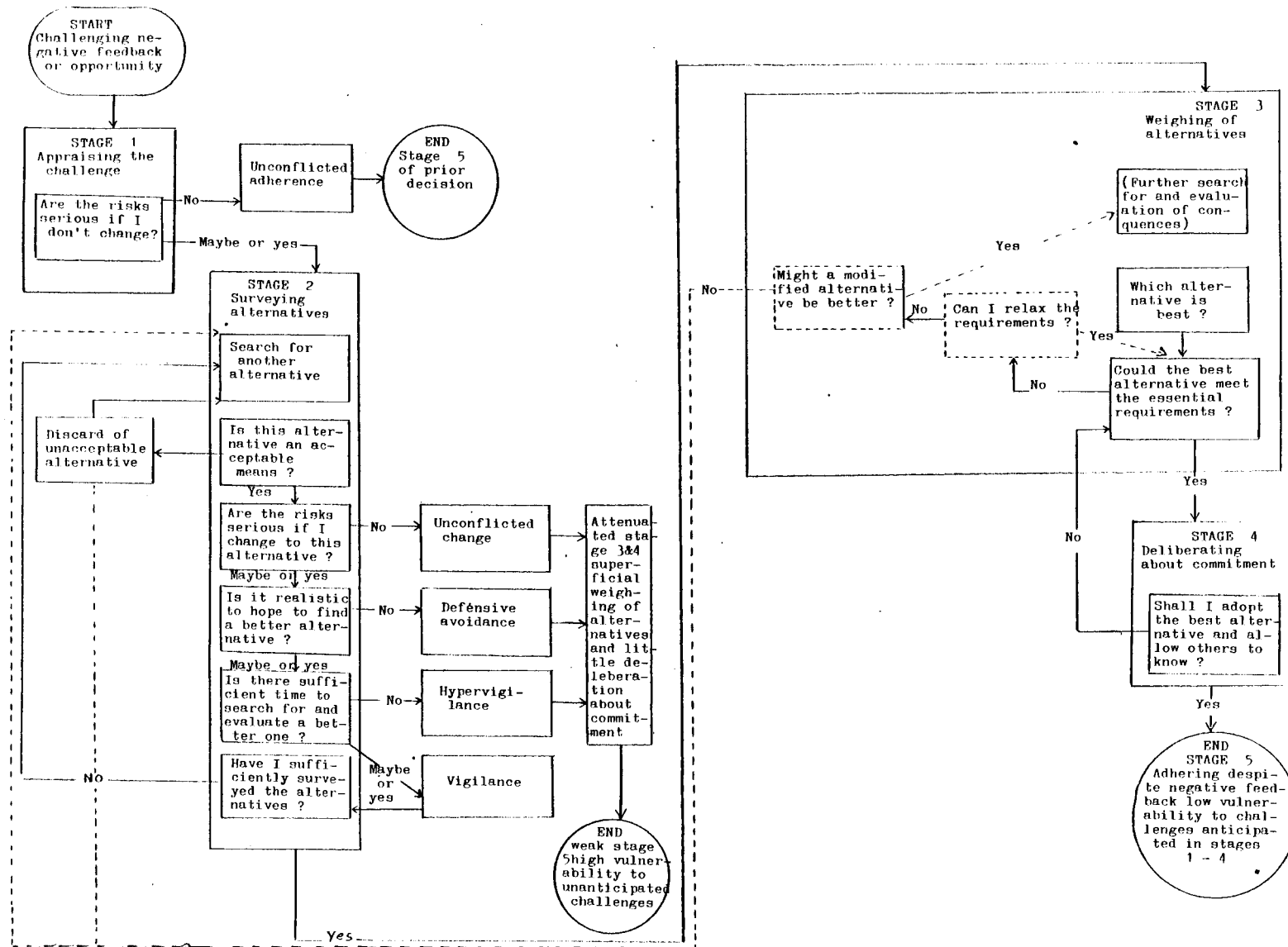
FIGUUR 2.3
 MODEL VAN DIE STADIA VAN BESLUITNEMING



Direk oorgeneem uit Janis en Mann (1977, pp. 190-191)

FIGUUR 2.4

GEKOMBINEERDE MODEL VAN HANTERINGSPATROON EN STAPPE VAN BESLUITNEMING



Janis en Mann (1977) bespreek die proses van besluitneming aan die hand van vyf stadia. By elke stadium is daar 'n sleutelvraag wat beantwoord moet word voordat na 'n volgende stadium oorgegaan kan word.

Stadium	Sleutelvraag
(a) Bepaling van die uitdaging	Sal die gevolge ernstige afmetings aanneem as die persoon nie verander nie?
(b) Maak 'n opname van die alternatiewe	Is die spesifieke alternatief waarop besluit word, 'n aanvaarbare keuse wat verband hou met die uitdaging?
(c) Oorweging van alternatiewe	Watter alternatief is die beste? Kan die beste alternatief aan die essensiële vereistes voldoen?
(d) Oorweging van betrokkenheid	Moet die beste alternatief toegepas word en moet dit aan ander bekend gemaak word?
(e) Volharding afgesien van negatiewe terugvoer	Is die risiko ernstig van aard as 'n persoon nie verander nie of is dit ernstig as 'n persoon wel verander?

Soos in die model uiteengesit word, kan 'n sleutelvraag op drie maniere beantwoord word, naamlik nee, moontlik of ja. Die antwoord sal bepaal watter tussenstadia oorweeg moet word en hoe die proses sal verloop. Positiewe antwoorde op sleutelvrae het tot gevolg dat na 'n volgende stadium oorgegaan kan word. So kan dit gebeur dat onbevredigende en negatiewe antwoorde tot gevolg kan hê dat van stadium 4 na stadium 2 teruggegaan moet word ten einde beter besluite te neem. Uit die bostaande figuur blyk dit hoe dat negatiewe antwoorde in die tweede stadium 'n swak stadium 5 tot gevolg kan hê.

Janis en Mann se model van besluitneming sit op 'n sistematiese wyse uiteen hoe dat daar deur middel van redenering en insig van een stadium na 'n volgende gevorder word.

Die kwaliteit van die besluit word bepaal deur die tyd wat aan elke stadium bestee word. Hoe meer tyd en pogings die besluitnemer aan elke sleutelvraag tydens stadia 2, 3 en 4 bestee, hoe beter sal hy daartoe in staat wees om kriteria te bepaal vir hoë kwaliteit besluitneming.

Bracken en Kasl (1975) het bogenoemde model gebruik om die besluitnemingsproses soos volg te illustreer. As voorbeeld beskryf hulle die besluitnemingsproses by 'n groep ongetroude vrouens wat 'n besluit moet neem oor wat om te doen in die geval van 'n onverwagte swangerskap.

Die eerste stadium is gekenmerk deur 'n verdedigende houding waartydens hulle almal ontken het dat hulle swanger was, selfs nadat hulle vasgestel het dat dit 'n feit was. Hulle het nagelaat om 'n geneesheer te besoek en het die daaglikse naarheid aan emosionele spanning toegeskryf.

Tydens die tweede stadium is 3 alternatiewe oorweeg. Die eerste was dat hulle die baba sal behou na geboorte, of die baba moet vir aanneming toegesê word en in die derde plek is aborsie oorweeg. Die laaste alternatief kon maklik op grond van die regsaspekte en godsdienstige oorweginge as onaanvaarbaar elimineer word.

Drie vrae wat die besluitnemer se taak by hierdie stadium vergemaklik is die volgende:

- (i) Is die risiko ernstig as daar op een van die alternatiewe besluit word?
- (ii) Is dit realisties om te hoop om 'n beter alternatief te vind?
- (iii) Is daar genoegsaam tyd beskikbaar om beter alternatiewe te vind en te evalueer?

Negatiewe antwoorde op een van die vrae sal aanleiding gee tot slegs agtelosige oorwegings op die sleutelvrae in die volgende twee stadia. As die besluitnemer positiewe antwoorde op die drie vrae kry, sal oorgegaan word tot die sleutelvraag by stadium 2.

Gedurende die derde stadium het die vrouens wat aborsie oorweeg het, informasie daaroor ingewin en hulle het dié besluit in heroorweging geneem.

Tydens die vierde stadium moet die vrouens oorweeg of hulle die vader van die kind en hulle familie in kennis moet stel. 'n Negatiewe respons by hierdie stadium is nie ongewoon nie. Baie mense kry koue voete as hulle daaraan dink om die besluit uit te voer, nadat hulle reeds 'n tentatiewe besluit geneem het, omdat hulle skielik tot die besef kom dat hulle keuse nie vir hulle familie of ander belanghebbendes aanvaarbaar mag wees nie. 'n Besluitnemer mag geen duidelikheid hê voordat die vierde stadium bereik is nie. As die nuwe optrede misluk, sal groot probleme ondervind word om van besluit te verander, terwyl almal in sy sosiale kring reeds van sy keuse bewus is.

Hierdie onsekerheid het tot gevolg dat die besluitnemer eers weer stadium 3 oorweeg om die hoofdoelwitte opnuut te hersien. Die besluitnemer is dan sensitiewer as ooit tevore oor 'n besluit wat reeds gedurende hierdie stadium geneem is en wat as die beste beskou is. Sodra 'n individu oor sy aanvanklike keuse begin twyfel en dink dat dit nie aan die essensiële vereistes sal voldoen nie, sal aanvullende vrae gestel word. Dit kan lei tot verdere ondersoek en evaluering. 'n Herevaluering kan tot gevolg hê dat die besluitnemer selfs weer na die tweede stadium teruggaan waarna 'n totaal nuwe strategie ontwikkel kan word.

Tydens die vyfde stadium wat die vrouens oorweeg het, was dit moontlik dat nuwe informasie ingewin moes word, omdat hulle probeer om reëlins te tref vir 'n aborsie. As die inligting negatief is, kon hulle terugkeer na stadium 2 of 3 en eindig die besluit deur 'n ander alternatief te kies.

Hierdie voorbeeld is gebruik om die besluitnemingsproses te illustreer. Volgens Bracken en Kasl (1975) kan beroepsbesluitneming 'n soortgelyke patroon aanneem.

2.3.3 Tyler (1958 en 1961)

Tyler (1958 en 1961) het voorgestel dat keusepatrone 'n betekenisvolle raamwerk kan voorsien waarin beroepsontwikkeling bestudeer kan word. Volgens Tyler (1958) oefen beroepsbesluitneming 'n invloed uit op 'n individu se lewenspatroon. 'n Individu vorm sy lewenspatroon deur die keuses en besluite wat hy gedurende opeenvolgende stadia neem.

Tyler was geïnteresseerd in die studie van die individu; hoofsaaklik in die persoonlikheidseienskappe wat een individu van 'n ander een onderskei. Tyler (1961) beweer dat die individu in sy beroepskeuse beïnvloed word deur ander se houdings en beskouings van beroepe. Die geleentheid wat 'n beroep inhoud, is ook in die beroepskeuseproses van belang.

2.3.4 Tiedeman (1961)

Tiedeman (1961) het gebruik gemaak van 'n wiskundig-geöriënteerde besluitnemingsmodel by beroepsontwikkeling. Hy het beweer dat daar 'n behoefte bestaan aan 'n verklaring van die besluitnemingsprosesse by beroepsontwikkeling. Die struktuur van besluitneming moet spesifiseer word voordat die teorie van beroepsontwikkeling ondersoek kan word. Beroepsontwikkeling is nie die gevolg van 'n enkele of eenmalige besluit nie, maar ontstaan gewoonlik in die konteks van verskillende besluite. Volgens Tiedeman (1961) lê die essensie van beroepsontwikkeling in 'n reeks besluite wat die individu neem ten opsigte van die skool, die werk en die lewe. Elk van hierdie besluite kan in twee periodes of aspekte verdeel word, naamlik 'n periode van antisipasie of afwagting, en 'n periode van implimentering of aanpassing waartydens die individu in sy beroepsgedrag aanpas.

Die periode van antisipasie kan onderverdeel word in vier stadia, naamlik eksplorاسie, kristallisاسie, keuse en verheldering.

- (a) In die eksplorاسiestadium word verskillende alternatiewe doelwitte oorweeg. Hierdie alternatiewe bepaal die veld of terrein vir 'n keuse en dit spesifiseer die konteks waarin 'n keuse plaasvind. Die evaluering van alternatiewe kan nog basies onrealisties wees en hoef nie noodwendig met mekaar verband te hou nie.
- (b) Kristallisاسie vind plaas deurdat die verwante oorwegings in verband met elk van die doelwitte organiseer word. Kristallisاسie is nie onherroeplik nie, maar 'n opeenvolging van tentatiewe kristallisاسie, nuwe ontdekkings en herkristallisاسie kan deel van die proses wees. Daar word tussen aanvaarbare en onaanvaarbare keuses onderskei.

- (c) Die keuse of besluit word geneem namate die verskillende kristallasies stabiliseer. Met 'n keuse, 'n spesifieke doelwit en die verwanteveld, word die individu se gedrag oriënteer ten opsigte van sy beroepsontwikkeling.
- (d) Die spesifikasiefase kan beteken dat 'n finale keuse gemaak word, maar dit kan ook 'n toetsstadium impliseer in soverre die individu addisionele inligting oor sy keuse insamel of sy plan van aksie in besonderhede uitwerk.

Keuse bewerkstellig gereedheid by die individu om op sy besluit te reageer. Voordat die individu se besluit geïmplimenter word is daar geleentheid om sy geantisipeerde posisie verder te spesifiseer. Dit help om twyfel wat oor die besluit bestaan het, te elimineer en die selfbeeld te vervolmaak.

Tiedeman (1961) beklemtoon die waarde van elke stadium in besluitneming deur te verklaar dat:

"Parenthetically, it is well to remember that each stage is intended to represent a discrete change in the condition of the decision. The quality of the decision is different at one stage than at an earlier one" (p.16).

Die periode van implimentering en aanpassing kan onderverdeel word in induksie, oorgang en handhawing.

Met die opdoen van ondervinding begin induksie. Gedurende induksie is die individu ontvanklik vir die primêre oriëntasie wat met sy doelwit verband hou. Die individu se oogmerke kom in wisselwerking met die omgewing wat nie dieselfde doelwit het nie.

Oorgang vind plaas met die ontwikkeling van selfvertroue nadat sukses behaal word. Die individu konsentreer op die doelwit van die groep met die oogmerk om dit deel te maak van die doelstellings van die individu.

Die handhawingsfase word bereik wanneer die individu en die groep se doelwit verander is.

Volgens Tiedeman (1961) is dit die voorligter se taak om die individu tot die besef te bring dat sy opvoedkundige- en beroepskeuses deel van 'n kettingreeks besluite is, waardeur die

besluite dan vir hom betekenisvol word.

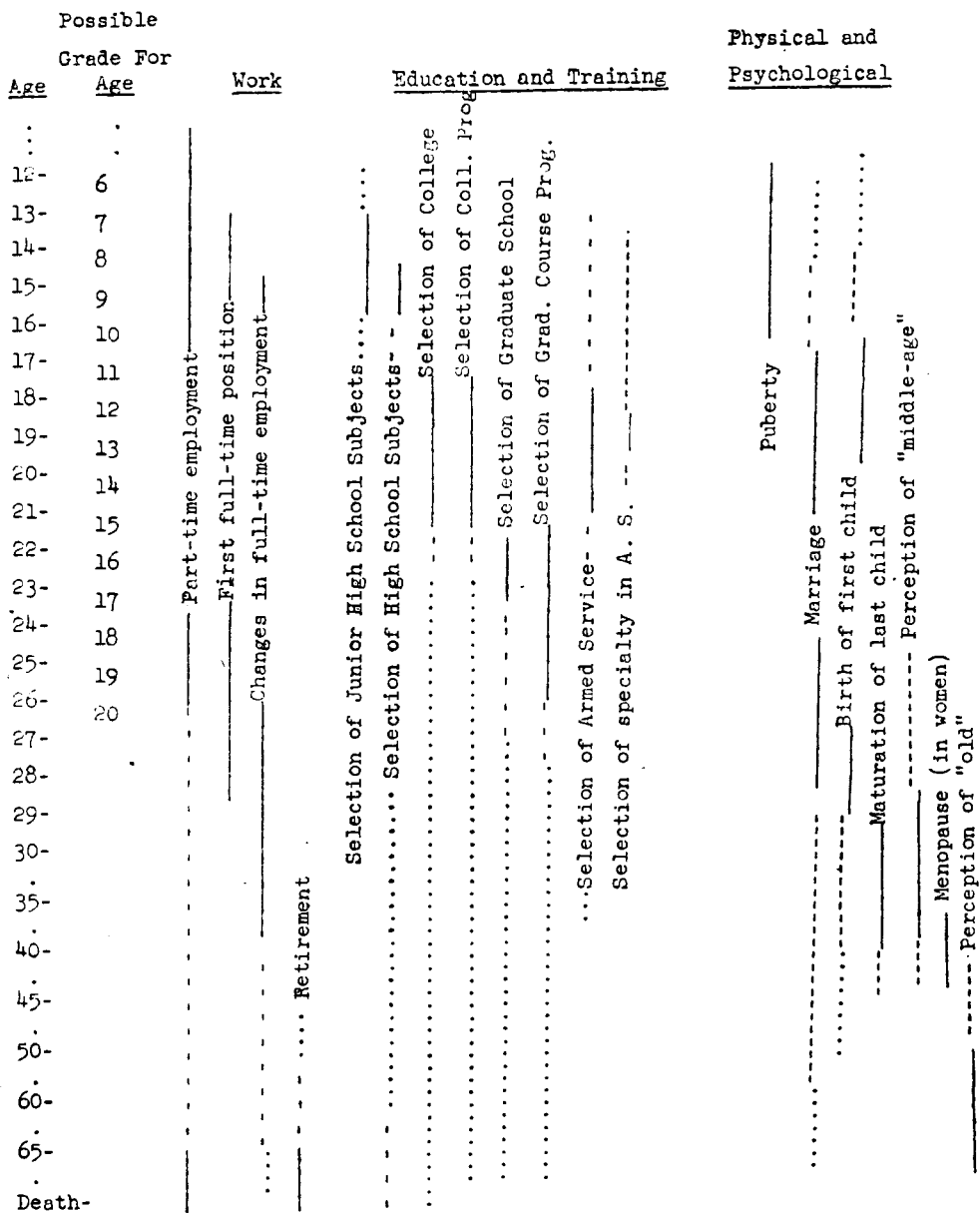
Beroepsontwikkeling moet beskou word as 'n groeiproses wat op die beskouing van die self reageer soos wat dit in beroepsgedrag uitgedruk word. Die ontwikkeling vind plaas deur 'n reeks besluite. Elke besluit moet ook in 'n breër konteks van vorige en toekomstige besluite wat tot die daarstelling van 'n beroep aanleiding gee, gesien word. Beroepsontwikkeling vind in 'n noue tydsverband met die ontwikkeling van ander aspekte van die individu se lewe plaas.

Tiedeman (1961) beskryf die tweede-orde proses van besluitneming as beroepsontwikkeling. Om hierdie proses na te vors, moet daar meer op die individu se gedagtes oor homself in verhouding tot studie en werk in die alledaagse lewe gekonsentreer word. Om dié rede is dit belangrik om die individu in te lig oor die struktuur van besluitneming en om hom aan te moedig om daaroor te praat.

Tiedeman (1961) is deur Super (1957) se model beïnvloed. Hy het die lewenspatroon en beroepsbesluitneming skematies soos volg voorgestel:

FIGUUR 2.5

LEWENSPATRONE EN BEROEPSBESLUITNEMING



Key:
 Solid Line (—) indicates time when a decision must be considered.
 Broken Line (---) indicates time when problem can and may exist.
 Dotted Line (...) indicates a period when problem can exist but usually does not.

Direk oorgeneem uit Tiedeman (1961, p.20)

Die besluitnemingsteorie van Tiedeman (1961) kom neer op die praktiese besluitnemings- of probleemoplossingswaardighede wat die volgende behels:

- (a) Die definiëring van die probleem;
- (b) Die insameling van inligting;
- (c) Die oorweging van alternatiewe keuses, en
- (d) Die uitoefening van 'n keuse (die besluit).

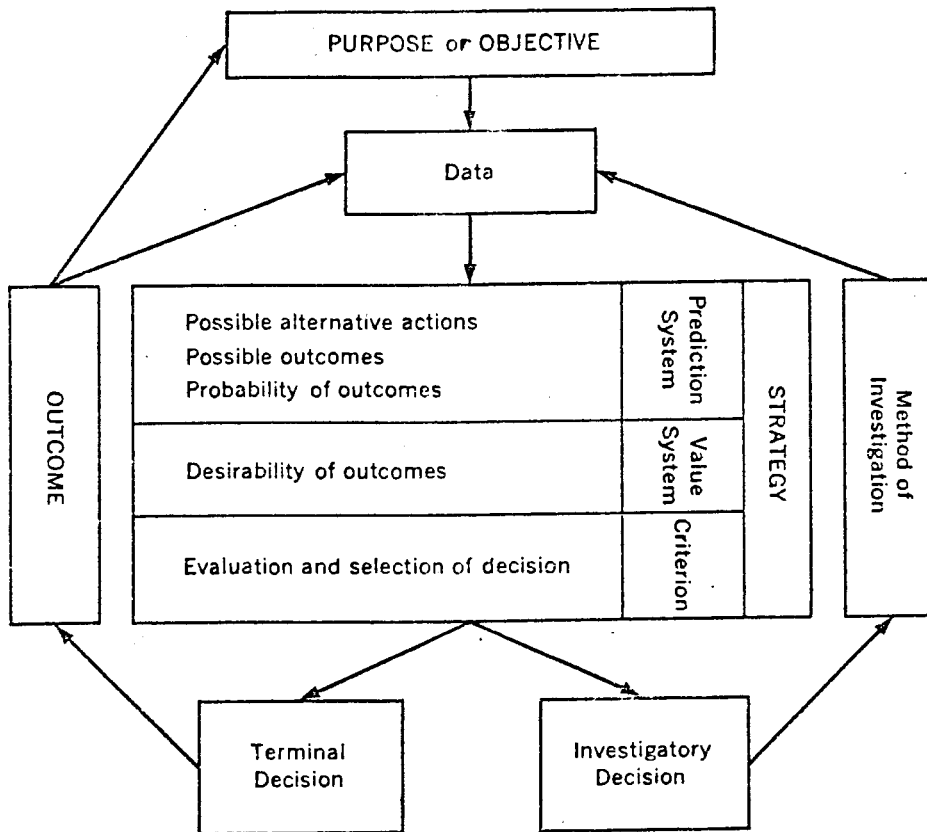
2.3.5 Gelatt (1962) se verwysingsraamwerk vir Voorligting
Gelatt (1962) bring besluitneming spesifiek met die voorligtingspraktyk in verband. Hy beweer dat die gemeenskap individue gedurig met situasies, waar hulle alternatiewe keuses moet uitoefen, konfronteer. Dit stel die individu in staat om potensialiteite in realiteite te omskep. Hy beweer dat as opvoedkundige- en beroepsbesluitneming as 'n ontwikkelingsproses beskou word, die betekenis daarvan, as 'n raamwerk vir voorligting vermeerder word. Gelatt (1962) beklemtoon die besluitnemingsraamwerk soos volg:

"A decision-making frame of reference will require that we define our objectives clearly, collect data and analyze its relevancy, study the possible alternatives and evaluate the consequences. This serves to reveal guidance and counseling methods which are heuristic and coherent rather than only logical and eclectic" (p.241).

Gelatt (1962) se model vir besluitneming berus op die gedagtegang dat daar van die individu verwag word om 'n besluit te neem op grond van die inwin van inligting en die oorweging van alternatiewe moontlikhede. Die bogenoemde prosesse word by die onderstaande skematiese model ingesluit. Gelatt (1962) beklemtoon die kringloopproses van besluitneming op grond van beskikbare data.

FIGUUR 2.6

DIE OPEENVOLGENDE BESLUITNEMINGSPROSES



Direk oorgeneem uit Gelatt (1962, p.242)

Die taak van die voorligter in hierdie proses is om die individu tydens die kringloop te ondersteun. Gelatt (1962) beweer dat dit belangrik is om van 'n beperkte hoeveelheid inligting die intelligentste moontlike besluit te neem. Die probleem ontstaan om 'n prosedure te vind waarmee die belangrikste en relevante inligting binne die beskikbare tyd, bekom kan word.

Die implikasies van hierdie opeenvolgende besluitnemingsproses as 'n raamwerk vir die voorligtingspraktyk is betekenisvol.

- (a) Eerstens, die insameling en aanwending van relevante en betroubare inligting is essensieel vir realistiese besluitneming.
- (b) Tweedens, die algemene doelstelling met voorligting moet wees om gebruik te maak van besluitne-

mingsgeleenthede vir die ontwikkeling van die individu se vermoë vir daaropvolgende besluitneming. Dit sal vereis dat beroepsvoorligters die individu moet leer om spesifieke data uit te kies, om hierdie data in hulle beroepsbesluitneming toe te pas en om verantwoordelikheid vir besluite te aanvaar.

- (c) n Derde implikasie van hierdie raamwerk in die voorligtingspraktyk is die hantering van een van die belangrikste probleemareas van beroepsvoorligting, naamlik onrealistiese verwagtings.
- (d) n Vierde implikasie is dat belangrike skakeling met die voorligtingspraktyk die raamwerk se verband met die wisselwerking tussen onmiddellike, intermediêre en toekomstige besluite bepaal. Voorligting in dié verband onderneem om die individu te help om die onmiddellike besluite wat hy ervaar te benut vir die doel van werklikheidstoetsing, sodat hy sy selfkonsep kan ontwikkel.
- (e) n Vyfde implikasie is dat die raamwerk sal vereis dat voorligtingspersoneel, wat van die bogenoemde opeenvolgende besluitnemingsmodel gebruik maak, bewus sal wees van alternatiewe optrede en uiteindes. Hierdie agtergrondskennis sal hulle in staat stel om inligting te verstrek om die verband en betroubaarheid te ontleed en om die individu te help in die evaluering van uiteindes. Laastens, kan die gebruik van bogenoemde besluitnemings-raamwerk dien as n basis waarvolgens die voorligtingsprogram en die toepassing daarvan, evalueer kan word.

2.3.6 Hersenson en Roth (1966) se loopbaanontwikkeling
 Hersenson en Roth (1966) beskryf die besluitnemingsproses as n allesinsluitende konteks waarin die individu se lewenservaring n belangrike rol speel by die beplanning van n beroep. Die waarde van n besluitnemingsmodel vir loopbaanontwikkeling, lê eweseer in die implikasies vir n allesinsluitende proses van beroepsontwikkeling as in die bydraende faktore tot die begrip van individuele besluitneming in daardie proses.

Hershenson en Roth (1966) beweer dat die beginsel waarop 'n finale beroepskeuse berus, bepaal word deur 'n proses van opeenvolgende vernouing van die alternatiewe en versterking van die moontlikhede wat bestaan. Alle besluite word gebaseer op inligting, beide van die individu self en van beroepe.

In terme van die voorligtingspraktyk is dit van belang dat die voorligter die stand van die individu in die besluitnemingsproses presies moet bepaal: hoe hy tot daar gevorder het en in watter rigtings daaropvolgende besluite hom sal kanaliseer.

2.3.7 Hilton (1962) se kognitiewe dissonansie in beroepsbesluitneming

Hilton (1962) omskryf die belangrikheid van die vermoë waarvolgens geskikte keuses uitgeoefen word, maar hy is van mening dat die presiese proses waarvolgens die individu 'n probleem oplos, nog onbekend is.

Hilton (1962) beskryf vyf moontlike besluitnemingsmodelle, naamlik:

- (a) die eienskapparende model (wat hy met die trekfaktor teorie vergelyk),
- (b) die behoefteverminderingsmodel (wat verband hou met die persoonlikheidsteorie).

Die doel met die proses is om spanning te verminder. Dit berus verder op die beginsel dat individue beroepe kies wat hulle behoeftes bevredig. Dit hou verband met Roe (1957) se standpunt dat die keuse van 'n beroep primêr berus op die bevrediging van behoeftes.

- (c) die waarskynlike winsmodel,
- (d) die sosiaal-struktuurmodel, en
- (e) die komplekse inligtingsverwerkingsmodel

Die veronderstelling is dat die individu eerstens 'n opname maak van sy persoonlike hoedanighede. Dan stel hy vas watter hoedanighede vereis word vir suksesvolle aanpassing in sekere beroepe en laastens selekteer hy die beroepe wat ooreenkoms toon met sy hoedanighede. In dié verband voer Hilton (1962) aan dat objektiewe kennis en inligting noodsaaklik is vir beroeps-

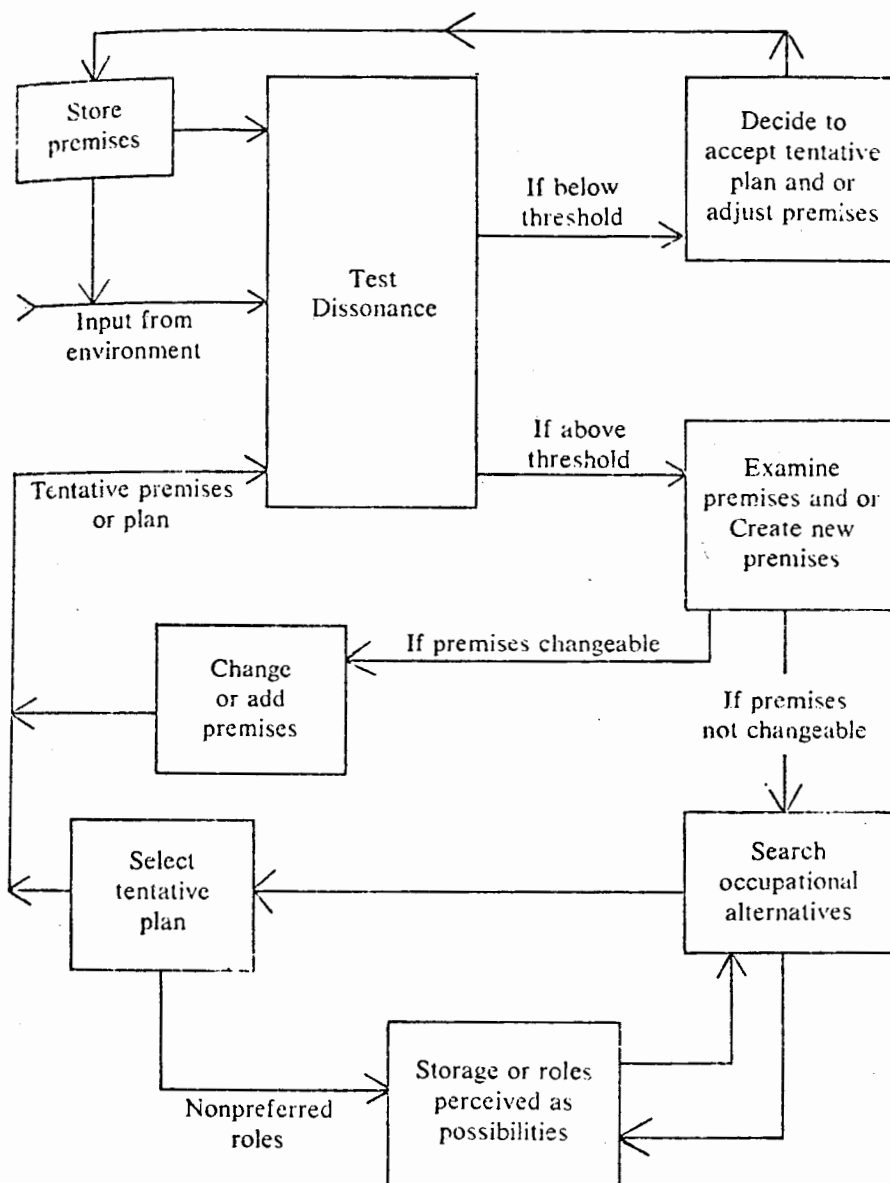
besluitneming.

Hilton (1962) beklemtoon ook die belangrikheid van alternatiewe wat elkeen sekere uiteindes in die besluitnemingsproses het. Die alternatiewe het 'n sekere waarde vir die individu en 'n sekere waarskynlikheid van voorkoms. Hilton (1962) erken die invloed wat die sosiale omgewing op 'n individu se beroepsbesluitneming uitoefen.

Hilton (1962) is beïnvloed deur die modelle van organisatoriese gedrag en het die volgende vloeiagram van beroepsbesluitneming daarvolgens opgestel.

FIGUUR 2.7

VLOEIDIAGRAM VAN BEROEPSBESLUITNEMING



Direk oorgeneem uit Hilton (1962, p.295)

Die besluitnemingsproses word begin deur die inset uit die omgewing. Hierna volg 'n proses van evaluering van die dissonansie. As die inset die dissonansie hoër plaas as die aanvang, ondersoek die individu sy veronderstelling, met ander woorde, sy aanvaarding en verwagtinge van die omgewing en van homself. As sy veronderstelling verander kan word om die inset te akkommodeer, dan doen hy die verandering, en die hersiene stel van veronderstellings word getoets vir dissonansie. As die individu vind dat die veronderstellings nie hersien kan word nie, dan oorweeg hy moontlike alternatiewe in sy gedrag. Hy kies alternatiewe en evalueer die tentatiewe planne vir dissonansie. As die dissonansie hierna laer as die aanvang is, neem die individu 'n besluit om die tentatiewe plan te aanvaar en pas hy sy veronderstelling dienooreenkomstig daarby aan. Indien die dissonansie steeds bo die aanvang bly, herhaal hy die proses of deur die veronderstelling te hersien of deur 'n ander alternatief te oorweeg.

Hilton (1962) beweer dat beroepsontwikkeling beskryf kan word as die vermeerdering van 'n reeks van besluite.

2.3.8 Ziller (1957)

Ziller (1957) het die risikofaktor in gedrag bestudeer in vergelyking met risikofaktore by die beroepskeuseproses. In die beroepskeuseproses word alternatiewe keuses herlei as gevolg van die individu se belangstellings, vermoëns en 'n gebrek aan insigting. Hierdie alternatiewe varieer en dit is hierdie faktore wat tesame met die neiging tot 'n risiko die finale keuse bepaal. Ziller (1957) konstateer dat 'n individu se beroepskeuse voorspel kan word op grond van die individu se gewilligheid om 'n risiko te loop.

Volgens Clarke et al. (1965) blyk dit dat 'n individu se besluite aangaande sy opvoedkundige en loopbaanontwikkeling geneem word deur 'n kombinasie van risiko en onsekerheid. In die praktyk kom dit daarop neer dat 'n individu in die meeste gevalle nie seker kan wees dat 'n spesifieke optrede tot 'n spesifieke uit-einde sal lei nie.

2.3.9 Dilley (1965)

Volgens Dilley (1965) neem hoërskoolleerlinge 'n reeks besluite wat kulmineer in die keuse van 'n beroep. Hierdie proses kan beskryf word as 'n ontwikkelingsproses van beroepsrypheid. Die aanvaarding van verantwoordelikheid is 'n aanduiding van beroepsrypheid. Die vermoë om besluite te neem, hou verband met beroepsrypheid, met ander woorde individue wat klassifiseer word as goeie besluitnemers, sal in 'n mate klassifiseer kan word as beroepsryp.

Verskillende skrywers het aangetoon dat rypheid, in fisieke sin, verband hou met beroepsrypheid (Ginzberg, 1952; Super et al., 1957). Hierdie navorsers mag verskil oor die benaming en aard van die stadia van beroepsontwikkeling, maar hulle stem saam dat individue meer "beroepswys" (careerwise) word met toename in ouderdom. Die algemene beeld is dat die jonger individu gekenmerk word deur beroepsvaagheid met 'n gebrek aan realiteit en dat tyd en die groeiproses konkreetheid en realisme bevorder.

Volgens Dilley (1965) kan beroepsvolwasse individue verantwoordelikheid aanvaar. Hulle is besorg oor keuses. Hulle sal moeite doen om spesifieke inligting in te win en hulle neem deel aan spesifieke beplanning.

In hulle ondersoek na die verskil tussen twee groepe leerlinge wat hulleself as seker en onseker ten opsigte van beroepskeuse beskou het, het Holland en Holland (1977) bevind dat die leerlinge slegs verskil het ten opsigte van beroepsvolwassenheid. Hulle kon geen bewys vind van negatiewe persoonlikheidseienskappe by die onseker groep nie.

Neice en Bradley (1979) het bevind dat ouderdom 'n baie belangrike faktor in beroepsekerheid is. Dit hou verband met die voorspellings van ontwikkelingsteorieë.

Dilley (1965) beskryf die implikasies van beroepsrypheid en die verband daarmee op goeie besluitneming soos volg:

"Vocational maturity may well reflect an increase in planning activity, acceptance of responsibility, and a general concern about the making of good decisions. Vocational maturity may

also reflect in rational decision-making ability" (p.427).

2.4 SAMEVATTING VAN BESLUITNEMINGSTEORIEË

Die kompleksiteit van die proses van besluitneming blyk duidelik uit die verskillende teoretiese benaderings oor die onderwerp. Om dié rede word verskillende aspekte in die uiteensetting van die bogenoemde teorieë bespreek. Die rol van alternatiewe in die besluitnemingsproses word deur meer as een navorser beklemtoon naamlik deur Bross (1953); Gelatt (1962); Hershenson en Roth (1966); Hilton (1962); Janis en Mann (1977). Dilley (1965); Tiedeman (1961); en Tyler (1958) beklemtoon die ontwikkelingsproses in besluitneming. Benewens hierdie twee ooreenkomste beklemtoon elke navorser ook ander aspekte in hulle besluitnemingsteorie.

Die waarde van Bross (1953) se teorie is dat hy die besluitnemingsproses op 'n eenvoudige en logiese wyse uiteensit. Dit wil voorkom asof Bross (1953) se teorie 'n invloed uitgeoefen het op die samestelling van Janis en Mann (1977) se diagram om die verskillende stadia in die besluitnemingsproses te verduidelik.

Tyler (1958 en 1961) se teoretiese uiteensetting van beroepsbesluitneming is in 'n mate onvolledig, maar die beklemtoning van besluitneming as 'n ontwikkelingsproses kan beskou word as 'n belangrike bydrae tot die besluitnemingsteorieë.

Tiedeman (1961) se teorie oor besluitneming vind aansluiting by dié van Tyler (1958), aangesien hy veral die proses van beroepsontwikkeling omskryf. Tiedeman (1961) het 'n besliste bydrae gelewer tot besluitnemingsteorieë, aangesien daar aanspraak gemaak kan word op die struktuering van beroepsbesluitneming.

Gelatt (1962) beklemtoon in sy teorie die rol en plek van die voorligter in die besluitnemingsproses. Hy staan ook ruimte af vir die rol van die selfkonsepontwikkeling in beroepsbesluitneming. Dit wil voorkom asof Hershenson en Roth (1966) beïnvloed is deur beide Gelatt (1962) en Hilton (1962) se teorieë, aangesien hulle die rol van selfkennis en beroepskennis as van groot belang beskou in beroepsbesluitneming.

Volgens Dilley (1965) oefen die aspek van beroepsrypheid en beroepsvolwassenheid 'n belangrike invloed uit op besluitneming.

Uit die bogenoemde samevatting blyk dit duidelik dat die besluitnemingsproses begryp kan word slegs deur 'n deeglike studie te maak van meer as een teorie oor besluitneming, aangesien verskillende aspekte deur verskillende navorsers bespreek word. Dit het betrekking op beroepsbesluitneming. Cornell (1980); Easton (1976); en Sutherland (1977) is van mening dat dit belangrik is om van verskillende modelle gebruik te maak om die besluitnemingsproses te begryp.

Volgens Crites (1969); Herr en Cramer (1972); en Osipow et al (1980) het besluitneming 'n belangrike funksie as 'n dimensie van beroepsontwikkeling en van die uiteindelijke beroepskeuse.

Kritiek wat teen die besluitnemingsteorieë ingebring kan word, is dat die verskillende teorieë nie verantwoord kan word aan die hand van spesifieke kriteria nie. As die bogenoemde kriteria gebruik word om die besluitnemingsteorieë te evalueer, kan die afleiding gemaak word dat van die teorieë (Dilley, 1965; Hershenson en Roth, 1966; Tyler, 1958 en 1961; en Ziller, 1957) baie onvolledig is. Hierdie tekortkoming het moontlik daartoe bygedra dat daar min of selfs geen navorsing uitgevoer is om die geldigheid van die verskillende teorieë te bevestig nie.

Daar word vry algemeen van ingewikkelde wiskundige formules gebruik gemaak om die besluitnemingsproses te verduidelik (Bross, 1953; Easton, 1976; en Sutherland, 1977). Dit maak die besluitnemingsproses eksak. Dit is ook nie altyd van toepassing op die individu met beroepsbesluitnemingsprobleme nie. Dit kan meer toepassing vind in die ekonomiese wetenskappe.

Dit blyk uit die bestaande besluitnemingsteorieë dat daar nog nie formeel oor die proses van besluitneming geteoretiseer is nie.

Afgesien van die leemtes van besluitnemingsteorieë, is dit duidelik dat kennis daarvan onontbeerlik is in die beroepsvoortligtings-praktyk. Volgens die besluitnemingsteorieë is die individu se finale besluit gerig op die optimale voordele wat dit vir hom inhou. In die volgende afdeling word toepaslike teorieë oor beroepskeuse bespreek.

2.5 DIE AARD EN TEORIEË VAN BEROEPSKEUSE

2.5.1 Inleiding

Die begrip "keuse" kan beskryf word as 'n handelwyse (daad) om te kies, te keur of voorkeur te gee aan geleentheid, vryheid of reg om te kies (Kritzinger, et al., 1972). Beroepskeuse impliseer dus ook 'n beroepskeusemoontlikheid. Beroepskeuse is 'n persoonlike handeling. Volgens Lindhard (1977) behels beroepskeuse die identifisering van moontlike beroepe, die realistiese oorweging van voorkeure, die eliminerings van sekere voorkeure en die proses van besluitneming om een beroep te kies. Peters en Hansen (1977) beskryf beroepskeuse as 'n lewenslange proses van besluitneming. Op een of ander stadium moet jeugdige besluit wat hulle wil gaan doen vir 'n lewensbestaan.

Drie belangrike voorvereistes vir suksesvolle beroepskeuse sluit die volgende in:

- (a) 'n Bewustheid van, en 'n ondersoek na, persoonlike waardes;
- (b) Kennis en waarde van voldoende, relevante inligting;
- (c) Kennis en waarde van 'n effektiewe strategie vir die verwerking van inligting tot optrede.

Beroepskeuse is die kulminasie van 'n lang proses en behels onder andere die volgende:

- (a) Sistematiese studie van die individu;
- (b) Studie van beroepe;
- (c) Beroepsvoorligting. Dit behels die verskaffing van persoonlike besprekings waarby bogenoemde twee vorme van inligting met mekaar in verband gebring word in 'n poging om die betrokke individu te help om sy loopbaan- en beroepsaanpassingsprobleme op te los (Bredenkamp, 1978; Roth et al., 1970).

Reyneke (1965) beweer dat namate die jeugdige ouer word, groei sy sin vir die werklikheid dat hy eendag in die beroeps-wêreld 'n plek sal moet inneem. Dit beteken by implikasie dat hy 'n besluit in dié verband moet neem. Namate die indi-

vidu se skoolverlatingstadium nader kom, voel hy ál meer gedwonge om tot 'n besluit te kom. Dit vorm die kern van sy toekomsbeplanning.

2.6 TEORIEË OOR BEROEPSKEUSE

Van Vuuren (1975) omskryf die begrip beroepskeuse soos volg:

"Beroepskeuse verwys na 'n spesifieke werk wat gekies word, terwyl loopbaankeuse verwys na 'n persoon se werk of werke wat hy of sy gedurende sy lewe sal kies en beoefen. 'n Loopbaan kan dus 'n verskeidenheid van beroepe insluit" (p.2).

Beroepskeuse beteken die keuse van 'n soort werk in die lig van die individu se persoonsmoontlikhede en waardevoorkeure.

Dit blyk uit die literatuur dat beroepskeuse beskou kan word as 'n dimensie van besluitneming.

Dit was in die vroeë vyftigs dat Dr Eli Ginzberg by die jaar-kongres van die Nasionale Beroepsvoorligtingsvereniging kongresgangers geskok het deurdat hy die uitlating gemaak het dat beroepsvoorligters voorligtingswerk verrig ten opsigte van beroepskeuse, sonder enige kennis van teorieë oor hoe beroepskeuses geneem word. 'n Jaar later, in 1951, het hy hom soos volg hieroor uitgelaat:

"Vocational counselors are busy practitioners anxious to improve their counseling techniques ... the research-minded among them devote what time they can do devising better techniques. They are not theoreticians working on the problem of how individuals make their occupational choices, for though they have no bias against theory, they have little time to invest in developing one" (Ginzberg et al., 1951, p.7).

Ginzberg (1951) se teorie het gevolglik 'n groot invloed op die beroepsielkunde gehad en het navorsing in dié rigting gestimuleer.

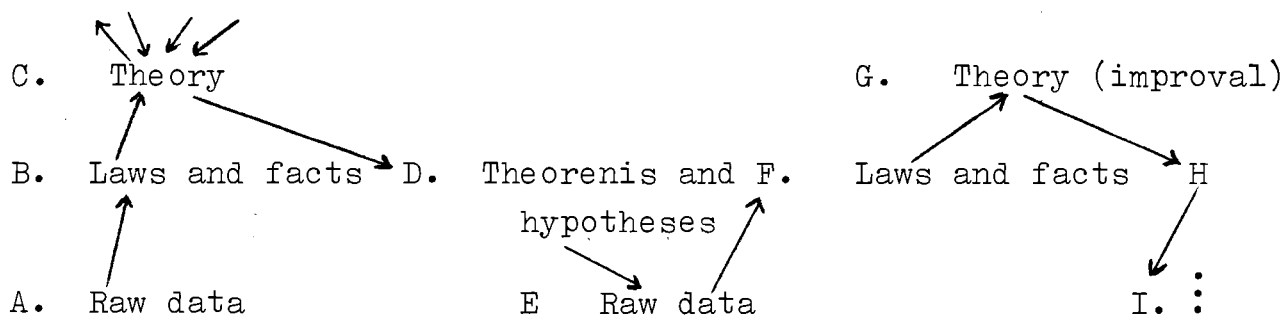
Alhoewel daar verskeie teorieë oor beroepskeuse bestaan, is daar in werklikheid nie een teorie wat toereikend is nie. Hoppock (1976) stel die tekortkoming van teorieë soos volg:

"The existence of several conflicting theories suggests the possibility that there may be some truth in all of them. The basic principle of individual differences, so familiar to counselors, suggests the same possibility. One theory may explain the behavior of some persons, but we may need another theory to explain the behavior of others" (p.91).

Volgens Shertzer en Stone (1970) is 'n teorie oor beroepskeuse nie 'n bevestiging nie, maar 'n metode van ontleding en dit kan nie aan alle verwagtinge voldoen nie. Kennis vermeerder en neem toe tydens verskillende ontwikkelingstadia, met die gevolg dat 'n teorie wat vandag geldig is, in werklikheid voorlopig geldig is, solank as wat dit waardevol is en 'n doel in beroepskeuse dien. Hulle beskou die funksie van 'n teorie as 'n tegniek om beter bewyslewering te organiseer tot sinvolheid in die beroepskeuseproses. Dit is in werklikheid 'n werksaanvaarding wat die gebruiker effektief in twyfel kan trek. Shertzer en Stone (1970) stel die funksies van 'n teorie skematies soos volg voor:

FIGUUR 2.8

'N SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE INDUKTIEWE EN DEDUKTIEWE FUNKSIES VAN 'N TEORIE



Direk oorgeneem uit Shertzer en Stone (1970, p.313)

A verteenwoordig die begin van navorsing met empiriese data vanwaar dit induktief kan funksioneer of volgens die bestaande teorie (C) plaasvind. Die algemene verloop is induktief van A na C of C na E. Wanneer die voorafbepaalde doelwit

bereik word, kan daar bevind word dat die teorie onvoldoende is om die data te verklaar. Dit het tot gevolg dat die teorie herorganiseer of laat vaar word (die beweging van E tot G om die teorie te verbeter). Die wisselwerkende proses van teorie-formulering gaan voort (H.I.J.K.L. ensovoorts).

Daar word dus van die voorligter verwag om die verskillende beroepskeuseteorieë te bestudeer en te vergelyk om hom toe te rus om 'n breër basis te hê vir eie gevolgtrekkings en om hom nader aan 'n verklaring te bring. Trouens, teorieë oor beroepskeuse moet nie sonder meer aanvaar of verwerp word nie, maar moet in die praktyk toegepas en nagevors word om die geldigheid en betroubaarheid in die voorligtingsproses te bepaal.

Berdie (1972) beweer dat die huidige probleem van beroepsvoorligters nie soseer is dat hulle oor te veel teorieë beskik nie, maar wel oor te min. Hulle beskik gevolglik oor te min idees en konsepte om beroepskeuseprobleme te begryp of om oplossings daarvoor te ontwikkel of te vind.

Hoppock (1976) rig die volgende waarskuwing ten opsigte van die benadering van 'n teorie:

"It is imperative that the counselor never forget that any theory, no matter how plausible, is only a theory until adequate research establishes it as a fact. A theory may be an aid to our thinking; it is never a substitute for thinking" (p.80).

Van Vuuren (1975) verwys na Osipow (1973) se kriteria waarvolgens 'n beroepskeuseteorie beoordeel kan word:

- (a) Ondersteun die data, soos dit bestaan, die voorspelling wat uit die teorie voortvloei?
- (b) Hoe algemeen is die teorie?
- (c) Hoe goed verduidelik die teorie die verskynsel waarmee dit werk?
- (d) Lei dit tot nuwe insigte?
- (e) Hoe operasioneel is die teorie?
- (f) Kan daar dadelik met eksperimentering begin word?
- (g) Hoe duidelik (eksplisiet) is die referente van die teorie?

- (h) Besit die teorie logiese konstantheid?
- (i) Word die grootste getal verskynsels met n minimum van stelling beskryf?

As die verskillende teorieë oor beroepskeuse aan die hand van bogenoemde kriteria beoordeel word, is daar nie een teorie wat ten volle bevredig nie.

Hoppock (1976) het die basiese agtergrond van teorieë oor beroepskeuse soos volg beklemtoon:

"Any attempt to help any person make career plans or occupational choices implies some theory of choice or development. Such a theory expresses our expectation, or belief, or hypothesis about the way in which plans or choices are made. Thus counseling implies a belief that decisions are influenced by what the counselor says or does, or what happens to the client in the counseling relationship" (p.69).

Jones et al., (1976) huldig die mening dat enige teorie oor beroepskeuse gefundeer word op 'n teorie van 'n individuele beroepsontwikkeling.

2.7 KLASSIFIKASIE VAN TEORIEË OOR BEROEPSKEUSE

Uit die literatuur oor beroepskeuseteorieë (Hayes en Hopson, 1977; Hoppock, 1976; Osipow, 1973; Pieters, 1977; Shertzer en Stone, 1970), blyk dit duidelik dat daar nie 'n algemeen geldende klassifikasie bestaan nie. Dit kan enersyds toegeskryf word aan die kompleksiteit van teorieë oor beroepskeuse en andersyds aan die persoonlike voorkeure en teoretiese benadering van navorsers op dié gebied.

Volgens Shertzer en Stone (1970) word die klassifikasie van 'n beroepskeuseteorie grootliks beïnvloed deur die interpretasie en definiëring van die begrip "teorie". Volgens hulle is dit moeilik om 'n geldige teorie oor beroepskeuse saam te stel op grond van die volgende twee faktore. Eerstens, is daar 'n behoefte aan verdere inligting oor kulturele en ekonomiese invloede wat aanvaar kan word en wat 'n inpak op beroepskeuse het. Tweedens, is dit nie moontlik om teorieë oor die proses van beroepskeuse op te stel nie as gevolg van 'n gebrek aan logiese onderlinge verband en empiriese data van sosioloë, sielkundiges en ekonomiese. Shertzer en Stone (1970) maak gebruik

van 'n drieledige klassifikasie, naamlik:

- (i) Die trek-faktorteorie;
- (ii) Strukturele teorieë waaronder hulle die volgende drie teorieë insluit, naamlik die Psigo-analitiese teorie, behoefteteorie en selfkonsepteteorie;
- (iii) Die ontwikkelingsteorie

Wiechers (1979) maak gebruik van twee onder-afdelings om teorieë oor beroepskeuse te bespreek, naamlik:

Nie-sielkundige teorieë en
Sielkundige teorieë

Onder die nie-sielkundige teorieë ressorteer die volgende drie verskillende teorieë, naamlik:

Die toevalsteorie;
Die ekonomiese teorie;
Die kulturele en sosiologiese teorieë

Onder die sielkundige teorieë ressorteer die volgende:

Parsons se trek-en-faktorteorie;
Anne Roe se persoonlikheidsteorie;
Holland se beroepstipologiese teorie;
Die Psigo-analitiese benadering tot beroepskeuse;
Super se ontwikkelings-selfkonsepteteorie;
Ginzberg se ontwikkelingsteorie.

Die motivering vir die bespreking van die verskillende teorieë volgens Wiechers (1979) se kategoriese indeling is dat dit goed gestruktureer is en die belangrikste aspekte wat van belang is om die beroepskeuseproses te begryp, insluit.

2.8 NIE-SIELKUNDIGE TEORIEË ONDERLIGGEND AAN BEROEPSKEUSE

Die momente wat by hierdie teorieë 'n bepalende invloed op 'n individu se beroepskeuse uitoefen, is eksterne- en omgewingsfaktore. Aspekte soos intelligensie, belangstelling en persoonlikheidstrekke word by beroepskeuse buite rekening gelaat

2.8.1 Die toevalsteorie

Wanneer daar nie sprake is van 'n doelgerigte en beplande beroepskeuse nie, kan 'n beroepskeuse toegeskryf word aan 'n toevallige gebeurtenis, want dit getuig van baie swak kennis van die self en in die beroepswêreld en alles wat dit impliseer. Navorsing het reeds bewys dat baie beroepskeuses op dié wyse uitgeoefen is en nog steeds gedoen word (Miller en Form, 1951).

Daar bestaan meningsverskil of hierdie vorm van beroepskeuse as 'n teorie bestempel kan word. 'n Toevalsteorie is in werklikheid 'n lekteorie wat die werklike dinamiek agter 'n beroepskeuse miskyk (Wiechers, 1979). Die toevalsteorie het wel segswaarde vir sommige beroepskeuses, veral waar die kompilatoriese effek van toevallige gebeurlikhede beroepskeuse in 'n rigting stuur.

2.8.2 Ekonomiese teorieë van beroepskeuse

Die aanname vir die definiëring van die ekonomiese teorie van beroepskeuse berus op die basis dat individue beroepe kies wat die meeste voordele vir hulle inhou. Aanvraag en aanbod oefen 'n besliste invloed op die arbeidsmark uit met die gevolg dat 'n klemverskuiwing in beroepskeuse deur die ekonomiese klimaat van 'n land bepaal word (Smit, 1978). Werksbevrediging, bevoegdheid en aard van die werk word nie werklik in aanmerking by 'n beroepskeuse geneem nie.

Kritiek wat teen hierdie teorie uitgespreek kan word, is dat dit die individuele belangstellings, aanlegte en persoonlikheid in die beroepskeuseproses misken. Verder is die veronderstelling dat die individu 'n goeie kennis van die arbeidsmark het nie altyd gegrond nie.

2.8.3 Kulturele en sosiologiese teorieë ten opsigte van beroepskeuse

Dit is 'n algemene feit dat die samelewing waarin die individu hom bevind, 'n invloed op sy beroepskeuse uitoefen (Carson, 1969; en Goodale en Hall (1976). Dit impliseer dat eksterne faktore grootliks die individuele beroepskeuse bepaal. Verskeie sosiale sisteme het dus 'n effek op 'n individuele beroepskeuse. Die individu vorm die middelpunt van hierdie sisteme wat sy

leefruimte omkring soos die kultuur, samelewing, skool en gesin.

Die adolessent is vatbaar vir invloede van onder andere faktore soos ekonomiese posisie en die sosiale klas waarin die individu hom bevind (Super en Hohn, 1970).

Kritiek teen die sosiologiese benadering is dat beroepskeuse grootliks bepaal word deur omstandighede buite die individu se beheer wat meebring dat die keusevryheid van die individu hierdeur misken word. Van Vuuren (1975) is van mening dat die sosiologiese benadering tot beroepskeuse te breed gestel word en die struktuur hou nie verband met 'n formele teorie nie. Die verklaring van gedrag kan ook moeilik in terme van empiriese navorsing uitgedruk word.

Samevattend kan die nie-sielkundige teorieë beskryf word as beskouinge met beperkte waarde vir beroepskeuse. Dit getuig van oppervlakkigheid en algemene verskynsels. Min ruimte word spesifiek in die literatuur daaraan afgestaan en dit het weinig navorsing tot gevolg gehad.

Vervolgens sal daar vir die doel van hierdie studie gekonsentreer word op die teorieë oor beroepskeuse wat meer algemeen in die literatuur voorkom.

2.9 SIELKUNDIGE TEORIEË ONDERLIGGEND AAN BEROEPSKEUSE

Die teorieë wat beskryf word, kan beskou word as pionierswerk om rasonale verklarings te vind en as basis te dien om vas te stel wat in werklikheid gebeur as 'n individu 'n beroep kies.

2.9.1 Die trek-faktorteorie

Hierdie teorie is eerste in 1909 bedink deur Parsons, wat beskou kan word as die vader van beroepsvoorligting. Die "Boston Vocational Bureau", wat in 1908 deur Parsons gestig is, was die eerste amptelike voorligtingskliniek wat daarop ingestel was om hulp aan jeugdiges te verleen om 'n korrekte beroepskeuse te doen in oorleg met hulle belangstelling en aanleg. Hy het voorligting gesien as 'n aktiwiteit waarby die persoon met 'n sekere karaktertrek by die wenslike vereistes van die beroep moet aanpas. Die twee faktore wat volgens sy teorie 'n rol gespeel het, was eerstens die individu met al

sy persoonlikheidstrekke en bekwaamhede en tweedens die beroep met al sy vereistes. 'n Ontleding van die individu sowel as van die beroep is van groot belang beskou. Dit was die model van werklike redenering, 'n model van logiese denke wat ontbloot was van enige spekulasie in verband met die behoeftes van beroepstevredenheid. Die teorie het ook berus op die veronderstelling dat vir spesifieke beroepe individue met spesifieke persoonlikheidseienskappe gevind moet word, en dat individue met ander persoonlikheidseienskappe nie geskik sal wees vir soortgelyke beroepe nie.

Parsons (1909) se model is versterk deur die differensiële sielkunde wat individuele verskille tussen mense beklemtoon het. Dit het saamgeval met die bekendstelling van psigometriese toetse in die twintiger- en dertigerjare wat belangstelling, aanleg, intellektuele vermoë, persoonlikheid en gevolglik individuele verskille beklemtoon het.

Ook die trek-faktorteorie is nie sonder kritiek aanvaar nie. Voorligters wat die model voor die voet toegepas het, het verrassende en misleidende aanbevelings aan kliënte gemaak, omdat daar swaar op toetsresultate gesteun is. Dit het daartoe aanleiding gegee dat beroepskeuse beskou is as 'n meganiese proses. Dit was 'n miskenning van die kompleksiteit en uniekheid van die individu. Die beswaar teen psigometriese toetse, was nie teen die gebruik daarvan nie, maar teen die manier waarop dit gebruik is. Psigometriese toetse is dikwels op 'n direkte wyse toegepas.

'n Tweede punt van kritiek teen die trek-faktorteorie as dit met beroepsvoorligting in verband gebring word, is dat dit nie 'n definitiewe teoretiese verklaring gee in verband met motivering nie.

Volgens Van Vuuren (1975) is die belangrikste kritiek teen die trek-faktorbenadering dat sosiologiese invloede nie as 'n faktor by beroepskeuse beskou word nie, sodat faktore soos ouerlike druk, sosio-ekonomiese agtergrond en die ekonomiese klimaat van die land op 'n spesifieke tydstep nie erken word nie. Hierdie teorie is 'n oorvereenvoudiging van die baie komplekse intra- en inter-psigiese gebeure wat beroepskeuse voorafgaan en vergeesel.

Teorieë oor beroepskeuse hou meestal met die persoonlikheid verband. 'n Individue se persoonlikheid dien as 'n basis om sy gedrag te begryp. Kenmerkende gedrag is een manier om persoonlikheid te definieer. Individue met sekere persoonlikheids-eienskappe openbaar sekere kenmerkende gedrag. Daar is bevind dat individue beroepe waarvoor hulle geskikte eienskappe het, verkies, daartoe toetree, dit beoefen en sukses daarin behaal. Vervolgens word die teorieë van Roe, Holland en die Psigo-analiste, wat veral op persoonlikheid betrekking het, bespreek.

2.9.2 Roe se beroepskeuseteorie

Volgens Roe (1957) word 'n persoon se beroepskeuse bepaal deur twee basiese faktore, naamlik 'n genetiese faktor en die vroeë ervaringslewe van die kind. Roe (1957) stel dit soos volg:

"More than any other aspect of life the occupation usually reflects most clearly the coalescence of the genetic and experiential variables" (p.217).

'n Individue se intelligensie, aanlegte, belangstellings en houdings word bepaal deur sy genetiese agtergrond wat weer verband hou met sy beroepskeuse. Die uitlewing van psigiese energie beïnvloed die individue se ontwikkeling van 'n behoeftestruktuur. Hierdie behoeftestruktuur word enersyds baseer op frustrasie in die vroeë kinderjare en andersyds veroorsaak deur faktore wat in Maslow (1954) se hiërargie van behoeftes bespreek word.

Roe (1957) beweer dat die individue se beroepskeuse bepaal word deur die ouers se houding teenoor die kind eerder as die ouers se spesifieke gedrag. Roe (1957) beklemtoon die belangrikheid van die ouer-kind verhouding in die proses van beroepskeuse. Sy onderskei die volgende drie soorte ouer-kind verhoudings:

- (a) Aanvaarding of
- (b) Verwerping van die kind deur die ouers, of
- (c) 'n Emosionele konsentrasie van ouers op die kind.

Onder emosionele konsentrasie sluit Roe (1957) 'n gevoel van oorbeskerming in waardeur die ouer primêr emosionele bande

met die kind aanknoop. Daar ontwikkel dan 'n afhanklikheidsgevoel by die kind en die kind se besluite word hoofsaaklik deur die ouer geneem. Hierdie verhouding tussen ouer en kind het tot gevolg dat die kind nie geleentheid het om sy eie keuse te maak nie, omdat die ouers vir hom beroepskeuses voorskryf wat konflikte by die kind tot gevolg het en beroeps-onsekerheid bevorder. Hierteenoor kan ouers onrealistiese eise aan kinders stel en té hoë verwagtinge van die kind koester. Dit vind veral plaas in die hoër sosio-ekonomiese groepe waar die kind in 'n spesifieke professionele rigting opgevoed word. Roe (1957) noem dit die "family status noble obligation pattern" (p.214). Dit het tot gevolg dat die kind dikwels vakke op skool, en kursusse op universiteit moet neem waarin hy min belangstel. Die ouers dwing dus 'n beroepsrigting op die kind af sonder om die kind se intellektuele vermoë, aanlegte, belangstelling of persoonlikheid in gedagte te hou. Dit gee aanleiding tot beroepsonsekerheid.

Daarteenoor het navorsers bevind dat as ouers minder betrokke is en besluite aan die kind self oorlaat, kinders tog dikwels 'n beroepsrigting volg wat met dié wat ouers beoefen, verband hou.

Barclay (1972) het bevind dat die beroepe van ouers assosieer kan word met die gedrag van hul kinders. Die kind se beroepsbelangstelling word grootliks bepaal deur die beroepe wat ouers beoefen. Werts en Watley (1970) het 'n studie gemaak van meer as honderdduisend studente se houding teenoor hulle ouers se beroepe. Die resultate het aangetoon dat daar 'n hoë korrelasie bestaan het tussen die vader se beroep en die kind se bekwaamheid. Byvoorbeeld, kinders van wetenskaplikes toon 'n neiging om kompetisies van wetenskaplike aard te wen.

Verwerping van die kind kan op twee vlakke plaasvind, naamlik emosionele verstoting tot emosionele verwaarlosing. Soms is die fisies -sosio-ekonomiese omstandighede van so 'n aard dat dit ouers dwing tot 'n biologiese stryd om bestaan, sodat die waarskynlikheid groter is dat daar nie tyd en lus sal wees om in die gevoelsbehoefte van die opgroeiende kind te voorsien nie.

Emosionele verwaarlosing is nie slegs beperk tot die swakke sosio-ekonomiese milieu nie, maar kan ook ander lae van die

samelewing raak. Dit geld veral die middel-inkomstegroep waar die moeder verplig is om ook voltyds te werk. Hulle het gewoonlik nie die tyd en gewilligheid om na 'n vermoeiende dag met hulle kinders te kommunikeer nie. Dikwels gebeur dit ook dat die moeder van die hoër inkomstegroep so behep is met sosiale verpligtinge, dat sy haar kinders in die proses emosioneel verwaarloos. Dikwels voel hierdie kinders dat hulle deur hulle ouers verwerp word en dan is die gesinsmilieu nie vir hulle 'n veiligheidsoord waarheen hulle kan terugkeer as onsekerheid bestaan nie.

Bogenoemde verhoudinge kan dus beskryf word as negatiewe invloede op beroepskeuse.

Roe (1957) beweer dat kinders wat deur hulle ouers aanvaar word soos hulle is, beter aangepas is en gewoonlik beter daartoe in staat is om 'n beroepskeuse te maak. Sulke kinders se omgewing bied die stimulering wat nodig is om selfstandig en volgens hulle potensialiteite te ontwikkel, sodat hulle makliker onafhanklik van hulle ouers raak. Roe (1957) meld verder dat in huise waarin kinders die middelpunt van belangstelling is, die kind se fisiologiese- en veiligheidsbehoefte en die behoeftes aan liefde en aansien grootliks bevredig word.

Roe (1957) is van mening dat die verskillende houdings van ouers teenoor hulle kinders direk verband hou met hulle beroepskeuse. 'n Kind wat verwerp voel, sal 'n anti-sosiale gevoel ontwikkel en sal gevolglik beroepe wat sosiale verpligtinge op hom sal lê, vermy. Hulle mag in beroepe belangstel waarin hulle nie gekonfronteer sal word om met mense te werk nie, omdat hulle mense ook verwerp en as kompensasie beroepe sal volg wat weg van mense af beweeg, omdat:

"..... they may be unaware of other persons as different from objects in the environment, so far as their own relation to them goes" (Roe, 1957, p.217).

Roe (1957) voer aan dat volwasse beroepsgedrag die uitvloeisel is van gedragstyle en behoeftestrukture wat veral tydens die ouer-kindverhouding aangeleer word.

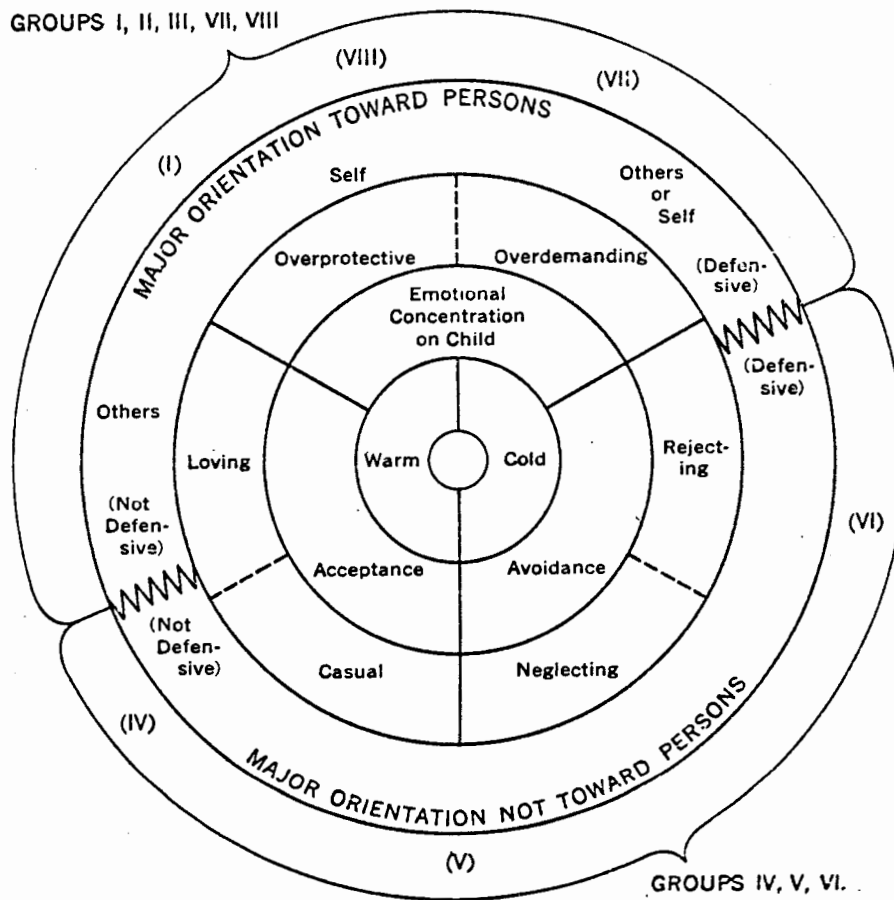
Hierteenoor sal die kind wie se gevoelsontwikkeling nie ontwrig is nie en wat selfversekerd is, vir 'n groter aantal beroepe kwa-

lifiseer.

Roe (1957) onderskei gevolglik beroepe waar mense in diensberoepe na mense beweeg of van mense beweeg. Moontlike verhoudings tussen hierdie oriënterings en ouer-kindverhoudings word in die volgende figuur voorgestel.

FIGUUR 2.9

BEROEPSKLASSIFIKASIE VOLGENS OUER-KINDVERHOUDING



Direk oorgeneem uit Roe (1957, p.216)

Roe (1957) bring die vlakdimensie in by haar groeipindelings. Die groeipindelings is gedoen op grond van die basiese fokuspunt van die aktiwiteite in 'n beroep en hierdie onderafdelings hou met belangstellings verband. Die groepe word volgens

die aard en intensiteit van interpersoonlike verhoudings gerangskik. Dit is derhalwe so dat aangrensende groepe 'n groter mate van ooreenkoms toon as nie-aangrensende beroepe.

Volgens Alberts (1974) hou die vlakke wat die sisteem van Roe (1957) tot twee-dimensionele sisteem verhef, verband met die graad van persoonlike outonomie en verantwoordelikheid, vaardigheid en opleiding.

Roe (1957) klassifiseer beroepe in die volgende beroepsgroepe:

Beroepsgroepe

- I Diens
- II Besigheidskontak
- III Organisasories
- IV Tegnologies
- V Buitenshuis
- VI Wetenskaplik
- VII Algemeen kultureel
- VIII Kuns en Vermaaklikheid

Volgens Roe (1957) bepaal die huislike atmosfeer die soort beroepsaktiwiteit (Groepe I tot VIII) wat 'n individu gaan volg.

Roe (1957) klassifiseer beroepe in ses vlakke (hiërargies)

Vlakke

- 1 Professioneel en Bestuurs 1
- 2 Professioneel en Bestuurs 2
- 3 Semi-professioneel en klein besigheid
- 4 Geskoold
- 5 Halfgeskoold
- 6 Ongeskoold

Die genetiese struktuur van die individu, asook sy behoeftestruktuur bepaal die vlak waarop hy sy arbeid gaan verrig.

Die hoogste vlakke (professioneel en bestuurs 1 en 2) bevredig die hoogste behoefte (selfverwesenliking) by die individu, terwyl die ongeskoold vlak slegs die basiese fisiologiese behoeftes bevredig.

Roe (1957) was een van die eerste teoretici wat die verband

van die individu se persoonlikheidsontwikkeling en persoonlikheid as sodanig met beroepskeuse in verband gebring het. Raakpunte van haar teorie met beroepskeuse is dat die breë struktuur daarvan die individu se georiënteerdheid teenoor ander individue beïnvloed. Haar teorie hou verder verband met die individu se behoeftestruktuur, wat beïnvloed is deur Maslow (1954) se behoeftehiërargie wat sekere implikasies vir die beroepsvoorligtingspraktyk inhou. Sonder om dit breedvoerig te bespreek, beklemtoon sy aspekte wat verband hou met behoeftebevrediging soos selfkennis en kennis aangaande beroepe in die beroepskeuseproses.

Roe et al., (1966) het bevind dat die klassifikasie van beroepe in ses (hiërargiese) vlakke en agt (soortige) groepe geregverdig is, aangesien beroepsveranderinge meestal binne die groepe plaasvind. Haar teorie kan beskou word as 'n goeie formele teorie wat die rol van persoonlikheid in beroepsgedrag meer volledig dek (Van Vuuren, 1975).

Kritiek teen haar teorie is dat sy nie sistematiese afleidings gemaak het van die teorieë wat sy voorgestel het nie. Haar teorie is ook nie 'n samevatting van haar bevindinge wat as die organisering van 'n voldoende aanduiding kan dien of om riglyne neer te lê vir beter bewyslewering nie. Sy het nie voldoende pogings aangewend om bestaande teorieë te kwalifiseer aan die hand van haar bevindinge nie met die gevolg dat sy nie 'n unieke teorie van haar eie voorsien het om haar resultate te beskryf nie.

2.9.3 Holland se beroepskeuseteorie

Holland (1966) konstateer dat beroepskeuse 'n uitdrukking van persoonlikheid is. Osipow, et. al., (1966) beskryf Holland se teorie soos volg:

"His theory attempts to identify major styles of life or behavioral orientations from which predictions may be made concerning career decisions, both with respect to the specific choices as well as in certain cases, some of the dynamic features that underlie the decisionmaking process" (p.37).

Holland (1966) se teorie verteenwoordig twee gedagterigtings in die voorligtingsielkunde, naamlik dat beroepskeuse beskou

word as 'n verlengstuk van die persoonlikheid en 'n poging is om 'n lewenstyl in die beroep toe te pas soos aangedui in bogenoemde aanhalings. Tweedens projekteer individue opvattinge oor hulleself en die beroepswêreld en op beroepstitels. Alhoewel sy teorie primêr beroepskeuse, verandering in keuses en beroepsuitvoering beskryf, het die teorie in 'n mindere mate ook te doen met emosionele stabiliteit, skeppende prestasie en persoonlike ontwikkeling.

Holland (1959) beklemtoon die betekenis van selfkennis by 'n beroepskeuse. Selfkennis verwys na die hoeveelheid inligting waaroor 'n individu aangaande homself beskik. Persone met voldoende selfkennis is beter toegerus om 'n beroepskeuse te maak. Holland (1959) definieer selfkennis soos volg:

"Self-knowledge is defined as a person's ability to make discriminations among potential environments in terms of his own attributes" (p.40).

Volgens Holland (1966) kan beroepskeuse beskryf word as die produk van 'n interaksieproses tussen die individu en sy omgewing. Die omgewing bied die geleentheid vir die individu om metodes aan te leer om omgewingstake te hanteer. Uit hierdie ervaring ontwikkel die persoon 'n hiërargie van gebruikelike- of voorkeurmodes om met omgewingstake te handel (Holland, 1973; Osipow, 1973; Shertzer en Stone, 1970). 'n Hiërargie wat goed gedefinieer is, het 'n direkte keuse met minimum konflik of onsekerheid tot gevolg (Holland, 1959). Die individu wat 'n beroepskeuse doen, soek in 'n mate vir situasies wat sy hiërargie van verbeterde oriëntering bevredig. Daarteenoor sal beroepsonsekerheid heers wanneer alternatiewe keuses bestaan.

Blokkering in 'n goed gedefinieerde hiërargie het die keuse van 'n tweede ontwikkelingspatroon tot gevolg. Wanneer meer as een patroon ontwikkel, sal die patroon wat die duidelikste omlin is, 'n beroepskeuse tot gevolg hê.

Die volgende afdelings spesifiseer Holland (1959) se teorie in terme van beroepsomgewings, die individu en sy ontwikkeling, en die wisselwerking van die individu en die beroepsomgewing. Holland (1959) beweer dat die meeste mense in ons kultuur kategoriseer word in een van ses tipes, naamlik realisties, in-

tellektueel, dienslewerend, konvensioneel, ondernemend en artisties. Dit word die modale oriënterings genoem. Holland (1959) bespreek nie baie duidelik hoedat die individu se basiese oriëntering of modale oriëntering ontwikkel nie. Dit is vermoedelik die gevolg van beide genetiese en omgewingsinvloede. Hy beskryf ook ses sulke soortgelyke omgewings. Individue soek na 'n omgewing waar hulle hulle bekwaamheid en moontlikhede kan beoefen, waar hulle hul houdings en waardes kan uitdruk en hulle aanvaarbare probleme en rolle kan beoefen.

(i) Die beroepsomgewing

Holland (1966) beskryf die volgende hoofklasse van beroepsomgewings wat van waarde is in die organisering van kennis in verband met beroepskeuse. Die omgewings waarin mense leef, kan beskryf word as een of meer modelomgewings. Die waarneming van 'n individu en sy omgewings, kan lei tot voorspellings op grond van kennis van persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle. Holland (1966) onderskei die volgende omgewings:

- Die motoriese omgewing:
Dit behels beroepe soos arbeiders, masjienoperateurs, boere, vragmotorbestuurders en skrynwerkers.
- Die intellektuele omgewing:
Dit sluit in geneeskunde, volkekundiges, aptekers, wiskundiges en bioloë.
- Die ondersteunende omgewing:
Dit behels beroepe soos sosiale werkers, onderwysers, beroepsvoorligters en terapeute.
- Die konvensionele omgewing:
Dit sluit in banktellers, sekretarisse, boekhouers en lêerklerke.
- Die ooredingsomgewing:
Dit sluit in verkoopsmanne, politici, bestuurders, verteenwoordigers, promotors en besigheidsbeampes.
- Die estetiese omgewing
Dit sluit in musici, kunstenaars, digters,

beeldhouers en skrywers.

Elke oriëntering verteenwoordig 'n sekere lewenstyl wat gekenmerk word deur voorkeurmetodes om daaglikse probleme te hanteer. Dit sluit veranderlikes in soos waardes en belangstellings, voorkeure om sekere rolle te vertolk en ander persoonlike faktore.

(ii) Die individu en sy ontwikkeling

Volgens Holland (1966) is 'n individu se belangstelling en beroepsvoorkeur 'n uitdrukking van sy persoonlikheid en persoonlike ontwikkeling. Die belangstellings verskaf inligting van die persoon se waardes, houdings behoeftes, selfbegrip en bron van bedreigings en ontevredenheid.

Hy beskou beroepskeuse dus as 'n ontwikkelingsproses. 'n Individu se beroepsbelangstellings vloei voort uit sy lewensgeskiedenis en sy persoonlikheid. Beroepsbelangstellings is dus eintlik 'n ander aspek van persoonlikheid. Lede van 'n spesifieke beroep het dieselfde persoonlikheid en dieselfde geskiedenis van persoonlikheidsontwikkeling. Verskeie navorsers het reeds die verband tussen beroepe en persoonlikheid nagevors (Chaney en Owens, 1964; en Nachmann, 1960).

Holland (1973) se teorie gaan van die veronderstelling uit dat daar verskillende persoonlike oriënterings in die lewe is.

(iii) Klassifikasie van persoonlikheidstipes

'n "Tipe" is 'n model waarvolgens die werklike individu bepaal kan word. Elke tipe is die produk van 'n kenmerkende wisselwerking tussen spesifieke erflikheidsfaktore en 'n verskeidenheid van kulturele en persoonlike kragte, insluitende vriende, ouers, ander volwassenes, sosiale klasse, huis, skool en die fisiese omgewing. Uit die ondervinding ontwikkel 'n individu gewoontes om take te hanteer wat deur sy sielkundige, sosiale en fisiese omgewing aangebied word, insluitende beroepsituasies.

Deur 'n individu se eienskappe te vergelyk met dié van elke modeltipe, kan bepaal word met watter tipe hy die meeste ooreenkoms toon. Daardie model word sy persoonlikheidstipe (Holland, 1973). 'n Tipe kan dus beskryf word as 'n ingewikkelde groep hoedanighede. Holland (1973) klassifiseer alle

individue in die volgende ses breë persoonlikheidstipes:

- Die Realistiese tipe:

Die realistiese tipe word gekenmerk deur aggressiewe gedrag, manlikheid, fisieke krag, belangstelling in motoriese aktiwiteite, materialisties, natuurlik, prakties, stabiel, volhardend, openhartig, onbetrokke en spaarsaam. Konkrete probleemsituasies word bo die abstrakte verkies, terwyl hulle sosiale sensitiwiteit laag is.

- Die intellektuele tipe:

Die intellektuele tipe verkies om te dink eerder as om te doen. Verder verkies hulle om te ontleed, is onafhanklik, presies, introvert, metodies, passief, terughoudend, rasioneel, krities, introspektief, leergierig, versigtig en pessimisties. Hierdie tipe is onpopulêr en intieme persoonlike kontak word gewoonlik vermy.

- Die artistiese tipe:

Die artistiese tipe is anti-sosiaal, vermy probleme wat gestruktureerd is of wat fisieke aanleg vereis, maar word gekenmerk deur selfuitdrukking. Hulle is verder vroulik, idealisties, impulsief, oorspronklik, emosioneel, onprakties, afwykend, intuïtief, wanordelik en verbeeldingryk.

- Die diensleweringstipe:

Die sosiale tipe vereis aandag en soek intieme persoonlike kontak en word gekenmerk deur gesonde interpersoonlike verhoudings. Hierdie tipe vermy situasies waar intellektuele probleemoplossings of fisieke behendigheid vereis word. Verder word hulle gekenmerk deur vriendelikheid, is hulpvaardig, saamwerkend, vroulik, vrygewig, goedhartig, verantwoordelik, taktvol en begrypend.

- Die ondernemende tipe:

Die ondernemende tipe is verbaal bekwaam en ge-

bruik dit om ander te domineer en te lei. Hulle is mondeling aggressief en hulle streef na mag en status. Verder is hierdie tipe hebsugtig, ondernemend, eersugtig, strykerig, energiek, optimisties, plesier-soekend, sosiaal en spraaksaam.

- Die konvensionele tipe:

Die konvensionele tipe is baie betrokke by reëls en regulasies en word gekenmerk deur selfkontrole, onderdrukking van die behoeftes en identifisering met mag en status. Verdere kenmerke van hierdie tipe is: konsensieus, verdedigend, effektief, onbuigsaam, geïnhibeerd, gehoorsaam, ordelik, volhardend, prakties, kalm, preuts en nugter.

Hierdie ses tipes kom selde in so 'n perfekte vorm voor. Die meeste mense besit eienskappe van al ses tipes, maar Holland (1973) beweer dat elke individu so optree dat een of meer van die tipes meer beslis reflekteer word as die ander. Dit verhoog dan die individu se spesifieke oriëntering tot die lewenswyse.

In die geval van 'n beroepskeuse word die individu se eienskappe vergelyk met die bogenoemde ses tipes, sodat bepaal kan word met watter tipe hy die meeste ooreenstem. Holland (1973) stel dit kortliks soos volg:

"In short, a person's resemblance to each type may be defined by his vocational interest as manifested in his vocational and educational preferences, his current employment, or his scores on certain interest scales" (p.19).

Die teenoorgestelde is ook moontlik: mense in 'n spesifieke beroep kan klassifiseer word in terme van hulle persoonlikheidstipes.

Hierdie ses oriënterings hou verband met belangstelling en kan ook dien as basis vir beroepsklassifikasie. Die instrument wat in die ontwikkeling van die betrokke skema gebruik is, is die "Vocational Preference Inventory" (VPI). Volgens Holland (1973) voorsien die gebruik van dié instrument 'n sielkundige

rasionaal vir die interpretasie van die klassifikasie, aangesien die vraelys (Super, 1973) die hoofkonstrukte meet wat deur sy teorie van beroepskeuse ingesluit word. Sy klassifikasie kan soos volg saamgestel word:

VPI - skaal	Belangstelling in
Realisties	tegnies en geskoolde beroepe
Intellektueel	wetenskaplike beroepe
Dienslewerend	onderrigtende en hulpverlenende beroepe
Konvensioneel	klerklike beroepe
Ondernemend	toesighoudende en verkoopsberoepe
Artisties	kuns, musiek en literêre beroepe

Hierdie klassifikasie is empiries ondersoek ten opsigte van stabiliteit, die verband tussen die persoonlikheidstrekke van studente en die VPI - tellings en die homogeniteit van studente wat volgens hierdie sisteem ingedeel is. In al drie die opsigte is bevredigende resultate bevind (Alberts, 1974).

Holland (1963) het gebruik gemaak van Strong se Beroepsbelangstellingsvraelys om 'n individu se ooreenkoms met elke tipe te bepaal. Dit word in die volgende tabel weergegee:

TABEL 2.1

PERSOONLIKHEIDSTIPES EN HULLE DEFINISIES

Definition	Personality Types					
	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Self-directed Search	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Vocational Preference Inventory scale scores	Realistic	Intellectual	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Holland scales for Strong	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Kuder Preference Record scales	Outdoor Mechanical	Scientific	Artistic Musical Literary	Social service	Persuasive	Computational Clerical
Choice of major field*	Engineering Agriculture	Physics Math	Art Music	Educa- tion Social science	Business administration Political scientist	Accounting Economics
Choice of vocation*	Surveyor Mechanic	Chemist Physicist	Artist Writer	Teacher Voca- tional counselor	Salesman Executive	Accountant Clerk
Current occupa- tion or work history						

(iv) Opsomming van Holland se teorie

Holland (1959, 1966, 1973) se teorie aangaande die beroepsklassifikasies het baie waarde in beroepsvoorligting.

- Die teorie kan gebruik word om beroepsinligting in eenvoudige, duidelike en bruikbare groepe te organiseer. Die teorie kan gebruik word om die waardebeplanning van die individu in die veld van beroepe in dieselfde raamwerk te organiseer. Die individu kan dus self bepaal in watter van die ses persoonlikheidstipes hy ingedeel kan word om hom in staat te stel om beroepe te vind wat met sy persoonlikheidspatroon ooreenkom.
- Die teorie verduidelik en interpreteer beide beroepsdata en beroepsgedrag. Deur gebruik te maak van die teorie kan 'n beroepsvoorligter die individu se beroepskonflikte interpreteer; 'n proses wat vir albei tot hulp kan wees. Byvoorbeeld, 'n seun wat moet besluit tussen 'n rigting in meganiese ingenieurswese en boerdery, sal min konflik ervaar. 'n Bespreking van die sielkundige ooreenkomste mag die besluit vereenvoudig en aandui dat ander faktore, soos lewenstyl, kapitaal en spesiale aanlegte, mag help om die probleem op te los.
- Die teorie voorsien spesifieke formules om beroepsontwikkeling te vergemaklik en help diegene wie se beroepsontwikkeling verkeerd geloop het.

Holland (1973) se tipes toon 'n ooreenkoms met die tipologieë van Adler, Fromm, Jung, Sheldon en Spranger. Dit verskil van hierdie tipologieë ten opsigte van oorsprong, wat veral beroepsliteratuur insluit, asook ten opsigte van hulle definisie. Dit toon ook ooreenkoms met Guilford (1967) se faktor-analise van persoonlikheid.

Individue wat oor meer inligting in verband met beroepsomgewings beskik, maak beter keuses as dié wat oor minder inligting beskik. Hierdie inligting is die gevolg van die proses van ontwikkeling, aangesien die individu die inligting inwin soos wat hy ouer word. Die tyd wanneer die sosiale invloed

plaasvind, is beslissend ten opsigte van 'n beroepskeuse. In vroeë adolessensie het die sosiale invloed die grootste effek (Dacey, 1979; Wall, 1977).

Die hoeveelheid beroepskennis sal positief korreleer met die individu se hiërargiese ontwikkeling. Die individu se beroepskeuse word geneem op grond van 'n kompleksiteit van faktore wat deur sy hiërargie van keuses, die beskikbaarheid van 'n spesifieke beroep, die invloed van sy kultuur, sy selfkonsep, waardes, doelstelling en verskillende ander faktore bepaal word. Osipow et al., (1966) se navorsing met studente, om Holland (1966) se teorie te ondersoek, het aangetoon dat studente beroepe kies wat in ooreenstemming is met hulle persoonlikheidstipes. Holland (1963, 1964, 1968) het 'n hele aantal studies uitgevoer om die geskiktheid van sy teorie te toets. Hy het bevind dat sy data hipoteses bevestig wat uit sy teorie voortvloei, alhoewel die navorsingsresultate hom gelei het om sy teorie in sekere opsigte te wysig. Impulsiewe en rustelose studente openbaar 'n belangstelling in beroepe wat met besigheid verband hou, waarteenoor studente met 'n meer bestendige geaardheid aangetrokke voel tot die wetenskappe en wiskunde.

Alle navorsing ondersteun nie sy teorie nie. Whitney en Whitney (1972) het sekere hipoteses van Holland (1966) se teorie ondersoek, byvoorbeeld dat voorligting baie effektief is met spesifieke persoonlikheidspatrone, en alhoewel hulle nie sy teorie weerlê nie, kon die resultate nie die hipoteses bevestig wat op sy teorie baseer is nie.

'n Belangrike leemte en beswaar teen Holland (1973) se teorie, is dat die proefpersone wat hy in sy navorsing gebruik het 'n homogene groep en nie 'n verteenwoordigende steekproef van die bevolking was nie. Ook is net studente as proefpersone gebruik en nie werkende volwassenes nie. 'n Verdere punt van kritiek wat teen sy teorie ingebring kan word, is dat hy in sy uiteensetting die individu se modale oriëntering aanvaar, maar dat hy nalaat om te verduidelik hoe en waarom dit tot stand gekom het.

Nieteenstaande besware en kritiek teen sy teorie, kan Holland (1973) se teorie beskou word as een van die mees uitdagendste teorieë in die spektrum van beroepskeuseteorieë wat verskeie

navorsingsprojekte gestimuleer het. Die grootste waarde van sy teorie is dat dit veral betekenisvol is in die voorligtingsproses vir individue wat nog onseker is oor 'n beroepskeuse (Osipow et al., 1966).

2.9.4 Die Psigo-analitiese benadering ten opsigte van beroepskeuse

Die psigo-analise het sy ontstaan te danke aan die Weense psigiater Sigmund Freud. Hy was een van die eerste navorsers wat die oorsaak van die menslike gedrag gesoek het binne die mens self en in die energie wat in die drange tot uiting kom.

Die diens wat die psigo-analiste aan die sielkunde gelewer het, kan nie onderskat word nie. Dit was die psigo-analise wat die eerste gewys het op die innerlike motivering van gedrag. Psigo-analiste het beweer dat gedrag nie net van buite bepaal word nie, maar sy oorsprong het in die innerlike drange en begeertes. Dit het gelei tot verdere ondersoek na die kenmerke van hierdie innerlike drange en begeertes en die maniere waarop dit tot uiting kom.

Dit is seker nie moontlik om vandag van 'n aanvaarbare psigo-analitiese persoonlikheidsteorie te praat nie. Dieselfde argument geld ook vir die psigo-analitiese benadering tot beroepskeuse waar daar nie een enkele navorser is wat belangrike werk in hierdie verband gedoen het nie.

Die psigo-analitiese denkskool beweer dat 'n individu se beroepskeuse verband hou met die bevrediging van sy dominante behoeftes.

Ginzberg et al., (1951) maak die volgende bewering aangaande die psigo-analitiese benadering:

"..... occupational choice can be understood only through a theory that explains the individual's behavior primarily in terms of unconscious forces" (p.21).

Beroepskeuse word dus gedoen op grond van onbewuste motiewe. Die onbewuste bevat impulse en neigings wat kenmerkend is van die dier, die primitiewe mens en die suigeling. Dit is amoreel, egosentries, onlogies en infantiel. Die verklaring van gedrag is te vind in die interaksie tussen die primitiewe

biologiese behoefte en die omgewing. Segal (1961) gebruik die volgende voorbeeld om die stelling te illustreer. 'n Seun sal snydokter word omdat dit sy onbewuste sadistiese behoeftes sal bevredig. Die graad en aard van die onbewuste behoefte, asook die mate waarin 'n spesifieke beroep die geleentheid tot vervulling van daardie behoefte bepaal, sal 'n positiewe invloed op beroepsonsekerheid uitoefen.

Hierdie uitgangspunt hou nie stand nie, want individue met byvoorbeeld sterk sadistiese behoeftes kan ook ander beroepe kies. Die individu het ook 'n wilskeuse en kom nie passief soos gedryf deur onbewuste behoeftes, tot 'n bepaalde beroepskeuse nie.

Om die beroepskeuse en beroepsontwikkeling van die individu te beskryf, word egosterkte ook gebruik. Die egosterkte kom in werking deurdat dit die behoeftes van die individu dwing tot onderhandelinge met die buitewêreld. Die ego maak dus gebruik van realiteitstoetsing. Om 'n bepaalde rol te kan uitoefen, het dit beheer oor die kognitiewe funksies. Die ego speel gevolglik 'n rol in die beroepskeuse, die konstantheid van die keuse, asook in die suksesvolle toepassing daarvan. Die taak van die ego is dus:

- (i) Die waarneming van innerlike behoeftes;
- (ii) Die waarneming van innerlike moontlikhede vir bevrediging;
- (iii) Om die botsende neigings van die drifte met mekaar en met die uiterlike moontlikhede te integreer.

Volgens Van Vuuren (1975) lê die psigo-analitiese benadering se krag in die omvattendheid en die integrasie van sielkundige teorieë in die algemeen.

Die kritiek teen die psigo-analitiese benadering is die volgende:

Min navorsing is bekend oor die waarde van die psigo-analitiese benadering tot die beroepskeuseproses. Die psigo-analitiese benadering berus hoofsaaklik op die studie van abnormale gedrag, terwyl die keuse van 'n beroep as 'n normale gedragswyse beskou word.

'n Tweede komponent van die sielkundige teorieë oor beroeps-

keuse is Super en Ginzberg se ontwikkelingsteorieë.

Roberts (1977) beweer dat dit wil voorkom asof ontwikkelings=teorieë groter wetenskaplike geldigheid besit in die verklar=ring van alledaagse beroepsgedrag en suggereer 'n wyer omvang van voorligtingstrategieë.

Die belangrikste implikasies van die ontwikkelingsteorieë vir voorligtingstrategieë is tweërlei van aard. Eerstens, fokus dit die aandag op hoedanighede van die individu: sy selfbe=grip, kennis van die wêreld en aspirasies. Tweedens, beklem=toon die teorieë die vroeë stadia van beroepsontwikkeling as die tyd wanneer die fundamente gelê kan word vir latere effek=tiewe rypwording. Roberts (1977) beweer dat die ontwikkelings=teorieë belangstelling in beroepsvoorligting gestimuleer het en 'n positiewe invloed op beroepsvoorligting in skole gehad het.

Volgens Shertzer en Stone (1970) is die ontwikkeling van per=soonlikheid een gebied van beklemtoning onder persoonlikheids=teoretici. 'n Groep voorligtingsielkundiges het tot die slot=som gekom dat beroepskeuse die uitdrukking is van die totale persoonlikheid binne 'n ontwikkelingsraamwerk. Die groep aan=vaar dat beroepskeuse nie 'n enkele gebeurtenis is wat op 'n spesifieke tyd plaasvind nie, maar dat dit die gevolg is van 'n ontwikkelingsproses. Die volgende navorsers het veral 'n bydrae op die gebied van ontwikkelingsteorieë gelewer:

2.9.5 Super se Ontwikkelings-selfkonseptorie ten opsigte van beroepskeuse

Super (1970) maak 'n onderskeid tussen die twee begrippe beroepe (occupations) en loopbane (careers) en wys daarop dat dit dik=wels foutief as sinoniem beskou word. Super en Bohn (1970) verduidelik die twee begrippe soos volg:

"An occupation is a type of work activity in which people engage, a group of similar tasks organized in similar ways in various establishments, an activity that has a market value and in which people are, therefore paid to engage" (p.113).

"A career by contrast, is the sequence of occupations, jobs, and positions engaged in or occupied throughout the lifetime of a person" (p.113).

Super (1970) se teorie is baseer op drie sielkundige denkrigtings, naamlik die differensiële sielkunde, die ontwikkeling-sielkunde en die selfkonseptteorie.

Beroepsielkunde was aanvanklik 'n studie van die sielkunde van beroepe eerder as dié van loopbane. Beroepsvoorligting was die differensiële sielkunde van beroepe wat begin het met die studie van intelligensie van soldate van verskillende beroepe. Afgesien van tekortkominge is 'n beroepsmodel waardevol. Individue verskil in baie opsigte. Dit kan deur middel van toetsing vasgestel word. Hierdie verskille is belangrik in beroepskeuses, sukses en werkbevrediging. Super en Bohn (1970) beskou differensiële sielkunde as die fondament van beroepsielkunde. Beroepsielkunde het 'n beroepsmodelontwerp en die voorligtingsdienste van skole, universiteite en gemeenskapdienste laat val groot klem op die gebruik van psigometrie se hulpmiddels.

Individue verskil ten opsigte van hulle vermoëns, belangstellings en persoonlikhede. Dit bring mee dat elke individu vir 'n hele aantal beroepe geskik is. Die beroep, daarenteen, vereis 'n kenmerkende patroon van vermoëns, belangstellings en persoonlikheidseienskappe. Dit het tot gevolg dat 'n groep individue 'n beroep beoefen en dat 'n spesifieke beroep voorsiening maak vir 'n homogene groep individue. Super en Bohn (1970) vat dit soos volg saam:

"Occupations being a type of human endeavor, it follows logically that differences in people will be reflected by differences in occupational pursuits and achievements" (p.9).

Die sielkunde van loopbane het ontwikkel uit die ontwikkeling-sielkunde. 'n Loopbaan kan beskou word as 'n opeenvolging van toestande; 'n kursus van 'n voortdurende proses in die lewe van 'n individu. Dit sluit die konsep van ontwikkeling in. Een toestand lei vertikaal, direk of indirek op 'n sistematiese wyse, tot 'n volgende toestand.

Wiechers (1979) wys daarop dat Super (1970) sekere beroepspatrone kan saamstel op grond van die ontwikkelingsielkunde. Hierdie beroepspatrone word deur verskeie fisiese, psigiese en sosiale faktore beïnvloed. Sy verwys na die volgende vier beroepspatrone:

- (a) Die stabiele patroon: waar die individu relatief vroeg en permanent in 'n loopbaan inbeweeg.
- (b) Die konvensionele patroon: waar verskeie beroepe op die proef gestel word. Een lei dan na 'n stabiele betrekking.
- (c) Die onstabiele patroon: waar die individu een na die ander beroep uittoets en soms slegs tydelike stabiliteit vind.
- (d) Die veelvuldige poging-patroon: waar die individu van een stabiele tipe beroep na 'n ander beweeg.

Daar is, volgens Super (1970), 'n patroon in die beroepsontwikkeling van die individu, waar die lewensiklus op verskillende stadia in sy lewe verskillende beroepstake van hom eis.

Die loopbaanmodel bring die volgende in berekening: die opeenvolging van beroepe, werk en die posisie wat 'n individu graag wil bereik. Loopbane begin voor indiensneming en word gevorm deur huislike agtergrond en opvoedkundige geleenthede, deur houdings en belangstellings en deur middel van opvoedkundige bekwaamhede.

'n Aspek van Super (1970) se teorie wat baie navorsing tot gevolg gehad het, is die selfkonseptorie ten opsigte van beroepskeuse. Super (1970) heg baie waarde aan die ontwikkeling van die selfkonsep tydens die proses van beroepsontwikkeling. 'n Kompromisproses ontwikkel tussen individuele en sosiale faktore en tussen selfkonsep en realiteit, wat in werklikheid 'n rolverdeling is. Die teorie kom in die praktyk daarop neer dat die individu daarna streef om sy selfkonsep toe te pas in die keuse van 'n beroep, dit wil sê die beroep wat die individu beskou as dié waarin hy die meeste selfuitdrukking sal vind, word gekies. Die individu se selfkonsep stel hom in staat om 'n beroep te vind wat hom in staat sal stel om 'n rol te vertolk wat in ooreenstemming sal wees met sy selfkonsep. 'n Beroep word gevolglik gekies waarin hy die meeste selfuitdrukking sal vind. Volgens Super (1970) ontstaan beroepsonsekerheid as die individu nie sy selfkonsep in die praktyk kan toepas nie. As 'n individu se rolverwagtings en sy selfkonsep nie verenigbaar is nie, raak hy onseker oor sy aanvanklike beroepskeuse.

Super (1970) definieer die begrippe self en selfkonsep soos volg:

Die self is wat 'n persoon is. Die mens is van homself bewus. Hierdie ervaring van 'n eie self (ek of ego) belewe die mens normaalweg in elkeen van sy bewussynsfunksies: kognitief en konatief, sowel as in sy liggaamlike reaksies. Die individu is bewus dat dit hy is wat 'n emosie ervaar, dat dit hy is wat dink en 'n wilsbesluit neem. Die ontwikkeling van die self begin geleidelik vorm aanneem tussen die ouderdom van 15 tot 24 maande. Die individu begin bewus raak van homself as 'n aparte mens met 'n eie identiteit. Namate die individu ouer en ryper word en in wisselwerking met sy omgewing tree, stel dit hom in staat om nuwe betekenis en waardes vir die self toe te eien. Dit lei nie net tot 'n beter omlýning of identiteit van sy eie self nie, maar tot 'n selfwaarde of selftrots en die skepping van 'n beeld van hoe hy graag sou wou wees of homself sou wou sien. Die ontwikkeling van die self is 'n proses wat deur die lewe van 'n persoon aanhou en in elke lewensfase is die individu steeds besig om sekere aanpassings te maak deur die verkenning van sy omgewing.

Die self is dus 'n objek van ondersoek soos dit ontwikkel en verander.

Selfkonsep behels aspekte wat waargeneem kan word; die roumateriaal van die self wat die individu ontvang via verskillende sintuie. 'n Selfkonsep is die individu se beeld van homself. Die komplekse selfkonsep word georganiseer binne die raamwerk van 'n rol. Die selfkonsepsistiem word opgebou uit die verskillende selfkonsepte; die beeld wat die individu van homself het in verskillende rolle en in verskillende tipe situasies. Dit kom daarop neer dat die selfkonsep van een individu verskil van dié van 'n ander individu.

Selfdifferensiasie is 'n ander faset in die ontwikkeling van die selfkonsep. 'n Ander proses wat feitlik gelyktydig hiermee ontwikkel, is identifisering. Rolvervullings is 'n tipe gedrag wat met identifisering saamgaan of daarop volg. Die individu maak van sy verbeelding in sy spel en optrede gebruik om in hierdie opsig te ontwikkel. Identifisering met 'n volwassene mag lei tot 'n behoefte by die individu om die volwassene se beroepsrol te vervul. Baie van die individu se kon-

septe van homself, in terme van beroepe, is gebaseer op onrype behoeftes. Die behoefte aan liefde en begeertes om sterk te wees het tot gevolg dat jonger seuns veral met hulle vaders identifiseer. Soos wat hulle ouer word, verander die fokus=punt na ander mans en hulle werk.

Die elemente wat as essensieel tot n teorie van beroepsontwikkeling beskou kan word, sluit selfkonsep- en beroepsaktualisering in. Die erkenning van n beroepsvoorligter se taak om n individu te help om n geskikte idee van homself te formuleer en om n rol te vind wat ooreenkom met die tipe persoon wat hyself is, het diepte en erkenning verleen aan die werk van die beroepsvoorligter. Dit het daartoe aanleiding gegee dat hierdie formulering populêr begin word het onder voorligtingsielkundiges en beroepsvoorligters. Dit word as van groot belang beskou dat die praktiserende voorligter die individu moet help om sy selfkonsep te ontdek en te ontwikkel en om dit te vergelyk met die werklikheid soos weergegee deur ervaring, toetsresultate en die waarneming van ander. Goldman (1976) ondersteun hierdie standpunt as sy beweer:

"Career choice can only be through self-analysis" (p.196).

Volgens Super (1970) heers daar nog onduidelikheid oor die verband tussen die selfkonsep en beroepsbesluitneming. Is beroepsbesluitneming makliker as die selfkonsep beter gestruktureer is? Super (1963) is van mening dat daar ongelukkig min bekend is oor die konstruksie wat individue aanwend om oor hulleself of oor beroepe te dink. Daar is nog minder bekend oor die wyse waarop die selfkonsep en beroepskonsepte gebruik word in die uitoefening van n beroepskeuse.

Die wyse waarop n individu sy eie persoonlikheid (selfkonsep) identifiseer en die manier waarop hy dit met spesifieke beroepe in verband bring, het tot gevolg dat hy tot die besef kom dat sy persoonlikheid beter vergelyk met individue in sekere beroepe, en dat sekere individue in spesifieke beroepe persoonlikheidseienskappe het wat met syne ooreenkom. Die verskeidenheid van n individu se vermoëns en belangstellings laat hom kwalifiseer vir n aantal beroepe, maar daar is n direkte verband tussen persoonlikheidseienskappe en gepaste beroepskeuse. In Sharan en Colodner (1976) se woorde:

"The nature of this personality-occupation match may be altered as a function of changes in the self-concept and the individual's understanding, through development and experience, of the world of work" (p.194).

Volgens Super en Jordaan (1973) verander beroepsvoorkeure en beroepsbevoegdheede met verloop van tyd soos wat ervaring opgedoen word. Hulle beskou beroepskeuse en beroepsaanpassing as 'n onafgebroke proses. Die kontinuïteit van die aanpassingsproses is deur verskeie navorsers beklemtoon en word vandag algemeen aanvaar. Die probleme waarmee die individu te kampe het, word in die verskillende stadia van ontwikkeling beklemtoon.

'n Belangrike element in 'n teorie van beroepsontwikkeling is dat dit gelei kan word deur die verskillende lewenstadia. Die invloed van oorerwing word erken, maar genoeg bewys bestaan dat bekwaamheid en funksionele persoonlikheid die resultaat is van die wisselwerking van die individu met sy omgewing. Verskillende aspekte is bestudeer om die effek van die wisselwerking van die individu met sy omgewing te bepaal. Daar is veral navorsing gedoen om die verband van intelligensie, belangstellings, aanleg en sosiale status op die individu se beroepskeuse te bepaal. Navorsers streef steeds daarna om die verband tussen 'n beroepspatroon en die ouers se sosio-ekonomiese stand te bepaal. Super (1970) beweer dat die sosiaal-ekonomiese vlak van die ouers, intellektuele vermoë en persoonlikheidseienskappe en die geleenthede waaraan die individu blootgestel word die aard van die beroepspatroon bepaal.

Ontwikkeling deur die verskillende lewenstadia kan gedeeltelik gelei word deur die vergemakliking van die proses van rypwording van vermoëns en belangstellings en gedeeltelik deur die hulp van realiteitstoetsing en die ontwikkeling van die self-konsep. Dit vind plaas gedurende die volgende vyf lewenstadia (Super, 1970).

(a) Groei (0 tot 14 jaar)

Super (1970) beskou die eerste fase as fisieke, fisiologiese en sosiale groei. Die kind groei veral ten opsigte van kognitiewe vermoë, emosionele stabiliteit, rypheid en sosiale aanpassing en bekwaam-

hede. By skooltoetrede ontwikkel die individu idees wat hy kan doen, sy voorkeure en wat ander van hom verwag. Sy selfkonsep ontwikkel deur middel van identifisering met persone in die huis en skool. Ten opsigte van beroepe ontwikkel hy konsepte van verskillende beroepe insluitend dié van sy ouers, bure, ander mense waarvan hy lees en hoor en op T.V. sien. Die individu bring konsepte in verband met beroepe wat vir seuns of meisies geskik is of wat deur mans of vrouens of deur albei geslagte beoefen word. Substadia is die volgende:

- (i) Fantasia (4 tot 10 jaar)
Behoeftes is oorheersend en rolspel in fantasie is belangrik.
- (ii) Belangstellings (11 tot 12 jaar)
Voorkeure is die bepalende faktor van aspirasies en aktiwiteite.
- (iii) Bekwaamheid (13 tot 14 jaar)
Vermoëns geniet meer aandag en vereistes vir beroepe, insluitend opleiding, word oorweeg. 'n Toename in sosiale deelname vind plaas en 'n beoordeling van die werklikheid.

(b) Eksplorاسie (15 tot 25 jaar)
Selfevaluering, rolvertolking en beroepseksplorاسie geniet aandag in die skool, asook vrye tyd aktiwiteite en deelydse werk. Die volgende substadia wys op die geleidelike groei en verandering in die beroepsgedrag van die individu. Volgens Super (1963) vind hierdie proses plaas deur middel van loopbaanontwikkelingstake. Die volgende substadia is van belang:

- (i) Tentatiewe (15 tot 17 jaar)
Kristallisering van beroepsvoorkeure is 'n ontwikkelingstaak wat gedurende hierdie fase plaasvind. Gedurende hierdie periode verwag die gemeenskap dat die tienerjarige idees moet formuleer van

die velde en vlakke van werk (beroepe) wat vir hom geskik is. Behoeftes, belangstellings, vermoëns, waardes en geleenthede word oorweeg. Verder moet die individu ook beroepskonsepte vorm, wat hom in staat sal stel om tentatiewe keuses te maak en om vakkeuses in ooreenstemming met voorlopige keuses te maak, om hom vir 'n bepaalde beroep voor te berei. Dit is 'n kognitiewe proses.

- (ii) Oorgangstydperk (18 tot 21 jaar)
 Spesifisering van 'n beroepsvoorkeur is 'n ontwikkelingsstaak van die middel en laat adolessente jare. Die ouderdom in spesifisering hang af van die tipe en lengte van die opvoedkundige strewe en deels van die ouderdom waarop tot die beroepsmark toegetree word. Die individu verfyn gedurende hierdie fase 'n breë algemene beroepsrigting tot die spesifisering van 'n spesifieke beroepsvoorkeur. In spesifisering is die sleutelfaktore die uitsortering van 'n spesifieke beroep en die verbintenis tot die beroep. Dit is 'n feit dat baie beroepe 'n doodloopbaantjie is. Super (1963) beskou hierdie tydperk as baie belangrik:

"The job-seeking high school senior is expected to express a preference, to specify what kind of job he wishes, the college sophomore is expected to specify the major field in which he will study, the graduating college student is expected to have a specific type of job or of graduate education in mind as his next goal" (p.82).

Spesifisering beteken die insameling van besonderhede in verband met 'n individu se voorkeure, byvoorbeeld meer spesifieke inligting en beplanning. Dit is 'n proses

wat gedurende middel en laat adolessensie plaasvind en dit word die beste op kognitiewe vlak uitgevoer. Dit sluit die volgende houdings en gedrag in (Osipow, 1973):

Bewustheid van die behoefte om 'n beroepsvoorkeur te spesifiseer.

Gebruik van hulpmiddele in spesifisering.

Bewustheid van faktore wat oorweeg moet word.

Bewustheid van moontlikhede wat doelstellings kan affekteer.

Differensiasie van belangstellings en waardes. Bewustheid van huidige en toekomstige verhoudings.

Spesifisering van 'n beroepsvoorkeur.

Bestendigheid van 'n voorkeur.

Aanvaarding van inligting in verband met die gekose beroep.

Beplanning vir die gekose beroep.

Die wenslikheid van die beroepsvoorkeur.

Vertroue in 'n spesifieke beroepsvoorkeur.

- (iii) Proefstadium (22 tot 24 jaar)
 'n Toepaslike beroepsrigting word afgebaken en 'n beroepsvoorkeur word toegepas. Die individu sluit sy opleiding af en tree toe tot die beroepsmark.

- (c) Bestendiging (25 tot 44 jaar)
 As 'n geskikte beroepsrigting gevind is, word pogings tydens hierdie stadium aangewend om in 'n beroep te stabiliseer. Stabilisering in 'n beroep is 'n ontwikkelingstaak van laat adolessensie en meer bepaald van vroeë volwassenheid, vanaf 21 tot 30 jaar. Gedurende hierdie tydperk vind 'n individu rigting in 'n bepaalde beroep. Die substadia is:

- (i) Proefstadium (25 tot 30 jaar)
 Die gekose beroep mag onbevredigend wees, met die gevolg dat een of meer veranderinge mag plaasvind voordat dit duidelik word dat 'n beroepskeuse suksesvol sal

wees. Dit is dus moontlik dat die individu van posisie mag verander, maar nie van loopbaan nie.

(ii) Stabilisering (31 tot 44 jaar)

Gedurende hierdie tydperk word beroepspatrone duideliker en pogings word aangewend om te stabiliseer en die individu wil die korrektheid van sy beroepskeuse bewys. Vir die meeste mense is dit die kreatiewe jare. Konsolidasie van status in 'n beroep begin op ongeveer dertig jaar en duur tot 44 jaar.

(d) Handhawing (45 tot 64 jaar)

Die strewe tydens hierdie stadium is om 'n beroep te behou en vordering daarin te maak.

(e) Afname (64 jaar +)

Gedurende hierdie tydperk neem fisieke krag en verstandelike vermoë af en moet nuwe rolle ontwikkel word; eerstens, as selektiewe deelnemers en later as waarnemer eerder as deelnemer. Na aftrede kry baie mense deeltydse werk.

Super (1970) se ontwikkelings- selfkonseptorie kan opgesom word in 'n reeks van tien stellings wat belangrik is by die studie van beroepskeuse (Osipow, 1968).

(i) Individue verskil wat betref hul aanlegte, belangstellings en persoonlikhede.

(ii) Individue word geklassifiseer volgens bogenoemde kenmerke vir 'n hele aantal beroepe.

(iii) Elke beroep vereis spesifieke kenmerkende patrone van aanlegte, bekwaamhede en persoonlikheidstrekke met genoeg speling om beide 'n verskeidenheid van beroepe vir elke individu - en 'n verskeidenheid van individue in elke beroep moontlik te maak.

(iv) Beroepsvoorkeur en beroepsbekwaamheid, die situasies waarin individue leef en werk, en hulle selfkonsep, verander met verloop

van tyd en namate ervaring opgedoen word. Dit het tot gevolg dat keuse en aanpassing n voortdurende proses is. Daarteenoor is die selfkonsep van n individu redelik stabiel van laat adollessensie tot laat volwasenheid.

- (v) Hierdie prosesse kan opgesom word as n reeks lewenstadia bekend as groei, ontdekking, bestendiging, handhawing en afname. Die ontdekkingstadium kan onderverdeel word in die fantasie-, tentatiewe, en realistiese fases, terwyl die bestendigingstadium onderverdeel word in die toets- en stabiele fases.
- (vi) Die aard van die loopbaanpatroon word bepaal deur die sosio-ekonomiese vlak van die individu se ouers, verstandelike vermoë en persoonlikheidseienskappe, asook die geleentheid wat vir die individu beskikbaar is.
- (vii) Die ontwikkeling tydens die lewenstadia kan gelei word deur onder andere die individu se selfkonsep te ontwikkel.
- (viii) Die proses van loopbaanontwikkeling is essensieel in die ontwikkeling en toepassing van n selfkonsep. Dit is n kompromieproses, en die selfkonsep is die produk van die wisselwerking tussen erflikheidsfaktore, die geleentheid om verskillende rolle te vervul en die evaluering van die resultate van rolvervulling in ooreenstemming met die goedkeuring van meerderes en gelykes.
- (ix) Die proses van kompromie tussen individuele en sosiale faktore, tussen selfkonsep en werklikheid, is een van rolspel. Dit geskied deur middel van fantasie, in n voorligtingsonderhoud, of in werklike aktiwiteite soos in die skool, deeltydse werk of by die toetrede van n beroep.
- (x) Werk- en lewensbevrediging hang af van die wyse waarvolgens n individu geskikte uiting kan gee aan sy aanlegte, belangstellings,

persoonlikheid en waardes.

Super (1970) spreek hom ook uit oor beroeps-vryheid (Osipow, 1968). Die verhouding tussen die individu se werklike beroepsgedrag en sy verwagte beroepsgedrag bepaal die graad van rypheid wat hy bereik het.

Osipow (1973) is van mening dat Super (1970) se teorie konstruktief is en skryf dit toe aan die feit dat dié teorie hipotetiese konstruksie en prosesse postuleer, soos die selfkonsep en die wisselwerking daarvan met omstandighedsgebeure om beroepsgedrag te verantwoord. Ten opsigte van empiriese ondersteuning postuleer Osipow (1973) dat navorsing wat op Super (1970) se teorie gebaseer is, genoegsame steun verleen het aan die twee fundamentele aspekte van sy teorie, naamlik dat beroepskeuse deur die individu wat die keuse doen gesien word as 'n manier om sy selfkonsep toe te pas en dat beroepsontwikkelingstake bepaalde beroepsbesluite tot gevolg kan hê.

Super se teorie is 'n goed-geordende, hoogs sistematiese verantwoording van die proses van beroepsrypwording. Dit beskik oor die doeltreffendheid om die belangrikste aspekte van ontwikkelingsielkunde en persoonlikheidsteorie te beklemtoon en demonstreer hoe die twee aspekte bymekaar kan kom om die menslike gedrag te verklaar. Die wye aanvaarding van die teorie, asook die steun van navorsing, maak dit 'n besonder waardevolle bydrae tot die Voorligtingsielkunde.

Volgens Van Vuuren (1975) is die enigste kritiek wat teen Super se teorie ingebring kan word, die feit dat sosiale en ekonomiese faktore nie baie duidelik in die beroepskeuseproses geïnkorporeer is nie.

2.9.6 Die teorie van Ginzberg, Ginsburg, Axelrad en Herma Ginzberg et al., (1951) beskou hulle teorie as die eerste poging tot 'n algemene teorie van beroepskeuse en hierdie teorie het 'n groot invloed gehad op die beroepsielkunde. Die basiese elemente in Ginzberg se teorie oor beroepskeuse behels drie aspekte:

"It is a process; the process is largely irreversible; compromise is an essential aspect of every choice" (Ginzberg et al., 1951, p.186).

Volgens Ginzberg (1972) is beroepskeuse 'n ontwikkelingsproses wat oor 'n periode van ongeveer tien jaar plaasvind. Ginzberg (1972) beweer dat beroepskeuse nie gegrond word op 'n enkele besluit nie, maar dit bestaan uit 'n reeks besluite wat strek van voor puberteit tot die laat tienerjare of die vroeë twintigs. Elke stap in die proses het 'n betekenisvolle verband met die voorafgaande stap en dié wat daarop volg. 'n Faktor wat 'n rol by die keuseproses speel, is die terugvoering-meganisme wat ontstaan tussen 'n individu se oorspronklike beroepskeuse en sy beroepservaring.

Tweedens word die proses beskryf as grootliks onveranderlik wat manifesteer word in duidelike onderskeibare periodes. Elke besluit wat gedurende die proses geneem word, is afhanklik van die kronologiese ouderdom en ontwikkelingsvlak van die individu. Tyd kan nie oorgeleef word nie, basiese opleiding en ander blootstellings kan slegs eenkeer ervaar word. Die volledige proses van besluitneming kan nie herhaal word nie en latere besluite word beperk deur vorige besluite.

Ná aanleiding van empiriese navorsing oor 'n tydperk van twee dekades som Ginzberg (1972) sy teorie soos volg op:

"Our reformulated theory is that occupational choice is a life-long process of decision-making in which the individual seeks to find the optimal fit between his career preparation and goals and the realities of the world of work" (p.172).

Volgens Ginzberg (1972) is daar vier veranderlikes ten opsigte van beroepskeuse wat ondersoek moet word, naamlik:

- (a) Die realiteitsfaktor (druk van die omgewing);
- (b) Die opvoedkundige faktor (die soort en hoeveelheid opvoeding wat die persoon ontvang). Ginzberg (1971) stel dit soos volg:

"We define career guidance as a process of structured intervention aimed at helping individuals to take advantage of the educational, training, and occupational opportunities that are available" (p.4).

(c) Emosionele faktore (persoonlikheidsfaktore)

Ginzberg (1972) beweer dat dit hoofsaaklik die adolescent is wat 'n beroepskeuse moet maak gedurende 'n stadium in sy lewe waartydens hy nog nie emosioneel, intellektueel en sosiaal 'n ontwikkelingsvlak bereik het om selfstandige keuses te maak nie. Onsekerheid gedurende hierdie stadium verwar die adolescent en het beroeps-onsekerheid tot gevolg.

(d) Individuele waardes. 'n Baie belangrike aspek van beroepsbesluitneming is die selfkennis van die individu en die wêreld waarin hy 'n beroep moet vind en 'n beroep moet beoefen. Ginzberg (1971) stel dit kernagtig soos volg:

"Educational and career decisions require that the individual learn about himself and about the world of school and work, and integrate these two types of knowledge in making his plans" (p.167).

Volgens Ginzberg et al., (1951) kan die volgende drie stadia onderskei word waartydens 'n beroepskeuse gemaak word

(i) Die Fantasiëperiode (6 tot 11 jaar)

Die beroepskeuse tydens hierdie stadium hou nie verband met die werklikheid nie en berus op die begeerte om ook al 'n beroep te beoefen soos volwassenes. Een van die kenmerke van die periode van fantasiekeuses is die onvermoë van die individu om betekenisvolle onderskeidings te maak van sy konsep van tyd. Die toekoms is eenvoudig nie "nou" nie. Die kind se keuse is gebaseer op die begeerte vir "function pleasure"; dit is om by die werk betrokke te raak, omdat dit voorkom asof die betrokke aktiwiteit aange naam sal wees.

(ii) Die Tentatiewe periode (11 tot 17 jaar)

Tydens hierdie stadium hou die individu se beroepskeuse verband met die werklikheid, want faktore soos sy belangstellings, aanlegte en bekwaamhede beïnvloed die keuse. Dit is meestal tentatiewe beroepskeuses wat gedurende hierdie fase geneem word as gevolg van be-

roepsonsekerheid.

Die tentatiewe periode kan in die volgende vier substadia verdeel word en Ginzberg et al., (1951) beskryf dit as 'n skematiese indeling van 'n komplekse proses. Hierdie vier substadia tipeer die benadering van verandering van die jong individu soos hy ontwikkel.

Die Belangstellingstadium (11 - 12 jaar)

Gedurende hierdie stadium word die kind vir die eerste keer werklik bewus van beroepe. Identifisering met die vader speel ook 'n groot rol in hierdie stadium. Die pre-adolesent maak sy beroepskeuse hoofsaaklik in terme van voorkeure en belangstelling.

Die Kapasiteitstadium (12 - 14 jaar)

Gedurende hierdie stadium word die individu bewus van sy vermoëns, aanlegte en belangstellings. Hy begin om sy vermoëns objektief te evalueer en vir die eerste keer raak die individu bewus van eksterne faktore, verskillende beroepe en die voorbereiding en opleiding vir 'n beroep.

Die Waardestadium (15 tot 16 jaar)

Gedurende hierdie stadium word die individu bewus van die betekenis van die beroepslewe wat die adolessent se belangstelling aangaande 'n beroepskeuse prikkel. Hierdie tydperk word gekenmerk deur die adolessent se poging om vir hom 'n plek in die gemeenskap te vind. 'n Belangrike probleem waarmee die adolessent gekonfronteer word, is om sy kennis te vermeerder en om die evaluering van sy selfbeeld en die wêreld waarin hy leef te verbeter. Die belangrike rol wat waardes en doelstellings op ongeveer vyftienjarige ouderdom begin speel, is waarskynlik 'n aanduiding dat die individu party van die waardes van sy ouers of ander belangrike figure begin aanneem. Hy bou gevolglik 'n eie sisteem van waardes op. Hy reageer selektief in die proses. Hy neem selde al die waardes van sy model aan; hy selekteer sekere elemente en

verenig dit in sy eie struktuur.

Die oorgangstadium (17 jaar)

In hierdie stadium dring die noodsaaklikheid van 'n beroepskeuse tot die individu deur en dit word 'n werklikheid. Dit het tot gevolg dat die individu sy kennis van verskillende beroepe verbreed. Dit bring mee dat die individu 'n groter verantwoordelikheid teenoor sy aandeel in die keuse van 'n beroep aanvoel.

Die adolessent is geneigd om die tentatiewe periode vir 'n langer tydperk as wat nodig is te oorweeg, omdat hy bewus word van die feit dat hy oor onvoldoende selfkennis beskik, of onvoldoende kennis van die wêreld het of van die rol wat hy in die toekoms wil speel om 'n definitiewe keuse te maak. Dit is gevolglik 'n faktor waarom hy die probleem deur middel van 'n tentatiewe keuse hanteer.

Hierdie periode kan alleenlik beëindig word wanneer die individu insig in homself kry.

Hy moet die belangrike aspekte van die werklikheid besef, veral die aspekte wat hy in gedagte moet hou wanneer 'n finale besluit geneem moet word. Laastens moet sy selfbeeld in die toekoms redelik konstant bly. Op hierdie stadium het die gaping tussen die hede en die toekoms nie vernou nie, maar verdwyn.

Die adolessent moet daarna streef om emosionele konflikte op te los, want dit is alleenlik wanneer konflikte en spanning beëindig word, dat hy in staat is om emosionele spanning te hanteer. Dit stel hom in staat om 'n goeie grondslag te lê om probleme waarmee volwasse nes konfronteer word, te hanteer.

(iii) Die Realistiese Periode (18 jaar tot vroeë volwassenheid)

Die individu word gedurende hierdie stadium verplig om 'n beroepskeuse te maak omdat die werklikheid hom nou aanspreek. Hy maak van

vroeëre kennis gebruik om die toekoms te beplan. Sy selfbeeld speel ook 'n rol by die keuse van 'n beroep.

Identifikasie met ander oefen 'n belangrike invloed op die eerste fase van die realiteitsperiode uit. Deur middel van identifikasie ontstaan die relevante komplekse faktore, hoofsaaklik deur middel van die ontwikkeling van belangstellings, waardes en doelstellings.

'n Verdere belangrike faktor is die persoon se vermoë om homself met 'n gepaste model te identifiseer. Sodanige identifikasie gee rigting aan die individu se beroepsbeplanning.

Ginzberg (1972) onderskei hier ook drie verskillende stadia, naamlik: die eksplorasiestadium, kristallisasiestadium en die spesifikasiestadium.

Ginzberg (1951) en sy medewerkers het op omvattende wyse die ontwikkeling van beroepskeuse omskryf. Dit is gedoen aan die hand van duidelike onderskeibare periodes wat aansluiting vind by die lewensydperk waarin die kind hom bevind, tesame met die beklemtoning van die betrokke lewensydperke se verskillende behoeftes.

Ginzberg et al., (1951) se teorie is 'n relatief volledige sistematiese teoretiese stelsel oor die proses van beroepskeuse. Daar is veral vier punte van kritiek teen hierdie teorie:

Eerstens, is hul teorie nie gegrond op vorige navorsing op hierdie terrein nie, byvoorbeeld literatuur oor die aard, ontwikkeling en voorspellingswaarde van belangstellings is geignoreer.

Tweedens, die begrip "keuse" het verskillende definisies op verskillende ouderdomsvlakke.

Derdens, heers daar onsekerheid oor die verskil tussen die begrippe keuse en aanpassing wat in die praktyk sinoniem aan mekaar is.

Vierdens, alhoewel Ginzberg et al., (1951) die proses van beroepskeuse bestudeer het en hulle bevind het dat daar 'n kom-

promie tussen belangstellings, waardes en geleenthede is, het hulle nagelaat om die kompromieproses te beskryf of te bestudeer. Dit is die kern van die probleem van beroepskeuse en aanpassing, naamlik dat dit gaan om die aard van die kompromie tussen die self en die werklikheid, die graad waarin en die omstandighede waaronder, 'n individu toegee aan ander, en die wyse waarop hierdie kompromie affekteer word. Die funksie van die voorligtingsielkundige is om die individu te help om die kompromie te verwesenlik.

Die verband tussen Super en Ginzberg se teorieë:

Een van die sielkundige strominge waarop Super (1970) se teorie baseer is, is die ontwikkelingsielkunde. Omdat Ginzberg (1972) beroepskeuse as 'n ontwikkelingsproses beskou, kan daar 'n skematiese parallel getrek word tussen die teorie van Ginzberg (1972) en Super (1970).

TABEL 2.2

STADIA VAN BEROEPSONTWIKKELING VOLGENS
SUPER EN GINZBERG

		Ouderdom			
Groei	(0) Fantasie	
	(Fantasie	4			
	(Belang=	11	Belangstelling) Tentatief	
	stelling				Vermoë
(Vermoë					
(Waarde				
Eksplorاسie		15	Verplasing) Realisties	
	(Tentatief	17			
	(Verplasing		Eksplorاسie		
	(21			Kristallisering
	(
(Proefsta=					
dium					
	(25			
	(
Super			Ginsberg		

2.10 SAMEVATTING VAN BEROEPSKEUSETEORIEË

Ter inleiding is daar kortliks verwys na die kompleksiteit van beroepskeuse. Vervolgens is daar stilgestaan by die probleme rondom die klassifikasie van teorieë oor beroepskeuse. Daar is nietemin gepoog om die belangrikste teorieë onder spesifieke hoofde te bespreek. Dit is ook van wetenskaplike belang om die beperkende faktore van die verskillende teorieë uit te wys.

Die nie-sielkundige teorieë is bespreek vanweë die feit dat dit momente inhou wat wel vir die praktyk segswaarde kan hê. Die klem val by hierdie teorieë op die rol wat eksterne faktore by beroepskeuse speel.

Die meer resente sielkundige teorieë inkorporeer aspekte van vroeëre teorieë en brei daarop uit en die historiese ontwikkeling van beroepskeuse-teorieë kom telkens daarin na vore. Die verskillende teoretici beklemtoon verskillende aspekte in hul teoretiese formulering van beroepskeuse. Die trek-en-faktorteorie beklemtoon die intrinsieke eienskappe van die individu met spesifieke klem op individuele eienskappe. Anne Roe (1957) se teorie beklemtoon die inter-, sowel as intra-psigiese momente by beroepskeuse. Sy dui aan hoe dat die individu se gesinsatmosfeer sy basiese georiënteerdheid bepaal, en hoedat dit beroepskeuse beïnvloed. Ginzberg en sy medewerkers (1951) het veral klem gelê op die verskillende beroepskeuse-ontwikkelingsfases. Volgens Super (1970) se teorie berus die individu se beroepskeuse op sy selfkonsep. n Voorvereiste vir die uitoefening van n toereikende beroepskeuse is selfevaluering wat op werklike selfkennis gebaseer is. Holland (1973) brei in n mate op Roe (1957) se teorie uit en stel ses modale oriënterings met hulle ses korrelerende soorte omgewings daar.

By die uiteensetting van die verskillende teorieë kom een aspek sterk na vore, naamlik dat agtergrondskennis van die teoretiese benaderings oor beroepskeuse as n essensiële voorvereiste gestel word vir doeltreffende voorligting ten opsigte van n individu se beroepskeuse. Parallel hiermee val die klem op die feit dat daar nie sprake kan wees van die verabsolutering van een teorie nie, maar dat die verskillende teo-

retiese denkrigtings bymekaar aansluiting moet vind en dat momente van elke teorie deur die beroepsvoorligter in die voorligtingsproses benut moet word. 'n Ander aspek wat sterk in die teoretiese uiteensetting na vore kom, is die feit dat die adolessent 'n beroepskeuse moet uitoefen tydens 'n stadium in sy lewe waartydens hy nie altyd emosioneel, intellektueel en sosiaal 'n ontwikkelingsvlak bereik het waar hy sonder hulp en leiding 'n selfstandige beroepskeuse kan uitoefen nie. Dit bring mee dat beroepsbesluitneming beskou moet word as 'n ontwikkelingsproses wat onlosmaaklik van doelgerigte voorligting is. Daar moet aandag bestee word aan vrae soos die volgende: Hoe kan individue leer om meer verantwoordelike beroepskeuse besluite te neem? Watter persoonlikheidseienskappe werk remmend op die individu se beroepskeuse in?

Uit die bespreking van die verskillende teorieë oor beroepskeuse blyk dit duidelik dat voorligting op hierdie terrein gebaseer moet word op 'n grondige kennis van en 'n wetenskaplike instelling tot die verskillende teorieë. Daar is verwys na die verskillende bydraes van elke teoretikus en dat 'n spesifieke teorie nie as 'n model vir 'n werkwyse in beroepsvoorligting aanvaar kan word nie. Kennis van elke teorie oor beroepskeuse is nodig om as uitgangspunt in die voorligtingsproses te dien, enersyds vanweë die uniekheid van elke individu en andersyds omdat verskillende aspekte wat verband met beroepskeuse hou in die teorieë bespreek word.

Die beginsels wat as 'n raamwerk by die toepassing van die teorieë oor beroepskeuse in die voorligtingsproses kan dien, behoort aan die volgende kriteria te voldoen:

- Die benadering moet algemeen van aard wees en die beginsels waarop dit geformuleer word, moet goed verduidelik word.
- Die teoretiese benadering moet operasioneel wees en die voorligter en die individu kan lei tot nuwe insigte in probleemoplossing.
- Die benadering moet oor die elemente beskik wat tot navorsing kan lei om die geldigheidswaarde daarvan te ondersoek. Dit moet dus oor 'n eksperimentele onderbou beskik wat op logiese en wetenskaplike basis gegrondves is. Om dié

rede is dit belangrik om in gedagte te hou dat 'n standaard teoretiese benadering in die voorligtingsproses nie sonder meer uit die basiese bydraes van bestaande teorieë oor beroepskeuse saamgestel kan word nie. Die hantering en toepassing van die inligting deur die voorligter, wat in elke teorie van toepassing is, sal van individu tot individu in die beroepsproses verskil. 'n Voorligter sal dus nie kan aanspraak maak op 'n algemeen geldende werkswyse nie.

'n Aspek wat deurgaans in die verskillende teorieë stand hou, is die aksent op die individu met sy unieke persoonlikheidstreke en kennis van verskillende beroepe. Kennis van die individu kan beskou word as 'n vertrekpunt in die benadering tot 'n beroepskeuse. Gevolglik word die plek en waarde van psigologiese meetinstrumente sterk beklemtoon om die individu te ontleed ten opsigte van belangstelling, aanleg, intellektuele vermoë en persoonlikheid. Dit het meegebring dat daar 'n belangstelling in individuele verskille ontwikkel het.

Die gedagte dat daar moontlik 'n verband tussen sekere persoonlikheidseienskappe in spesifieke beroepe bestaan, het die denkrigting gestimuleer dat beroepe geklassifiseer kan word. Aanvanklik het die klassifikasie van beroepe op 'n breër grondslag berus, maar klassifikasiesisteme het ontwikkel, sodat Holland (1973) alle beroepe in ses breë persoonlikheidstipes klassifiseer.

Omgewingsinvloede het ook onder die soeklig by die benadering tot beroepskeuse gekom. Spesifiek is aandag bestee aan die invloed wat die ouers in die proses van die individu se beroepskeuse uitoefen. Die invloed van die ouers strek van direkte beïnvloeding tot indirekte invloede wat deur die ouers se voorbeeld en hantering van die kind uitgeoefen word, asook sosialiseringsaspekte. Hierbenewens is daar ook bepaal dat 'n individu se beroepskeuse verband hou met die interaksieproses tussen die individu en sy omgewing. Die individu leer metodes aan om omgewingstake te hanteer deur ervaringsgeleenthede wat die omgewing aanbied.

Die teoretiese inpak van een teorie op 'n ander het 'n tipe kumulatiewe effek gehad. Soms was dit slegs 'n geval van 'n

klemverskuiwing tot 'n nuwe benadering. Die belangstelling in persoonlikheidsienskappe het tot gevolg gehad dat selfkennis met beroepskeuse in verband gebring is. Hierby aansluitend is die betekenis van selfkonsepontwikkeling tydens die proses van beroepsontwikkeling bestudeer. Hierdie gedagterigting oorvleuel met die klassifikasiebeginsel van beroepe, want hierdie skool huldig die standpunt dat die individu daarna streef om sy selfkonsep met die keuse van 'n beroep in verband te bring.

Die beroepsvoorligter kan sy taak in die beroepskeuseproses vergemaklik deur kennis te dra van die verskillende ontwikkelingsstadia waartydens 'n beroepskeuse geformuleer word soos uiteengesit deur Super (1970) en Ginzberg et al., (1951). Hy moet dus insig en kennis hê van 'n individu wat nog nie die realiteit van 'n beroepskeuse van 'n lukraak keuse kan onderskei nie. Dit kom daarop neer dat die beroepsvoorligter die individu moet lei tot beter insig in homself. Dit impliseer dat beroepskeuse 'n ontwikkelingsproses is waarby die individu aktief betrokke moet wees ten einde homself beter te begryp en te evalueer ten opsigte van verskillende beroepe. Holland (1973) se teorie leen hom tot 'n groot mate hiervoor.

In die geheel gesien, is daar baie aspekte waarna 'n beroepsvoorligter moet oplet en aandag aan moet bestee in die beroepskeuseproses. Dit kan dan dien tot agtergrondskennis vir 'n benadering wat noodwendig van voorligter tot voorligter sal verskil, maar wat op 'n wetenskaplike grondslag sal berus. Trouens, dit kan 'n beroepsvoorligter dalk motiveer om 'n eie model te ontwikkel wat as bydrae kan dien tot die verskillende teoretiese benaderings.

Daar word algemeen aanvaar dat die verskillende beroepskeuse-teorieë elkeen 'n bydrae gelewer het tot die voorligtingsterrein en nog steeds nagevors word. Navorsers is nog steeds op soek na 'n teorie wat beroepskeuse in die voorligtingsproses kan verklaar en vergemaklik. Uit die voorafgaande blyk dit duidelik dat dit nie so 'n maklike taak is nie, as gevolg van die uniekheid van die individu en die kompleksiteit van die beroepskeuseproses.

In hierdie ondersoek sal die gebruikswaarde van Holland (1973) se teorie in die beroepsvoorligtingspraktyk nagevors word. Om hierdie rede sal Holland (1973) se teorie oor beroepskeuse in die volgende hoofstuk volledig bespreek word. Navorsingsbevindinge wat sy teoretiese beginsels staaf, sal waar dit van toepassing is, genoem word.

HOOFSTUK 3

AGTERGROND EN OORSPRONG VAN HOLLAND SE TEORIE

3.1 INLEIDING

Holland (1959) gee 'n uiteensetting van sy teorie, wat in 1959 gedefinieer is, en wat berus op die basis van modeltipes van beroepsomgewings en persoonlikheidstipes wat bymekaar aansluiting vind.

Holland (1973) beweer dat elke individu beroepsbesluite moet neem, en beroepsbesluite het om op te los. Op verskillende stadia van sy lewe moet die individu beroepsbesluitneming uitoefen, en probleme, konflikte of spanninge in dié verband hanteer. Dit gebeur soms dat 'n individu na baie jare beroepsdiens en beroepservaring steeds twyfel oor sy beroepskeuse, en 'n tweede beroepsrigting word oorweeg.

Volgens Holland (1973) moet elkeen in 'n gemeenskap kan dien as 'n beroepsraadgewer, want ouers, onderwysers, werkgewers, voorligters, vriende en ander word konfronteer met talle probleme rakende beroepskeuse. Gevolglik ontstaan verskillende vraes soos:

Wat is die beste wyses om 'n individu te help om bevredigende beroepskeuses uit te oefen?

Watter opvoedkundige programme is nodig?

Watter pogings kan aangewend word om die vroulike geslag te help om hul beroepsprobleme op te los?

Volgens Holland (1973) berus sy teorie op 'n stel reëls en definisies wat gebruik kan word om individue en omgewings te begryp; meer spesifiek individue in verskillende beroepe en hulle beroepsomgewings. Hy stel as primêre doel dat die beginsels van sy teorie bestudeer moet word alvorens die teorie toegepas kan word.

Die primêre uitgangspunt van sy teorie is om beroepsgedrag te verduidelik en om praktiese voorstelle te maak om die jeug, middeljarige en ouer individue te help om beroepe te selekteer, van beroepe te verander en beroepstevredenheid te verkry.

Holland (1973) onderskei ses tipes om die individu te definieer, naamlik realisties, intellektueel, dienslewerend, konvensioneel,

ondernemend en artisties. Holland (1973) beweer dat individue gekenmerk kan word deur hulleself te vergelyk met 'n persoonlikheidstipe. Hoe meer eienskappe 'n individu van 'n sekere persoonlikheidstipe besit, hoe beter is die kans dat hy die spesifieke soort persoonlikheidstrekke en gedrag sal openbaar. Deurdat 'n individu se hoedanighede vergelyk word met elke modelstipe, kan vasgestel word met watter tipe hy die meeste ooreenkoms toon. Volgens Holland (1973) word die individu se persoonlikheidspatroon bepaal deur sy totale ooreenkoms van gelyksoortigheid, ten opsigte van elkeen van die ses tipes. Dit hou die voordeel in dat 'n profiel van ooreenkoms verkry word vir die kompleksiteit van 'n tipe en voorkom dat 'n individu kategoriseer word as 'n enkele tipe. Dit bring mee dat Holland (1973) 'n heksagonale model ontwikkel het wat 'n eenvoudige ordening van 'n individu se ooreenkoms met elkeen van die ses breë persoonlikheidstipes verteenwoordig en wat voorsiening maak vir die moontlikheid van sewehonderd-en-twintig verskillende persoonlikheidspatrone. Deur 'n vergelyking met elkeen van hierdie tipes te tref, word 'n profiel afgelei. Om 'n sodanige profiel te verkry, word die tellings van belangstellingskale, persoonlikheidskale, sy beroepskeusevoorkeure en loopbaangeskiedenis, gebruik.

In die geval van 'n beroepskeuse, word 'n individu se eienskappe vergelyk met bogenoemde persoonlikheidstipes, sodat bepaal kan word met watter tipe hy die meeste ooreenstem.

Holland (1973) het die doeltreffendheid van beroepskeuse volgens 'n persoonlikheidstipe oor 'n tydperk van twaalf maande nagevors. Hy het bevind dat die doeltreffendheid van die beroepsklassifikasie vir die verskillende persoonlikheidstipes gewissel het van 63 tot 86 persent.

Holland (1973) is van mening dat die omgewings waarin mense leef, gekenmerk word deur hulle ooreenkoms met ses modelomgewings, naamlik: realisties, intellektueel, dienslewerend, konvensioneel, ondernemend en artisties. 'n Finale veronderstelling is dat die afparing van individue en hul omgewings kan lei tot sekere voorspellings op grond van kennis van die persoonlikheidstipes endie omgewingsmodelle. Hierdie aanname sluit die volgende in, naamlik beroepskeuse, beroepsbestendigheid en prestasie, persoonlike bevoegdheid, sosiale gedrag en vatbaarheid vir beïnvloeding.

Elke omgewing word gekenmerk deur sekere persoonlikheidstipes en elke omgewing word gekenmerk deur fisiese faktore wat unieke probleme en spanninge veroorsaak. Byvoorbeeld, 'n realistiese omgewing sal domineer word deur individue van die realistiese persoonlikheidstipe; 'n intellektuele omgewing word domineer deur 'n intellektuele persoonlikheidstipe, ensovoorts.

Holland (1973) stel die hipotese dat individue omgewings en beroepe selekteer wat by hul dominante persoonlikheidstipe aansluiting vind, omdat dit hulle dan die geleentheid bied om hul houdings en waardes uit te leef en hulle vaardighede en bekwaamhede te beoefen.

3.2 OORSPRONG

Die klassifikasie van Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes is geformuleer op grond van sy ervaring as beroepsvoorligter, waartydens hy diens verrig het op die opvoedkundige-, militêre- en sielkundige terrein. Holland (1973) erken dat sy ses persoonlikheidstipes verband hou met Adler (1939), Fromm (1947), Jung (1933), Sheldon (1954), en Spranger (1928) (in Holland, 1973, p.6), maar hy erken dat Guilford (1967) se ses hoofkategorieë van persoonlikheid die grootste invloed op sy klassifikasie uitgeoefen het. Holland (1973) beweer dat hy 'n duidelike toetsbare struktuur vir elke tipe probeer formuleer het met die doel om te konformeer met soveel wetenskaplike en logiese beginsels as moontlik.

Die indeling van individue in spesifieke omgewings is gebaseer op die werk van Linton (1945). Linton se hipotese oor die verband tussen die individu en sy omgewing het daartoe aanleiding gegee dat Holland en Astin in 1961 die "Environmental Assessment Technique" ontwikkel het, wat gebruik is om universiteitsomgewings te beskryf.

Holland (1973) beweer dat hy deurgaans tydens die ontwikkeling van sy teorie diep onder die besef gekom het van die behoefte na pragmatisme.

3.3 AGTERGROND

In die ontwikkeling van sy tipologieë en omgewingsmodelle beklemtoon Holland die volgende beginsels:

- (a) Die keuse van 'n beroep is 'n uitdrukking van die persoonlikheid

Vir baie jare het die klem ten opsigte van 'n beroepskeuse op 'n individu se belangstellings berus, maar daar het sedertdien 'n klemverskuiwing plaasgevind.

Resente kennis en navorsing op die gebied van die persoonlikheid en omgewingsfaktore het aan die lig gebring dat beroepskeuse, loopbaanveranderinge en beroepsukses 'n breër konsep behels. Daar het 'n belangstelling ontwikkel in ander komponente van die beroepskeuseproses. Dit het verskillende navorsingsprojekte en denkrigtings gestimuleer. Holland (1973) haal die volgende bydraes in dié verband aan:

"Interest inventory scores are measures of self-concept (Bordin, 1943); vocational interest measurement is a special case in personality theory (Darley en Hagenah, 1955); vocational choice is a developmental process, and is, in large part, the implementation of a person's self-concept (Super, 1972). These orientations consistently imply that a person's vocational interests flow from his life and history and his personality." (p.7).

Hierdie kennis het 'n nuwe benadering ten opsigte van beroepskeuse tot gevolg gehad en as gevolg hiervan is aspekte geïdentifiseer wat vroeër nie met mekaar in verband gebring is nie, byvoorbeeld, dat beroepsbelangstellings 'n aspek van persoonlikheid is (Huges, 1972; Lacey, 1971).

- (b) Belangstellingsvraelyste hou verband met Persoonlikheidsvraelyste

Holland het die "Vocational Preference Inventory" (VPI) ontwikkel, na aanleiding van Forer (1951) se teorie, naamlik die "Kuder Preference Record". Die VPI is 'n persoonlikheidsvraelys. Antwoorde word gekategoriseer op elf skale, naamlik: realisties, intellektueel, dienslewerend, konvensioneel, ondernemend, artisties, self-kontrole, manlikheid, status, seldsaamheid en instemming. Volgens Holland (1973) bevestig die gebruik van dié meetmiddel die hipotese dat voorkeure vir beroepe uitdrukking is van die persoonlikheid.

Elton en Rose (1970); Gaffey en Walsh (1974); Williams (1972) se navorsingsresultate ondersteun Holland se hipotese dat be=

roepskeuse 'n uitdrukking van die persoonlikheid is.

Holland (1973) beskryf die rasionaal vir die ontwikkeling van die VPI-vraelys soos volg:

"The choice of an occupation is an expressive act which reflects the person's motivation, knowledge, personality, and ability. Occupations represent a way of life, an environment rather than a set of isolated work functions or skills" (p.7).

Walsh en Barrow (1971) het die waarde van die VPI in 'n ondersoek met manlike en vroulike studente probeer bepaal. Uit die resultate van die VPI-skale is bevind dat dames meer geneig is om vroulik, versigtig, sosiaal, entoesiasties en afhanklik te wees.

Southworth en Morningstar (1970) het 'n groep van 102 studente, wat as ingenieurs ingeskryf het, na hul eerste studiejaar in drie groepe ingedeel. Die groep wat hul studies voortgesit het, was $N = 43$; dié wat hul kursus verander het, was $N = 33$; en 'n groep van 26 het hul universiteitstudie gestaak. Die VPI is gedurende die eerste studiejaar op hulle almal toegepas, en die volgende verskille is tussen die drie groepe bevind. Die studente wat van kursus verander het se tellings was hoër op die dienslewering- en artistiese skale as dié groep wat hul studies in ingenieurswese voortgesit het. Die groep wat hulle studies gestaak het, het laer tellings op die intellektuele skaal behaal as die twee groepe wat met hul studies voortgegaan het. Daar was verdere aanduidings dat die studente wat hul studie gestaak het, minder algemene belangstellings openbaar.

Deur gebruik te maak van 'n diskriminantontleding op Holland (1973) se beroepsklassifikasie het Williams (1972) die "Vocational Preference Inventory" (VPI) op eenhonderd-vyf-en-veertig studente toegepas en die resultate word in tabel 3.1 gegee.

TABEL 3.1

KLASSIFIKASIEDOELTREFFENDHEID VAN DIE VPI
VIR HOLLAND (1973) SE SES BEROEPSGROEPE

Beroepsgroep	Klassifikasie deur diskriminantfunksie						Totaal
	R	I	A	D	O	K	
Realisties (R)	<u>10</u>	4	1	2	2	3	22
Intellektueel (I)	3	<u>18</u>	0	1	0	1	23
Artisties (A)	2	0	<u>16</u>	5	0	0	23
Dienslewerend (D)	4	0	3	<u>17</u>	4	1	29
Ondernemend (O)	2	2	2	2	<u>14</u>	2	24
Konvensioneel (K)	3	0	0	0	3	<u>18</u>	24
Totaal	24	24	22	27	23	25	145

Tabel 3.1 verstrek die resultate wat verkry is deur gebruik te maak van die diskriminantfunksie van die VPI as diskriminator vir die ses beroepsgroepe van Holland (1973).

Tabel 3.1 toon dat 10 (45,4%) van die 22 lede van die realistiese beroepsgroep; 18 (78,2%) van die 23 lede van die intellektuele beroepsgroep; 16 (69,5%) van die 23 lede van die artistiese beroepsgroep; 17 (58,6%) van die 29 lede van die dienslewerende beroepsgroep; 14 (58,4%) van die 24 lede van die ondernemende beroepsgroep; en 18 (75%) van die 24 lede van die konvensionele groep deur die diskriminantontledingsmetode korrek geplaas is.

Holland (1973) het 'n diagonale faktor analise op die resultate van 3771 manlike- en 3492 vroulike proefpersone uitgevoer om te bepaal op watter wyse elke VPI-skaal onafhanklik is van die gemeenskaplike faktor van die verskillende skale. Hy het bevind dat elke skaal 'n ander aspek meet en dat daar ten minste ses soorte individue is. Daar mag meer wees, maar daar is beslis nie minder nie.

(c) Beroepstereotipe het betroubare en belangrike sielkundige en sosiale betekenis

Volgens Holland (1973) bestaan daar 'n stereotipe verband tussen persoonlikheidstrekke van individue in bepaalde beroepe. Hy wys daarop dat navorsing aangetoon het dat beroepstereotipes

in 'n geringe mate gedurende 'n tydperk van vier jaar universiteitsopleiding verander.

- (d) Die lede van 'n bepaalde beroep het dieselfde persoonlikhede en dieselfde geskiedenis van persoonlikheidsontwikkeling.

Holland (1973) verwys na verskillende navorsingsstudies wat die geldigheid van hierdie aanname bevestig.

- (e) Holland (1973) beweer dat individue in 'n bepaalde beroepsgroep oor dieselfde persoonlikhede beskik, met die gevolg dat hulle op dieselfde wyse in baie situasies en probleme reageer. Hulle sal op dieselfde kenmerkende wyse op interpersoonlike omgewings reageer.
- (f) Beroepstevredenheid, stabiliteit en sukses hang af van die ooreenkoms tussen 'n individu se persoonlikheid en die omgewing waarin hy werk.

Holland (1973) beweer dat beroepsoorsukses bepaal word deur 'n beroep waarin 'n individu sielkundig pas.

3.4 HOLLAND SE PERSOONLIKHEIDSTIPES

3.4.1 Die ontwikkeling van tipes

Holland (1973) se tipologieë berus op die formule dat een tipe 'n ander tipe tot gevolg het. Holland (1966) definieer 'n tipe soos volg:

"A "type" is a model against which we can measure the real person" (p.9).

In die stelling dat een tipe 'n ander tipe tot gevolg het, beklemtoon Holland (1973) veral die invloed wat die ouers en die omgewing in die besonder op die ontwikkelende individu uitoefen. Byvoorbeeld, "realistiese ouers" is veral betrokke by kenmerkende realistiese aktiwiteite binne en buite die huis en selekteer realistiese vriende. Hierbenewens sal "realistiese ouers" die neiging toon om sekere tipes te ignoreer, of te vermy bo ander of te verwerp. Byvoorbeeld, daar word verwag dat realistiese ouers sosiale aktiwiteite, sosiale verhoudings met individue en sosiale situasies sal vermy of verwerp.

Oor die invloed van ouers op die persoonlikheidsoriëntering van

die individu beklemtoon Osipow (1973) die volgende:

Hy verwys eerstens na die invloed wat die moeder op die kind uitoefen. Sy navorsingsresultate het aangetoon dat studente wat in die konvensionele beroepsgroep klassifiseer word, moeders het wat oor 'n outoritêre houding beskik. Die invloed van die vader se houding op gedrag by die kinders was verskillend. In die ondersoek moes vaders die belangrikste doelwitte vir hulle seuns aandui. Vaders in die realistiese kategorie het ambisie en 'n hoë salaris vir hulle seuns as die belangrikste doelwit beskou. Vaders wat in die intellektuele beroepsgroep geklassifiseer word, het selfkontrole beklemtoon. Vaders wat in die dienslewerende beroepsgroep geklassifiseer word, het selfkontrole beklemtoon, terwyl vaders wat in die konvensionele beroepsgroep geklassifiseer word, gehoop het dat hulle seuns gelukkig en goed aangepas sal wees. Vaders wat in die ondernemende beroepsgroep geklassifiseer word, het geluk, goeie aanpassing en gewildheid vir hulle seuns verkies. Vaders wat in die artistiese beroepsgroep geklassifiseer word, het onafhanklikheid verkies. Osipow (1973) vat die invloed van die ouers op die kind kernagtig soos volg saam:

"The data strongly indicate that the personal orientations are related to familial patterns, particularly parental behaviors, beliefs, ambitions, and goals for their offspring. The personal orientations have a strong relationship to the vocational choices the students make and they relate closely, in combination with other variables, to the stability of the vocational choices the students make" (p.61).

Barclay et al., (1972) het 'n interessante ondersoek uitgevoer om die omgewingsinvloede op die ontwikkeling van die persoonlikheidstipes te bestudeer. Vir dié doel is die "Barclay Classroom Climate Inventory" (BCCI) op 1386 hoërskoolleerlinge toegepas. Die beroepe van die vaders van hierdie leerlinge is verkry en geklassifiseer volgens Holland (1973) se ses kategorieë. Die resultate van die BCCI het hulle in staat gestel om voorspellings te maak van die kind se gedrag. Hierdie voorspellings is gebaseer op die vader se klassifikasie volgens Holland (1973) se tipologie, soos afgelei uit die vader se beroep. Van die talle afleidings wat gemaak kan word, word enkele weergegee. 'n Onderwyser as vader verhoog die

kind se dienslewerende, artistiese en intellektuele vermoë. 'n Geneesheer of regsgeleerde as vader se kinders gee voorkeur aan sosiale en konvensionele aktiwiteite.

Samson en Stefflre (1952) het 'n intensiewe studie uitgevoer oor die invloed wat die vader op die kind se beroepskeuse uitoefen vir die tydperk 1929 tot 1952 en hulle berig soos volg:

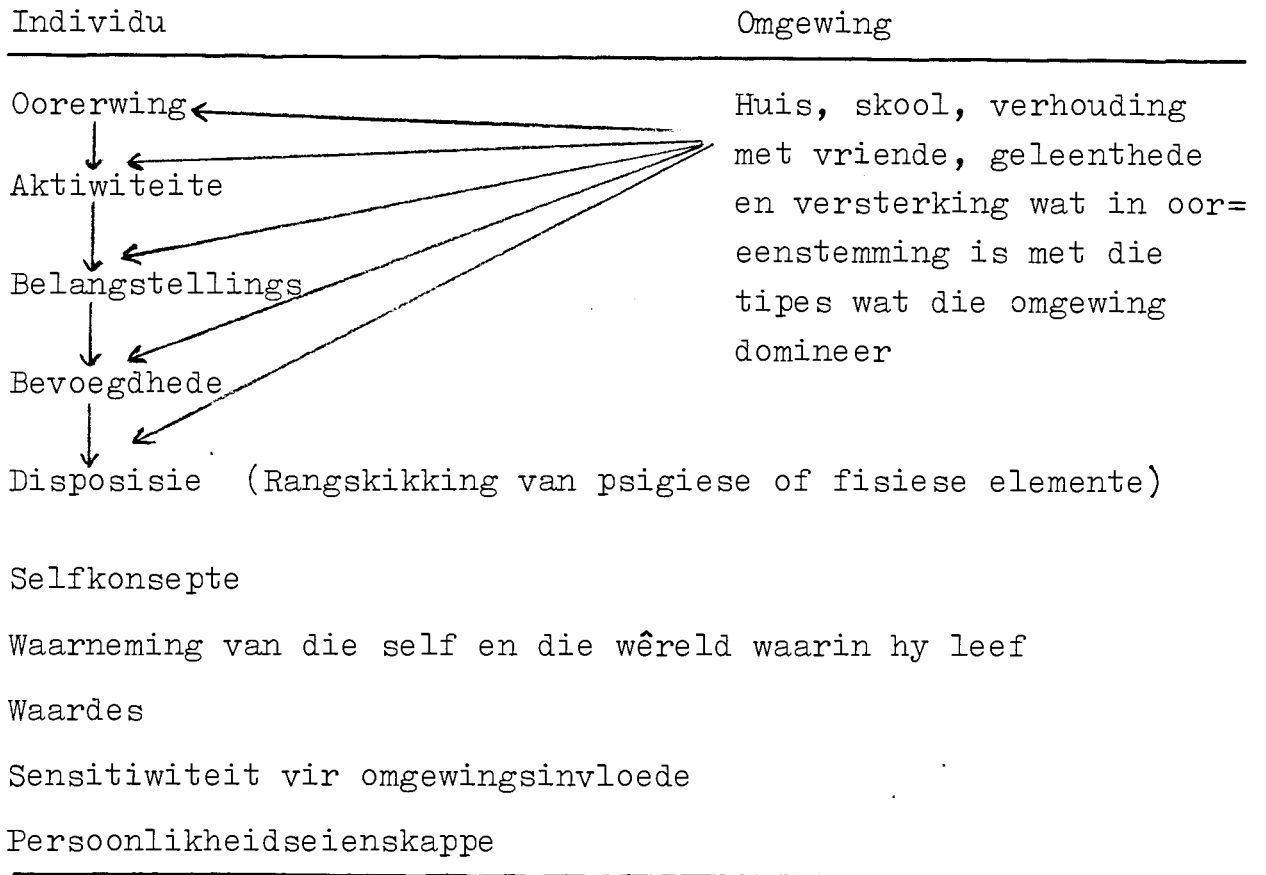
"The most frequently recognized item of socio-economic background is the occupation of the father, since the occupation of the father is associated with an individual's outlook on life and his educational, recreational, and vocational opportunities" (p.31).

Holland (1973) beskou die definiëring van 'n tipe as 'n ontwikkelingsproses waarby hy oorerwing en die ervaringslewe van die individu as belangrike stadia beskou in die ontwikkeling van belangstellings, wat tot selftevreedenheid lei. Die differensiasie van belangstellings, asook die waardebepalings ontwikkel volgens 'n vaste patroon met rypwording van die individu. Dit het tot gevolg dat 'n kenmerkende persoonlikheidstipe stelselmatig ontwikkel. Hierdie persoonlikheidstipe toon 'n predisposisie vir sekere gedragpatrone en spesifieke persoonlikheidstreke ontwikkel. Die hele proses sluit die volgende in: selfkonsep, waarneming van die omgewing, waardes, prestasie, differensiërende reaksiepatrone van omgewingsbelonings en spanninge, voorkeure vir beroepe en beroepsrolle, behartigingstyle en persoonlike trekke.

Samevattend stel Holland (1973) die ontwikkeling van 'n tipe soos volg voor:

FIGUUR 3.1

KOMPONENTE WAT 'N ROL SPEEL BY DIE ONTWIKKELING
VAN 'N TIPE



Holland (1966) beklemtoon die wisselwerking van 'n tipe met omgewingsinvloede soos volg:

"Each type is the product of a characteristic interaction between a particular heredity and a variety of cultural and personal forces, including peers, parents, other significant adults, social class, culture, and the physical environment. Out of his experience, a person develops habitudes, ways of coping with the tasks presented by his psychological, social, and physical environment, including vocational situations" (pp.9-10).

3.4.2 Formulering van tipes

Elke tipe word beskryf in terme van 'n teoretiese model met die volgende doelstellings:

- Om die allernodigste ervarings wat tot 'n spesifieke tipe individu aanleiding gee, te omlin.

- Om aan te toon hoe 'n individu se ervarings aanleiding gee tot 'n spesifieke neiging en hoe daardie neiging aanleiding gee tot 'n wye reeks van menslike gedrag; en
- Om teoretiese modelle te voorsien wat beide die bestaande en nuwe tipes sal staaf.

Vervolgens word die verskillende tipes meer breedvoerig bespreek. Holland (1973) huldig die standpunt dat alle individue geklassifiseer kan word in een van die volgende ses breë persoonlikheidstipes wat met tipiese werksomgewings verband hou.

(a) Die Realistiese tipe

Die realistiese tipe word gekenmerk deur individue wat voorkeur gee aan aktiwiteite wat verband hou met gereedskap, masjiene en diere. In die praktyk behels dit beroepsvelde wat primêr prakties-tegnies van aard is.

Die realistiese tipe predisponeer die volgende gedragpatrone:

- Die individu verkies realistiese beroepe of situasies en vermy aktiwiteite wat vereis word deur dienslewerende beroepe of situasies.

In hulle ondersoek na die konstantheid van Holland (1973) se persoonlikheidstipes het Elton en Rose (1970) bevind dat studente in die realistiese groep meer manlik is en minder belangstel in akademiesgerigte aktiwiteite, maar hulle weerlê Holland (1973) se aanname dat die realistiese tipe minder sosiaal is as die intellektuele tipe.

- Die individu gebruik realistiese bevoegdhede om probleme in die werksituasie op te los.
- Die individu beskou homself as meganies en atleties. Hy kommunikeer ook nie goed met ander nie.
- Die individu heg waarde aan konkrete dinge.

Gottfredson et al., (1975) het bevind dat 51% van die 424 beroepe, (U.S. Bureau of Census, 1973) wat mans met hoërskoolopleiding beoefen het, realisties van aard was, teenoor slegs 6% van mans met universiteitsopleiding. Hierteenoor het 18%

dames met hoërskoolopleiding beroepe van realistiese aard beoefen.

(b) Die Intellektuele (ondersoekende en navorsings)= tipe

Die intellektuele tipe word gekenmerk deur aktiwiteite wat navorsing met 'n fisiese, biologiese en kulturele onderbou behels. In die praktyk behels dit beroepsvelde wat natuurwetenskaplik en wiskundig van aard is.

Die intellektuele tipe predisponer die volgende gedragspatrone:

- Uit die aard van die voorgenome kenmerke word voorkeur gegee aan beroepe met 'n intellektuele impak.
- Die individu gebruik intellektuele bevoegdhede om probleme in 'n beroep op te los.
- Die individu beskou homself as intellektueel met wiskundige- en wetenskaplike vermoë en 'n gebrek aan leiereienskappe.
- Die individu verkies 'n wetenskaplike studierigting.

(c) Die Artistiese (Kunssinnige) tipe

Die kunstipe word verteenwoordig deur individue wat uiting wil gee aan kreatiewe gevoelens, hetsy deur taal en literatuur, beeldende en uitvoerende kunste of musiek.

Die artistiese tipe predisponer die volgende gedragspatrone:

- Die individu verkies artistiese beroepe of situasies en vermy die aktiwiteite wat gepaard gaan met konvensionele beroepe of situasie.
- Die individu gebruik artistiese vaardighede om beroepsprobleme op te los.
- Die individu beskou homself as ekspressief, oorspronklik, intuïtief, vroulik, afwykend, onafhanklik, wanordelik en introspektief.
- Die individu beskik oor estetiese bekwaamhede en hoedanighede.

(d) Die Diensleweringstipe (Sosiale)

Die diensleweringstipe stel belang in aktiwiteite waarby individue betrokke is in opvoedkundige en raadgewende hoedanigheid of een of ander vorm van interpersoonlike kontak. Die diensleweringstipe predisponeer die volgende gedragspatrone:

- Die individu verkies beroepe van sosiale aard waar hy diens aan ander kan lewer.
- Die individu maak gebruik van sosiale vaardighede en tegnieke om beroepsprobleme te benader en op te los.
- Die diensleweringstipe verkies om diens aan ander te lewer, byvoorbeeld deur opleiding en onderrig of die versorging van individue.
- Die individu stel belang in sosiale en estetiese aktiwiteite en probleme.

Volgens Gottfredson et al., (1975) het mans met hoërskoolopleiding, wat in die diensleweringstipeberoep belangstel, onderskeidelik van 7% tot 20% verskil van mans met universiteitsopleiding.

(e) Die Ondernemende tipe

Die ondernemende tipe gee voorkeur aan aktiwiteite wat ekonomiese voordeel en vooruitgang ten doel stel en bedrywigheede met organisatoriese doelstellings. Hierdie tipe toon neigings en aanlegte wat verband hou met 'n hoë mate van hebsugtigheid vir leierskap, interpersoonlike oorheersing en oordedende bevoegdhede. Die ondernemende tipe predisponeer die volgende gedragspatrone:

- Die individu verkies beroepe en situasies waar hy die bogenoemde hoedanighede kan uitleef.
- Die individu gebruik ondernemende vaardighede om probleme op beroepsvlak op te los.
- Die individu beskou homself as aggressief, populêr, selfvoldaan, gesellig, 'n persoon met leiereienskappe en redenaarsvermoë.
- Die individu stel belang in politieke en ekonomiese bedrywigheede waar ander individue oortuig en gelei kan word.

(f) Die Konvensionele tipe

Die konvensionele tipe word gekenmerk deur individue wat voorkeur gee aan aktiwiteite wat verband hou met administratiewe aangeleenthede. Dit sluit beroepe in van klerklike aard, syferkundig, handel en administrasie. Die konvensionele tipe predisponer die volgende gedragspatrone:

- Die individu beskou homself as ordelik met klerklike en syferaanlegte.
- Die individu stel belang in besigheid en ekonomiese prestasie.

Gottfredson et al., (1975) het bevind dat 42% van die vroulike geslag teenoor slegs 7% van die manlike geslag met hoërskoolopleiding diens verrig by konvensionele tipes van beroepe.

3.4.3 Waardebepalings van tipes

Holland (1973) het verskeie metodes voorgestel om die geldigheid van sy teorie empiries te ondersoek. Hy het self van kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes gebruik gemaak om die geldigheid van sy tipologieë te evalueer.

Die eenvoudigste vorm van evaluering van die tipes was waar 'n individu keuses moes maak uit 'n lys van 84 beroepe. Dit is so groepeer dat veertien beroepe per tipe verteenwoordig was. Die ses skale word dan bereken en 'n profiel word deur die proefpersoon self voltooi. Die hoogste tellings verteenwoordig sy persoonlikheidstipe; terwyl die profiel sy persoonlikheidspatroon verteenwoordig (Osipow, 1973).

Holland (1973) het 'n "Self-Directed Search" (SDS), wat op sy teorie gebaseer is, saamgestel. Dit is in die onderhawige navorsing gebruik en word in hoofstuk 4 bespreek.

In die praktyk kom dit daarop neer dat die individu op 'n gesistematiseerde wyse homself evalueer deur sy voorkeure en afkeure te merk teenoor aktiwiteite en bevoegdhede wat elke tipe verteenwoordig. Dieselfde prosedure word ook gevolg ten opsigte van sekere beroepe.

In 'n ondersoek waar Wilkinson (1977) die geldigheid van Holland se "Self-Directed Search" ondersoek het, het hy die

volgende bevind:

Geen beduidende verskil is bevind tussen die manlike en vroulike geslag se vermoë om hulle persoonlikheidstipes te identifiseer nie. Die gekombineerde invloede van die veranderlikes (geslag en ras) het die vermoë van studente om hulle persoonlikheids= .
tipes te identifiseer affekteer. n Beduidende verskil is be= .
vind tussen die vermoë van studente om hulle persoonlikheidstipes akkuraat te voorspel ten opsigte van die beroepe wat hulle va= .
ders beoefen.

Die "Strong Vocational Interest Blank" is ook gebruik om n indi= .
vidu se ooreenkoms met elke tipe te vergelyk deurdat die ses skale van Strong (1953) gebruik is om elke tipe te verteenwoor= .
dig.

Holland (1973) beweer dat n individu se ooreenkoms met elke tipe definieer kan word deur sy belangstellings in n beroep, soos dit in beroeps- en opvoedkundige voorkeure manifesteer.

Holland (1973) vat die gebruik van evalueringstegnieke opsommend soos volg saam:

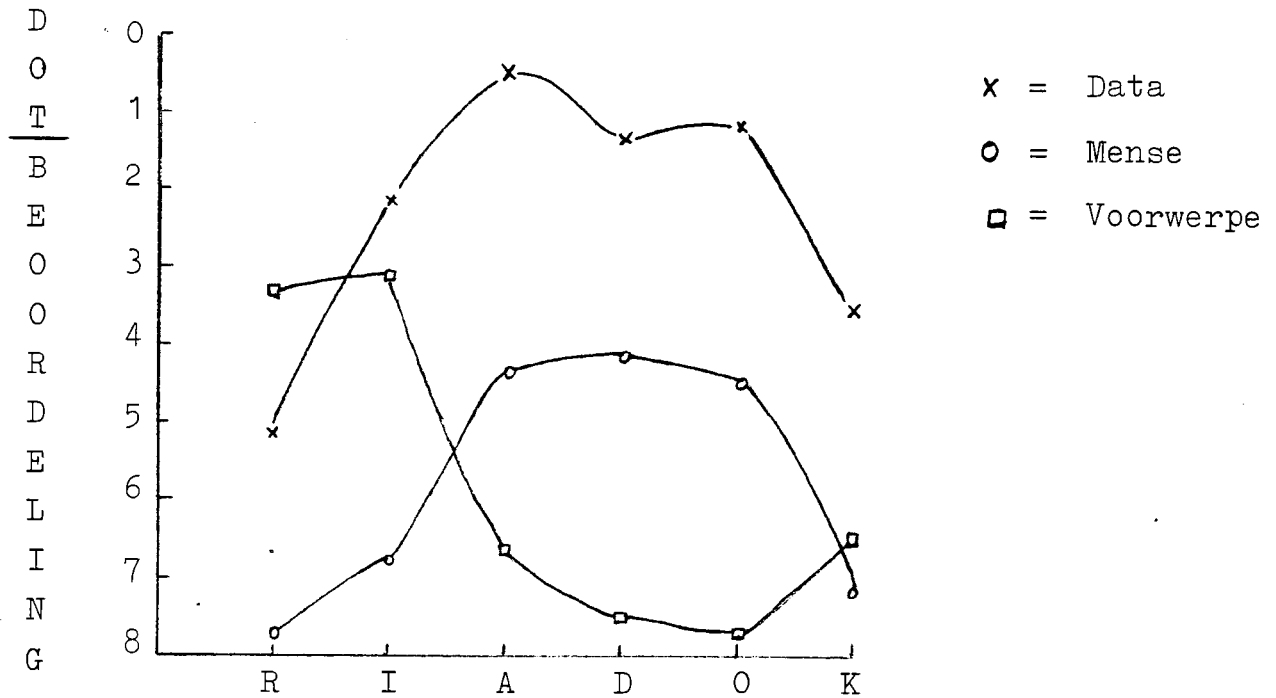
"Although there seems to be no one best method to assess a person's personality type, the Vocational Preference Inventory, the Self-Directed Search, and the use of current preference or occupation have either produced more coherent results or have special advantages by virtue of their simplicity or theoretical construction" (p.19).

Holland (1973) beweer dat daar nie n spesifieke tegniek bestaan wat kan dien as die geskikste evalueringstegniek vir alle omstan= .
dighede nie. Om dié rede stel hy voor dat dit waardevol is om van verskeie metodes gebruik te maak.

Viernstein (1972) het Holland (1973) se beroepsklassifikasie, volgens die "Dictionary of Occupational Titles" (DOT), teenoor sy ses persoonlikheidstipes bestudeer. Haar bevindinge word in die volgende figuur weergegee:

FIGUUR 3.2

HOLLAND (1973) SE BEROEPSKLASSIFIKASIE
VOLGENS DIE DOT



Direk oorgeneem uit Viernstein (1972, p.109)

R = Realisties
I = Intellektueel
A = Artisties
D = Dienslewerend
O = Ondernemend
K = Konvensioneel

Die gradering van die DOT teenoor die ses tipes van Holland word uitgedruk in 'n agtpunt-skaal met 8 as die laagste punt en 0 as die hoogste punt. Uit die bostaande grafiek blyk dit dat die realistiese en intellektuele tipes hoog is ten opsigte van voorwerpe in die orde van 3, terwyl dit laag is vir die ander tipes in die orde van 7,5. Die betrokkenheid by mense is hoër vir die dienslewerings- en ondernemende tipes as vir die realistiese-, intellektuele- en konvensionele tipes. Die relatiewe hoë gradering van die artistiese tipe met mense is volgens Viernstein (1972) buitengewoon en onverklaarbaar.

Gottfredson et al., (1975) het die volgende bevind ten opsigte van beroepe wat hoërskoolopleiding vereis teenoor beroepe wat universiteitsopleiding vereis. Die resultate word in tabel 3.2 gegee.

TABEL 3.2

DIE INVLOED VAN AKADEMIESE OPLEIDING OP
HOLLAND (1973) SE BEROEPSKLASSIFIKASIE

Tipes	Hoërskoolopleiding	Universiteitsopleiding
Realisties	37,8%	4,5%
Intellektueel	6,1%	15,6%
Artisties	1,6%	5,5%
Dienslewerend	13,8%	36,3%
Ondernemend	20 %	32,8%
Konvensioneel	20,7%	5,3%
Totaal	100 %	100 %

Walsh et al., (1972) het 'n studie uitgevoer met 154 mans en 165 dames-eerstejaarstudente om die geldigheid van Holland (1973) se ses tipes te evalueer.

Die resultate van die variansie-ontleding op die skaaltellings vir die mans het Holland (1973) se hipotese vir die realistiese-, dienslewerende-, konvensionele- en ondernemende tipes bevestig. Die sewe onderseggroepe wat ten opsigte van elkeen van Holland se ses persoonlikheidstipes ontleed is, was ingenieurswese (N = 21), chemie-fisika (N = 31), sielkunde (N = 27), rekenkunde-finansies (N = 17), politieke wetenskap (N = 21), skone kunste (N = 27) en elektriese ingenieurswese (N = 10).

Die resultate van die invloed op die sewe onderseggroepe was beduidend vir die intellektuele skaal ($p \leq ,01$) en die artistiese skaal ($p \leq ,01$). Hierdie resultate van die twee geslagsgroepe stel 'n vroeë ontwikkelingsverwantskap voor tussen die individu en sy omgewing.

Die nege onderseggroepe van die dames wat ten opsigte van elk van Holland (1973) se ses tipes ontleed is, was chemie, wiskunde en fisika (N = 19); sielkunde (N = 25); handel (N = 9); maatskaplike werk (N = 14); rekeningkunde (N = 10); bemerking (N = 10); musiekonderwys (N = 26); verpleging, mediese tegnologie, arbeidsterapie (N = 32) en huishoudkunde (N = 20).

Die resultate van die variansieontleding op die skaaltellings vir die dames het Holland (1973) se hipotese bevestig vir die realistiese-; dienslewerings-; ondernemende- en artistiese tipes. Die resultate van die nege onderseogroepe was be= duidend vir die intellektuele skaal ($p \leq ,01$) en konvensio= nele skaal ($p \leq ,05$).

3.4.4 Subtipes van persoonlikheidspatrone

Omdat persoonlikheid uit 'n kompleksiteit van eienskappe bestaan, het Holland (1973) dit goed gedink om 'n spesifieke persoonlik= heidspatroon deur 'n sub tipe te beskryf. Vir dié doel het hy veral gebruik gemaak van die VPI-skaal (Verwys na Bylae A, module drie).

'n Persoonlikheidspatroon mag sielkundig konsekwent of onkonse= kwent wees. Die patroon word as konsekwent beskou as die ver= wante eienskappe verband hou. So byvoorbeeld bestaan daar 'n verband tussen beroepe van realisties-intellektuele aard. Ver= dere voorbeelde van persoonlikheidspatrone met hoë vlakke van konsekwentheid is die volgende:

realisties/intellektueel (R/I); realisties/konvensioneel (R/K);
intellektueel/realisties (I/R); intellektueel/artisties (I/A);
artisties/dienslewerend (A/D); dienslewerend/artisties (D/A);
dienslewerend/ondernemend (D/O); ondernemend/dienslewerend
(O/D); konvensioneel/ondernemend (K/O); konvensioneel/realis= ties (K/R).

Wanneer persoonlikheidspatrone nie versoenbaar is nie, of uit= eenlopende tipes saam groepeer word, word dit beskou as 'n vlak van onkonsekwentheid. 'n Voorbeeld hiervan is realisties/ dienslewerend (R/D), omdat die persoonlikheidseienskappe van die realistiese tipe min ooreenkoms toon met dié van die diensleweringstipe. Verdere voorbeelde is die volgende:

intellektueel/ondernemend (I/O); artisties/konvensioneel (A/K);
dienslewerend/realisties (D/R); ondernemend/intellektueel (O/I);
konvensioneel/artisties (K/A).

Die differensiasie van 'n persoonlikheidspatroon word uitgedruk in terme van numeriese waarde wat gelyk is aan die verskil tus= sen 'n individu se hoogste en laagste VPI-tellings vir die rea= listiese-, intellektuele-, dienslewerende-, ondernemende-, kon=

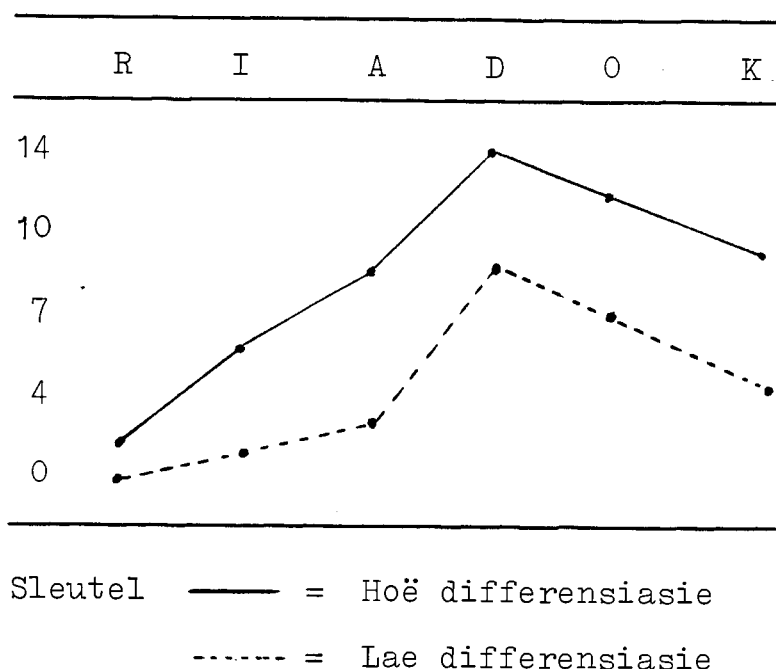
vensionele-, en artistiese skale. Hierdie skale kan varieer van 0 tot 14 (Verwys na Bylae A grafiek 5).

Goed gedefinieerde patrone het skerp spitse en lae laagtepunte, terwyl onkonsekwente patrone gewoonlik plat is.

Die volgende figuur stel die twee voorbeelde voor.

FIGUUR 3.3

IDENTIESE PERSOONLIKHEIDSPATRONE MET
VERSKILLENDE GRADE VAN DIFFERENSIASIE



Direk oorgeneem uit Holland (1973, p.22)

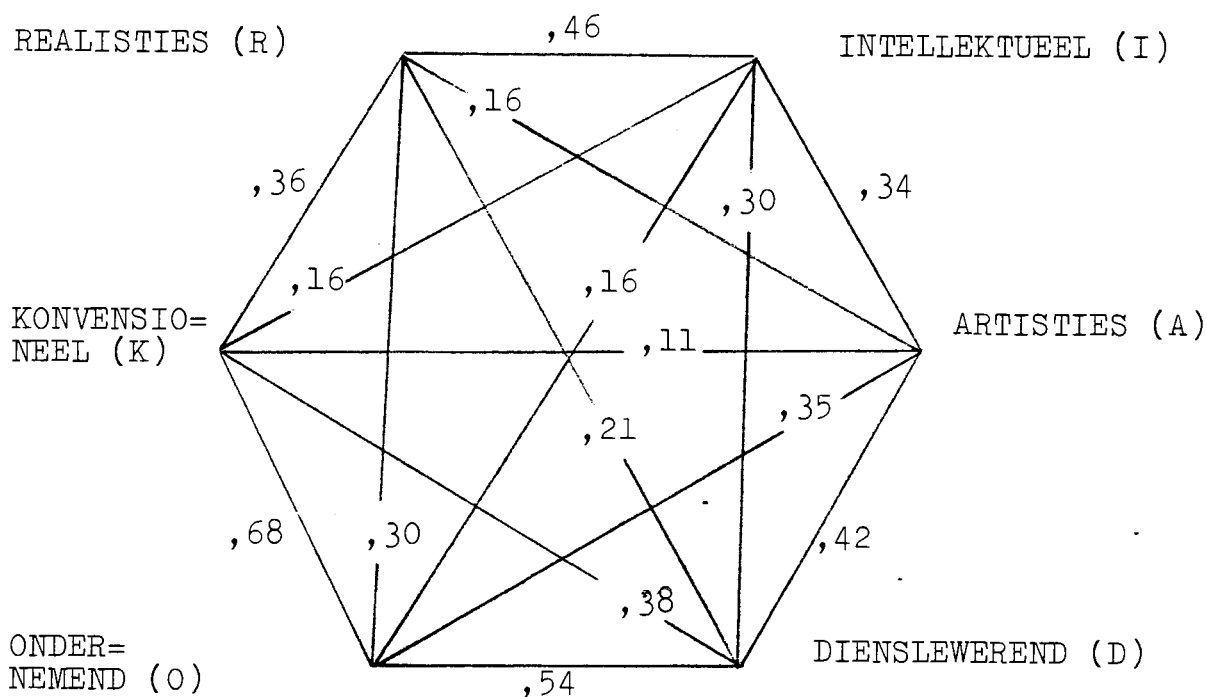
Alhoewel differensiasie deur 'n eksplisiete en 'n eenvoudige tegniek verkry word, is dit nogtans 'n komplekse konsep. In uiterste gevalle sal 'n gedifferensieerde persoonlikheidspatroon verteenwoordig word deur 'n individu wat ooreenkomste toon met 'n enkele tipe en ander tipes uitsluit. 'n Minder aanvaarbare persoonlikheidspatroon word verteenwoordig deur 'n profiel wat vir elke tipe min of meer dieselfde is.

3.4.5 Verwantskappe tussen tipes

Die verwantskappe tussen tipes, of die sielkundige ooreenkomste tussen tipes, word bepaal deur die afstand tussen tipes soos weergegee in die volgende figuur.

FIGUUR 3.4

'N HEKSAGONALE MODEL VIR DIE DEFINIËRING VAN DIE SIELKUNDIGE OOREENKOMSTE TUSSEN TIPES EN OMGEWINGS EN DIE VERHOUDING TUSSEN ELKEEN



Direk oorgeneem uit Holland (1973, p.23)

In die bostaande figuur stel Holland (1973) die ses persoonlikheidstipes voor en verstrek empiries bepaalde verwantskappe (korrelasiekoëffisiënte) tussen die ses persoonlikheidsdimensies. Hoe nader twee persoonlikheidsdimensies in die diagram aan mekaar lê, hoe groter is die verband tussen die twee dimensies, en andersom. Realistiese- en intellektuele tipes lê in bostaande diagram naby mekaar en toon gevolglik groot ooreenkoms. Daarteenoor lê die intellektuele- en ondernemende tipes ver uitmekaar en verskil gevolglik grootliks van mekaar. Die heksagonale model dien in die teorie drie doelstellings, naamlik:

- Dit definieer die graad van stabielheid in 'n individuele persoonlikheidspatroon.
- Dit definieer die graad van stabielheid van 'n omgewingsprofiel.
- Dit definieer die graad van ooreenkoms tussen 'n individu en sy omgewing.

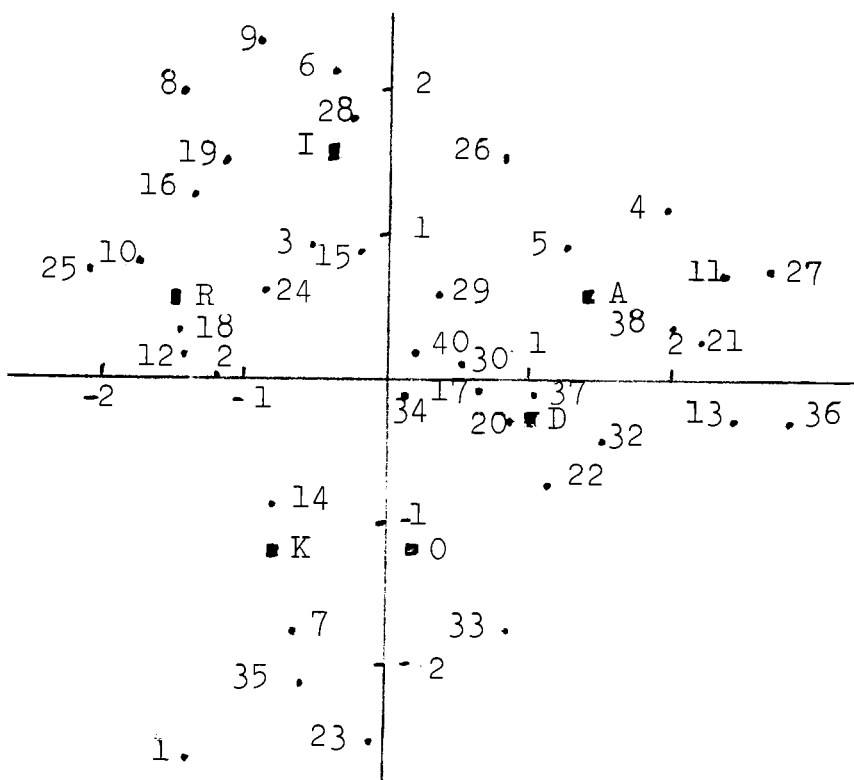
Samevattend formuleer Holland (1973) tipes soos volg:

"The formulations for the types are models for assessing people, for discovering how they may have grown up, how they can be identified, how they can be expected to perceive and behave, and how types are related to one another. The personality types are also models for organizing knowledge, conceptualizing personality, developing practical applications, and stimulating research" (p.26).

Cole et al., (1971) het navorsing gedoen om die waarde van Holland (1973) se beroepsklassifikasie te bepaal. Hulle wou vasstel of daar 'n ooreenkoms bestaan tussen 'n individu se belangstelling teenoor ander individue in 'n spesifieke veld en of dit verband hou met sy beroepstabiliteit. Die VPI is toegepas op twee groepe van sesduisend en twaalfduisend onderskeidelik en meer as die helfte van die groepe is 'n jaar later her-toets. Die resultate het aangetoon dat daar 'n beduidende verband (0,454) bestaan tussen die ooreenkoms en stabiliteit van beroepsvoorkeure. Hulle kom tot die gevolgtrekking dat sekere beroepe 'n verband toon met ander beroepe wat dus saamgroepeer kan word. Dit word in die volgende figuur uiteengesit:

FIGUUR 3.5

'N RUIMTELIKE STRUKTUUR VAN BEROEPE GEBASEER OP DIE VPI-RESPONSE VAN MANLIKE STUDENTE



Direk oorgeneem uit Cole, Whitney en Holland (1971, p.3)

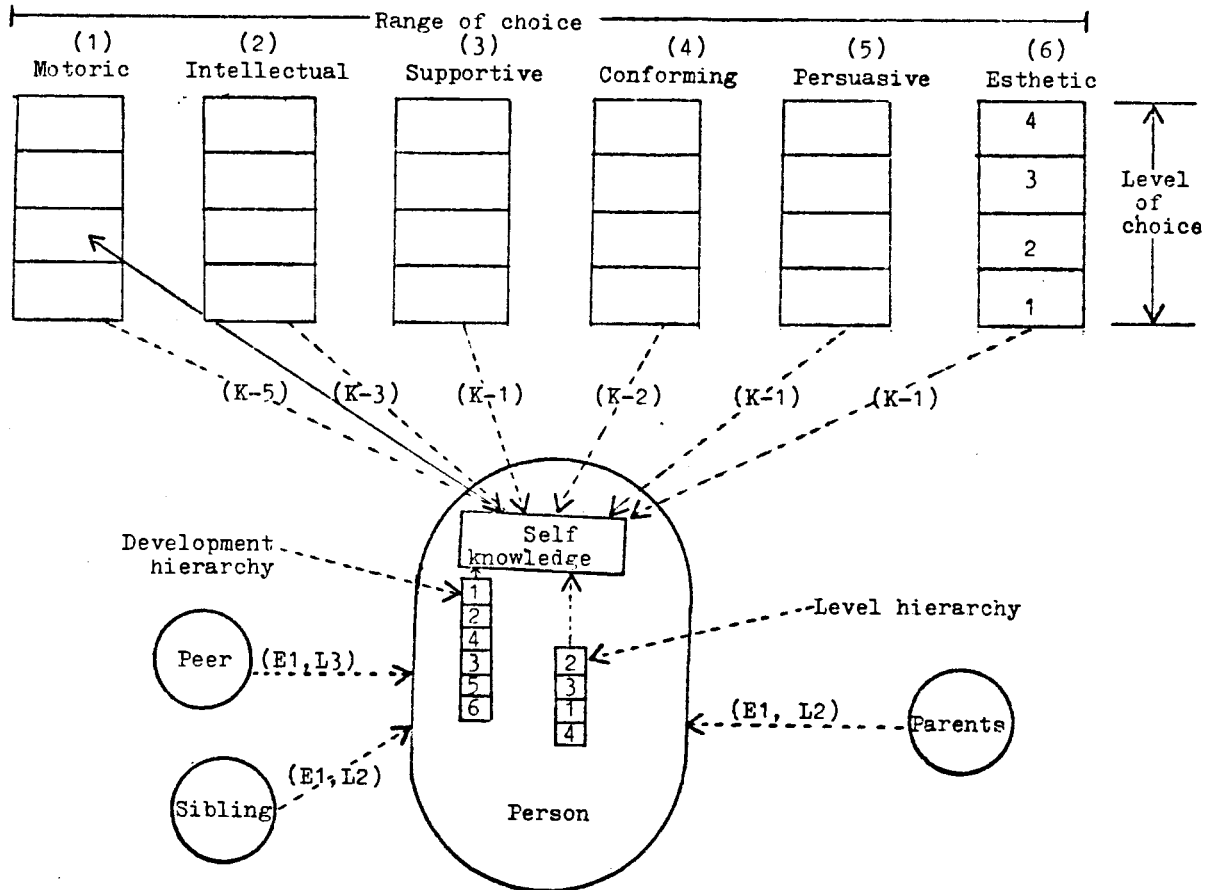
1	rekeningkunde	21	joernalistiek
2	landbou wetenskap	22	regte
3	argitektuur	23	bemarking
4	kuns	24	wiskunde, statistiek
5	kuns (2 ^e jaar)	25	meganiese ingenieur
6	biologie	26	medisyne
7	besigheidsbestuur	27	musiek
8	chemiese ingenieur	28	skeinats onderwys
9	chemie	29	fotografie
10	siviele ingenieur	30	liggaamlike opvoeding
11	kliniese sielkunde	31	geneeskunde
12	konstruksie	32	politiek
13	voorligting	33	advertensiewese
14	data verwerking	34	radio
15	tandarts	35	handel
16	elektriese ingenieur	36	spraak en drama
17	laerskool onderwys	37	onderwys
18	boerdery	38	teologie
19	bosbou	39	onseker (2 ^e jaar)
20	geskiedenis	40	onseker

3.5 HOLLAND SE OMGEWINGSMODELLE

Holland (1973) se omgewingsmodelle kom ooreen met sy persoonlikheidstipes. Om hierdie rede is dit moontlik om individue en omgewings op dieselfde wyse te klassifiseer en daardeur kan voorspel word wat die resultate sal wees indien individue en omgewings met mekaar in verband gebring word.

In die volgende diagram word die wisselwerking van 'n individu met 'n tipiese motoriese oriëntering, op die tweede vlak van keuse, voorgestel.

FIGUUR 3.6
SOSIALE INVLOEDE OP BEROEPSOMGEWINGS



Direk oorgeneem uit Holland (1959, p.42)

Die basiese omvang van die beroepsklassifikasie van Holland (1973) is dieselfde as dié van Roe (1957). Die belangrikste verskil is in die rasionaal vir die vlak van keuse en die aantal en definisie van die hoof beroepsgroepe.

Die stippellyne van maats, ouers, broers of suster na dié individu dui die sosiale invloede aan vir spesifieke beroepsomgewings (E), en die vlak (L) in 'n spesifieke omgewing. Die nommers wat saam met die simbole aangedui word, verwys na die aantal omgewings en vlakke. Die stippellyne van die omgewings na die individu verteenwoordig kennis (K). Dit sluit kennis

van versperrings in wat die individu in verskillende omgewings ondervind. Die grootte van die nommer wat saamval, is 'n aanduiding van die hoeveelheid inligting wat die individu van elke omgewing besit. In oorleg met beroepskennis het selfkennis die uitwerking om die werking van die hiërargie te vergemaklik deur as 'n skeiding tussen die verskillende kragte en hiërargieë te funksioneer.

3.5.1 Ontwikkeling van modelle

Die persoonlikheidseienskappe van 'n omgewing word reflekteer deur die geaardheid van sy lede en die dominante kenmerke van 'n omgewing word reflekteer deur die tipiese persoonlikheidseienskappe van sy lede. Uit hierdie hipotese kan die gevolgtrekking gemaak word dat indien dit bekend is watter tipe individu in 'n groep verteenwoordig word, daar afgelei kan word watter kenmerkende eienskappe die groep kan voortbring. Die atmosfeer in 'n kantoor met ingenieurs sal byvoorbeeld verskil van dié met personeel in 'n bank of poskantoor.

Bloom (1964) wys daarop dat dit wat dikwels as individuele verskille beskryf word, in werklikheid as omgewings verskille beskou kan word.

Omgewings het 'n homogene karakter, wat daarop neerkom dat die omgewing die tipe en graad van stimulering op 'n individu bepaal. Byvoorbeeld, werknemers wat in verskillende departemente van 'n groot organisasie diens verrig, se ervaringslewe sal noodwendig van mekaar verskil. Tweedens is dit van groot belang met watter omgewings 'n individu homself in die werksituasie identifiseer. 'n Derde aspek wat 'n invloed op die ontwikkeling van omgewingsmodelle uitoefen, is die krag van omgewingstipes wat op 'n individu uitgeoefen word. Laastens speel die grootte en samestelling van 'n omgewing 'n bepalende rol in die ontwikkeling van 'n omgewingstipe.

By die bepaling van omgewingstipes moet die hoeveelheid tyd wat in 'n omgewing deurgebring is, in berekening gebring word.

Holland (1973) beweer dat teen die tyd wanneer 'n beroepskeuse uitgeoefen word, 'n individu oor 'n stel aanpasbare oriëntasies beskik. Die oriëntasie kom ooreen met die ses beroepsomgewings wat onderskei word, naamlik: motories, intellektueel, onder-skragend, ooreenstemmend, oorredend, en estetiese metodes van

oriëntering. Holland (1959) huldig die volgende mening oor oriëntasies:

"Each orientation represents a somewhat distinctive life style which is characterized by preferred methods of dealing with daily problems and includes such variables as values and "interests", preference for playing various roles and avoiding others, interpersonal skills and other personal factors. For every person, the orientations may be ranked, according to their relative strengths, in a quasi-serial order or hierarchy. The life style heading the hierarchy determines the major direction of choice" (p.36).

3.5.2 Formulering van die omgewingsmodelle

Daar bestaan 'n groot verband tussen die formulering van die omgewingsmodelle en die persoonlikheidstipes. In albei gevalle word konsentreer op aktiwiteite, waardes, bevoegdheide en waarnemings. In die individuele ontwikkelingsproses word 'n kwasi-volgordereeks tot stand gebring, sodat die individu 'n ordening van voorkeure vir die ses omgewings verkry.

(a) Die Realistiese omgewing

Die realistiese omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat eise en geleenthede noodsaak vir die uitdruklike en sistematiese manipulering van voorwerpe, gereedskap, masjiene en diere. Hierdie realistiese omgewing en realistiese individue skep die volgende kenmerkende atmosfeer:

- Dit stimuleer individue om realistiese aktiwiteite te beoefen soos onder andere om masjiene en gereedskap te gebruik.
- Dit bevorder tegniese bekwaamhede en prestasie.
- Dit ondersteun individue om hulleself as een met meganiese vermoë en konkrete begrippe te beskou.
- Dit beloon individue vir die openbaring van konvensionele waardes.

Hierdie omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en individue toon die volgende neigings:

- Hulle is meer ontvanklik vir pragmatiese, manlike en konvensionele invloede.
- Hulle stel meer belang in realistiese beroepe en rolle waarin hulle hulleself kan laat geld in realistiese aktiwiteite.
- Hulle stel minder belang in mededinging met ander. Hulle leer eenvoudige, direkte metodes waar manlike beloning geld.

Soos in die geval van die realistiese tipe, openbaar individue in die realistiese omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe:

Hulle is insiklik, openhartig, opreg, volhardend, prakties, stabiel, spaarsaam, manlik, materialisties, skaam, onbetrokke.

(b) Die Intellektuele omgewing

Die intellektuele omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat die vraag en geleentheid vir die waarneming van simboliese, sistematiese, kreatiewe ontleding van fisiese, biologiese of kulturele verskynsels noodsaak. Hierdie intellektuele omgewing skep die volgende atmosfeer:

- Dit stimuleer individue om intellektuele aktiwiteite te beoefen.
- Dit moedig die ontwikkeling van wetenskaplike bevoegdhede en prestasie aan.
- Dit moedig individue aan om hulleself te beskou as vakkundig met wiskundige- en wetenskaplike vermoë en met 'n gebrek aan 'n vermoë vir leierskap. Hulle sien die wêreld as kompleks, abstrak, onafhanklik en oorspronklik.
- Die intellektuele omgewing beloon individue vir prestasie op wetenskaplike gebied.

Hierdie omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en individue toon die volgende kenmerkende eienskappe:

- Hulle is meer ontvanklik vir abstrakte, teoretiese en ontledende invloede.
- Hulle voel aangetrokke tot beroepe wat met navor-

sing verband hou en rolle waar hulle hulleself kan uitleef in intellektuele aktiwiteite.

- Hulle is meer geneigd om met ander op rasionele, wetenskaplike en op navorsingsgebied mee te ding.

Soos in die geval van die intellektuele tipe, openbaar individue in die intellektuele omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe:

Ontledend, omsigtig, krities, leergierig, noukeurig, onafhanklik, intellektueel, introspektief, introverties, metodies, pessimisties, rasioneel, gereserveerd, beskeie en onpopulêr.

(c) Die Artistiese omgewing

Die artistiese omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat die vraag na en geleentheid vir die dubbelsinnige, vrye en onsystematiese aktiwiteite om kunsvorms te skep, noodsaak. Die artistiese omgewing skep die volgende atmosfeer:

- Dit stimuleer individue om deel te neem aan artistiese aktiwiteite.
- Dit aktiveer artistiese uitdagings en prestasie.
- Dit moedig individue aan om hulleself te beskou as beeldend, skeppend, oorspronklik, intuïtief, vroulik, afwykend en onafhanklik. Dit moedig individue aan om die wêreld te beskou as ingewikkeld, onafhanklik, onkonvensioneel en buigzaam.
- Die artistiese omgewing beloon die individu vir die demonstrasie van artistiese waardes.

Die omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en die individu toon die volgende kenmerkende eienskappe:

- Hulle is meer ontvanklik vir persoonlike, emosionele, en verbeeldingsryke invloede.
- Hulle voel meer aangetrokke tot artistiese beroepe en rolvervulling waarin hulle hulleself kan uitleef in artistiese aktiwiteite.
- Hulle is geneigd om met ander mee te ding op persoonlike, emosionele, skeppende en onkonvensionele wyse.

Soos in die geval van die artistiese tipe toon 'n individu in die artistiese omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe. Hulle is: ingewikkeld, wanordelik, emosioneel, vroulik, idealisties, verbeeldingryk, onprakties, impulsief, onafhanklik, introspektief, intuïtief, afwykend en oorspronklik.

(d) Die Dienslewerende omgewing

Die dienslewerende omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat die vraag na- en geleentheid noodsaak vir die manipulerings van ander om hulle te inspireer, op te lei, te ontwikkel, te versorg of te onderrig. Die dienslewerende omgewing skep die volgende atmosfeer:

- Dit stimuleer individue om deel te neem aan dienslewerende aktiwiteite.
- Dit aktiveer dienslewerende deelname.
- Dit moedig 'n individu aan om homself te beskou as een wat ander graag help, ander probeer begryp en wat samewerkend en sosiaal is.
- Die dienslewerende omgewing beloon die individu vir die demonstrasie van sosiale waardes.

Die omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en die individu toon die volgende kenmerkende eienskappe:

- Hulle is meer geneigd tot dienslewerende, mensliewende en godsdienstige invloede.
- Hulle voel meer aangetrokke tot dienslewerende beroepe en rolvervulling waarin hulle hulleself kan uitleef in dienslewerende aktiwiteite.
- Hulle is meer geneigd om met ander mee te ding deur vriendelik, behulpsaam en samewerkend te wees.

Soos in die geval van die sosiale tipe, toon 'n individu in die dienslewerende omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe.

Hulle is: oorheersend, samewerkend, vroulik, vriendelik, opreg, behulpsaam, idealisties, aangenaam, oortuigend, verantwoordelik, sosiaal, taktvol, begrypend, simpatiek en verstandig.

(e) Die Ondernemende omgewing

Die ondernemende omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat die vraag na- en geleentheid noodsaak vir die manipulerings van ander om georganiseerde doelstellings te bereik. Die ondernemende omgewing skep die volgende atmosfeer:

- Dit stimuleer 'n individu om deel te neem aan ondernemende aktiwiteite soos handeldryf en om ander te lei.
- Dit aktiveer ondernemende inisiatief en prestasie.
- Dit moedig individue aan om hulleself te beskou as aggressief, populêr, selfvertrouend, sosiaal, met 'n vermoë om leiding te neem en hulle is welsprekend. Hulle beskou die wêreld in terme van mag, status, verantwoordelikheid en op stereotipe-konstruktiewe-, afhanklike- en eenvoudige wyse.
- Die ondernemende omgewing beloon die individu vir die demonstrasie van waardes en doelstellings soos geld, mag en status.

Die omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en die individu toon die volgende kenmerkende eienskappe:

- Hulle is meer ontvanklik vir sosiale, emosionele, en materialistiese invloede.
- Hulle is meer geneigd tot 'n ondernemende omgewing en beroepsrolle waarin hulle hulleself kan uitleef in ondernemende aktiwiteite.
- Hulle is meer geneigd om met ander mee te ding deur hulle te domineer en te oorweldig deur spraaksamheid.

Soos in die geval van die ondernemende tipe toon 'n individu in die ondernemende omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe.

Hulle is: hebsugtig, waaghalsig, ambisieus, strykerig, ondergeskik, energiek, impulsief, plesier-soekend, selfvoldaan en sosiaal.

(f) Die Konvensionele omgewing

Die konvensionele omgewing word gedomineer deur 'n omgewing wat die vraag na- en geleenthede noodsaak vir die sistematiese manipulering van data soos die byhou van verslae, liassering van dokumente, reprodusering van materiaal, organisering van geskrewe en numeriese data volgens 'n spesifieke stelsel en die bediening van gerekenariseerde masjiene. Die konvensionele omgewing skep die volgende atmosfeer:

- Dit stimuleer individue om deel te neem aan konvensionele aktiwiteite soos die liassering en organisering van data of verslae.
- Dit aktiveer konvensionele aktiwiteite en prestasie.
- Dit moedig 'n individu aan om homself te beskou as ordelik, beskikkend oor klerklike bevoegdhede en om sy omgewing te beskou as konvensioneel, stereotiep en eenvoudig.
- Die konvensionele omgewing beloon die individu vir die demonstrasie van konvensionele waardes soos geld, konformiteit en betroubaarheid.

Die omgewingservarings gee aanleiding tot die volgende sekondêre faktore en die individu toon die volgende kenmerkende eienskappe:

- Hulle is meer geneigd tot materialistiese invloede soos geld, posisie en mag.
- Hulle voel meer aangetrokke tot konvensionele beroepe en rolvervulling.
- Hulle is meer geneigd om met ander op 'n konvensionele wyse mee te ding.

Soos in die geval van die konvensionele tipe toon individue in die konvensionele omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe.

Hulle is: konsensieus, verdedigend, doeltreffend, bekwaam, onbuigsaam, geïnhibeerd, dienswillig, ordelik, volhardend, prakties, preuts, selfbeheersd en fantasieloos, met 'n belangstelling in handel.

3.5.3 Definiëring van die omgewing

Holland (1973) het die "Environmental Assessment Technique" (EAT) ontwikkel om 'n omgewing te evalueer. Die tegniek word gebruik om 'n universum van 'n universiteit, 'n hospitaal, 'n gemeenskap of enige ander groep te evalueer. Die tegniek kom daarop neer dat daar 'n sensus gemaak word van die beroepe, opleidings- of beroepsvoorkeure. Hierdie beroepskeuses of voorkeure word gekategoriseer ooreenkomstig die kriteria vir die indeling tot een van die bogenoemde ses omgewings wat 'n profiel met ses veranderlikes tot gevolg kan hê.

In die praktyk kom dit daarop neer dat 'n besigheid met tweehonderd werknemers volgens die EAT die volgende verspreiding kan hê: Realisties 20 (10%); intellektueel 8 (4%); dienslewerend 12 (6%); konvensioneel 128 (64%); ondernemend 28 (14%); en artisties 4 (2%). Die omgewingspatroon van hierdie besigheid sal verteenwoordig word deur die kode K.O.R.D.I.A., omrede die dominerende tipe in hierdie omgewing die konvensionele is, gevolg deur die ondernemende, realistiese, ensovoorts.

3.5.4 Onderlinge verwantskappe van omgewingsmodelle

Die verwantskappe tussen die ses verskillende omgewingsmodelle kom ooreen met dié van die tipes wat in figuur 3.4 van die heksagonale model bespreek is, en dit funksioneer op dieselfde beginsels.

3.6 INDIVIDUE IN OMGEWINGS

3.6.1 Definisies en Prosesse

Ten einde Holland (1973) se teorie toe te pas, is dit belangrik om, benewens die definisies van sy ses beroepstipes en die ses omgewingstipes, die prosesse en die definiëring van die wisselwerking van die individu met sy omgewing te begryp. Die wisselwerking tussen 'n individu en sy omgewing geskied op grond van die volgende drie prosesse.

(a) Grade van ooreenkoms

Volgens Holland (1973) kan 'n individu se verwantskap met sy omgewing evalueer word in terme van die graad van ooreenkoms of aanpasbaarheid. Hierdie evaluering word gedefinieer deur gebruik te maak van die heksagonale model. Die beste vorm van

ooreenkoms word bereik wanneer die persoonlikheids- en omgewingstipe dieselfde is. 'n Individue wat byvoorbeeld onder die dienslewerende groep ressorteer, het geleentheid om aan dienslewerende aktiwiteite deel te neem, om diens te lewer, om homself te beskou as begrypend en behulpsaam. Daarteenoor versterk die dienslewerende omgewing die selfbegrip wat die diensleweringstipe kan uitleef en terselfdertyd beloon die omgewing die individu vir dienslewerende waardes en diensleweringse persoonlikheidsstrekke.

Verdere vorme van ooreenkoms bestaan waar die persoonlikheidstipe en omgewingstipe verband hou, byvoorbeeld, 'n individu wat onder die realistiese tipe ressorteer wat homself in 'n intellektuele- of konvensionele omgewing bevind (Osipow, 1973). Deur gebruik te maak van die heksagonale model by die klassifisering kan vier vlakke van ooreenkoms verkry word vir die ses tipes.

Walsh en Russel (1969) het verskillende aspekte van ooreenkoms met die VPI ondersoek. Hulle het bevind dat die "kongruente"-studente beter persoonlike aanpassings maak as "nie-kongruente"-studente.

Walsh en Lewis (1972) het bevind dat "kongruente"-manlike studente meer tevredenheid met hulle akademiese werk openbaar, meer persoonlike stabiliteit- en meer stabiele kursuskeuse op universiteit openbaar as "nie-kongruente"-studente.

(b) Grade van konsistentheid

Die eindresultaat van 'n wisselwerking word beïnvloed deur die konsekwentheid van 'n individu se persoonlikheidspatroon en die konsekwentheid van die omgewingspatroon. 'n Konsekwente persoonlikheidspatroon verteenwoordig 'n integrasie van dieselfde belangstellings, waardes, trekke en bevoegdhede. 'n Konsekwente omgewingspatroon verteenwoordig 'n integrasie van dieselfde eise en belonings. Dit bring mee dat die wisselwerking tussen konsekwente individue en konsekwente omgewings 'n meer voorspelbare uiteinde tot gevolg sal hê en dat dit dan 'n groter invloed sal uitoefen op sowel die individu as sy omgewing.

Gottfredson et al., (1975) beweer dat onkonsekwente individue meer afhanklik is van ondersteuning en hulp van voorligters as individue met konsekwente en algemene gedragspatrone. Volgens hulle kan voorligters help deur

- beroepe voor te stel wat teenstrydighede van die individu se beroepskeuse minimaliseer;
- 'n individu se selfkonsep van sy onkonsekwentheid te help verbeter;
- die ondersteuning van 'n ontleding van onsekerhede, indien moontlik.

(c) Grade van differensiasie

Differensiasie beteken die grootte van die verskil tussen die hoogste en die laagste tellings op die ses veranderlikes wat gebruik word om 'n persoon of 'n omgewing se graad van ooreenkoms, op 'n persoonlikheidstipe of 'n omgewingsmodel, te bepaal. Hoe groter die verskil tussen die hoogste en die laagste telling is, hoe groter is die differensiasie.

3.4.2 Teoretiese toepassing

Holland (1973) beweer dat dit belangrik is om die wisselwerkende proses tussen die individu en sy omgewing te begryp om die verskynsel van beroeps-, opvoedkundige- en sosiale gedrag te verklaar.

(a) 'n Omvattende plan

Die definisie van die persoonlikheidstipe en model-omgewings en die formulering van die wisselwerking tussen die twee prosesse, maak dit moontlik om 'n individu se ontwikkeling na te vors en om sy belangrikste omgewings te ondersoek, van die tyd dat hy 'n beroepsvoorkeur kan maak tot aan die einde van sy beroepslewe. Die individu kan evalueer word deur sy beroepsvoorkeure op verskillende stadia van sy lewe te ondersoek. Deur gebruik te maak van die "Environmental Assessment Technique" kan 'n individu se omgewing, familie-agtergrond, skool en werksituasies evalueer word.

(b) Stabiliteit en verandering

Die volgende hipoteses stel die proses van stabiliteit en verandering voor:

- 'n Individu ondervind sy omgewingsversterking en tevredenheid wanneer die omgewingspatroon ooreenkom met sy persoonlikheidspatroon.

- Vriendskap en terapeutiese- en onderwysverhoudings hang af van dieselfde formulering as dit wat onder (a) genoem is.
- Kongruente wisselwerking versterk stabiliteit van gedrag. Die proses van verandering by 'n individu ontstaan as gevolg van die dominante invloed van 'n individu in die omgewing. Die aard van die beïnvloeding word bepaal deur die graad van ooreenkoms tussen die persoon en die omgewing. Die individu wat die minste ooreenkomste toon, sal die minste verander, terwyl die individu wat die grootste ooreenkoms met die omgewing toon, die maklikste beïnvloedbaar is.

(c) Beroepsgedrag

Die aard van 'n individu se beroepskeuse word gestabiliseer of behou wanneer hy ooreenkoms toon met 'n omgewing. Hierteenoor sal 'n individu se beroepskeuse verander wanneer hy in 'n omgewing waarmee hy min ooreenkoms toon, woon.

Die vlak van 'n individu se beroepskeuse word gestabiliseer deur 'n ooreenstemmende omgewing. Die vlak van 'n individu se beroepsukses en beroepstevredenheid word versterk deur die ooreenkoms van sy beroepsomgewing.

(d) Opvoedkundige gedrag

In die praktyk kom dit daarop neer dat 'n individu positief reageer op 'n leermeester wie se persoonlikheidspatrone met syne ooreenkom.

(e) Persoonlike ontwikkeling en doeltreffendheid

Emosionele stabiliteit word grootliks bepaal deur 'n individu se vroeëre ervaring, meer spesifiek gedurende sy kinderjare. Die stabiele individu se ouers sal oor die algemeen oor 'n konsekwente gebalanseerde persoonlikheidspatroon beskik. Hulle waardes en opvoedingsbeginsels hou verband met die gesonde, positiewe en korrekte opvoedingsbenadering en is vry van konflikte en negatiewe invloede. Hierdie gedrag bevorder konsekwente optrede by die kind. Dit bring mee dat die kind homself met begrip waarneem, wat sy selfkonsepontwikkeling en gedrag positief beïnvloed. Dit het tot gevolg dat die kind ooreenstemmende omgewings vir opleiding en 'n eventuele beroep selek-

teer. Dit gee aanleiding tot versterking, tevredenheid en prestasie.

Green en Parker (1965) het die invloed van ouers op 'n adolessent se beroepskeuse ondersoek. Hulle het bevind dat 'n kind met warm liefdevolle ouers geneigd sal wees om beroepe van dienslewende aard wat met die individu verband hou, te kies terwyl die kind wat verwerp voel, met emosioneel onbetrokke ouers, gepredisponeer sal voel tot beroepe van anti-sosiale aard, byvoorbeeld beroepe wat met die hantering van voorwerpe of idees verband hou. Voorts het hulle ook bevind dat die invloed van die vader op die dogter se beroepsoriëntering sterker is as dié van die moeder.

Ouers met 'n onkonsekwente persoonlikheidspatroon, of ouers wat onderling verskil, sal veroorsaak dat die kind 'n negatiewe beeld van homself en die wêreld sal ontwikkel met onkonsekwente waardes, belangstellings, bevoegdhede en houdings. Dit sal tot min selfvertroue by die kind lei. Hierdie negatiewe invloed gee aanleiding tot twyfelagtigheid en die kind sal swak keuses aangaande sy omgewing uitoefen.

Persoonlike stabiliteit is die resultaat van die beleving van 'n reeks konsekwente omgewings wat 'n individu se vermoë, om met die wêreld op 'n geïntegreerde wyse mee te ding, versterk.

(f) Sosiale gedrag

Hoe meer 'n individu se omgewing met sy persoonlikheidspatroon ooreenkom, des te meer sal hy geneigd wees om die sosiale en beroepsgedrag te openbaar wat daarmee verband hou.

3.7 NAVORSINGSRESULTATE

Holland het self baie navorsing oor sy teorie gedoen wat deurgaans sy aannames bevestig het (Holland, 1963, 1966, 1968, 1973; Holland et al., 1953, 1968, 1977). Holland (1966) huldig die volgende standpunt ten opsigte van navorsing:

"... a heuristic theory ... that stimulates research and investigation by its suggestive character" (p.8).

Een van die sterkste besware teen Holland se teorie is dat hy hoofsaaklik in sy navorsing op die beroepskeuse van studente en daarby hoë talentvolle groepe konsentreer het (Osipow, 1968;

Harrington en O'Shea, 1980).

Die geldigheid van Holland se aannames oor sy teorie is empiries deur verskeie navorsers ondersoek, en positiewe resultate is behaal wat die toepaslikheid van sy teorie bevestig (Baily, 1971; Baird, 1970; Bingham en Walsh, 1978; Crowley, 1979; Edwards en Whitney, 1972; Elton, 1971; Fishburne en Walsh, 1976; Folsom, 1969; Gottfredson, 1978; Gottfredson et al., 1975; Harmon en Zytowski, 1980; Hansen en Johansson, 1972; Harrington en O'Shea, 1980; Krivatsy en Magoon, 1976; Lacey, 1971; Mount en Muchinsky, 1978; O'Neil en Magoon, 1977; Osipow et al., 1966; Walsh et al., 1972; Whitney en Whittlesey, 1972; Williams, 1972).

Huges (1972) is een van die weinige navorsers wie se navorsingsresultate nie Holland se teorie ondersteun nie. Hy kon geen aanduidings vind dat beroepstevredenheid met die konsekwentheid van persoonlikheidstipes verband hou nie.

3.8 SAMEVATTING

Holland (1973) lewer veral 'n groot bydrae tot die beroepsvoorgelatingspraktyk met sy teoretiese klassifikasie van beroepe volgens 'n heksagonale model. Sy teorie word in die geheel uitgebou rondom die heksagonale model, waarvolgens alle individue geklassifiseer kan word in ses breë persoonlikheidstipes wat met tipiese werksomgewings verband hou.

'n Individue verkry inligting ten opsigte van sy belangstellings en bekwaamhede met behulp van 'n selfdoenmodule. Op grond van hierdie inligting kan die stelsel vir 'n betrokke individu op 'n sistematiese-wetenskaplike wyse 'n toepaslike beroepslys opstel. Sy oorspronklike model verskaf omvattende inligting oor etlike honderde beroepe. 'n Individue kan beroepsinligting benut deur middel van die beroepswaarderesultate daaraan te koppel, wat verkry word deur van 'n drie-letterkodestelsel gebruik te maak.

Die navorsingsresultate van Holland (1959, 1966, 1973) se teorie waarna reeds verwys is, dui daarop dat die individu oor die algemeen ontwikkel ten opsigte van beroepsvolwassenheid, beroepskennis, en veral betrokke raak by sy eie loopbaanbeplanning.

Osipow (1973) beklemtoon die waarde van Holland se teorie vir die voorligtingsielkundige soos volg:

"Because of the considerable data that Holland has collected about the features of people possessing different personal orientations, a counselor has a considerable body of information about a client simply by knowing his major personal orientations to life" (p.75).

In die volgende hoofstuk word die doel met die ondersoek, besonderhede oor die ondersoekgroep wat betrek word en die meetmiddels kortliks bespreek. Holland (1973) se selfdoenmodule word ook volledig bespreek.

HOOFSTUK 4

METODE VAN ONDERSOEK

4.1 PROBLEEMSTELLING

Beroepsbesluitneming is 'n veel meer kritiese gebeurtenis in die lewe van die skoolverlater as wat algemeen aanvaar word (Cornell, 1980; Easton, 1976; Gelatt, 1962; Holland, 1973; Thoresen en Mehrens, 1967).

Garbers (Van der Westhuizen, 1979) konstateer dat een van die belangrikste keusemomente is wanneer die individu gedurende sy laaste skooljaar in matriek oor 'n toekomstige beroep moet besluit. Dis belangrik omdat realistiese, uitvoerbare besluite gewoonlik lei tot beroepstevredenheid en beroepsbestendigheid, motivering vir verdere opleiding of studie en hoë produksie.

'n Dekade gelede het Gruen (1968) 'n soortgelyke standpunt gehuldig in die volgende stelling:

" ... the choice of a career is probably the most important series of decisions an individual is called upon to make" (p.217).

Volgens Bergh (1980); Elton en Rose (1971); Erens (1977); Hawkins et al., (1977); Hollander (1971); Jones en Chenery (1980); Lunneborg (1975) Reyneke (1965); Roos (1975), is beroepsonsekerheid 'n algemene probleem onder skoolverlaters en studente. Hierdie navorsers het aangetoon dat 'n betekenisvolle persentasie individue die skool met 'n standerd tien sertifikaat verlaat, terwyl hulle nog onseker is oor 'n beroepskeuse. Dit beklemtoon die kompleksiteit van die beroepsbesluitnemingsproses, maar lê ook leemtes bloot in die huidige voorligtingstelsel (Clarke, et al., 1965).

Wanneer individue die skool verlaat en hulle is nog onseker oor hulle verdere studie- of beroepsrigting, kan dit aanleiding gee tot druiping op universiteit en onnodige beroepswisseling. Studie- en beroepskeusemislukking kan nie in die Republiek van Suid-Afrika met sy huidige mannekragtekort bekostig word nie. Die Republiek van Suid-Afrika ondervind tans van sy kwellendste probleme op die arbeidsterrein en daar word 'n groot tekort aan hoëvlakmannekrag en geskoolde werkers ondervind. Dit kan 'n

nadelige uitwerking op produktiwiteit en die ekonomiese groei= koers hê (Haasbroek, 1978).

Botha in Loopbaangids (1981), meld dat die ontwikkeling en benut= ting van mannekrag in die Republiek van Suid-Afrika vereis dat baie aandag geskenk moet word aan sy jeug, hulle opleiding en voorbereiding vir 'n loopbaan en korrekte beroepskeuse en inska= keling by die wêreld van werk, nadat hulle skoolopleiding of verdere naskoolse opleiding voltooi is.

Dit blyk uit die literatuur dat daar verskeie redes vir beroeps= onsekerheid by skoolverlaters bestaan. Volgens Barak et al., (1975) kan beroepsonsekerheid toegeskryf word aan die feit dat 'n individu oor onvoldoende beroepsinligting beskik.

Jones en Chenery (1980) het bevind dat beroepsonsekerheid by se= kere studente 'n manifestering is van 'n meer algemene wyse van onsekere optrede in meer as een situasie. Harmon (1962) bring beroepsonsekerheid in verband met die emosionele ontwikkeling van die individu. Hawkins et al., (1977) beweer dat angst di= rek of indirek met beroepsonsekerheid by 'n individu verband hou. Ziller (1957) is van mening dat die individu wat onseker oor 'n beroepskeuse is, risikoneming meer gereeld vermy as die indivi= du wat seker is oor 'n beroepskeuse. Dilley (1965); en Neice en Bradley (1979) beklemtoon die belangrike rol wat be= roepsvolwassenheid by 'n beroepskeuse speel. Beroepsonsekerheid kan volgens Sharan en Colodner (1976) toegeskryf word aan die kennis wat 'n individu van homself het in verhouding met eksterne realiteite. Slaney (1980) beweer dat daar persoonlikheidsver= skille bestaan tussen individue wat 'n beroepskeuse uitoefen teenoor diegene wat nog beroepsonseker is. Van Vuuren (1975) het persoonlikheidsverskille op elf van die veertien faktore van die Hoërskool Persoonlikheidsvraelys gevind tussen indivi= due wat onseker is oor 'n beroepskeuse teenoor individue wat seker is oor 'n beroepskeuse.

Holland en Holland (1977) is van mening dat navorsers te veel daarin belangstel om enkele eksplisiete veranderlikes te bestu= deer om beroepsonsekerheid te verklaar, eerder as om sub-tipes van individue wat onseker oor 'n beroepskeuse is, te identifiseer. Hulle wys daarop dat drie groepe onderskei kan word, naamlik 'n groep wat nog nie nodig het om 'n beroepskeuse uit te oefen nie en wat gevolglik besluitloos bly; 'n groep by wie 'n geringe mate

van angstigheid voorkom, wat onvolwasse of onbevoeg is; en n derde groep wat beskryf kan word as dié wat n dispoisies tot onsekerheid het. So n onsekere optrede kan n interaksionele styl wees, met ander woorde, dit is n bepaalde kenmerkende wyse waarop n individu gewoonlik optree. Hulle beweer dat die individu tydens sy ontwikkeling in kontak met ander individue gelêer het dat n onsekere wyse van optrede n manier is waarop hy bepaalde behoeftes kan bevredig. Dit behels n tipiese wyse van optrede teenoor ander mense en n wyse om te kommunikeer en sy omgewing te manipuleer.

Beroepsonsekerheid, as n aspek van n individu se interaksionele styl, berus op die aanname van die sosiaal-sielkundige denkrigting wat die standpunt huldig dat die individu nie in isolasie ontwikkel of funksioneer nie. Die individu beïnvloed en word beïnvloed deur sy sosiale kontak of interaksie met ander individue en gebeure in sy omgewing. Hierdie siening toon ooreenkoms met die sosiaal-sielkundige verklaring vir beroepsgedrag (Bergh, 1980).

Volgens Crites (1969) kan beroepsonsekerheid of beroepsbesluitloosheid beskryf word as n onvermoë van die individu om homself aktief te laat betrek by die keuse van- en die voorbereiding vir n spesifieke beroep.

In die lig van hierdie feite is dit duidelik waarom dit so belangrik is om die probleme rondom besluitneming en beroepskeuse in die voorligtingspraktyk te ondersoek.

Studies na metodes van voorligting aan individue met beroepskeuseprobleme, word gedurig onder die soeklig geplaas. Ten spyte van al die navorsing en voorligtingstegnieke wat alreeds met betrekking tot besluitnemingsprosedures en beroepskeuse beskikbaar gestel is, is die algemene vraag steeds na n doeltreffender hulpverleningsprogram en geskikte tegnieke en metodes vir individue wat probleme met hulle beroepskeuse ondervind.

4.1.1 Doel met die ondersoek

Navorsers het aangetoon dat daar jaarliks n groot persentasie standerd tien-leerlinge is wat die skool verlaat sonder dat hulle op n beroepskeuse besluit het (Elton en Rose, 1971; Hollander, 1971; Reyneke, 1965).

Roos (1975) verwys na die volgende statistiese gegewens van vier-en-dertigduisend standerd tiens in Suid-Afrika oor hulle beroepskeuse in 1969, wat soos volg versprei was:

- 11,8% - het nog nie 'n beroepskeuse gedoen nie;
- 3,9% - was nog baie onseker;
- 26,4% - was taamlik onseker;
- 37,5% - was redelik seker; en
- 20,4% - was baie seker oor hulle beroepskeuse.

By die Studentediensburo van die Universiteit van Pretoria is vasgestel dat beroepskeuseprobleme by 'n groot persentasie van die matrikulante wat vir beroepsvoorligting aangemeld het, voorgekom het. In 1978 was 30% (1185 uit 3368) en in 1979 was 33% (996 uit 2954) leerlinge onseker oor 'n beroepskeuse (Bergh, 1980).

Hollander (1971) het 'n groep van vyfduisend tweehonderd leerlinge bestudeer en het bevind dat 30% nog onseker oor 'n beroepskeuse is nadat hulle hul skoolloopbaan voltooi het.

Reyneke (1965) het bevind dat tussen 10% en 16% van sy proefpersone op skool en universiteit nog onseker was oor 'n spesifieke beroepsrigting.

Hierdie empiriese bevindinge verteenwoordig albei geslagte. Hecklinger (1972) en Lunneborg (1975) het aangetoon dat daar geen verskil tussen die twee geslagte bestaan ten opsigte van sekerheid/onsekerheid in beroepskeuse nie.

Opsommend kan beweer word dat daar in ons samelewingstruktuur verwag word dat 'n individu in sy laaste skooljaar 'n beroepskeuse moet uitoefen. Daar is verwys na navorsingsbevindinge wat aantoon dat 'n groot persentasie standerd tiens die skool verlaat sonder dat hulle oor 'n beroepskeuse besluit het. Verskillende faktore wat met beroepskeuse-onsekerheid verband hou, is beskryf. Uit die literatuur blyk dit duidelik dat beroepskeuse en besluitneming ingewikkelde prosesse is. Uit die voorafgaande is dit reeds duidelik dat daar by beroepsvoorligters 'n behoefte aan duidelikheid oor watter beroepsontwikkelingsprogram onder bepaalde omstandighede die doeltreffendste sal wees, bestaan. Gevolglik is daar besluit om Holland (1973) se selfdoenmodule aan te pas en in die onderhawige ondersoek toe te pas.

Die algemene doel met die ondersoek kom neer op die bepaling van die moontlike bruikbaarheid van Holland (1973) se selfdoenmodule op beroepskeuse by standerd tien-meisieleerlinge. Daar sal gevolglik navorsing gedoen word om vas te stel wat die relatiewe bydrae is wat Holland (1973) se selfdoenmodule tot die verwerkliking van 'n sinvolle beroepskeuse en beroepskeusesekerheid kan wees.

Die probleem word by 'n groep standerd tien-meisieleerlinge ondersoek, omdat die Nasionale dienspligstelsel tot gevolg het dat die grootste persentasie standerd tien-seunsleerlinge eers vir diensplig aanmeld en minder gemotiveerd is oor 'n spesifieke beroepskeuse in hulle matriekjaar. Voorts is die ondersoekgroepe so gekies dat die individue homogeen is ten opsigte van sekere aspekte. Dit bring mee dat die resultate van die ondersoek alleenlik geldig is vir Afrikaanssprekende standerd tien-meisieleerlinge op die platteland.

In hierdie navorsing word ondersoek gedoen na komponente wat met beroepskeuse verband hou (byvoorbeeld belangstelling, aanleg, persoonlikheidseienskappe, intellektuele vermoë en selfkonsep).

Die volgende hoofdoelstellings kan vir hierdie ondersoek geformuleer word.

- (a) Daar sal bepaal word in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepseker is, se intelligensie, aanlegte, belangstellings, selfkonsep en persoonlikheid verskil van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker is.
- (b) Daar sal bepaal word in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland (1973), soos gekies deur standerd tien-meisieleerlinge, gediskrimineer kan word.
- (c) Daar sal bepaal word wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op die beroepsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge is.

Ten einde die doelstellings wat hier gestel is te ondersoek, is daar besluit om van standerd tien-meisieleerlinge gebruik te maak in die uitvoering van die navorsing.

4.2 STEEKPROEF

Vir voorligtingsdoeleindes is die Oranje-Vrystaat in ses geografiese streke verdeel. Die populasie waaruit die steekproef vir die ondersoek getrek is, is die Oos-Vrystaat, wat deur vyftien sekondêre skole verteenwoordig word. Tydens die beplanning van die ondersoek is soos volg te werk gegaan met die samestelling van die steekproef. By die samestelling van die ondersoeksgroep is slegs nege van die vyftien sekondêre skole in berekening gebring. Vyf sekondêre skole is geëlimineer op grond van die feit dat die standerd tien-meisieleerlingtal minder as tien leerlinge per skool was. Een skool is 'n tegniese skool met geen meisiematrikulante op die skoolrol nie.

Die ondersoeksgroepe was homogeen ten opsigte van die volgende:

- Geslag (vroulik);
- Medium van onderrig (Afrikaans);
- Sosio-kulturele omgewing (platteland);
- Skoolstanderd (standerd tien);
- Tipe sekondêre skool (gewone akademiese hoërskole)

In totaal word daar drie ondersoeksgroepe onderskei, naamlik 'n subindeling van drie sekondêre skole per groep. Die kriteria vir insluiting van skole in 'n groep, het op die volgende basis geskied. Eerstens is die standerd tien-meisieleerlingtal van die skole in aanmerking geneem om 'n eweredige verspreiding ten opsigte van die grootte van elke ondersoeksgroep, te verseker. Die geografiese plasing van skole was 'n tweede oorweging, sodat verseker kan word dat navorser die skole op die beplande tye kon besoek.

Vir identifiserende doeleindes is die ondersoeksgroepe in 'n eksperimentele groep en twee kontrolegroepe ingedeel, en die getal proefpersone in elke groep word in tabel 4.1 aangedui.

TABEL 4.1

VERDELING VAN PROEFFPERSONE IN DRIE ONDERSOEGGROEPE

	Ondersoekgroepe	Aantal Skole	Aantal Proefpersone
	Eksperimentele groep	3	63
	Kontrolegroep een	3	65
	Kontrolegroep twee	3	67
Totaal	3	9	195

Die totale ondersoekgroepe is onderverdeel in twee subgroepe ten opsigte van beroepskeuse, naamlik n "seker" en n "onseker" groep. Die kriterium waarvolgens die indeling gedoen is, berus op n vraag van die Biografiese Vraelys (Bylae D) wat soos volg gelui het:

In watter mate is jy seker dat jy reeds die regte beroep gekies het?

- A Ek het nog nie n keuse gedoen nie
- B Ek is nog baie onseker
- C Ek is nog ietwat onseker
- D Ek is seker
- E Ek is baie seker

Daar is besluit om die uiterste kategorieë te gebruik vir die verdeling van die proefpersone in n seker- en onseker groep. Proefpersone wat A of B geantwoord het, val in die "onseker" groep en proefpersone wat D of E geantwoord het, val in die "seker" groep. Die proefpersone wat C geantwoord het, word beskou as grensgevälle. Die verdeling van die proefpersone in n seker en onseker groep word in tabel 4.2 gegee.

TABEL 4.2

INDELING VAN PROEFPERSONE IN BEROEPSEKER-
EN BEROEPSONSEKER GROEPE

	Sekergroep	Onsekergroep	Grensgeval	
Ondersoekgroepe	N	N	N	Totaal N
Eksperimentele groep	31	20	12	63
Kontrolegroep een	16	32	17	65
Kontrolegroep twee	29	17	21	67
Totaal	76	69	50	195

Vervolgens is die ondersoek uitgevoer om te bepaal in watter mate die proefpersone se beroepskeusesekerheid toegeneem het na die voltooiing van Holland se selfdoenmodule (Eksperimentele groep), gewone beroepsvoorligting volgens skoolleerplan (Kontrolegroep 1) en 'n gewone skoolvoorligtingsprogram (Kontrolegroep 2). Hierdie onderskeie programme sal vervolgens bespreek word.

4.3 PROGRAMME

Die feit dat so baie matriekleerlinge nog onseker oor 'n beroepskeuse is, wanneer hulle die skool verlaat, beklemtoon enersyds die kompleksiteit van beroepsonsekerheid by die individu en stimuleer andersyds 'n belangstelling in navorsing op die gebied van voorligtingsintervensies.

Hawkins et al., (1977) beweer dat leerlinge en studente besluitloos is ten opsigte van 'n beroepskeuse ten spyte van die feit dat daar in die voorligtingsproses aandag bestee word aan die aspekte wat aanleiding tot beroepsonsekerheid gee. Om dié rede is dit noodsaaklik om beroepsontwikkelingsprogramme in die voorligtingspraktyk toe te pas, sodat skoolverlaters met beroepskeuseprobleme gehelp kan word om hulle onsekerheid oor 'n beroepskeuse so effektief as moontlik te benader en op te los.

Die motivering vir die keuse van Holland (1973) se selfdoenmodule is drieërlei van aard.

Eerstens, is dit as 'n gestruktureerde program geskik gevind vir toepassing in groepsverband in die voorligtingsituasie op skool. Tweedens, het Holland (1973) se selfdoenmodule reeds verskeie navorsingsprojekte gestimuleer met positiewe resultate ten opsigte van beroepskeuses (Bailey, 1971; Baird, 1970; Crowley, 1979; Edwards en Whitney, 1972; Elton, 1971; Elton en Rose, 1971; Fishburne en Walsh, 1976; Folsom, 1969; Gottfredson en Holland, 1975; Hansen en Johansson, 1972; Holland, 1963 en 1973; Krivatsky en Magoon, 1976; Lacey, 1971; O'Neil en Magoon, 1977; Osipow et al., 1966; Walsh et al., 1972; Williams, 1972).

Derdens, kon navorser geen bewys vind van 'n soortgelyke studie wat reeds in die Republiek van Suid-Afrika uitgevoer is op standerd tien-meisieleerlinge wat onseker oor 'n beroepskeuse is nie.

Navorsing oor die prosesse in beroepskeuse en oor programme ter bevordering van beroepskeuse, geniet slegs die afgelope aantal jare aandag in Suid-Afrika (Bergh, 1980; Jordaan, 1979; Laubscher, 1977). Volgens Holcomb en Anderson (1977) word navorsing oor die voorligtingsproses en die evaluering van voorligtingsprogramme en -metodes oor die hele wêreld afgeskeep.

4.3.1 Beginselfs waarop Holland (1973) se Selfdoenmodule berus Holland (1973) beklemtoon dit baie sterk dat die beginsels van sy teorie eers verstaan en begryp moet word voordat dit toegepas kan word. Holland (1973) beskou die primêre doel met sy teorie as grondslag om beroepsgedrag te verduidelik. In hierdie verband is daar reeds 'n volledige studie van Holland se teorie gedoen (sien hoofstuk 3).

Holland (1959, 1963, 1973) se teorie berus op die basis van modeltipes van beroepsomgewings en persoonlikheidstipes wat bymekaar aansluiting vind. Hy beweer dat die individu in een van ses persoonlikheidstipes ingedeel kan word, naamlik realisties, intellektueel, dienslewerend, konvensioneel, ondernemend en artisties. Hy beweer dat individue gekenmerk kan word deur hulself te vergelyk met 'n persoonlikheidstipe. Hoe meer eienskappe 'n individu van 'n sekere persoonlikheidstipe besit, hoe beter is die kans dat hy die spesifieke soort persoonlikheidstrekke en

gedrag sal openbaar. Aansluitend by die persoonlikheidstipes beweer Holland (1973) dat die omgewings waarin individue leef, gekenmerk word deur hulle ooreenkoms met ses modelomgewings, soortgelyk aan die ses persoonlikheidstipes, wat met tipiese werksomgewings verband hou.

'n Belangrike veronderstelling is dat die afparing van individue en hulle omgewings kan lei tot sekere voorspellings op grond van kennis van die persoonlikheidstipes en die omgewingsmodelle.

Holland (1973) heg baie waarde aan die proses van selfevaluering wat verwys na die waarde wat 'n individu aan homself toeskryf. Om daartoe in staat te wees, moet 'n individu oor die nodige selfkennis beskik. Dit verwys na die hoeveelheid en akkuraatheid van inligting wat 'n individu oor homself beskik. Holland (1973) het die twee begrippe selfkennis en selfevaluering afsonderlik beskryf om homself in staat te stel om die geskiktheid van beroepskeuse vir individue wie se selfevaluering op akkurate selfkennis gebaseer is, te voorspel.

Holland (1973) beweer dat die geskiktheid van beroepskeuse grootliks 'n funksie is van voldoende selfkennis en beroepskennis. Hoe groter die hoeveelheid en akkuraatheid van inligting waaroor die individu beskik, hoe beter is sy beroepskeuse.

Holland (1973) se selfdoenmodule verkry inligting ten opsigte van die individu se belangstellings en bekwaamhede. Die selfdoenmodule behels 'n selfverslag deur die individu oor sy belangstellings, ervarings en bekwaamhede. Op grond van hierdie inligting kan die stelsel vir 'n betrokke individu 'n toepaslike beroepslys opstel.

Vervolgens word Holland (1973) se selfdoenmodule meer breedvoerig bespreek.

4.3.2 Uiteensetting van Holland (1973) se Selfdoenmodule

Navorsers het Holland (1973) se selfdoenmodule in Afrikaans vertaal, aangepas en in temas saamgestel, sodat dit gedurende die voorligtingsperiode op skool toegepas kan word. Die selfdoenmodule is in vyf temas saamgevat. Elke proefpersoon is van 'n werkboek voorsien waarin die opdragte voltooi moes word.

(Sien Bylae A) Vervolgens word 'n uiteensetting van die verskillende temas gegee.

4.3.2.1 Tema een

(a) Doelwit

Die doelwit met hierdie tema is om die individu te oriënteer om sy eie persoonlikheid te evalueer, en homself beter te leer ken.

(b) Tema inhoud

Die tema word voorafgegaan deur 'n beknopte uiteensetting, met enkele riglyne, waarvolgens 'n individu homself moet beoordeel. Die riglyne is soos volg:

HOE SIEN JY JOUSELF?

Waarskynlik wil jy graag weet hoe jy meer omtrent jou eie persoonlikheid te wete kan kom. Daar is twee probleme waarvan jy kennis moet dra voordat jy aan selfbeoordeling kan begin dink.

Die eerste probleem is dié van woordomskrywing, 'n definisie van begrippe, en hoe dat mense aan verskillende dinge dink wanneer hulle dieselfde woord hoor of lees.

Kom ons ontleed die woord "aggressief" as voorbeeld. Jy sal moontlik nie daarvan hou om as aggressief bekend te wees nie. Dit kan egter ook 'n positiewe betekenis hê, byvoorbeeld: die versekeringsagent wat jou vader besoek het, was aggressief. Jou vader kon nie van hom ontslae raak nie. Hy was kwaad. Die versekeringsagent se werkgewer beskou hom egter nie as aggressief nie, maar as volhardend.

'n Mate van dominerendheid, druk en volharding is waarskynlik vir enigiemand nodig wat iets wil doen of iets gedoen wil kry. Dit mag baie aanvaarbaar wees om kalm, beheersd, bedagsaam en beskaafd te wees, maar dit bring jou dikwels nêrens nie. Persoonlikheidstrekke soos ongeduld, emosionaliteit, uitgesprokenheid, ontoegeeflikheid, bedeesdheid, ensovoorts moet dus nie sonder meer as positief of negatief, wenslik of onwenslik beskou word nie. Eintlik is dit persoonlikheidseienskappe wat sommige mense geleer het om tot hulle eie voordeel te benut.

Die tweede probleem van selfbeoordeling is die verwysingsraamwerk of "ideale model" waarvolgens ons ons eie persoonlikheid meet. Mense wil graag identifiseer (vergelyk) word met mense wat volgens menslike norme as "gaaf of aanvaarbaar" beskryf word. Die "gawe jong man" wat vriendelik, kalm, standvastig, aktief en vol selfvertroue is en dalk in die toekoms 'n leier

sal wees, dien maklik as identifikasie-model. Tog kan ons mos nie almal dieselfde wees nie.

In die proses van selfbeoordeling kyk 'n mens dus nie net in een rigting op soek na 'n geskikte of aanvaarbare "model" nie. Laat ons liever vasstel hoe ons werklik is en leiding vind uit daardie gebiede waarin ons soveel van ander verskil. Wees nou eerlik teenoor jouself na aanleiding van bogenoemde wenke en evalueer jouself soos wat jy is.

Hierna word veertig persoonlikheidseienskappe in alfabetiese volgorde gegee en die individu moet homself beoordeel volgens 'n driepuntskaal, naamlik "feitlik altyd", "taamlik dikwels", "slegs af en toe" (selde).

Die volgende persoonlikheidseienskappe moet beoordeel word:

aanpasbaar, aktief, ambisieus, bedagsaam, behulpsaam, betroubaar, deeglik, eksentriek, entoesiasties, ernstig, geduldig, intelligent, kalm, krities, metodies, noukeurig, onafhanklik, ongeduldig, onseker, openhartig, opletterend, pligsgetrou, prakties, prikkelbaar, selfbeheersd, selfstandig, selfsugtig, selfversekerd, stabiel, standvastig, skugter, taktvol, teruggetrokke, veelsydig, verantwoordelik, verbeeldingryk, verdraagsaam, volhardend, volwasse, vriendelik.

Hierna volg 'n verdere opdrag wat die individu verplig om homself 'n tweede keer te evalueer. Die doelwit met hierdie opdrag is om vas te stel of die individu in staat is om homself krities te beoordeel. Die individu word versoek om die tien belangrikste en bestendigste persoonlikheidseienskappe, van die voorafgaande veertig, in orde van voorkeur, neer te skryf.

Die volgende opdrag is om selfbeoordeling en selfkennis in verband te bring met 'n beroep. Holland (1973) huldig die standpunt dat selfkennis en beroepskennis belangrike komponente is in die beroepskeuseproses. Hy beskou die twee begrippe as onderling hoogs afhanklik van mekaar. Daarsonder kan 'n beroepskeuse nie realiseer nie.

Na voltooiing van tema een moet die individu die praktiese waarde en betekenis daarvan motiveer.

4.3.2.2 Tema twee

(a) Doelwit

Die doelwit met tema twee is om die individu te konfronteer om n selfbeoordeling toe te pas op grond van sy algemene- en spesifieke vermoë volgens Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes.

(b) Tema inhoud

Die individu word versoek om op n sewepuntskaal met sewe as die hoogste- en een as die laagste punt, homself te beoordeel volgens sy vermoë op die volgende vlakke, deur die toepaslike syfer te omkring.

- Meganiesvermoë;
- Wetenskaplikvermoë;
- Kunsvermoë;
- Onderrigvermoë;
- Besigheidsvermoë;
- Klerklike vermoë.

Die werksmetode verskyn in figuur 4.1

FIGUUR 4.1

SELFBEOORDELING VOLGENS ALGEMENE VERMOË

	Meganiese vermoë	Wetenskaplike vermoë	Kunsvermoë	Onderrigvermoë	Besigheidsvermoë	Klerklike vermoë	
Hoog	7	7	7	7	7	7	
	6	6	6	6	6	6	<input type="checkbox"/> 1ste
	5	5	5	5	5	5	
Gem.	4	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 2de
	3	3	3	3	3	3	
	2	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 3de
Laag	1	1	1	1	1	1	
Klas= sifi= kassie	R	I	A	D	O	K	

Hierna volg dieselfde prosedure ten opsigte van selfbeoordeling op grond van spesifieke vermoë. Deur die toepaslike syfer te omkring moet die individu homself ten opsigte van die volgende

vlakke beoordeel:

- Handvaardigheid;
- Wiskundige vermoë;
- Musikale vermoë;
- Vriendelikheid;
- Bestuursvermoë;
- Kantoorvermoë.

FIGUUR 4.2

SELFBEOORDELING VOLGENS SPESIFIEKE VERMOË

	Handvaar= digheid	Wiskundige vermoë	Musikale vermoë	Vriende= likheid	Bestuurs= vermoë	Kantoor= vermoë	
Hoog	7	7	7	7	7	7	
	6	6	6	6	6	6	<input type="checkbox"/> 1ste
	5	5	5	5	5	5	
Gem.	4	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 2de
	3	3	3	3	3	3	
	2	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 3de
Laag	1	1	1	1	1	1	
Klas= sifi= kasie	R	I	A	D	O	K	

Nadat die selfbeoordeling by figure 4.1 en 4.2 voltooi is, verbind die individu die syfers wat omkring is met lyne, sodat 'n lyngrafiek getrek word. By elke figuur word die hoogste, tweede- en derde hoogste vermoë aangedui deur slegs die betrokke letter van die klassifikasie in die betrokke hokkie in te vul.

Die letters by die klassifikasie verteenwoordig die volgende ses persoonlikheidstipes:

R = realisties; I = intellektueel; A = artisties;
D = dienslewerend; O = ondernemend; K = konvensioneel.

Vervolgens maak die individu kennis met Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes, naamlik die realistiese-, intellektuele-, artistiese-, dienslewerende-, ondernemende-, en konvensionele

tipe. 'n Kort uiteensetting word gegee van elke tipe. Die individu moet dit goed bestudeer en daarna die tipe neerskryf wat die meeste ooreenkoms met homself toon.

SELFBEOORDELING VOLGENS 'N TIPE

'n Tipe kan beskryf word as 'n ingewikkelde groep hoedanighede. Deur jou eienskappe te vergelyk met dié van die volgende ses modeltipes, kan bepaal word met watter tipe jy die meeste ooreenkoms toon.

Die onderstaande ses tipes kom selde in so 'n perfekte vorm voor, maar daar word beweer dat elke individu so optree dat een of meer van die tipes meer beslis reflekteer word (voorkom) as die ander.

Lees die ses tipes aandagtig deur en besluit dan watter een die grootste ooreenkoms met jou toon. (By 'n latere geleentheid gaan ander opdragte uitgevoer word wat sal bepaal in watter mate jou beoordelings met hierdie ooreenkoms).

Party woorde se betekenis mag dalk vir jou onbekend wees. Konsentreer dan maar op die res wat jy ken of slaan onbekendes in jou woordeboek na.

(i) Die Realistiese tipe:

Die realistiese tipe word gekenmerk deur aggressiewe gedrag, manlikheid, fisieke krag, belangstelling in motoriese aktiwiteite, materialisties, natuurlik, prakties, stabiel, volhardend, openhartig, onbetrokke en spaarsaam. Konkrete probleemsituasies word bo die abstrakte verkies, terwyl hulle sosiale sensitiwiteit laag is.

(ii) Die intellektuele tipe:

Die intellektuele tipe verkies om te dink eerder as om te doen. Verder verkies hulle om te ontleed, is onafhanklik, presies, introvert, metodies, passief, terughoudend, rasioneel, krities, introspektief, leergierig, versigtig en pessimisties. Hierdie tipe is onpopulêr en intieme persoonlike kontak word gewoonlik vermy.

(iii) Die artistiese tipe:

Die artistiese tipe is anti-sosiaal, vermy probleme wat gestruktureerd is of wat fisieke aanleg vereis, maar word gekenmerk deur selfuitdrukking. Hulle is verder

vroulik, idealisties, impulsief, oorspronklik, emosioneel, onprakties, afwykend, intuïtief, wanordelik en verbeeldingryk.

(iv) Die diensleweringstipe:

Die diensleweringstipe vereis aandag, soek intieme persoonlike kontak en word gekenmerk deur gesonde interpersoonlike verhoudings. Hierdie tipe vermy situasies waar intellektuele probleemoplossings of fisieke behendigheid vereis word. Verder word hulle gekenmerk deur vriendelikheid, is hulpvaardig, saamwerkend, vroulik, vrygewig, goedhartig, verantwoordelik, taktvol en begrypend.

(v) Die ondernemende tipe:

Die ondernemende tipe is verbaal bekwaam en gebruik dit om ander te domineer en ander te lei. Hulle is mondeling aggressief en hulle streef na mag en status. Verder word hierdie tipe gekenmerk deur hebsugtigheid, ondernemendheid, eersug, strykerig, energiek, optimisme, plesier-soekend, sosiaal en spraaksaam.

(vi) Die konvensionele tipe

Die konvensionele tipe is baie betrokke by reëls en regulasies en word gekenmerk deur selfkontrole, onderdrukking van die behoefte en identifisering met mag en status. Verdere kenmerke van hierdie tipe is: konsensieus, verdedigend, effektief, onbuigsaam, geïnhibeer, gehoorsaam, ordelik, volhardend, prakties, kalm, preuts en nugter.

Nadat die individu homself volgens een van die ses persoonlikheidstipes beoordeel het, moet hy homself volgens 'n persoonlikheidstipe evalueer en die verband wat dit met die tipiese werksomgewing hou. Die persoonlikheidstipes en die verband wat dit met tipiese werksomgewings hou, word in tabel 4.3 uiteengesit.

TABEL 4.3
 PERSOONLIKHEIDSTIPES EN VERBANDHOUDENDE
 BEROEPSOMGEWINGS

REALISTIES	INTELLEK= TUEEL	ARTISTIES	DIENS= LEWEREND	ONDERNEMEND	KONVENSIONEEL
Buitens= huis Meganies	Weten= skaplik	Kunstig Musikaal	Sosiale diens	Oorredend	Klerklik
Keuse van rigting en voorbeelde van beroepe					
<u>Rigtings</u>					
Ingenieur	Wiskunde	Kuns	Onderwys	Besigheids= administra= teur	Ekonomie
Landbou	Fisika	Musiek	Sosiale Weten= skap	Politieke wetenskap= like	Rekenings= wese
<u>Beroepe</u>					
Landmeter	Apteker	Kunste= naar	Onder= wyser	Verkoopsman	Rekenmees= ter
Werktuig= kundige	Fisikus	Skrywer	Beroeps= voorlig= ter	Sakeleier	Klerk

Na voltooiing van tema twee moet die individu die praktiese waar=
de en betekenis daarvan motiveer.

4.3.2.3 Tema drie

(a) Doelwit

Die doelwit met tema drie is om die individu die geleentheid te
bied om 'n beroepskeuse uit te oefen op grond van selfbeoordeling
ten opsigte van aktiwiteite waarvan hy hou en oor spesifieke be=
kwaamhede waaroor hy beskik.

(b) Tema inhoud

Die eerste deel van tema drie bestaan uit 'n indeling van
Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes volgens aktiwiteite.

By elk van die ses tipes word elf stellings gemaak en die individu moet telkens sy voorkeur of afkeur by elke stelling aandui. Daarna word die merkies by die voorkeure bymekaar= getel om die totale voorkeure van die aktiwiteite by elk van die ses persoonlikheidstipes te bereken.

(i) SELFBEORDELING VOLGENS AKTIWITEITE

Die opdrag was die volgende:

Hierdie is n vraelys en nie n toets nie. Daar is dus geen korrekte of foutiewe antwoorde nie. Oorweeg elke stelling op sy eie en beantwoord dit volgens die eerste gevoel wat jy in verband daarmee ervaar.

Maak n **DUIDELIKE kruisie (x)** in die toepaslike blokkie met **PEN**. Maak die kruisie onder "V" (sterk voorkeur) vir die aktiwiteit waarvan jy hou en n kruisie onder die "A" (sterk afkeur) waarvan jy nie hou nie. Beantwoord elke stelling.

AKTIWITEITE

Realistiese tipe

	V	A
Herstel elektriese artikels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstel motors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstel meganiese goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bou iets met hout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuur n vragmotor of trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebruik gereedskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met plante of diere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg n kursus in werkswinkelbestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg n meganiese tekenkursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg n houtwerkkursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg n meganiese kursus oor motors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Intellektuele tipe

	V	A
Lees wetenskaplike boeke of tydskrifte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk in 'n laboratorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk aan 'n wetenskaplike projek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bou vuurpylmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met 'n skeikundige stel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees oor spesifieke onderwerpe op my eie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los wiskundige of skaakprobleme op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n fisikakursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n skeikundekursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n meetkundige kursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n biologiesekursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Artistiese tipe

	V	A
Teken, verf of skets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon toneelopvoerings by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontwerp meubels of geboue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Speel in 'n orkes of musiekgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oefen op 'n musiekinstrument	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon voordragte, konserte of musiekuitvoerings by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees populêre fiksie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maak portrette of neem foto's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees eenbedrywe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees of skryf gedigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n kunskursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Dienslewerende tipe

	V	A
Skryf briewe aan vriende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon kerkdienste by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behoort aan sosiale klubs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Help ander met persoonlike probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontferm jou oor kinders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaan na partytjies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees boeke van sielkundige aard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	V	A
Woon byeenkomste en konferensie by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaan na sportbyeenkomste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maak nuwe vriende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir V =

Ondernemende tipe

	V	A
Beïnvloed ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkoop iets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bespreek politiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuur my eie besigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon konferensies by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lewer praatjies of toesprake	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dien as n amptenaar van enige groep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hou toesig oor die werk van ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontmoet belangrike mense	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neem deel aan n politieke veldtog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir V =

Konvensionele tipe

	V	A
Hou jou lessenaar en kamer netjies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tik briewe vir ander of vir jouself	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tel op, trek af, vermenigvuldig en deel getalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In besigheid of boekhouding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beheer besigheidsmasjiene van enige aard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hou volledige rekords van uitgawes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in tik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in besigheidsbestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in boekhou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in handelwiskunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liasseer briewe, verslae, rekords	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skryf besigheidsbriewe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir V =

Die tweede deel van tema drie bestaan uit n indeling van Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes volgens bekwaamhede.

By elk van die ses tipes word elf stellings gemaak waarvolgens die individu homself moet beoordeel deur "Ja" of "Nee" te antwoord. Daarna word die merkies by die positiewe antwoorde (ja) bymekaargetel om 'n aanduiding van die individu se bekwaamhede by elk van die ses tipes te verkry.

(ii) SELFBEORDELING VOLGENS BEKWAAMHEDE

Maak 'n kruisie in die hokkie onder J vir "ja" vir die aktiwiteite wat jy goed kan doen of bevoeg of bekwaam is om te kan doen. Maak 'n kruisie onder N vir "nee" vir die aktiwiteite wat jy nie kan doen nie of swak in is.

Realistiese tipe	J	N
Ek kan houtwerkgereedskap gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek weet hoe om 'n voltmeter te gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n vergasser stel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het al met elektriese gereedskap gewerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meubels of houtwerk verbeter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan planne lees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige elektriese herstelwerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meubels regmaak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meganiese tekeninge maak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige herstelwerk aan 'n T.V. doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige loodgieterswerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Intellektuele tipe	J	N
Ek verstaan hoe 'n lugleë buis werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek ken drie voedselsoorte met hoë proteïneinhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek verstaan die "halwe - lewe" van 'n radio-aktiewe element	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan logaritmetabelle gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n rekenliniaal gebruik om te x of ÷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n mikroskoop gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan drie sterrebeelde van die sterre identifiseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan die funksie van die witbloedselle beskryf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige chemiese formules interpreteer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Ek verstaan waarom mensgemaakte sateliete nie val nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het aan 'n wetenskapolimpiade deelgeneem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Artistiese tipe

	J	N
Ek kan 'n musiekinstrument bespeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan deelneem aan 'n koor van 2 of 4 lede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan optree as 'n solis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan toneelspeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan verklarende leeswerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan moderne danse of ballet doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n persoon teken sodat hy herkenbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan teken of beeldhouwerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan pottebakkerie doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan klere of meubels ontwerp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek skryf stories of gedigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Dienslewerende tipe

	J	N
Ek is goed om iets aan ander te verduidelik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het deelgeneem aan liefdadigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek werk maklik met ander saam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is bevoeg om ander mense, ouer as ek, te onthaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n goeie gasheer/gasvrou wees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan kinders makliker leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n onthaal reël	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is goed om mense te help wat ontsteld is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het as vrywilliger in 'n hospitaal, kliniek of tehuis gehelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan sosiale aangeleenthede vir kerke of skole beplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n persoon se persoonlikheid opsom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Ondernemende tipe	J	N
Ek is gekies vir 'n amp op hoërskool	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan toesig hou oor die werk van ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het buitengewone energie en entoesiasme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek slaag daarin om mense iets te laat doen soos wat ek verkies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is 'n goeie verkoopsman/vrou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het opgetree as 'n woordvoerder vir 'n groep om voorstelle of besware aan 'n persoon in beheer voor te lê	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het 'n toekenning ontvang vir werk as 'n verkoopman/vrou of leier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het 'n klub of groep georganiseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het my eie besigheid of diens begin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek weet hoe om 'n suksesvolle leier te wees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is 'n goeie debatteerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Konvensionele tipe	J	N
Ek kan 40 woorde per minuut tik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n optelmasjien hanteer (werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan in snelskrif skryf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan korrespondensie en ander briewe liasseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het al kantoorwerk gedoen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n boekhoumasjien gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan baie skryfwerk in 'n klein rukkie doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n rekenaar gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige data-apparaat gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan krediete en debiete doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan noukeurige rekord hou van betalings of verkope	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Die derde deel van tema drie bestaan uit 'n indeling van beroepe volgens Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes. By elk van die ses tipes word veertien beroepe gegee, waarvolgens die individu homself moet beoordeel deur aan te dui of 'n beroep hom interesseer (ja) of nie interesseer nie (nee). Daarna word die

merkies by die positiewe antwoorde (ja) bymekaar getel om 'n aanduiding van die individu se beroepsvoorkeure, by elk van die ses tipes, te verkry.

(iii) SELFBEORDELING VOLGENS BEROEPE

Hier volg 'n lys van beroepe om jou gevoel en houding teenoor beroepe te bepaal. Maak 'n X in die hokkie by die beroep wat jou interesseer onder J vir "ja". Dui die beroep aan waarvan jy nie hou nie of wat jou nie interesseer nie deur 'n X te maak in die hokkie onder N vir "nee".

Realistiese tipe	J	N
Vliegtuigwerktuigkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wildbewaarder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoofloodgieter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laaigraafoperateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landmeter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konstruksie-inspekteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radio-Operateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met plante of diere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boomsnoeier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gereedskapmaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treindrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotograaf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektrisiën	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Intellektuele tipe	J	N
Weerkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bioloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sterrekundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lugvaartontwerpingenieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antropoloog/Etnoloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dierkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apteker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wetenskaplike navorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skrywer van wetenskaplike artikels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Redakteur van 'n wetenskaplike tydskrif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geoloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plantkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediese navorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natuurkundige/fisikus/kernfisikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Artistiese tipe	J	N
Digter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simfonie-orkestrigter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommersiële kunstenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vryskutskrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musiekorganiseerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunshandelaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drama-afrigter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsertsanger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komponis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhoogdirekteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eenbedryfskrywer/dramaturg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spotprenttekenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Dienslewerende tipe	J	N
(Buitelandse) sendeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoërskoolonderwyser/(es)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'n Deskundige van jeugmisdaad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spraakterapeut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huweliksraadgewer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liggaamlike opvoedingonderwyser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maatskaplike werkster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kliniese sielkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laerskoolonderwyser(es)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predikant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psigiatriese verpleegster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Beroepsvoorligter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpleegster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsterapeut/fisioterapeut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Ondernemende tipe	J	N
Spekulant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veeverkoopsman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemarkingsbestuurder en marknavorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Televisieregisseur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hotelbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produksiebestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reisiger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eiendomsverkoopsman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuurskonsultant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportpromotor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politieke organiseerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finansiële en beleggingsbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Konvensionele tipe	J	N
Boekhouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begrotingsbeoordelaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkeersbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statistikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hofsnelskrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankkassier (teller)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastingdeskundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boedelkontroleur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kosteberekenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I.B.M.-Masjienoperateur (bediener)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kwaliteits kontroledeskundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betaalmeester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

4.3.2.4 Tema vier

(a) Doelwit

Die doelwit met tema vier is om die individu in staat te stel om sy selfbeoordeling te tabuleer en te interpreteer om sodoen=de tot 'n sintese te kom van 'n moontlike beroepsrigting volgens Holland (1973) se beroepsklassifikasie.

(b) Tema inhoud

Die individu moet eerstens by wyse van 'n opsomming aandui wat ter persoonlikheidstipe die hoogste totaal by "aktiwiteite", "bekwaamhede", en "beroepe" behaal het.

Daarna moet die individu 'n grafiek voltooi ten opsigte van die tellings wat by elk van die ses persoonlikheidstipes behaal is. Die totale tellings van elke persoonlikheidstipe by aktiwiteite, bekwaamhede en beroepe word onderskeidelik by figure 4.3, 4.4 en 4.5 aangedui nadat die selfbeoordeling voltooi is. Die persoonlikheidstipes word aangedui met ses letters (kodeletters genoem) wat die eerste letter van die persoonlikheidstipe ver=teenwoordig, naamlik:

R	-	realisties
I	-	intellektueel
A	-	artisties
D	-	dienslewerend
O	-	ondernemend
K	-	konvensioneel

Nadat die figure voltooi is, word die kodeletters met die hoogste-, tweede hoogste- en derde hoogste tellings in hokkies aan die regterkant van die figure 4.3, 4.4 en 4.5 ingevul.

FIGUUR 4.3

SELFBEOORDELING VOLGENS AKTIWITEITE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
	0	0	0	0	0	0		
8.....	0	0	0	0	0	0 8	<input type="checkbox"/> 2de
	0	0	0	0	0	0		
6.....	0	0	0	0	0	0 6	<input type="checkbox"/> 3de
	0	0	0	0	0	0		
4.....	0	0	0	0	0	0 4	
	0	0	0	0	0	0		
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
	0	0	0	0	0	0		
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	0	0	0	0	0	0		
	R	I	A	D	O	K		

FIGUUR 4.4

SELFBEOORDELING VOLGENS BEKWAAMHEDE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
	0	0	0	0	0	0		
8.....	0	0	0	0	0	0 8	<input type="checkbox"/> 2de
	0	0	0	0	0	0		
6.....	0	0	0	0	0	0 6	<input type="checkbox"/> 3de
	0	0	0	0	0	0		
4.....	0	0	0	0	0	0 4	
	0	0	0	0	0	0		
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
	0	0	0	0	0	0		
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	0	0	0	0	0	0		
	R	I	A	D	O	K		

FIGUUR 4.5

SELFBEOORDELING VOLGENS BEROEPE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
14.....	0	0	0	0	0	014	
	0	0	0	0	0	0		
12.....	0	0	0	0	0	012	
	0	0	0	0	0	0		
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
	0	0	0	0	0	0		
8.....	0	0	0	0	0	0 8	
	0	0	0	0	0	0		<input type="checkbox"/> 2de
6.....	0	0	0	0	0	0 6	
	0	0	0	0	0	0		
4.....	0	0	0	0	0	0 4	<input type="checkbox"/> 3de
	0	0	0	0	0	0		
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
	0	0	0	0	0	0		
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	R	I	A	D	O	K		

Hierna word bereken watter persoonlikheidstipe die hoogste kode= letter behaal het. Alle kodeletters wat die hoogste telling be= haal het, (eerste plek) word met drie vermenigvuldig. Die kode= letters met die tweede hoogste telling, (tweede plek) word met twee vermenigvuldig en die kodeletters met die derde hoogste telling, (derde plek) word met een vermenigvuldig. Hierna word die subtotale van elke kodeletter bymekaar getel om die groototaal van elke kodeletter te bereken. Hierna word die kodeletter wat die hoogste-, tweede hoogste- en derde hoogste tellings behaal het, neergeskryf.

FIGUUR 4.6

BEREKENING VAN DIE HOOGSTE KODE-TELLING

1 ste Plek	2de Plek	3de Plek	Groot Totaal
R x 3 = <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> R
I x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> I
A x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> A
D x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> D
O x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> O
K x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> K

4.3.2.5 Tema vyf

(a) Doelwit

Die doelwit met hierdie tema is om die individu in staat te stel om 'n beroepskeuse volgens sy selfbeoordeling uit te oefen.

(b) Tema inhoud

Ter inleiding word 'n kort beskrywing gegee van die metode waarvolgens 'n individu die kodeletters, wat in die vorige tema saamgestel is, moet interpreteer om te bepaal tot watter beroepstipe hy moontlik behoort en watter beroepe daaronder ressorteer. Die volgende beroepe in hierdie klassifikasie verteenwoordig die mees algemene beroepe wat beoefen kan word. Dit is ingedeel in 'n stelsel van kodeletters. (R, I, A, D, O, K).

Realistiese beroepe (R) sluit in geskoolde ambagte en tegniese beroepe.

Intellektuele beroepe (I) sluit in wetenskaplike en sekere tegniese beroepe.

Artistiese beroepe (A) sluit in kuns, musiek en literêre beroepe.

Dienslewerende beroepe (D) sluit in opvoedkundige en sosiaal-maatskaplike beroepe.

Ondernemende beroepe (O) sluit in handel en bestuurs beroepe.

Konvensionele beroepe (K) sluit in kantoor- en beroepe van klerklike aard.

Die drie-letter-kodes voorsien beskrywings van 'n beroep. Byvoorbeeld, die kode ODK vir verkoopsman beteken dat verkoopsmanne hoofsaaklik ondernemend moet wees, hulle moet in 'n mate ooreenkoms toon met mense in dienslewerende beroepe en geringe eienskappe van mense in konvensionele beroepe toon. Op hierdie wyse voorsien die kodes 'n kort opsomming van 'n beroep deur die graad van ooreenkoms van die drie beroepsgroepe. Vervolgens word die bekendste beroepe onder elkeen van Holland (1973) se ses persoonlikheidstipes uiteengesit onder verskillende kombinasies volgens 'n drieletter-kode indeling. Dit bring mee dat daar onder die ses beroepsgroepe in totaal driehonderd vyf-en-sestig verskillende beroepe ingedeel word. Dit is soos volg verdeel:

(i) Realistiese beroepe

Hieronder word eenhonderd-en-agtien verskillende beroepe getabelleer, onder dertien verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling.

KODE: R I A

Argitek/tekenaar	Vormgieter
Tandheelkundige tegnikus	Elektrotegniese ingenieurstechnikus
Siviele ingenieurstechnikus	Tekenaar
Letterskilder	Weerkundige tegnikus
Fotosetter en setter	Meubelmaker

KODE: R I D

Bosbouer	Elektrisiën
Industriële kunsonderwyser	Meulenaar
Radio-operateur	Juwelier
Kragstasie-operateur	Glasmaker
Gereedskap- en setmaker	Bakker
Stempelsnyer en graveerder	Kok
Brilmaker	Sweiser
Kraginstallasiebediener	Passer en draaier

KODE: R I O

Drukkerswerktuigkundige	Meganiese ingenieur
Motorwerktuigkundige	Siviele ingenieur
Mynbou-ingenieur	Bedryfsingenieurtegnikus
Metallurgiese ingenieur	Horlosiemaker
Elektroniese ingenieur	Motorhawevoorman

Ketelmaker	Dieselwerktuigkundige
Boer	Grofsmid
Loodgieter	Plaatmetaalwerker
Elektromeganikus (meulmaker)	Voertuigbakbouer
Bekleder	Elektroplateerder
Paneelklopper	Modelmaker
Vliegtuigonderhoudswerktuigkundige	

KODE: R I K

Kwekeryman	Boomsnoeier
Monteur	Klavierstemmer
Droogskoonmaker	Drukker
Skoenmaker	Sleutelmaker
Slyper	Vervoerwerker

KODE: R A I

Lettersetter	Boekbinder
Fotolitograaf	Blokmaker
Tekstieltegnoloog	Fotograveur

KODE: R D O

Grofsmid	Stoker/drywer
Vormgieter	Kondukteur/kaartjiesondersoeker
Haarkapper	Slagter
Polisieman	Speurder
Huurmotorbestuurder	Kelner/kelnerin
Arbeider	Kruier
Magasynmeester	Portier

KODE: R D K

Veeboer	Hyskraanoperateur
---------	-------------------

KODE: R D I

Landbou-onderwyser	wewer
--------------------	-------

KODE: R O I

Vliegtuigonderhoudswerktuigkundige	Voorman
Boot- en skeepsbouer	Lugvaartkundige ingenieur

KODE: R O D

Wildbewaarder	Baanmeester
Beesboer	Visserman
Padbouwerktuigbediener	

KODE: R K I

Landmeter	Tikmasjienhersteller
Timmerman	Diamantslyper

Skilder en versierder
Hengelaar

Winkeluitruister
Takelaar

KODE: R K D

Kleremaker

Muur en vloerteëlwerker

Dinamietskierter

Messelaar

Pleisteraar

Klipmesselaar

Busdrywer

Modemaakster/maker

Smeltoondstoker

Posdraer

Meterleser

Mynner

Seeman

Spinner

KODE: R K O

Hyskraandrywer

Gradeerder

Voertuigbestuurder

Trekker operateur

(ii) Intellektuele beroepe

Hieronder word ses-en-sewentig verskillende beroepe getabuleer, onder twaalf verskillende kombinasies, volgens die drieletterkode indeling soos volg:

KODE: I A D

Ekonoom

Internis

KODE: I A R

Antropoloog

Sterrekundige

Skeikundige

Fisikus

Geofisikus

Hidroloog

Leerwetenskaplike

Voedseltegnoloog

Topografiese en ingenieursopmeter

KODE: I D K

Produksiebeplanner

Mediese laboratoriumassistent

Telekommunikasietegnikus (TV)

Mediese fisikus

KODE: I D R

Bioloog

Osteopaat

Chiropraktisyn

Wiskunde-onderwyser

Natuurwetenskaponderwyser

Oogkundige

KODE: I D A

Geneesheer

Psigiater

Sielkundige

Mediese tegnoloog

KODE: I O D

Mikrobioloog	Fisioloog
Apteker	Mediese navorser
EEG-tegnikus	Houtkundige

KODE: I O K

Aktuaris

KODE: I K R

Rekenaaroperateur	Mediese laboratoriumtegnikus
-------------------	------------------------------

KODE: I R A

Geoloog	Wiskundige/statistikus
Weerkundige	Mineraloog
Chirurg	

KODE: I R D

Akkerboukundige (landboukundige)	Bosboukundige
Plantkundige	Tuinboukundige
Oseanograaf	Dierkundige
Biochemikus	Veearts
Geograaf	Radiografis
Landboutegnikus	Tandheelkundige tegnikus

KODE: I R O

Ingenieur	Lugvaartkundige ingenieur
Chemiese ingenieur	Tandarts
Elektriese ingenieur	Metallurgiese ingenieur
Landbou-ingenieur	Mynbou-ingenieur
Materiaalkundige	Elektroniese ingenieur
Ingenieurstegnici	Radio- en Televisiemeganikus
Vliegtuigradiotrisiën	Vliegtuiginstrumentmeganikus
Metallurgiese assistent	Metallurg
Elektrotegniese ingenieurstegnikus	

KODE: I R K

Vliegtuignavigator	Rekenaarsprogrammeerder
Gereedskapontwerper	Modelmaker
Vlieënier	Instrumentmeganikus
Gereedskapmaker	Laboratorium assistent

(iii) Artistiese beroepe

Hieronder word vyf-en-dertig beroepe onder ses verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling getabuleer:

KODE: A D O

Regisseur	Taalonderwyser
Joernalis	Drama-onderwyser
Dansonderwyseres	Taalbeampte

KODE: A D I

Filosoof	Kunsonderwyser/es
Musiek onderwyser/es	Musikus/Musikant
Orkesleier	Letterkunde onderwyser/es

KODE: A O D

Advertensiemans	Advertensiebestuurder
Verhoogkunstenaar (danser of singer)	
Openbare skakelbeampte	Model
Mannekyn	

KODE: A I D

Skrywer	Digter
Dramaturg	Radioprogramskrywer
Akteur/aktrise	(Mode) Ontwerper
Binnehuisversierder	Grafiese ontwerper
Meubelontwerper	Damesklere ontwerper/ster
Nywerheidsontwerper	

KODE: A I O

Versierder (dekorateur)

KODE: A I R

Argitek	Kunstenaar
Fotograaf	Fotolitograaf
Kartograaf	

(iv) Dienslewerende beroepe

Hieronder word nege-en-vyftig beroepe onder twaalf verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling, getabuleer:

KODE: D O K

Direkteur sosiale dienste	Indiensnemingsbeampte
Personeelbestuurder	Werkstudiebeampte
Kamer van Koophandel-bedryfsleier	
Ontvangsdame	Kroegman

KODE: D O I

Opvoedkundige	Opleidingsbeampte
Gesondheidsinspekteur	Historikus
Geskiedenisonderwyser	

KODE: D O A

Gemeenskapsontspanningsbeampte Diplomaat
 Buitelandse diensbeampte

KODE: D K O

Teaterbestuurder Menasiemeester
 Bottelstoorbestuurder Kaartjiesbeampte
 Bagasiemeester Aankoopbestuurder

KODE: D R O

Atletiekafrigter Liggaamlike opvoeding onderwyser/
 Bousuperintendent Huishoudster es
 Arbeidsterapeut Fisioterapeut
 Atleet Optiese tegnikus
 Tandterapeut Huishoudkundige

KODE: D I A

Dosent Opleidingsbeampte
 Politieke wetenskaplike Sosiale wetenskaplike
 Sosioloog Verpleegster
 Kriminoloog Maatskaplike werker/ster

KODE: D I O

Bouinspekteur Dieetkundige
 Produksiebestuurder Doeanebestuurder

KODE: D I K

Politikus Natuurwetenskaponderwyser
 Bewaarder

KODE: D I R

Voetheelkundige Ortopedis

KODE: D A O

Huisvrou Onderwyser vir vreemde tale
 Spraak en drama-onderwyser/es

KODE: D A K

Skoonheidsdeskundige Mans en dames-haarkappers
 Manikuur

KODE: D A I

Onderwyser Bibliotekaresse/is
 Onderwyser/es vir spesiale onderwys (buitengewoon)
 Spraakterapeut Mondhigiënis

(v) Ondernemende beroepe

Hieronder word een-en-veertig beroepe onder tien verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling, getabuleer:

KODE: O K I

Marknavorser Bankier

KODE: O K D

Graankoper Versekeringsagent

Eiendomsagent Bloemis

Uitstalkunstenaar Meubelhandelaar

Plaasbestuurder Kontrakteur

KODE: O R K

Posmeester

KODE: O I D

Verkoopsman

KODE: O A D

Prokureur Advokaat

Staatsaanklaer Landdros

KODE: O A R

Omroeper

KODE: O D K

Administratiewe assistent Takbestuurder

Finansiële- en beleggingsbestuurder

Bestuurskonsultant Versekeringsbestuurder

Koste en bestuursrekenmeester Bedryfsekonoom

Verkeersbestuurder Besigheidsbestuurder

Kantoorbestuurder Demonstrateur

Versendingsbeampte Smous

Verkoopsklerk

KODE: O D R

Sportverkoopsman

KODE: O D I

Stelselontleder Motorhandelaar

Geskenkewinkelbestuurder Kruidenier

Groothandelaar Skoenwinkelbestuurder

KODE: O D A

Lugwaardin Reisagent

Verkoopsmanne van verskillende aard

Nadat elke beroepstipe beoordeel is, kry die individu geleentheid om beroepe wat volgens sy oordeel ontbreek, aan te vul.

Hierna voltooi die individu 'n vraelys om te bepaal hoe vertrouwd die individu met besonderhede rakende die beroepskeuse wat hy uitgeoefen het, is. Inligting word verlang oor die aard van die werk, eienskappe nodig vir die werk, toetredingsvereistes, opleiding en vooruitsigte.

Indien die individu na die voltooiing van bogenoemde opdrag nog onseker is oor sy beroepskeuse, word daar 'n verdere verduideliking gegee van die metode wat gevolg moet word om meer duidelikheid te verkry, deur die nodige kodeletterkombinasies met mekaar te integreer. By hierdie afdeling word 'n groot beroep gedoen op die individu se konsentrasievermoë en noukeurigheid.

Na voltooiing van hierdie leseenheid word daar geleentheid vir die individu gebied om met die voorligter te konfereer. Daar word dan van die voorligter verwag om verdere reëlings te tref vir voortgesette individuele beroepsvoorligting indien nodig.

Die beroepsontwikkelingsprogram wat hier uiteengesit is, is deur die eksperimentele groep gevolg.

Ten opsigte van kontrolegroep een is die beroepsvoorligtingsprogram wat deur die departement van Onderwys voorgeskryf word, gevolg. 'n Uiteensetting van die program verskyn in Bylae B.

Ten opsigte van kontrolegroep twee is die voorligtingsprogram gevolg wat deur die departement van Onderwys in standaardtien voorgeskryf word. 'n Uiteensetting van die program verskyn in Bylae C.

Om aan die ander doelstellings van die navorsing te voldoen, is ander meetinstrumente gebruik om data te versamel. Al hierdie meetinstrumente sal vervolgens bespreek word.

4.4 MEETINSTRUMENTE WAT GEBRUIK WORD

Ten einde 'n duidelike en volledige beeld van die meetinstrumente te kry, word daar vervolgens 'n beskrywing van elke meetinstrument gegee.

Die volgende meetinstrumente is in hierdie ondersoek toegepas.

Die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets (NSAG)
 Senior Aanlegtoets (SAT)
 19-Veld-Belangstellingsvraelys (19-VBV)
 Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys (HSPV)
 Adolescente-Selfkonsepskaal (ASKS)
 Biografiese Vraelys

4.4.1 Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets (NSAG)

Die NSAG is opgestel om sekere aspekte van ontwikkelingintelligensie; dit is oorgeërfde intellektuele potensiaal wat tot op die dag van toetsing onder omgewingsinvloede ontwikkel het, te meet, met die doel om gebruik te word as objektiewe hulpmiddel by die klassifikasie, sifting en leiding van leerlinge.

A Samestelling

Die NSAG bestaan uit ses subtoetse; waarvan drie uit nie-verbale en drie uit verbale items saamgestel is. 'n Verbale, nie-verbale en totale IK-telling word gerapporteer. Elke subtoets bevat dertig items waarvan die eerste vyf vir vooroefeninge gebruik word. Al die items is van die vyfkeusige tipe.

Die NSAG se werklike toetstyd is vyf-en-vyftig minute en afsonderlike toetse is gestandaardiseer vir Afrikaans- en Engels-sprekendes. Die Seniorreeks is vir ouderdomme 13 jaar tot 17 jaar 11 maande gestandaardiseer.

- (a) Die drie nie-verbale subtoetse is soos volg saamgestel (Handleiding vir NSAG, 1965):
- (i) Toets 1: Getallerye
Die ontbrekende getal moet aangedui word
 - (ii) Toets 3: Figuuranalogieë
Uit 'n stel van vyf figuurtjies moet een uitgesoek word om 'n tweetal te voltooi, sodat dit 'n logiese ooreenkoms met 'n gegewe tweetal sal toon.
 - (iii) Toets 5: Patroonvoltooiing
Uit 'n stel van vyf figuurtjies moet een uitgesoek word om 'n groot vierkant wat uit nege vierkantjies bestaan, te voltooi.

- (b) Die drie verbale subtoetse is soos volg saamgestel:
- (i) Toets 2: Klassifikasie van woordpare
Die woordpaar wat nie dieselfde onderlinge verhouding as vier ander woordpare toon nie, moet aangedui word.
- (ii) Toets 4: Verbale redenering
Verbaalgeformuleerde probleme moet opgelos word
- (iii) Toets 6: Woordanalogieë
Uit 'n stel van vyf woorde, moet een uitgesoek word om 'n woordpaar te voltooi so dat dit 'n logiese ooreenkoms met 'n gegewe woordpaar sal toon.

B Betroubaarheid

Die betroubaarheid van die NSAG is bereken volgens die Kuder-Richardson-formule. Die betroubaarheidskoëffisiënte vir Afrikaanssprekendes vir die senior reeks is soos volg (Handleiding, 1965):

Nie-verbaal	:	0,82
Verbaal	:	0,85
Totaal	:	0,90

Robbertse (1968) het by drie verskillende toepassings van die NSAG die volgende betroubaarheidskoëffisiënte op die totaaltekening verkry: 0,86; 0,87 en 0,83.

C Geldigheid

Die NSAG se geldigheid is bepaal volgens korrelasies daarvan met skolastiese toetse soos woordeskat, paragrawe, stillees en rekenkunde. Die geldigheidskoëffisiënt word slegs vir die junior reeks bepaal, en hiervolgens blyk dit dat die korrelasie tussen die nie-verbale, verbale en totale IK's en die skolastiese toetse van 0,74 tot 0,86 wissel (Handleiding vir NSAG, 1965). Volgens Van der Westhuizen (1979) het die NSAG homself reeds bewys as 'n betroubare en geldige meetinstrument.

D Rasionaal vir insluiting

Volgens Bester (1980) vorm intelligensie deel van die individuele persoonlikheid. Intelligensie is die kognitiewe aspek van persoonlikheid. Radford (1975) beskou beroepsbesluitneming as 'n intellektuele proses. Cornell (1980) sluit daarby aan:

"Decision-making is a creative thing requiring exceptional diligence, intelligence, application and time" (p.11).

Dit word as van belang beskou om deur middel van die intelligensiemetings vas te stel of of betekenisvolle verskille tussen die seker-en onseker groepe, en die eksperimentele- en kontrole groep bestaan.

4.4.2 19-Veld-Belangstellingsvraelys (19-VBV)

A Samestelling

Die 19-VBV is opgestel vir die meting van beroepsbelangstellings van hoërskoolleerlinge in standerds 8 tot 10, studente en volwasse. Die vraelys dek 19 velde, en twee aspekte van belangstelling, naamlik die werk- of stokperdjiegerigheid van belangstelling, asook die aktiewe of passiewe uitlewing van belangstellings.

Die 19-VBV bestaan uit 285 stellings om voorkeure en afkeure van aktiwiteite te meet, en twintig vrae om aktief/passief, en twintig vrae om werk- of stokperdjiegerigheid te meet. Die vrae word beoordeel op 'n vierpuntskaal met 'n hiërargiese indeling van die mate waarin 'n individu van 'n aktiwiteit hou. Die vier kategorieë wissel van 'n sterk afkeur; geringe afkeur; geringe voorkeur en sterk voorkeur. Die antwoorde toon die individuele gerigheid ten opsigte van sekere groepe aktiwiteite aan. Dit gee 'n aanduiding van sy belangstelling in die beroepsrigting of -rigtings waarna die verskillende aktiwiteite verwys. Die vrae wat in die 19-VBV ingesluit word, het betrekking op die beoefening van bepaalde aktiwiteite wat verband hou met 'n aantal belangrike breë beroepsrigtings. Daar is reeds kenmerkende beroepsprofile van 36 beroepe saamgestel.

Geen vasgestelde toetstyd word gegee nie. Die 19-VBV behoort egter in ongeveer vyf-en-veertig minute voltooi te word.

Norms is beskikbaar vir standerds 8, 9 en 10 vir seuns en meisies afsonderlik.

Die 19 velde wat gedek word, is die volgende:

(a) Beeldende Kunste (BK)

Hier speel die uitlewe van gevoel en veral die gevoel vir die estetiese 'n belangrike rol. By die beeldende kunste gaan dit hoofsaaklik oor die uitlewing van gevoel teenoor dinge en dit omsluit belangstelling in aktiwiteite wat op skilder-, beeldhou- en sketswerk en ook die ontwerp van advertensies en uithangborde (handelskuns) betrekking het.

(b) Uitvoerende Kunste (UK)

By die uitvoerende kunste gaan dit hoofsaaklik oor die uitlewing van gevoel teenoor mense. Die uitvoerende kunste het betrekking op belangstelling in musiek, sang, ballet, opera en operette.

(c) Taal (T)

Die behoefte aan kontak en kommunikasie met mense is waarskynlik onderliggend aan die belangstelling in taal. Hierdie kontak kan op 'n emosionele of feitlike basis geskied. Taal sluit belangstelling in die waardering van letterkunde en die praktiese aanwending en ontleding van taal in.

Omdat taal ook 'n ekspressiemedium vir estetiese gevoel is, behoort hierdie veld saam met die vorige twee belangstellingsvelde geïnterpreteer te word. Baie adolessente met probleme in interpersoonlike verhoudings of wat in 'n identiteitskrisis verkeer, voel hul sterk aangetrokke tot die 'romantiek van die kunstenaar of die rebelsheid en andersheid van die Boheemse lewenswyse. Dit is dus noodsaaklik om vas te stel of die leerling se belangstellings werklik beroepsgerig is, en of sy emosionele behoeftes 'n oormatige rol by sy voorkeure gespeel het (Van der Westhuizen, 1979).

(d) Histories (H)

'n Hoë belangstelling in hierdie veld kan op 'n sterk behoefte dui om op die agtergrond van gebeure in te gaan.

(e) Diens (D)

By diens gaan dit om hulpverlening aan nie-hulpbehoewendes, soos byvoorbeeld deur kelners, winkelassistente en haarkappers of haarkapsters. Indien hierdie hulp dus nie gelewer word nie, sal die persone aan wie dit moes toekom, nog kan funksioneer,

maar net nie met dieselfde mate van gemak nie (Alberts, 1974).

(f) Welsynwerk (Ww)

Welsynwerk het betrekking op hulpverlening aan hulpbehoewendes. Sonder hierdie hulp mag die lewe vir die betrokkenes moeilik en selfs ondraaglik word. Dit gaan hier nie net om fisieke hulp nie, maar ook hulp op psigiese vlak.

(g) Geselligheid (G)

By geselligheid is die kontak hoofsaaklik informeel en op gelyke voet met ander en behels die reëling van asook die deelname aan gesellighede.

(h) Openbare Optrede (Oo)

By openbare optrede is die kontak meer formeel en het hoofsaaklik betrekking op die lewering van toesprake en optrede in die openbaar.

(i) Regte (R)

Regte het te doen met die beoordeling van gedrag, en het betrekking op die bestudering sowel as die toepassing van wette en regsbeginselfs.

(j) Kreatiewe Denke (KD)

Kreatiewe denke dui op 'n unieke rasionele werkwyse. Die individu verkies aktiwiteite waar hy op eie unieke wyse te werk kan gaan om 'n probleem op te los of te probeer oplos.

(k) Wetenskap (W)

Belangstelling in wetenskap kan 'n aanduiding wees van die behoefte om aktiwiteite te beoefen waar 'n sistematiese denkwysse vereis word en sluit die fisiese en biologiese wetenskappe in.

(l) Prakties-Manlik (PM)

Prakties-manlik dek die meganiese en tegniese veld en sluit belangstelling in die hantering van gereedskap vir die praktiese uitvoering van 'n taak. Dit hou waarskynlik verband met growwe fisieke aktiwiteite van 'n meer manlike aard.

(m) Prakties-Vroulik (PV)

Prakties-vroulik het betrekking op belangstelling in huishouding, maak van klere en ander huishoudelike aktiwiteite wat veral deur

vroue tuis verrig word.

(n) Numeries (Nu)

Numeries meet die persoon se belangstelling in die gebruik van getalle en ander wiskundige sisteme vir die uitvoering van berekeninge. Dit is moontlik dat 'n behoefte aan kommunikasie op 'n eksakte, noukeurige wyse hier 'n rol speel.

(o) Besigheid (B)

Besigheid sluit belangstelling in alle vorms van handeldryf met die oog op winsbejag in.

(p) Klerklik (Kl)

Die aktiwiteite by klerklik behels hoofsaaklik roetinewerk in 'n besigheidsverband. Daar bestaan 'n vaste, gereguleerde werkpatroon.

(q) . Rondreis (Rr)

Rondreis is gerig op die meting van die mate waarin 'n individu daarvan hou om dikwels te reis. Volgens Alberts (1974) het hierdie belangstellingsveld 'n redelik komplekse onderliggende behoeftepatroon. Volgens Van der Westhuizen (1979) is sommige adolessente meer geneig tot die romantiek wat dan tot uiting kom in 'n behoefte om na verre lande te reis. Hierdie leerlinge is nog nie beroepsryp nie.

(r) Natuur (Na)

Natuur het hoofsaaklik betrekking op die voorkeur vir die natuur bo menslike kontak, en sluit in aktiwiteite wat buitenshuis verrig word en dek veeboerdery, verbouing van gewasse en bosbou.

(s) Sport (Sp)

Onderliggend aan belangstelling in sport is die behoefte aan informele saamverkeer met mense, maar op 'n gestruktureerde wyse. Status en gewildheid asook 'n gesellige saamverkeer sonder baie emosionele betrokkenheid, is blykbaar hier van groot belang (Alberts, 1974).

(t) Werk-Stokperdjie (W/S)

Uit hierdie aspek van belangstelling, kan 'n aanduiding verkry word of 'n persoon werk of stokperdjiegerig is in sy belangstelling.

(u) Aktief-Passief (A/P)

Uit hierdie aspek kan vasgestel word of 'n persoon aktief in die beoefening van aktiwiteite belang stel en of hy slegs passief as toeskouer daarin wil deel.

B Betroubaarheid

Volgens Fouché en Alberts (1971) is die betroubaarheid van die 19-VBV volgens die halfverdelingsmetode bereken. Die betroubaarheidskoëffisiënte wissel vir dogters van 0,90 vir die velde van diens tot 0,98 vir regte. Die betroubaarheidskoëffisiënte wissel vir seuns van 0,92 vir die velde van rondreis en diens tot 0,98 vir die velde van regte, besigheid en prakties-manlik.

C Geldigheid

Alberts (1974) het tydens die ontwikkeling van die vraelys die geldigheid van die 19-VBV ondersoek. Die tellings op die vraelys is vergelyk met die vakvoorkeuse van skoliere. Korrelasies wat wissel van 0,42 tot 0,70 is gevind tussen vakvoorkeuse en ooreenstemmende belangstellingsvelde. Die 19-VBV is in sy ontwikkelingsvorme ook met die C V en Kuder-belangstellingsvraelys vergelyk. Uit die vergelyking met die C V is korrelasies van 0,41 tot 0,69 vir seuns en tussen 0,31 en 0,69 vir meisies tussen ooreenstemmende velde gevind. In vergelyking met die Kuder het korrelasies tussen ooreenstemmende velde gewissel van 0,54 tot 0,76.

Uit ondersoeke na die faktoriale geldigheid van die 19-VBV blyk dat 15 faktore identifiseerbaar was, duidend op 'n hoë mate van faktoriale geldigheid.

Fouche (1973) het die 19-VBV op 5300 volwassenes, in 34 verskillende beroepsgroepe, toegepas. Hy het bevind dat die 19-VBV veral duidelik tussen die 34 beroepsgroepe onderskei het, en 'n besonder hoë mate van beroepsvariansie (91,6%) verklaar. Dit dui volgens hom daarop dat die 19-VBV as enkele hulpmiddel in die keuse van 'n beroep uiters waardevol kan wees.

Nicol (1978), wat lig werp op die differensiële waarde van die 19-VBV, wys daarop dat verskeie ondersoeke aangetoon het dat die belangstellingspatroon wat 'n individu op agtienjarige leeftyd manifesteer, relatief konstant is en dus doeltreffend toe=

gepas kan word vir beroepskeusedoeleindes (Coetzee, 1979; De Beer, 1980; Vorster, 1981). Op grond van sy ondersoek, maak Nicol (1978) die gevolgtrekking dat die 19-VBV in staat is om tussen individue op grond van hulle belangstellingspatrone te differensieer.

Nicol (1978) maak op grond van diskriminantontleding, uitgevoer met 19-VBV-resultate, die gevolgtrekking dat 66,9% van 'n totale mansgroep en 62% van 'n totale damesgroep in die steekproef, op grond van 19-VBV-resultate korrek volgens breë studierigtings geklassifiseer word.

D Rasionaal vir insluiting

Volgens Gous en Jacobs (1980) kan belangstelling beskou word as 'n faset van die mens se persoonlikheid wat direk deur sy fisiese, psigologiese en geestelike samestelling beïnvloed word. Volgens Fouché en Alberts (1970) is belangstelling 'n relatief konstante positiewe of negatiewe gerigtheid teenoor 'n bepaalde aktiwiteit en is dit op die hele persoonlikheid gebaseer.

Van der Westhuizen (1979) sluit hierby aan as hy beweer dat belangstelling nie 'n eenvoudige begrip is nie, omdat dit ook 'n onafskeidbare deel van die totale persoonlikheid is.

Dit is sinvol om die 19-VBV by die toetsbattery in te sluit, omdat dit betrekking het op die beoefening van aktiwiteite wat onderliggend is aan 'n aantal van die breë beroepsrigtings. Belangstelling speel dus 'n belangrike rol in die individu se beroepskeuse. Belangstelling is egter geen waarborg vir sukses nie.

Van der Westhuizen (1979) wys daarop dat die noue verband tussen 'n individu se behoeftes en sy belangstelling altyd in berekening gebring moet word, want as die behoeftes verander, kan die belangstellingspatrone ook verander. Belangstellings kan ook 'n aanduiding van 'n individu se behoeftes wees.

4.4.3 Die Senior Aanlegtoets (SAT)

A Samestelling

Die SAT is opgestel met die doel om 'n meting te gee van 'n aantal aanlegte van leerlinge in standerds 8, 9 en 10 en van volwassenes wat vir voorligting en keuringsdoeleindes gebruik kan word.

Die SAT bestaan uit twaalf subtoetse, waarvan die eerste tien in 'n toetsboekie saamgebind is, terwyl die laaste twee, naamlik koördinasie en skryfspoed, direk op 'n aparte antwoordblad uit-eengesit is. Die twaalf subtoetse is die volgende:

Toets 1	:	Verbale begrip
Toets 2	:	Berekeninge
Toets 3	:	Woordbou
Toets 4	:	Vergelyking
Toets 5	:	Patroonvoltooiing
Toets 6	:	Figuurreeks
Toets 7	:	Ruimtelik 2-D
Toets 8	:	Ruimtelik 3-D
Toets 9	:	Geheue (Paragrafe)
Toets 10	:	Geheue (Simbole)
Toets 11	:	Koördinasie
Toets 12	:	Skryfspoed

Toets 1, toetse 3 tot 8 en toets 10 bestaan uit dertig items elk, toets 2 uit veertig items en toets 9 uit twintig items, terwyl toetse 11 en 12 handelingstoetse is wat nie 'n spesifieke aantal items het nie. Die werklike toetstyd is een uur en veertig minute.

Die vrae by tien van die subtoetse (toetse 1 tot 10) is van die veelvuldige-keuse-vorm, met vyf moontlike antwoorde by elkeen. Die vrae by toetse 1 tot 10 word op 'n aparte antwoordblad beantwoord en word met behulp van 'n nasiensleutel of 'n optiese leser nagesien, terwyl toetse 11 en 12 direk beoordeel word.

Die norms vir die SAT is 'n genormaliseerde negepunt-standaard-skaal (stanegeskaal) wat standaardpunte van een tot nege verskaf met 'n gemiddelde van vyf en 'n standaardafwyking van 1,96. Die norms is slegs van toepassing op daardie standaardgroepe waarvoor dit bereken is. Vir individue wat agtien jaar en ouer is, moet die standerd tien norms gebruik word.

'n Kort beskrywing van die subtoetse van die SAT word vervolgens gegee, met 'n definisie van die aanlegte wat gemeet word, en die faktore waarop dit gewoonlik laai. Fouche en Verwey (1978) beskryf die SAT soos volg:

(a) Toets 1 : Verbale Begrip

"Die toets bestaan uit verbaal geformuleerde items wat letterreekse, woordanalogieë, letterkodes, woordeskat en rekenkundige en algemene redenering behels. Dit vereis van die toetsling om verbale materiaal wat hy lees, te begryp, dit op logiese wyse te verwerk, en 'n oplossing vir die probleem te vind.

Hierdie toets meet hoofsaaklik die vermoë wat gewoonlik deur verbale subtoetse van algemene intelligensie gemeet word. Dit is dus oorwegend 'n meting van die algemene verstandsfaktor, G, wat gedefinieer kan word as die algemene peil van kognitiewe funksionering (Ausubel, 1968, bl. 225).

(b) Toets 2 : Berekeninge

Die items bestaan uit eenvoudige take wat optel, aftrek, deel en vermenigvuldiging van getalle behels. Die toets vereis die vermoë om eenvoudige wiskundige berekeninge vinnig en akkuraat uit die hoof te kan doen.

Dit is 'n toets vir die meting van die N-faktor, Numeriese Vermoë, wat die vermoë is om vinnig en korrek met getalle te kan werk. Toetse van sowel die Verbale Begripsfaktor, V, as die Algemene Redeneringsfaktor, R, het dikwels ladings op N (French et al., 1963, bl. 28). Die N-faktor het nie noodwendig 'n verband met gevorderde wiskundige bekwaamheid of met ingewikkelde wiskundige redenering nie.

(c) Toets 3 : Woordbou

Die items bestaan uit letters, waaruit sekere woorde gevorm kan word. Die persoon moet vir een van die moontlike woorde wat hy uit dié letters kan vorm, 'n sinoniem uit 'n gegewe vyftal woorde merk.

Aangesien 'n begrip van die betekenis van woorde vereis word, meet die toets hoofsaaklik die AF-faktor, Assosiasievlotheid (Associational Fluency), eerder as die Woordvlotheidsfaktor, W. Laasgenoemde het te doen met die spoed van woordproduksie, sonder inagneming van betekenis, byvoorbeeld woorde neerskryf wat op die agtervoegsel -lik eindig (Pawlik, bl. 547). Die toets laai ook op die Verbale Redeneringsfaktor.

(d) Toets 4 : Vergelyking

n Item bestaan uit n simboolgroep (letters, syfers of vreemde simbole) op die linkerhandse bladsy en op die regterhandse bladsy vyf soortgelyke simboolgroepe. Hieruit moet die persoon die een aandui wat presies lyk soos die simboolgroep op die vorige bladsy.

Die toets meet hoofsaaklik die Visuele Perseptuele Spoedfaktor, P, waarvan spoed en akkuraatheid van waarneming van verskille tussen, en soortgelykheid van visuele konfigurasies die belangrikste kenmerk is.

(e) Toets 5 : Patroonvoltooiing

Vir elke groep van drie items word n onvoltooide patroonmatriks gegee. Uit die gegewe deel van die onvolledige matriks moet die toetsling n reël aflei wat hom in staat stel om die patroon te voltooi.

Die toets meet die Algemene Redeneringsfaktor, R, wat deur Cattell (1971, bl. 30) met Induktiewe Redenering, I, geïdentifiseer word. Pawlik (1966, bl. 549) onderskei drie redeneringsfaktore, naamlik D (Deduktiewe Redenering - van die algemene na die spesifieke), I (Induktiewe Redenering - van die spesifieke na die algemene) en R (Algemene Redenering).

French et al. noem glad nie n Deduktiewe Redeneringsfaktor nie, want hulle beskou dit, in teenstelling met die meeste ander ondersoekers, as een van die minder duidelik gevestigde faktore en verkies die naam Sillogistiese Redenering (French et al., 1963, bl. 37).

Aangesien hier geen sprake van wiskundige probleme is nie, meet hierdie toets duidelik faktor I, Induktiewe Redenering.

(f) Toets 6 : Figuurreekse

Elke item bestaan uit n reeks van vyf figure, waarvan twee plekke moet omruil, sodat die reeks n logiese volgorde het, byvoorbeeld in terme van grootte, vorm, aantal lyne, konfigurasie en so meer. Die toets meet hoofsaaklik die Algemene Redeneringsfaktor, R. Pawlik (1966, bl. 550) spreek die opinie uit dat R moontlik n hoofbestanddeel van G, Algemene Intelligensie, is. In hierdie verband is dit betekenisvol dat toetse 5 en 6 albei voorkom in die formule vir die skatting van die IK met behulp van die SAT.

(g) Toets 7 : Ruimtelik 2-D

Elke item bestaan uit vyf figure waarvan een nie by die ander pas nie. Visualisering van rotasie in 'n tweedimensionele ruimte word vereis.

Hierdie toets meet die Visualiseringsfaktor (V of V') eerder as die S-faktor, Ruimtelike Verhoudinge (of Ruimtelike Oriëntasie). Laasgenoemde vereis nie die ruimtelike transformasie van 'n konfigurasie nie, maar eerder die vermoë om 'n voorwerp te herken, wanneer dit in verskillende posisies, of uit verskillende hoeke gesien word (Pawlik, 1966, bl.543).

Hierdie toets daarenteen, vereis die vermoë om die eindresultaat van 'n rotasie of beweging van 'n konfigurasie voor te stel (Pawlik, 1966, bl. 543; French et al., 1963, bl. 38). Die toets meet ook die Algemene Redeneringsfaktor, R .

(h) Toets 8 : Ruimtelik 3-D

Hierdie toets bestaan uit twee afdelings:

- (i) In elke item in die eerste afdeling moet uit 'n groep van vyf tekeninge van driedimensionele blokkies dié blokkie gekies word wat presies op 'n ander gegewe blokkie pas.
- (ii) Elke item in die tweede afdeling bestaan uit tekeninge van vyf kubusse waarvan een, wat nie by die ander vier pas nie, aangedui moet word.

Hierdie toets meet ook die Algemene Redeneringsfaktor, R , en die Visualiseringsfaktor, V .

(i) Toets 9 : Geheue (Paragraaf)

Die toets bestaan uit paragrawe en vrae oor die inhoud daarvan. Nadat die paragrawe gememoriseer is, word twee ander toetse gedoen en dan word die vrae beantwoord. Die toets vereis die vermoë om sinvolle materiaal te memoriseer en meet die Geheue-faktor, M . Die faktor kan gedefinieer word as die basiese vermoë om te memoriseer en te onthou, ongeag die ingewikkeldheid van die stof (Cattell, 1971, bl.30).

(j) Toets 10 : Geheue (Simbole)

Die toets bestaan uit woord- en simboolpare. Die toetsling

moet die pare woorde en simbole memoriseer en direk na die leerperiode moet hy een van die paar uit n groep van vyf woorde of simbole aandui, as die ander een van die paar gegee word. Die toets vereis die vermoë om sinlose materiaal assosiatief te memoriseer. Die toets meet ook die Geheuefaktor, M.

(k) Toets 11 : Koördinasie

Die toets bestaan uit rye sirkels en die taak van die toetsling is om so vinnig as moontlik n aaneenlopende lyn tussen die sirkels deur, bo-oor die een en onder om die volgende een te trek, sonder om aan n sirkel te raak of om die potlood op te lig.

Die toets meet die vermoë om vinnig en noukeurig vinger-handbewegings van betreklike klein omvang uit te voer met die klem op goeie oog-handkoördinasie. Die faktor wat gemeet word, kan beskou word as n Motoriese Vaardigheidsfaktor, MV.

(l) Toets 12 : Skryfspoed

Vir hierdie toets word dieselfde sirkels as vir die vorige gebruik. Die toetsling moet eers die woord bank leesbaar in sy gewone handskrif in soveel sirkels as moontlik skryf, en daarna die syfers 1234.

Hierdie toets meet ook die Motoriese Vaardigheidsfaktor, MV" (pp.4,6,8 en 10).

Die twaalf toetse van die SAT kan in verskillende groepe saamgevoeg word om metings van ses breër aanlegrigtings te verkry (Fouché en Verwey, 1978).

(i) Verbale vermoë

- Verbale begrip (1)
- Woordbou (3)
- Geheue (paragraaf) (9)

(ii) Numeriese vermoë

- Berekeninge (2)
- Vergelyking (4)

(iii) Visueel-ruimtelike Redenering

- Patroonvoltooiing (5)
- Figuurreekse (6)
- Ruimtelik 2-D (7)

- Ruimtelik 3-D (8)
- (iv) Klerklike aanleg
 - Vergelyking (4)
 - Skryfspoed (12)
- (v) Geheue
 - Geheue (paragraaf) (9)
 - Geheue (simbole) (10)
- (vi) Motoriese vaardigheid
 - Koördinasie (11)
 - Skryfspoed (12)

Hierdie groeperings kan makliker en op sinvoller wyse met spesifieke beroepe in verband gebring word as wat met die toetse individueel moontlik is.

B Betroubaarheid

Die betroubaarheid van die toetse is bereken volgens die Kuder-Richardsonformule-8 vir toetse 1 tot 10, en deur middel van toets-hertoetsing in die geval van toetse 11 en 12, vir standerds 8, 9 en 10 afsonderlik (Fouché en Verwey, 1978).

Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die aanlegte wissel onderskeidelik vir standerds 8, 9 en 10 soos volg. Vir standaard 8 wissel dit vanaf 0,12 vir die aanlegte verbale begrip tot 0,92 vir ruimtelik 2D; vir standaard 9 wissel dit vanaf 0,71 vir die aanlegte verbale begrip tot 0,92 vir ruimtelik 2D; vir standaard 10 wissel die betroubaarheidskoëffisiënt vanaf 0,71 vir die aanlegte verbale begrip tot 0,93 vir koördinasie. In die geval van standerds 8 en 9 is die betroubaarheidskoëffisiënt nie vir koördinasie en skryfspoed bereken nie.

C Geldigheid

Die talle faktorontledings van die SAT, wat saam met ander veranderlikes gedoen is, het aangetoon dat die SAT oor 'n hoë mate van faktoriale en konstruktiegeldigheid beskik.

Ten einde voorspellingsgeldigheid vir die toetse te bepaal, is korrelasiekoëffisiënte bereken tussen SAT-tellings en die eksamenpunte wat proefpersone aan die einde van 1976 in hul skool=

vakke behaal het. Korrelasies is afsonderlik bereken vir seuns en meisies in standerds 8, 9 en 10 tussen eksamenpunte in vakke op die Hoërgraad sowel as die Standaardgraad en SAT-tellings (Fouché en Verwey, 1978).

Vervolgens word slegs die korrelasies weergegee wat in standerd tien voorgekom het ten opsigte van eksamenpunte in vakke op die hoër-en standaardgraad en SAT-en NSAG-IK-tellings van Afrikaans-sprekende standerd tien-meisies.

Beduidende korrelasies het in die volgende gevalle voorgekom, wat in tabel 4.4 en tabel 4.5 gegee word (Fouché en Verwey, 1978).

TABEL 4.4

KORRELASIES⁺ TUSSEN EKSAMENPUNTE IN VAKKE OP DIE
HOËRGRAAD EN SAT- EN NSAG-IK-TELLINGS VIR
STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE

Toets	Afrikaans	Engels	Wiskunde	Natuur= wetenskap	Geskiedenis	Aardrykskunde	Duits	Rekening= kunde	Biologie
Verbale begrip	542 **	542 **	465 **	369 **	242 *		517 **	643 **	455 **
Berekeninge	315 **	269 **			294 **		241 *		290 **
Woordbou	502 **	449 **	201 *	288 *	232 *	307 *	353 **	410 *	262 **
Vergelyking	234 **	290 **			380 **				266 **
Patroonvoltooiing	344 **	353 **	405 **		226 *		288 **	526 **	328 **
Figuurreekse	220 **	278 **	188 *				255 *		
Ruimtelik 2-D	214 **	201 **	228 *		237 *		308 **		
Ruimtelik 3-D	276 **	270 **				349 *		334 *	175 *
Geheue (Paragraaf)									
Geheue (Simbole)									
Koördinasie	341 **	381 **		289 *	286 **	279 *	294 **	468 **	349 **
Skryfspoed	277 **	284 **							184 *
IK Verbaal	482 **	482 **			350 **	554 **	426 **	474 **	297 **
IK Nie-Verbaal	391 **	420 **			308 **	274 *	494 **	479 **	299 **
IK Totaal	485 **	488 **			362 **	500 **	506 **	527 **	328 **

Beduidendheidspeil ** = $p \leq 0,01$

* = $p \leq 0,05$

+ Desimale komma weggelaat

Beduidende korrelasies het voorgekom tussen SAT-aanlegte in eksamenpunte in vakke op die standaardgraad vir standerd tien-meisies, soos gegee in tabel 4.5 (Fouché en Verwey, 1978, p.47)

TABEL 4.5

+
KORRELASIES TUSSEN EKSAMENPUNTE IN VAKKE OP
DIE STANDAARDGRAAD EN SAT-TELLINGS VIR
STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE

Toets	Afrikaans Eerste Taal	Engels Tweede Taal	Wiskunde	Natuur= wetenskap	Geskiedenis	Aardrykskunde	Rekening= kunde	Tikskrif	Bedryfs= ekonomie	Biologie	Huisvlyt	Naaldwerk	Huishoudkunde
Verbale be= grip		439 **		348 *		412 **	538 **	221 **	278 *	206 *	361 **	424 *	
Berekeninge		384 **	440 **			513 **	271 **	198 *	298 *		381 **		
Woordbou		492 **	356 **			314 *	347 **	200 *		197 *	453 **	647 **	
Vergelyking			534 **		227 *	447 **	351 **	274 **	297 *				
Patroonvol= tooiing		242 *											
Figuurreekse			231 *				330 **	188 *					
Ruimtelik 2-D		201 *					216 *						
Ruimtelik 3-D							215 *					428 *	
Geheue (Paragraaf)		223 *											
Geheue (Simbole)													
Koördinasie			316 **				389 **	183 *				577 **	471 **
Skryfspoed		340 **		227 *		384 *	243 *		204 *		681 **	388 **	

* beduidend $p \leq 0,05$

** beduidend $p \leq 0,01$

+ Desimale komma weggelaat

Navorsing in sake die voorspellingsgeldigheid van die SAT, gebaseer op Talentopnamegegevens, dui op 'n verband tussen SAT-tellings en vakprestasie in skoolksamens. Engelbrecht (1973) het 'n beduidende verskil gevind in Verbale begrip, Berekeninge, Woordbou, Geheue (paragraaf), Vergelyking, Skryfspoed, Ruimtelik 2-D en Patroonvoltooiing tussen matriculante wat met matriculasievrystelling geslaag het en dié wat sonder 'n vrystelling geslaag het. Hy het ook bevind dat leerlinge wat met vrystelling geslaag het, beduidend beter as druipelinge presteer ten opsigte van Berekeninge, Woordbou, Vergelyking, Geheue (paragraaf), Figuurreeks, Skryfspoed en Patroonvoltooiing. Engelbrecht (1973) kom tot die gevolgtrekking dat aanleg in Berekeninge, Woordbou, Vergelyking, Geheue (paragraaf), Skryfspoed, en in 'n mindere mate Verbale begrip en Figuurreeks, verband hou met akademiese sukses in standerd tien.

D Rasionaal vir insluiting

Aanleg kan beskou word as die potensiaal waarvoor 'n persoon beskik, wat hom in staat stel om 'n bepaalde vlak van vermoë te kan bereik met 'n gegewe hoeveelheid opleiding en/of oefening (Van der Westhuizen, 1979).

Gous en Jacobs (1980) beskryf aanlegte as spesifieke potensiële vermoëns, aangebore, sowel as verworwe, waarvoor 'n individu op 'n sekere stadium beskik en wat hom in staat stel om sekere vaardighede en bekwaamhede te ontwikkel. Aanlegte tesame met ander persoonlikheidseienskappe, soos belangstelling, houding en motivering, asook opleiding en onderrig, sal die peil van vaardighede en bekwaamheid, wat bereik sal word, bepaal.

Daar bestaan verskeie en selfs uiteenlopende beskouinge ten opsigte van aanleg, wat meebring dat die begrip aanleg verskillend geïnterpreteer en gedefinieer kan word. Sommige navorsers beskou aanleg as sinoniem met spesifieke verstandelike vermoë (Lindgren, 1967; Van der Westhuizen, 1979). Andere sien dit weer as entiteite van potensialiteite, (Fouche, 1971; Gouws et al., 1979), terwyl andere oorgeërfde potensiaal en omgewingsinvloede beklemtoon (Roos, 1980).

Die aanlegtoets wat in hierdie ondersoek gebruik is, (SAT) is 'n meervoudige aanlegtoets wat nie 'n enkele globale meting verskaf nie, maar wel metings van 'n aantal verskillende aanlegte.

Op grond van hierdie tellings kan 'n intellektuele profiel verkry word, wat die individu of groep se kenmerkende sterktes of swakhede aandui. 'n Individu het byvoorbeeld 'n besondere vermoë om Wiskunde te doen, maar is swak in tale of beskik nie oor 'n goeie geheue nie.

'n Aanleg is volgens Smit (sonder datum) 'n konstruk, en as sodanig 'n samevattende term, en nie 'n entiteit op sy eie nie. Gevolglik moet 'n individu se aanlegstelling nooit opsigself as 'n enkele telling geïnterpreteer word nie. 'n Telling behoort altyd in verband gebring te word met ander gegewens ten opsigte van die individu, byvoorbeeld skoolprestasie, belangstelling, houding, motivering, intelligensie, persoonlikheid, tesame met opleiding en onderrig (Coetzee, 1979).

Die SAT is by die toetsbattery ingesluit, aangesien aanleg een van die aspekte is wat 'n belangrike rol by die keuse van 'n beroep of 'n studieveld speel. Gevolglik is kennis van 'n individu se aanlegte van groot belang. Die inligting wat uit die SAT verkry kan word, kan ook met vrug gebruik word vir voorligtings- en keuringsdoeleindes.

4.4.4 Die Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys (HSPV)

A Samestelling

Die HSPV is 'n sielkundige meetinstrument wat dit moontlik maak om die individuele persoonlikheid objektief te ontleed, om so doende die sielkundige se eie evaluering van 'n individu aan te vul. Die HSPV meet veertien afsonderlike persoonlikheidsdimensies of trekke, wat volgens die bevindinge van sielkundiges, nagenoeg die totale persoonlikheid omvat. Die HSPV meet die volgende veertien persoonlikheidstrekke met die faktore tussen hakies:

Vriendelikheid (A); Intelligensie (B); Egosterkte (C);
 Prikkelbaarheid (D); Selfhandhawing (E); Entoesiasme (F);
 Pligsgetrouheid (G); Avontuurlustigheid (H);
 Sensitiwiteit (I); Passiewe individualisme (J);
 Vreesagtigheid (O); Selfgenoegsaamheid (Q₂);
 Selfbeheersing (Q₃); Gespannenheid (Q₄).

Daar is twee aparte vraelyste beskikbaar, naamlik Vorm A en Vorm B. Die vraelys bestaan uit 142 vrae wat op 'n afsonder-

like antwoordblad beantwoord word. Die toetse is van die veelvuldige-driekeuse-vorm en word met behulp van twee nasiensleutels of n optiese leser nagesien.

Die HSPV is n gestandaardiseerde toets wat binne die bestek van veertig tot vyftig minute individueel of groepsgegewys toegepas kan word. Die leespeil van die toets is aangepas vir die ouderdomsgroepe twaalf tot agtien jaar.

Norms van die HSPV is bepaal in die vorm van staneges, stiene en persentielrange vir seuns en meisies afsonderlik. Die uiterste stienwaardes is verteenwoordigend van n individu in die onderste (1,2,3) of boonste (8,9,10) tien of vyftien persent van die bevolking (van hierdie ouderdomsgroep) ten opsigte van die betrokke eienskap (Madge, 1967).

Die HSPV is oorspronklik deur R B Cattell en H A Beloff in die V S A opgestel en ontwikkel, maar is in Suid-Afrika aangepas as hulpmiddel vir sielkundiges en skoolvoorligters vir gebruik in kliniese situasies en vir navorsing.

Hieronder word n kort beskrywing van die veertien persoonlikheidsfaktore gegee (Madge en du Toit, 1974, pp.9-19). Elke faktor word voorgestel as n bi-polêre kontinuum waarvan die twee uiterste pole beskryf word, naamlik die linkerkantste pool, wat n stientelling van 1 tot 3 verteenwoordig, en die regterkantste pool, wat n stientelling van 8 tot 10 verteenwoordig.

(a) Faktor A

Lae telling (-A) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+A) (Stiene 8, 9, 10)
TERUGGETROKKE	HARTLIK
Krities	Goedgeaard, sorgeloos
Staan by sy eie idees	Bereid tot samewerking, hou van deelname
Koel, afsydig	Gee aandag aan mense
Presies, objektief	Saghartig, kasueel
Wantrouig, skepties	Vertrouend
Stram, rigied	Aanpasbaar, sorgeloos, werk saam
Koud	Warmhartig
Geneig om nukkerig te wees	Lag geredelik

(b) Faktor B

Lae telling (-B) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+B) (Stiene 8, 9, 10)
MINDER INTELLIGENT	MEER INTELLIGENT
Lae verstandsvermoë	Hoë verstandsvermoë
Nie in staat om abstrakte probleme te hanteer nie	Vertoon insig, leer vinnig, intellektueel aanpasbaar

(c) Faktor C

Lae telling (-C) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+C) (Stiene 8, 9, 10)
DEUR GEVOELENS BEÏNVLOED (Egoswak)	EMOSIONEEL STABIEL (Egosterk)
Emosioneel minder stabiel	Emosioneel stabiel, volwasse
Raak maklik ontstel, ver=	Realisties, kalm
anderlik	
Raak emosioneel by frus=	Emosioneel volwasse
trasie .	
Veranderlik in houdings	Stabiel, bestendig in
en belangstellings	belangstellings
Maklik verward	Standvastig
Ontwyk verantwoordelik=	Verantwoordelik, pas aan
hede, gooi maklik tou op	by feite
Kommervol	Bedaard, onverstoord
Raak betrokke in rusies en	Vertoon selfbeheersing en
probleemsituasies	vermy moeilikheid

(d) Faktor D

Lae telling (-D) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+D) (Stiene 8, 9 10)
FLEGMATIES	PRIKKELBAAR
Terughoudend, oorwoë onak=	Veeleisend, ooraktief,
tief, swaarwigtig	onbeheersd
Onverstoobar, gelate	Ongeduldig
Selfvoldaan	Aandagtrekkerig, pronkerig
Besadig	Prikkelbaar
Nie maklik jaloers nie	Geneig tot jaloesie

Op die agtergrond	Selfgeldend, selfingenome
Egalig	Maklik verward
Rustig	Tekens van senuagtigheid

(e)

Faktor E

Lae telling (-E) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+E) (Stiene 8, 9, 10)
ONDERDANIG	DOMINANT
Gehoorsaam, saggvaard maklik gelei	Selfgeldend, aggressief
Volgsaam, inskiklik	Mededingend, koppig
Onderdanig	Aanmatigend, selfversekerd
Afhanklik	Onafhanklik
Bedagsaam, diplomaties	Streng, vyandig
Uitdrukkingsvol	Ernstig
Konvensioneel, konformerend	Onkonvensioneel, opstandig
Maklik deur gesag ontstel	Eiewys
Nederig	Wil bewonder wees

(f)

Faktor F

Lae telling (-F) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+F) (Stiene 8, 9, 10)
SOBER	ENTOESIASTIES
Sober, swygsaam	Entoesiasties, sorgeloos
Ernstig, besorgd, nadenk- end	Onbesorgd
Stil, introspektief	Spraaksaam
Kommervol	Opgewek
Terughoudend, verkleef aan innerlike waardes	Openhartig, ekspressief, weerkaats die groep
Stadig, versigtig	Vinnig, wakker

(g) Faktor G

Lae telling (-G) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+G) (Stiene 8, 9, 10)
OPPORTUUN (Lae superegosterkte Aanvaar nie morele stan= daarde nie, verontagsaam reëls, opportuun Wispelturig, onbestendig Ligsinnig Gemaksugtig Traag, lui Onbetroubaar Verontagsaam verplig= tinge teenoor mense	PLIGSGETROU (Hoë superegosterkte) Pligsgetrou, volhardend, moralisties, stemmig Volhardend, vasberade Verantwoordelik Emosioneel gedissiplineerd Deurgaans ordelik Konsensieus, pligsgetrou Neem morele standaarde en reëls in ag

(h) Faktor H

Lae telling (-H) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+H) (Stiene 8, 9, 10)
SKAAM Bedees, terughoudend, voel maklik bedreigd Teruggetrokke Ingetoë in teenwoordig= heid van teenoorgestelde geslag Emosioneel versigtig Word maklik verbitterd Beheersd, reëlgebonde Beperkte belangstellings Versigtig, bedagsaam, sien gou gevaar	WAAGHALSIG Sosiaal vrypostig, dik= vellig Ontmoet graag mense Aktief, openlike belangstel= ling in teenoorgestelde ge= slag Deelnemend, hartlik Vriendelik Impulsief Emosionele en kunssinnige belangstellings Onbekommerd, sien nie ge= vaartekens nie

(i) Faktor I

Lae telling (-I) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+I) (Stiene 8, 9, 10)
ONTOEGEEFLIK	TEERHARTIG
Verwerp illusies	Fyngevoelig, afhanklik, oorbeskermd
Onsentimenteel, verwag min	Rusteloos, verwag liefde en aandag
Selfstandig, neem verantwoordelikheid	Aanhanklik, onveilig, soek hulp en simpatie
Hard (tot die punt van sinisisme)	Saggeaard, toegeeflik teenoor self en andere
Min kunssinnige responsies (maar nie gebrek aan smaak nie)	Kunssinnig, kieskeurig, geaffekteerd, teatraal
Onaangetas deur verbeeldingsvlugte	Verbeeldingryk in innerlike lewe en gesprekke
Handel op praktiese, logiese grond	Handel op sensitiewe intuïsie
Hou by die punt	Aandagsoekend, wegdwalend
Bekommer nie oor fisiese gebreke nie	Hipochondries, bekommerd oor self

(j) Faktor J

Lae telling (-J) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+J) (Stiene 8, 9, 10)
LEWENSLUSTIG	VERSIGTIG INDIVIDUALISTIES
Hou van groepsaktiwiteit	Nadenkend, innerlik beheersd
Hou van aandag	Behoedsaam, in homself gekeer
Versink persoonlikheid in groepsonderneming	Nousiende en bemoeisiek
Lewenskragtig	Neurasteniees vermoeid
Aanvaar algemene standaarde	Evalueer ongevoelig

(k) FAKTOR 0

Lae telling (-0) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+0) (Stiene 8, 9, 10)
SELFVERSEKERD	BEVREESD
Kalme toereikendheid	Geneigdheid tot skuldgevoelens
Rustig, geborge	Selfverwytend, onveilig
Selfvoldaan, bedaard	Kommervol, besorgd
Vol selfvertroue	Angstig
Opgeruimd, lewenskragtig	Neerslagtig, huil maklik
Sonder berou	Liggeraak, buierig
Opportuun	Sterk pligsgevoel
Ongevoelig vir mense se goed- of afkeuring	Gevoelig vir mense se goed- en afkeuring
Gee nie om nie	Nougeset, puntenerig
Grof lewenskragtig	Hipochondries, ontoereikend
Geen vrese	Fobiese simptome
Geneig tot eenvoudige handeling	Eensaam, peinsend

(l) Faktor Q₂

Lae telling (-Q ₂) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+Q ₂) Stiene 8, 9 10)
SOSIAAL GROEP AFHANKLIK	SELFGENOEGSAAM
Groepafhanklik	Vindingryk
Aanhanger en goeie volgeling	Verkies eie besluite

(m) Faktor Q₃

Lae telling (-Q ₃) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+Q ₃) (Stiene 8, 9, 10)
ONBEHEERSD (Lae selfsentiment-integrasie)	BEHEERSD (Sterk selfsentiment)
Laks	Sterk wilskrag, sosiaal korrek
Volg eie aandrang	Kompulsief
Verontagsaam sosiale reëls	Gedissiplineerd

(n) Faktor Q₄

Lae telling (-Q ₄) (Stiene 1, 2, 3)	Hoë telling (+Q ₄) (Stiene 8, 9, 10)
ONTSPANNE (Lae ergiese spanning)	GESPANNE (Hoë ergiese spanning)
Rustig, ongefrustreerd	Aangedrewe, gefrustreerd
Traag, kalm	Oorspanne, prikkelbaar

B Betroubaarheid

Die hertoetsbetroubaarheidskoëffisiënte (hertoetsing na een week) vir verskillende groepe Afrikaanssprekende leerlinge, tussen die ouderdomme van veertien tot agtien jaar, wissel van 0,44 tot 0,96 en kan as bevredigend tot hoog beskou word (Madge en Du Toit, 1974).

C Geldigheid

Madge (1967) het die geldigheidskoëffisiënte wat op ekwivalensiekoëffisiënte gebaseer is, bereken. In die geval van hierdie soort geldigheidskoëffisiënte word aanvaar dat net die faktor wat gemeet word, gemeenskaplik is aan die twee afsonderlike vorms.

Die geldigheidskoëffisiënte het vir Afrikaanssprekende leerlinge gewissel van 0,60 tot 0,81, en kan as bevredigend beskou word. Roos (1980) het 'n ondersoek uitgevoer na die konstruktiegeldigheid van Faktor B van die HSPV en het bevind dat Faktor B 'n bevredigende meting van algemene intelligensie op beide standerd ses- en standerd tien-vlak en vir beide Afrikaans- en Engelsprekende seuns en meisies lewer. Die B-telling behoort egter slegs as 'n aanduiding van 'n leerling se algemene intellektuele vermoë gebruik te word in die afwesigheid van onder meer geskikte metings van algemene intelligensie.

D Rationaal vir insluiting

In die terminologie van die sielkundige meting beteken die begrip "persoonlikheidstoets" gewoonlik die meting van die hoofsaaklik nie-kognitiewe eienskappe, dit wil sê strukturele asook dinamiese eienskappe van die menslike persoonlikheid, soos interpersoonlike verhoudinge, motivering, belangstellings, hou-

ding en emosionele aspekte (Van der Westhuizen, 1979). Die individu se totale persoonlikheid is by die keuse van 'n beroep betrokke.

'n Toetsbattery, vir die doel van beroepsvoorligting, sal onvolledig wees sonder 'n persoonlikheidstoets, omrede die hoof funksie van hierdie toetse daarin geleë is dat dit die voorligter help om die individu te ondersteun in die beoordeling van sy selfkonsep en beroepsselfkonsep. Wanneer voorligting aan individue met betrekking tot keuse-uitoefening gegee moet word, is dit noodsaaklik dat die voorligter so 'n volledig moontlike persoonsbeeld van die leerling moet hê.

Madge (1972), wat vir die vertaling en verwerking van Cattell se oorspronklike persoonlikheidsvraelys om by Suid-Afrikaanse toestande aan te pas, verantwoordelik was, definieer persoonlikheid soos volg:

"Persoonlikheid is 'n stelsel van trekke sodat die persoonlikheid van 'n persoon die integrasie is van al die relatief blywende dimensies waarlangs individuele verskille gemeet kan word. Wat 'n persoon kenmerk as individu is nie soseer die elemente van sy persoonlikheid nie, maar die unieke profiel van die intensiteit van hierdie elemente"(p.47).

Volgens Osipow (1968) kan onsekerheid by beroepskeuse toegeskryf word aan 'n vertraagde ontwikkelingstempo, gebrekkige emosionele aanpassing en 'n onakkurate selfbeoordeling.

Gous en Jacobs (1980) beweer dat 'n individu wat 'n beroepskeuse uitoefen sonder om eers vooraf deeglik te besin of sy persoonlikheidstrekke binne die sfeer van die beroep pas, sal beslis aanpassingsprobleme in die beroep ervaar.

Volgens Holland (1973) gebeur dit dat individue in sekere beroepe bepaalde persoonlikheidseienskappe het en wetenskaplike getuigenis ondersteun die aanname. Holland (1966) het bevind dat verkooptante meer sosiaal ingestel is as wetenskaplikes en dat rekenmeesters noukeuriger as verkooptante is.

Daar word dus in hierdie ondersoek gepoog om die verskil tussen die HSPV-tellings van die kontrole- en eksperimentele groepe te vergelyk om die verband met beroepskeuse te bepaal.

4.4.5 Adolescente-Selfkonsepskaal (ASKS)

A Samestelling

Die ASKS is saamgestel deur Vrey (1974) teen die agtergrond van die "Tennessee Self-concept Scale", wat deur Fitts (1965) ontwerp is. Selfkonsep veronderstel 'n bewuste besef of begrip van die self. Die dimensies van die selfkonsep kan beskou word as dit waarvan die individu bewus is of bewus gemaak kan word. Hierdie dimensies vorm die struktuur van die selfkonsep wat geïntegreerd die totale grootte of peil van die selfkonsep aandui. Die selfkonsepskaal bestaan uit honderd items en meet die volgende komponente:

Fisieke self, of die self in verhouding tot die liggaamlike;
 Persoonlike self, of die self in sy eie psigiese verhoudinge;
 Gesin-self, of die self in gesinsverhoudinge;
 Sosiale self, of die self in sosiale verhoudinge;
 Sedelike self, of die self in verhouding tot sedelike norme; en
 Selfkritiek.

Elkeen van die dimensies van die selfkonsep word saamgestel in terme van selfidentiteit, aanvaarding van die self waarmee geïdentifiseer is, en persepsie van gedrag.

Die vrae word in 'n aparte antwoordboekie beantwoord. Die vrae=lys bestaan uit eenhonderd gedwonge keuse digotomiese items. Teenoorgestelde kenmerke word verbind met persone A en B en daar word van die proefpersoon verwag om hom met elkeen (A en B) te vergelyk en aan te toon met watter een hy die meeste ooreenstem. Vrey (1974) wys daarop dat die individu wat dit nie nodig vind om sy ego krampagtig te beskerm nie, nie sal huiwer om te erken as een van die items op hom van toepassing is nie.

Die ASKS kan individueel of groepsgegewys toegepas word binne die bestek van 'n klasperiode.

Die norms is bepaal vir eerstejaar-Afrikaanssprekende onderwyskollegestudente in die vorm van staneges.

Die selfkonseptelling kan in drie breë beskrywende kategorieë ingedeel word, soos blyk uit die onderstaande tabel wat ontleen is aan Vrey (1974, p.271).

TABEL 4.6

INDELING VAN SELFKONSEPTELLING IN KATEGORIEË

	Lae Selfkonsep	Medium Selfkonsep	Hoë Selfkonsep
Roupunte	38 - 62	63 - 78	79 - 92
Stanege	1,2,3	4,5,6	7,8,9

Vervolgens word 'n beskrywing gegee van die ses dimensies van die selfkonsepttoets (Vrey, ongedateer, pp.4 - 8).

Die items van die selfkonsepttoets

- (a) Dimensie I: Verhoudinge met sy liggaamlike gesteldheid - Fisieke self
- Identiteit
Die proefpersoon met 'n positiewe selfkonsep moet hom identifiseer met iemand wat blakend gesond, aantreklik en netjies is, en wat nie bewus is van pyn nie, nie slordig is nie en selde ongesteld voel.
 - Aanvaarding
Die proefpersoon moet die mate van tevredenheid met die aanvaarding van sy gewig, sy voorkoms en sy lengte, sy liggaamsdele, sy gesondheidstoestand en sy aantreklikheid vir die teenoorgestelde geslag aandui. Aanvaarding hiervan dui op 'n positiewe selfkonsep.
 - Gedrag
Handelinge waarmee 'n persoon besig is, kan ook tipies wees van iemand met 'n hoë of 'n lae selfagting. Die selfagting word weerspieël in wat gedoen en hoe dit gedoen word, soos liggaamsversorging, veeleisende arbeid, en optrede voor mense en die genot waarmee dit gedoen word, asook lewenslus in die uitvoer van handelinge. Hoë selfagting word ook weerspieël in handelinge wat nie gestrem word deur kommer, senuagtigheid en lompheid nie. Waar laasgenoemde kenmerke wel voorkom, toon dit gebrek aan selfvertroue en sien die persoon homself as onbekwaam of ondoel-

treffend; dus 'n lae selfkonsep. Ses items is oor elke aspek van die fisieke self opgestel.

(b) Dimensie II: Verhoudinge met sy psigiese gesteldheid
- Persoonlike Self

- Identiteit

Die persoon wat homself as adekwaat beskou, is opge-ruimd, kalm en bedaard en sien homself as die gelyke van ander mense. Hy verloor nie selfbeheer, voel nie minderwaardig en skuil nie agter 'n nukkerige stemming nie.

- Aanvaarding

Die persoon wat homself hoog ag, is tevrede met sy persoon, met sy mate van vriendelikheid teenoor ander mense en met sy vermoë om probleme op te los.

- Gedrag

Die persoon met hoë selfagting tree so op dat hy hierdie selfbeeld in stand hou. Hy oorweeg die moontlike konsekwensies van sy handelinge voordat hy optree. Hy is tevrede met sy prestasies, kan homself handhaaf, staan vas by sy oortuigings, bly nie gedurig besluitloos voortstrompel nie, maar kom gou tot 'n besluit. Hy hoef nie sy ego krampagtig te beskerm nie; daarom sal hy nie kwaad word as hy na 'n misstap berispe word nie.

(c) Dimensie III: Verhoudinge met sy Gesin - Gesinself

- Identiteit

Die persoon met 'n positiewe selfkonsep sal ook verhoudinge met sy gesin en familieledede hê wat aandui dat hy aanvaar word. Hy is oortuig van sy gesin se liefde vir hom, is gelukkig en word hooggeag deur die gesin sodat hulle hom ook raadpleeg en vertrou. Vanweë hierdie verhouding met gesinslede is hy oortuig daarvan dat hulle hom in enige situasie sal bystaan.

- Aanvaarding

In die verhoudinge met sy gesinslede en familielede word 'n persoon se selfagting geopenbaar. Hy het 'n gevoel van trots op sy familie en gesin. Daar is weinig misverstand tussen hulle. Gemeenskap word gesoek, soos aangetoon deur die uitsien na familiebyeenkomste. Geen agterdog word gekoester nie en hy voel ook nie maklik gekrenk deur wat hulle van hom sê nie. Die aanvaarding van die verhoudinge met die gesinslede dui aan dat hy tevrede is met die liefde wat onderling bestaan.

- Gedrag

Die verhoudinge tussen persone bepaal wat hulle onderlinge gedrag sal wees. Gesonde verhoudinge wat die gevolg is van 'n positiewe selfkonsep, sal in die persoon se gedrag manifesteer. Hy is regverdig teenoor sy gesinslede en sal niks doen wat hulle benadeel nie. Hy gaan na en besoek ander. Ouers word goed behandel en nie verwaarloos nie. In sy emansipasie beweeg hy weg van sy ouers af, sonder om verwerping te vrees. Hy ervaar dat sy gesin en familie aanvaar wat hy doen sonder dat ernstige kritiek gelewer word.

(d) Dimensie IV: Verhoudinge met ander in die sosiale gemeenskap - Die Sosiale Self

- Identiteit

Die verhoudinge wat vanaf huisgesin en familie uitkring, betrek ook die sosiale gemeenskap. Die individu met hoë selfagting is vriendelik teenoor ander en gewild by maats van dieselfde en teenoorgestelde geslag. Hy ondervind dat ander toenadering tot hom soek en maklik met hom vriende maak. Belangstelling in ander mense en in hul doen en late is kenmerkend. Hierdie vriendelikheid voorkom ook nukkerigheid wat as stemming soms langdurig kan voorkom.

- Aanvaarding

Aanvaarding van die verhoudinge van identiteit bring hoflikheid en geselligheid in geselskap met ander. Teruggetrokkenheid en selfbewustheid kom min voor. Hy is populêr en hulpvaardig. In sy belewing van

ander se verhoudinge met hom is hy tevrede met hulle belangstelling in hom.

- Gedrag

Die handeling wat verband hou met hoë selfagting is onder meer, dié wat aandui dat hy maklik vriende maak, goed met ander oor die weg kom en maklik gesprekke aanknoop. Hy vergewe ander maklik en sien die goeie eienskappe in hulle raak.

(e) Dimensie V: Verhouding met sedelike en godsdienstige waardes - Waardesself

- Identiteit

Die persoon met hoë positiewe selfkonsep identifiseer hom op positiewe wyse met sedelike en religieuse waardes. Hy is onder meer eerlik en godsdienstig en onbesproke van gedrag, en het ander mense lief.

- Aanvaarding

Die aanvaarding van sedelike en religieuse waardes bring 'n tevredenheid en berusting dat deugde soos eerlikheid, goedheid, getrouheid en waarheid uitgeleef word. Hy aanvaar verantwoordelikheid vir ander mense wat hulp nodig het.

- Gedrag

Positiewe identifikasie met waardes lei tot gedragswyses wat daarmee ooreenstem. Deur te doen wat hy weet wat reg is, beroep hy hom nie op twyfelagtige metodes nie, sodat hy hom nie bekommer oor ander se verwagtings van hom nie. Na aanleiding van sy oortuiging van wat reg en wat verkeerd is, verander hy sy gedrag as hy oortuig word dat hy verkeerd is. Aangesien hy seker van sy saak is en van die belangrikheid van dit wat reg is, bestraf hy mense wat die morele en religieuse wet oortree.

(f) Dimensie VI: Selfkritiek

Die selfkritiekitems stem grootliks ooreen met die items wat Fitts in die T S C S vanuit die M M P I oorgeneem het. Die stellings is effens neerhalend van die persoon maar die meeste mense in die huidige kulturele

samelewing is in 'n mate daaraan skuldig. Die persoon wat nie nodig het om sy selfbeeld krampagtig te beskerm nie, sal nie huiwer om te erken as hy hieraan skuldig is nie. Die aspekte wat genoem word is: Kwaadword, geïrriteerdheid, skinder, lelike dinge dink, frustrasie, deelname aan n wedstryd slegs om te wen, uitstel van werk, dubbelsinnige grappe, hou nie van alle mense nie en oortreding van wette, soos oor 'n stopstraat ry. Hier word veronderstel dat iemand met 'n nugtere hoë positiewe selfkonsep krities sal staan teenoor homself en dienooreenkomstig sal respondeer.

Om te verhoed dat 'n vaste beantwoordingpatroon by die proefpersone ontwikkel, is die items van die verskillende dimensies, en dié wat positief en dié wat negatief beantwoord word, toevallig gerangskik.

B Betroubaarheid

Die betroubaarheid van die toets as geheel en van die subtoetse is volgens Kuder-Richardson-formule 20 bereken. Die betroubaarheid is in die ondersoek bereken deur gebruik te maak van die aanpassing van Gulliksen (1950), waar hy die punt-tweereeks-korrelasie tussen die item en die toetstotaal en ook die item-variëansie gebruik het. Die betroubaarheidskoëffisiënte wissel van 0,56 (selfkritiek) tot 0,78 (sosiale self) vir die subtoetse en 0,85 vir die Adolescente-Selfkonsepskaal in geheel.

C Geldigheid

Volgens Vrey (ongedateer, p.14) kan die tellings, vir die bepaling van die konstrugeldigheid van die selfkonsepttoets nie gekorreleer word met 'n ander selfkonsepttoets nie, omdat daar nie 'n soortgelyke toets bestaan nie.

D Rasionaal vir insluiting

Adolesensie is die tydperk waarin die individu poog om homself te leer verstaan. Die formulering van 'n selfkonsep strek tot ongeveer agtienjarige ouderdom (Gous en Jacobs, 1980). Die

selfkonsep is van groot belang vir die individu in sowel sy psigiese bestaan as in sosiale verband.

Die beoefening van 'n beroep speel 'n belangrike rol by die bepaling van die individu se openbare, persoonlike en individuele identiteit. Die individuele identiteit het betrekking op 'n individu se subjektiewe bewustheid van sy eie uniekheid en individualiteit. Dit hang baie nou saam met die selfkonsep. Die verband tussen beroepe en individuele eienskappe kan toegeskryf word aan die wederkerige invloed van identiteit en werk. Dit beteken dat sommige persoonlike eienskappe óf die oorsaak óf die gevolg van 'n sekere beroepskeuse kan wees. 'n Individu is geneigd om 'n beroep te kies wat met sekere aspekte van sy individuele identiteit ooreenstem. As hy byvoorbeeld van 'n taak wat noukeurigheid vereis hou en as hy in ekonomie belangstel, kan hy kies om 'n rekenmeester te word.

Hierteenoor waarsku Schein (1978) dat sekere aspekte van 'n individu se identiteit en selfkonsep nooit vasgelê word of selfs voorspelbaar is voordat hy nie 'n mate van werkervaring opgedoen het nie. Die vrae: "Wie is ek in die werkomstandigheid?" en "Hoe word ek as werker aangeslaan?" kan nie oortuigend deur die adolessent beantwoord word voordat hy nie ontdek het hoe hy aan die werkeise voldoen en sy eie werkrol in verhouding tot andere vervul nie.

Volgens Gerdes, et al., (1981) verwys die selfkonsep na 'n individu se siening van sy eie attribute, waarby ingesluit is:

- Fisieke attribute, soos voorkoms;
- Psigologiese attribute, soos vermoëns, motiewe en oogmerke;
- Sosiale attribute, soos wyses van interaksies met andere.

Die selfkonsep sluit egter ook 'n individu se evaluering van al hierdie kenmerke in.

Volgens Schepers (1977) is die Adolessente-Selfkonsepskaal besonder geskik vir evalueringsdoeleindes.

Gelatt (1962) beweer dat die individu deur middel van voorligting in beroepsbesluitneming meer oor homself leer.

Weissman en Krebs (1976) beklemtoon die belangrikheid van die

selfkonsep in die beroepskeuseproses as hulle die stelling maak dat die proses van 'n beroepskeuse met selfkennis moet begin.

Verskillende navorsers beklemtoon die feit dat dit nie 'n maklike taak is om selfkonsep te definieer nie. Gordon (1975); Meyer en Dusek (1979), en Shavelson et al., (1976) wys op die uiteenlopendheid van die selfkonsepdefinisies.

4.4.6 Biografiese Vraelys

A Doel

Die doel met die Biografiese Vraelys is drieërlei van aard.

- (a) Eerstens is dit saamgestel om die proefpersone in 'n beroepseker groep en 'n beroepsonseker groep te groepeer.
- (b) 'n Tweede doel met die Biografiese Vraelys is om die proefpersone in staat te stel om 'n beroeps= klassifikasie uit te oefen.
- (c) Derdens, is die Biografiese Vraelys gebruik om die invloed van die beroepsontwikkelingsprogramme te bepaal op beroepsbesluitneming. Daarbenewens is die Biografiese Vraelys ook vir interne gebruik deur die Onderwysdepartement aangewend.

B Beskrywing

Die Biografiese Vraelys bestaan uit vrae wat identifiserende gegewens verskaf, oop vrae, en vrae waar moontlike antwoorde gegee word waaruit die proefpersoon die een moet kies wat op haar van toepassing is.

Die volgende vrae wat volledig in Bylae D weergegee word, kom in die Biografiese Vraelys voor.

- 1 In watter mate is jy seker dat jy reeds die regte beroep gekies het? (Onderstreep net EEN stelling)
 - (a) Ek het nog nie 'n keuse gedoen nie.
 - (b) Ek is nog baie onseker.
 - (c) Ek is nog ietwat onseker
 - (d) Ek is seker
 - (e) Ek is baie seker.

- 2 Onderstreep die beroepsgroep waarin jy graag eendag
n beroep wil beoefen.
- (a) Geskoolde ambagte en tegniese beroepe.
(b) Wetenskaplike beroepe.
(c) Kuns, musiek en literêre beroepe.
(d) Opvoedkundige- en sosiaal-maatskaplike beroepe.
(e) Handel en bestuursberoepe.
(f) Kantoor en beroepe van klerklike aard.
(g) Geeneen van bogenoemde beroepsgroepe nie.
- 3 Maak n lys van beroepe wat jy al oorweeg het as jy oor
die toekoms gedink het. Skryf ook die beroepe neer
waaroor jy al gedagdream het, asook die beroepe wat
jy al met ander bespreek het. Skryf die beroep wat
jy onlangs oorweeg het teenoor nommer a.
- 4 Oorweeg jy enige verdere studie na matriek?
- 5 Indien "ja", beplan jy om aan n Universiteit, Onder=
wyskollege of n Technikon te studeer?
- 6 Voldoen jou vakke aan Matrikulasie-vrystellingsvereis=
tes?
- 7 Watter eksamenvakke neem jy vanjaar in matriek?
(Meld Hoërgraad (HG) of Standaardgraad (SG))

Vraag een van die Biografiese Vraelys is ontleen aan n vraag van die Biografiese Vraelys van die Talentopname-opvolgtoets-program wat in 1969 toegepas is (Verhoef en Roos, 1970).

Vraag twee van die Biografiese Vraelys is ingesluit om die proefpersone in staat te stel om n beroepskeuse uit te oefen volgens Holland (1973) se beroepsklassifikasie. By hierdie vraag is egter voorsiening gemaak vir proefpersone wat nie n beroepskeuse volgens Holland (1973) se klassifikasie kon doen nie.

Vrae 3 tot 7 is vir interne gebruik ingesluit, wat vir voorligtingsdoeleindes aangewend word.

4.5 PROSEDURE

4.5.1 Inleiding

Dit is 'n bekende feit dat die moderne beroepswêreld besonder omvangryk en gespesialiseerd geraak het. Daarom word 'n beroepskeuse vir jeugdiges bemoeilik met die gevolg dat die voorligtingspraktik daarmee rekening moet hou.

Die tegnologiese en industriële ontwikkeling wat spesialisering in die beroepswêreld afdwing, maak beroepsvoorligting noodsaaklik om voornemende werknemers ten opsigte van die komplekse beroepswêreld te oriënteer (Hoyt et al., 1977).

In die jongste tyd word daar sterk gefokus op doeltreffende en gespesialiseerde beroepsvoorligting en die noodsaaklikheid daarvan is bo alle twyfel bewys.

4.5.2 Insameling van gegewens

Vir die doel van hierdie ondersoek, is die volgende psigometriese toetse gedurende die vierde kwartaal in 1981 op die proefpersone toegepas, terwyl hulle in standerd nege was.

Senior Aanlegtoets

19-Veld-Belangstellingsvraelys

Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys

Adolesente-Selfkonsepskaal

Die psigometriese toetse is deur onderwyser-voorligters, wat as toetsafnemers opgelei is, toegepas en nagesien met hand-nasienmaskers.

Die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets is in standerd ses toegepas en die resultate is vir hierdie navorsing gebruik.

Die proefpersone het die Biografiese Vraelys gedurende die eerste kwartaal in standerd tien voordat (voormeting) met die beroepsontwikkelingsprogramme 'n aanvang geneem is, voltooi. Die Biografiese Vraelys is ook gedurende die tweede kwartaal in standerd tien voltooi nadat (nameting) die programme afgehandel was.

4.5.3 Eksperimentele prosedure

Gewoonlik neem die individu op skool self min verantwoordelikheid vir die bevordering van hulle eie beroepsbesluite (Peters en Hansen, 1977).

Hoyt (1977) stel dit as 'n vereiste dat individue nie aangemoedig moet word om beroepskeuses uit te oefen alvorens hulle onderrig is in besluitnemingstegnieke nie. Geleenthede wat die individue in staat stel om tot aan die einde van hulle skoolloopbaan 'n keuse te kan uitoefen, moet geskep word. Beroepsbesluitnemings-tegnieke moet volgens Hoyt (1977) in die leerplan ingesluit word en moet die volgende behels:

"The skills are the identification of problems, the marshaling of information, the exploration of alternative goals, the listing of alternative measures for the most promising; the fixing of interim objectives, and the development and implementation of a program to achieve them, followed by monitoring and evaluation of progress, with appropriate modification of a program as experience indicates" (p.147).

In die Oranje Vrystaatse Sekondêre skole geskied die aanbieding van beroepsvoorligting hoofsaaklik op groepsbasis. 'n Spesifieke leerplan wat by die verskillende stadia van die sekondêre leerling se ontwikkeling aanpas, word in elke standerd gevolg. Die periode-indeling van die skool, waarvolgens die leerlinge een keer per week groepsvoorligting ontvang, maak basies net voorsiening vir groepswerk.

Die probleem wat in hierdie ondersoek ter sprake kom, is in watter mate standerd tien-meisieleerlinge, wat onseker oor 'n beroepskeuse is, moontlik meer sekerheid oor 'n beroepskeuse kan verkry, nadat sekere programme op hulle toegepas is. Vir die doel van hierdie navorsing is die proefpersone in die volgende drie groepe verdeel, naamlik een eksperimentele groep en twee kontrole groepe.

Die eksperimentele groep wat in hierdie ondersoek gebruik is, het uit 63 proefpersone bestaan. Hulle het Holland (1973) se selfdoenmodule voltooi. Holland (1973) se selfdoenmodule word volledig uiteengesit in Bylae A.

Kontrolegroep een het die standerd nege voorligtingsleerplan, wat oor beroepskeuse handel herhaal. Daar is op hierdie program besluit, omrede dit jaarliks toegepas word. Afgesien daarvan is daar nog 'n groot persentasie skoolverlaters wat onseker is oor 'n beroepskeuse. Kontrolegroep een het uit 65 proefpersone bestaan. Die voorligtingsleerplan wat gevolg

is, word in Bylae B weergegee.

Kontrolegroep twee het die standerd tien-voorligtingsplan wat oor aspekte handel wat nie direk met beroepskeuse verband hou nie, gevolg. Kontrolegroep twee het uit 67 proefpersone bestaan. Die voorligtingsleerplan wat toegepas is, word in Bylae C weergegee.

Die voorligtingsleerplaninhoud wat in die geval van kontrolegroepe een en twee aangebied is, kom voor in die leerplanne soos deur die voorligtingsdiens van die Departement van Onderwys in die Oranje-Vrystaat voorgeskryf (Swanepoel et al., 1968).

Om praktiese redes sal daar in die ondersoek deurgaans soos volg na 'n ondersoekgroep verwys word:

E_1 = Eksperimentele groep

E_2 = Kontrole groep een

E_3 = Kontrole groep twee

In die Oranje-Vrystaat word die voorligting by sekondêre skole aangebied deur onderwysers wat primêr vir 'n akademiese vak(ke) verantwoordelik is. In die praktiese toepassing van die navorsingsprogramme, soos hierbo uiteengesit is, is gebruik gemaak van hierdie onderwyser-voorligters. Die voorligting by sekondêre skole ressorteer direk onder beheer van die sielkundige en voorligtingsdiens in bogenoemde provinsie.

In elk van die ses streke is 'n voorligtingsielkundige verantwoordelik vir die organisasie, beheer en kontrole van voorligting. Navorsers is verantwoordelik vir die organisasie, beheer en kontrole van voorligting in die Oos-Oranje-Vrystaatarea. Die sekondêre skole waar die navorsing uitgevoer is, is geleë in die Oos-Oranje-Vrystaat.

Die onderwyser-voorligters wat vir die aanbieding van die bogenoemde drie navorsingsprogramme verantwoordelik was, is almal ervare onderwysers en voorligters en hulle ervaring op die twee terreine word in tabel 4.7 uiteengesit.

TABEL 4.7

ONDERWYS- EN VOORLIGTINGSERVARING VAN
ONDERWYSER-VOORLIGTERS WAT DIE
NAVORSINGSPROGRAMME AANGEBIED HET

Onderzoek= groepe	Gem. Onderwyservaring (in jare)	Gem. Voorligtingservaring (in jare)
E ₁	21	13
E ₂	24	12
E ₃	24	16

Die navorsingsprogramme is gedurende die eerste- en tweede kwartaal in 1982, nadat die onderwyser-voorligters die nodige in-diens-opleiding ontvang het, toegepas. Die programme is geïmplementeer as deel van die voorligting-werkprogramme. Die drie navorsingsprogramme is gevolglik gedurende die voorligtingsperiode vanaf die derde week van die eerste skoolkwartaal, vir een periode van vyf-en-dertig minute per week, aangebied. Dit is op standerd tien seuns-en-meisieleerlinge toegepas as gevolg van praktiese implikasies. Die seuns en meisies is saam in 'n klas. Slegs die standerd tien-meisieleerlinge se toetsresultate is vir die onderhawige ondersoek in berekening gebring.

Die navorsing wat spesifiek met Holland (1973) se selfdoenmodule uitgevoer is, voldoen in 'n mate aan die vereistes wat aan korttermynvoorligting gestel word. Korttermynvoorligting bestaan uit ongeveer agt onderhoudsessies oor 'n tydperk van tot twee maande (Flake et al., 1975). Die waarde van korttermynvoorligting kom neer op 'n onmiddellike en daadwerklike ingryping in die lewenspatroon van 'n individu. Juis om dié rede word daar ook veel meer van die voorligter en die kliënt vereis (Bergh, 1980). Volgens Jordaan (1979) kan korttermynvoorligting neerkom op 'n baie meer direkte benadering wat meer doelgerig en strategies is, met 'n meer spesifieke terapeutiese ingryping.

Die onderhawige navorsing is oor 'n tydperk van agt skoolweke uitgevoer. Holland (1973) se selfdoenmodule is in vyf tema-eenhede uiteengesit, maar dit het langer as 'n periode geneem om een

tema af te handel.

Navorsers het die onderwyser-voorligters elke drie weke vir kontroledoeleindes besoek. Tydens hierdie besoeke is geleentheid gebied om knelpunte en probleme te bespreek en om vas te stel of alles volgens plan verloop. Die terugvoering van die onderwyser-voorligters wat vir E₁ verantwoordelik was, was deurgaans positief. Die algemene kommentaar was dat die standerd tien-meisieleerlinge baie belanggestel het in die uitvoering van die opdragte, soos vervat in Holland (1973) se selfdoenmodule.

Ten opsigte van kontrolegroep een (E₂) het navorsers ook die onderwyser-voorligters elke drie weke besoek vir kontroledoeleindes waartydens die proefpersone se reaksie op die program bespreek is. Die terugvoering van die onderwyser-voorligters wat vir E₂ verantwoordelik was, was deurgaans dieselfde. Hulle het rapporteer dat die proefpersone beslis meer belang by die leerstof gehad het as in die geval toe hulle die werk in standerd nege met die leerlinge behandel het.

In die geval van die onderwyser-voorligters wat vir kontrolegroep twee (E₃) verantwoordelik was, het navorsers hulle slegs besoek om toe te sien dat daar volgens die leerplan gewerk word.

In die volgende gedeelte sal die prosedure beskryf word waarvolgens die data wat versamel is, verwerk word. Die data sal verwerk word aan die hand van spesifieke hipoteses.

Die verskillende programme is tydens die eksperimentele stadium van die ondersoek aangebied.

4.6 DATAVERWERKING EN HIPOTSESES

Die doelstelling met hierdie ondersoek was eerstens om te bepaal in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepseker is, se intelligensie, aanlegte, belangstelling, selfkonsep en persoonlikheid verskil van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker is.

Ten einde bogenoemde doelstelling te evalueer, word die volgende hipotese gestel ten opsigte van persoonlikheid, belangstelling, aanleg en selfkonsep.

Nul-hipotese 1

Die vektor van gemiddeldes van die beroepseker groep standerd tien-meisieleerlinge verskil nie beduidend van die vektor van gemiddeldes van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge nie.

Alternatiewe hipotese 1

Die vektor van gemiddeldes van die beroepseker groep standerd tien-meisieleerlinge verskil beduidend van die vektor van gemiddeldes van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge.

Om hierdie hipotese te toets, is van Hotelling se T^2 -toets gebruik gemaak.

4.6.1 Hotelling se T^2 -Toets

Ten einde vas te stel of die verskille tussen die gemiddelde roupunttellings van die meetmiddels, wat op die onseker groep en seker groep toegepas is, beduidend van mekaar verskil, is Hotelling se T^2 -toets toegepas.

Hotelling se T^2 -toets is 'n uitbreiding van Student se t-toets vir gemiddeldes. Hotelling se T^2 -toets behels die gelyktydige vergelyking van die vektor van gemiddeldes van al die veranderlikes van die twee groepe met mekaar. Die toetsstatistieke vir hierdie toets word deur Morrison (1976) gegee:

$$T^2 = \frac{n_1 n_2}{n_1 + n_2} (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)' s^{-1} (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)$$

waar \bar{X}_i = die vektor van gemiddeldes is ($i = 1$ of 2);

s = die kovariansiematriks;

n_1 = die aantal in die eerste groep;

n_2 = die aantal in die tweede groep.

Die volgende beskrywende statistiek van die twee groepe wat beroepseker en beroepsonseker was, is bereken.

- (a) Rekenkundige gemiddelde van elke groep ten opsigte van elke veranderlike.
- (b) Standaardafwyking van elke groep, ten opsigte van elke veranderlike.
- (c) F-waarde.

Indien alternatiewe hipotese 1 aanvaar word, sal 'n gewone t-toets as post-hoc-toets op al die veranderlikes uitgevoer word, ten einde te bepaal waar verskille voorkom. Hierdie berekenings is met behulp van 'n standaard BMDP P3D-rekenaarsprogram (Dixon, 1975) op die UNIVAC-rekenaar uitgevoer.

Ten opsigte van bogenoemde doelstelling, word 'n afsonderlike hipotese vir intelligensie geformuleer. Die NSAG is reeds in standerd ses toegepas en was dus nie deel van hierdie toetsprogram nie. Dit mag beteken dat hierdie data 'n kontamineerende effek kan hê. Om hierdie rede word die resultate van die NSAG afsonderlik ontleed aan die hand van die volgende hipotese.

Nul-hipotese 2

Die gemiddelde IK van die NSAG (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepsekergroep standerd tien-meisieleerlinge verskil nie beduidend van die gemiddelde IK van die NSAG (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge nie.

Alternatiewe hipotese 2

Die gemiddelde IK van die NSAG (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepseker groep standerd tien-meisieleerlinge verskil beduidend van die gemiddelde IK van die NSAG (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge.

Om hierdie hipotese te toets, is van 'n t-toets gebruik gemaak volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

Die tweede doelstelling met hierdie program was om te bepaal in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses beroepsklassifikasies van Holland (1973), volgens die voorkeurkeuses van standerd tien-meisieleerlinge, gediskrimineer kan word.

Ten einde bogenoemde doelstellings te evalueer, word die volgende hipotese gestel ten opsigte van persoonlikheid, belangstelling en aanleg.

Nul-hipotese 3

Dit is nie moontlik om met behulp van die HSPV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 3

Dit is moontlik om met behulp van die HSPV, tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Nul-hipotese 4

Dit is nie moontlik om met behulp van die 19-VBV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 4

Dit is moontlik om met behulp van die 19-VBV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Nul-hipotese 5

Dit is nie moontlik om met behulp van die SAT tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 5

Dit is moontlik om met behulp van die SAT tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Om hierdie hipoteses te toets, is van 'n diskriminantanalise gebruik gemaak.

4.6.2 Diskriminantanalise

Met verwysing na persoonlikheid-, belangstelling-, en aanlegtoetse word die vraag soms gestel of hierdie meetinstrumente gebruik kan word om vir 'n individu 'n spesifieke beroepsrigting aan te beveel. In 'n tegniese sin kom die vraag daarop neer of 'n toetsbattery soos die Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys, die

19-Veld-Belangstellingsvraelys en die Senior Aanlegtoets tussen beroepsgroepe kan diskrimineer.

Volgens Nunally (1967) kan die doel met diskriminantontleding beskryf word as die metode om groepe van mekaar te onderskei op grond van die lede van die groep se tellingsprofiele.

Volgens Smit (sonder datum) kan diskriminantontleding gesien word as die statistiese oplossing van die probleem van passing van profiele - die matematiese vergelyking van die individuele profiel met 'n reeks ander profiele om vas te stel met watter een van die reekse die individuele profiel die meeste ooreenkom. Diskriminantontleding kan verder ook beskou word as die identifisering van veranderlikes wat groepe van mekaar onderskei. Deur middel van die tegniek van diskriminantontleding word die struktuur van 'n groep dus bepaal deur die identifisering van kombinasies van veranderlikes wat groepe onderling onderskei. Die diskriminantfunksie is dus die lineêre kombinasie van veranderlikes wat optimaal tussen groepe diskrimineer.

Basies gaan dit dus by diskriminantontleding om die identifisering van daardie veranderlikes wat tussen groepe onderskei en daarna die klassifisering van individue in ooreenstemming met hulle ooreenkoms met bepaalde groepe.

Wanneer diskriminantontleding vir klassifikasiedoeleindes gebruik word, word elke individu in daardie kategorie geplaas waar die profiel van toetstellings die meeste met sy eie toetstellings ooreenkom.

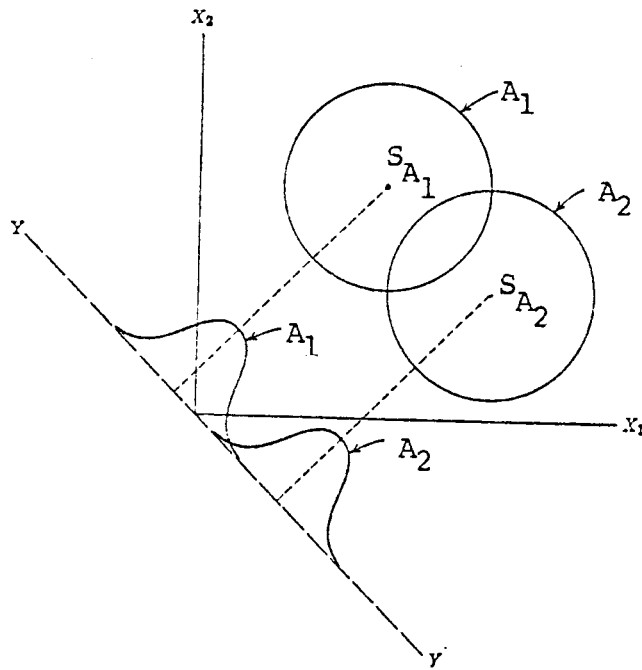
Volgens Schoeman (1976) is diskriminantanalise 'n komplekse wiskundige analise. Diskriminantanalise is 'n tegniek wat met behulp van 'n aantal onafhanklike veranderlikes maksimaal tussen 'n aantal kriteriumgroepe diskrimineer. Diskriminantanalise het betrekking op die vraag: Hoe kan individue ten beste aan bepaalde groepe toegewys word op grond van verskeie veranderlikes?

Schoeman (1976) verduidelik die lineêre diskriminantfunksie aan die hand van 'n grafiese voorstelling. Vervolgens word Schoeman (1976) se uiteensetting en toeligting weergegee.

Indien die model vereenvoudig word tot twee kriteriumgroepe, A_1 en A_2 , en twee onafhanklike veranderlikes, X_1 en X_2 , kan die diskriminantfunksie grafies soos volg voorgestel word.

FIGUUR 4.7

GRAFIESE VOORSTELLING VAN DISKRIMINANTFUNKSIE



Direk oorgeneem uit Schoeman (1976, p.31).

Schoeman (1976) verklaar bogenoemde grafiese voorstelling van diskriminantfunksie aan die hand van die volgende verduideliking:

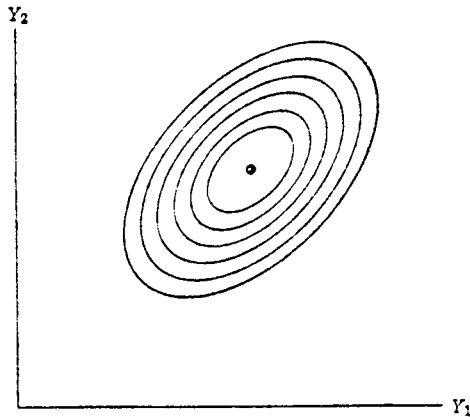
"In die figuur stel die sirkels A_1 en A_2 die twee subgroepe voor, terwyl X_1 en X_2 die tellings op die onafhanklike veranderlikes verteenwoordig. S_{A_1} en S_{A_2} vorm die sentroïdes (centroids) van die twee subgroepe. 'n Sentroïd is 'n punt wat die gemiddelde profiel van die onafhanklike veranderlikes, vir 'n spesifieke subgroep verteenwoordig. Uit die skets blyk dit verder dat A_1 en A_2 verskillende gebiede in die plat vlak is, alhoewel daar tog oorvleueling is. Die lyn Y , stel die diskriminantfunksie voor" (p.31).

"Vanaf die diskriminantfunksie kan daar vir elke lid van die groep die waarskynlikheid bereken word om lid van sy spesifieke kriteriumgroep te wees. Die berekening van lidmaatskapwaarskynlikheid toon ooreenkomste met die berekening van kontoere. Vir besprekingsdoeleindes sal egter van kontoere gebruik gemaak word.

Hierdie kontoere kan skematies in die plat vlak soos volg voorgestel word.

FIGUUR 4.8

SKEMATIESE VOORSTELLING VAN KONTOERE RONDOM DIE SENTROÏD VAN 'N SUBGROEP



Direk oorgeneem uit Schoeman (1976, p.33)

Die kontoere is dus 'n aanduiding van die aantal persone wat 'n sekere afstand vanaf die groep se sentroïd lê. Op grond van 'n kontoertelling kan 'n individu dus aan 'n sekere subgroep toegewys word. 'n Individu word as lid van daardie subgroep beskou waarvoor hy die hoogste kontoertelling behaal het.

Indien daar byvoorbeeld drie subgroepe, A_1 , A_2 en A_3 , bestaan en 'n individu behaal onderskeidelik kontoertellings van 75 persent, 15 persent en 12 persent, sal hy aan subgroep A_1 toegewys word. Dit sal beteken dat 75 persent van die lede van subgroep A_1 verder as die betrokke individu van groep A, se sentroïd lê" (Schoeman, 1976, pp.33-34).

Ten einde die beroepsgroepe saam te stel, is soos volg te werk gegaan.

Volgens vraag twee van die Biografiese Vraelys (Bylae D) moet die proefpersone die beroepsgroep kies waarin hulle graag een-dag 'n beroep wil beoefen. Daar is vir dié doel gebruik gemaak van Holland (1973) se beroepsklassifikasie. Die proefpersone moes een van die volgende beroepsgroepe kies:

- (a) Groep 1 : Geskoolde ambagte en tegniese beroepe
- (b) Groep 2 : Wetenskaplike beroepe
- (c) Groep 3 : Kuns, musiek en literêre beroepe

- (d) Groep 4 : Opvoedkundige-en sosiaal-maatskaplike beroepe
- (e) Groep 5 : Handel en bestuursberoepe
- (f) Groep 6 : Kantoor- en beroepe van klerklike aard
- (g) Groep 7 : Geeneen van bogenoemde beroepsgroepe nie.

Laasgenoemde groep is nie deel van Holland (1973) se beroeps= klassifikasie nie. Die motivering vir die insluiting van groep 7 is om proefpersone wat nie in staat is om 'n beroepskeuse uit te oefen nie (volgens Holland (1973) se beroepsklassifikasie) ook geleentheid te bied om 'n voorkeurkeuse te doen. Voorts wou navorsers ook voorsiening maak vir die beroepsonseker proefpersone om 'n keuse uit te oefen, en om te voorkom dat 'n proefpersoon 'n keuse uitoefen wat nie spesifiek op haar van toepassing is nie.

Met behulp van bogenoemde prosedure is die standerd tien-meisie= leerlinge in verskillende beroepsgroepe geklassifiseer. Ten einde te bepaal of hierdie klassifikasie verskillende populasies verteenwoordig, is die volgende hipotese gestel.

Nul-hipotese 6

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die HSPV nie.

Alternatiewe hipotese 6

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar.

Nul-hipotese 7

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die 19-VBV nie.

Alternatiewe hipotese 7

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar met betrekking tot die 19-VBV.

Nul-hipotese 8

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die SAT nie.

Alternatiewe hipotese 8

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar met betrekking tot die SAT.

Om hierdie hipoteses te toets, word gebruik gemaak van Box se M-toets volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

Ten opsigte van bogenoemde doelstelling word 'n afsonderlike hipotese vir intelligensie geformuleer. Die data van die intelligensiemetings is afsonderlik verwerk om redes wat reeds vermeld is. Dit was nie moontlik om 'n diskriminantanalise vir die NSAG te bereken nie as gevolg van die beperkte aantal veranderlikes (nie-verbaal, verbaal, en totaal). Om hierdie rede is die resultate van die NSAG ontleed aan die hand van die volgende hipoteses.

Nul-hipotese 9

Die gemiddelde nie-verbale IK-puntetelling van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 9

Die gemiddelde nie-verbale IK-puntetelling van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Nul-hipotese 10

Die gemiddelde verbale IK-puntetelling van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 10

Die gemiddelde verbale IK-puntetelling van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Nul-hipotese 11

Die gemiddelde totale IK-puntetelling van die NSAG van die onder-

skeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 11

Die gemiddelde totale IK-puntetelling van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Hierdie hipotese sal getoets word met 'n eenrigting variansie-analise volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

Indien alternatiewe hipotese 9 aanvaar word, sal die onderlinge verskille met behulp van Scheffé se post-hoc toets (Hays, 1973) verwerk word. Hierdie post-hoc toets is ook volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gedoen.

Die derde doelstelling met hierdie ondersoek is om te bepaal wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op beroepsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge is.

Ten einde hierdie doelstelling te evalueer, is die proefpersone se beroepsekerheid op 'n vyfpuntskaal, volgens vraag 1 van die Biografiese Vraelys, bepaal. Hierdie opname is direk voor die aanvang (voormeting) van die navorsing en weer na afloop (naming) van die ondersoek gemaak.

Ten einde te bepaal of die eksperimentele groep (E_1) en die twee kontrolegroepe (E_2 en E_3) voor die aanvang van die eksperiment gelyk was ten opsigte van beroepsekerheid, is die volgende hipotese gestel.

Nul hipotese 12

Die gemiddeldes van groepe E_1 , E_2 en E_3 verskil nie van mekaar ten opsigte van die voormeting van beroepsekerheid nie.

Alternatiewe hipotese 12

Die gemiddeldes van groepe E_1 , E_2 en E_3 verskil van mekaar ten opsigte van die voormeting van beroepsekerheid.

Om hierdie hipotese te toets, is van 'n eenrigtingvariensie-analise met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarprogram (Nie et al., 1975) gebruik gemaak.

Uit die bespreking van die beroepsontwikkelingsteorie blyk dit dat beroepsekerheid by adolessente meisies oor die algemeen 'n

groeitendens toon. In hierdie navorsingsprojek is 'n spesifieke beroepsontwikkelingsprogram nie op groep E₃ (kontrolegroep 2) toegepas nie. Indien daar dus 'n groeitendens in beroepsekerheid plaasgevind het, sal dit in terme van die voor en nametings in groep E₃ gereflekteer word. Om hierdie aanname te toets, is die volgende hipotese gestel.

Nul-hipotese 13

Die gemiddelde voormeting ten opsigte van beroepsekerheid van groep E₃ verskil nie van die gemiddelde nameting nie.

Alternatiewe hipotese 13

Die gemiddelde voormeting ten opsigte van beroepsekerheid van groep E₃ verskil van die gemiddelde nameting.

Om hierdie hipotese te toets, is van 'n t-toets vir afhanklike groepe met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gebruik gemaak.

Indien alternatiewe hipotese 11 aanvaar word, beteken dit dat daar 'n groeitendens ten opsigte van beroepsekerheid by groep E₃ plaasgevind het.

In hierdie geval sal daar soos volg vir hierdie normale groei ten opsigte van beroepsekerheid 'n aanpassing gemaak word.

$$\text{Laat } D = \bar{X}_{VE_3} - \bar{X}_{NE_3}$$

waar \bar{X}_{VE_3} = die rekenkundige gemiddelde van die voormeting van beroepsekerheid vir groep E₃ en

\bar{X}_{NE_3} = die rekenkundige gemiddelde van die nametings van beroepsekerheid vir groep E₃

Vir elke lid van groepe E₁, E₂, en E₃ kan 'n aangepaste telling soos volg bereken word:

$$x_j = x_{Ni} - D$$

waar x_j = die aangepaste telling,

x_{Ni} = die telling op die nameting van beroepsekerheid vir elke lid van groepe E₁, E₂ en E₃

D = 'n verskiltelling soos reeds bereken.

Indien nul-hipotese 13 aanvaar word, word die nametings ten opsigte van beroepsekerheid vir groepe E_1 , E_2 , en E_3 in hulle oorspronklike vorm behou.

Ten einde die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule te bepaal, word die volgende hipotese gestel:

Nul-hipotese 14

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_1 (eksperimentele groep) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 14

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_1 (eksperimentele groep) verskil van mekaar.

Nul-hipotese 15

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_2 (kontrolegroep 1) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 15

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_2 (kontrolegroep 1) verskil van mekaar.

Nul-hipotese 16

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_3 (kontrolegroep 2) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 16

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die nameting (of aangepaste nameting) van die beroepsekerheid van groep E_3 (kontrolegroep 2) verskil van mekaar.

Om hierdie hipoteses te toets, is van 'n eenrigting variansie-analise met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarprogram (Nie et al., 1975) gebruik gemaak.

In die volgende hoofstuk sal die resultate van die navorsing weergegee en bespreek word.

HOOFSTUK 5

RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE

In hierdie hoofstuk word die navorsingsresultate in oënskou geneem en bespreek.

5.1 ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE STEEKPROEF

Die steekproef het bestaan uit 195 proefpersone wat in drie groepe verdeel is, naamlik 'n eksperimentele groep (N = 63), kontrolegroep een (N = 65) en kontrolegroep twee (N = 67). Hierbenewens is die proefpersone in die drie navorsingsgroepe in 'n beroepseker- en 'n beroepsonseker groep verdeel, voordat die beroepsontwikkelingsprogramme aangebied is. Daar was 76 proefpersone wat seker was van hulle beroepskeuse teenoor 69 wat beroepsonseker was. Die indeling word in tabel 5.1 gegee.

TABEL 5.1

INDELING VAN PROEFFPERSONE IN BEROEPSEKER- EN BEROEPSONSEKER GROEPE

	Seker groep	Onseker groep	Grensgeval	
Onderzoek= groepe	N	N	N	Totaal N
Eksperimentele groep	31	20	12	63
Kontrolegroep een	16	32	17	65
Kontrolegroep twee	29	17	21	67
Totaal	76	69	50	195

Die 195 proefpersone is ook verder verdeel in verskillende beroepsgroepe. Tabel 5.2 verstrek die resultate wat verkry is van die proefpersone se beroepsklassifikasie volgens hulle voorkeurkeuse.

TABEL 5.2

BEROEPSKLASSIFIKASIES VOLGENS DIE PROEFPERSONE
SE VORKEURKEUSES

Groepindeling	Beskrywing van beroepsklassifikasie	Verdeling volgens voorkeurkeuse (N)	Persentasie
Groep 1	Geskoolde ambagte en tegniese beroepe	0	0
Groep 2	Wetenskaplike beroepe	21	10,77
Groep 3	Kuns, musiek en literêre beroepe	8	4,10
Groep 4	Opvoedkundige en sosiaal-maatskaplike beroepe	74	37,95
Groep 5	Handels- en bestuursberoepe	14	7,18
Groep 6	Kantoor- en beroepe van klerklike aard	40	20,51
Groep 7	Geeneen van bogenoemde beroepsgroepe	38	19,49
Totaal		195	100

Die statistiese beskrywing van die steekproef as geheel word gedoen ooreenkomstig die volgende beskrywende statistiek, naamlik die rekenkundige gemiddeldes en standaardafwyking. Die beskrywing van hierdie gegewens word in tabel 5.3 gegee.

TABEL 5.3

REKENKUNDIGE GEMIDDELDDES EN STANDAARDAFWYKINGS
VIR DIE VERSKILLENDEN VERANDERLIKES

Veranderlike	Rekenkundige gemiddelde	Standaardafwyking
<u>OUERDOM</u>	214,005	5,399
<u>NSAG</u>		
Nie-Verbaal	110,574	11,302
Verbaal	109,759	10,685
Totaal	111,041	10,917
<u>SEKERHEID T₁</u>	3,103	1,252
<u>SEKERHEID T₂</u>	3,697	1,156
<u>HSPV</u>		
Faktor A	5,472	2,057
Faktor B	6,195	1,663
Faktor C	5,641	1,754
Faktor D	5,231	1,908
Faktor E	5,826	1,910
Faktor F	5,744	1,843
Faktor G	6,056	1,873
Faktor H	5,559	1,927
Faktor I	6,097	1,957
Faktor J	5,379	1,916
Faktor O	5,318	1,859
Faktor Q ₂	5,713	1,714
Faktor Q ₃	5,579	1,778
Faktor Q ₄	5,477	1,780
<u>19-VELD</u>		
BK	4,528	1,777
UK	4,241	1,992
T	4,626	1,740
H	4,174	2,018
D	4,821	1,887
W w	4,723	1,786
G	4,544	2,008
Oo	5,262	1,950

TABEL 5.3 (Vervolg)

Veranderlike	Rekenkundige gemiddelde	Standaardafwyking
<u>19-VELD</u>		
R	5,205	1,945
KD	5,544	1,834
W	5,303	2,075
PM	5,431	2,048
PV	3,882	1,911
Nu	5,764	1,752
B	5,508	1,685
KL	5,251	1,748
Rr	4,462	2,316
Na	5,046	2,026
Sp	4,887	1,598
<u>SAT</u>		
Toets 1	5,595	1,898
Toets 2	5,744	1,939
Toets 3	5,923	1,950
Toets 4	6,046	1,941
Toets 5	5,169	1,775
Toets 6	6,082	2,150
Toets 7	5,641	2,174
Toets 8	5,641	1,954
Toets 9	6,456	1,628
Toets 10	6,103	1,924
<u>SELFKONSEP</u>	67,369	10,839

5.2 RESULTATE WAT TEN OPSIGTE VAN DIE DRIE HOOF- DOELSTELLINGS VERKRY IS

Die beskrywing van die resultate sal aan die hand van die drie hoofdoelstellings met die navorsing bespreek word.

5.2.1 Doelstelling een

Die eerste doelstelling met hierdie ondersoek was om te bepaal in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepse=

ker is se selfkonsep, persoonlikheid, belangstelling, aanleg en intelligensie verskil van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker is.

Uit tabel 5.1 blyk dit dat die beroepseker groep uit 76 proefpersone en die beroepsonseker groep uit 69 proefpersone bestaan.

Ten einde hierdie doelstelling te evalueer, word die volgende hipotese ten opsigte van selfkonsep, persoonlikheid, belangstelling en aanleg gestel.

Nul-hipotese 1

Die vektor van gemiddeldes van die beroepseker groep standerd tien-meisieleerlinge verskil nie beduidend van die vektor van gemiddeldes van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge nie.

Alternatiewe hipotese 1

Die vektor van gemiddeldes van die beroepseker groep standerd tien-meisieleerlinge verskil beduidend van die vektor van gemiddeldes van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge.

Hierdie hipotese is getoets met behulp van Hotelling se T^2 -toets en die resultate verskyn in tabel 5.4

TABEL 5.4

DIE VERGELYKING VAN BEROEPSEKER EN BEROEPSONSEKER
STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE MET HOTELLING
SE T^2 - TOETS

T^2	110,1044
F - waarde	1,7499 *

$$g.v.v. = 44,100$$

* beduidend ($p \leq 0,05$)

Op grond van die resultate in tabel 5.4 moet die alternatiewe hipotese 1 aanvaar word.

Uit die resultate blyk dit dat die vektor van gemiddeldes van die beroepseker groep en die beroepsonseker groep standerd tien-

meisieleerlinge beduidend ($p \leq 0,05$) van mekaar verskil.

Om te bepaal waar die verskille tussen die beroepseker groep en die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge voorkom, is 'n gewone t-toets vir post-hoc vergelyking gedoen.

Die resultate van die t-toets, sowel as die rekenkundige gemiddelde en standaardafwyking word in tabel 5.5 gegee.

TABEL 5.5

POST-HOC VERGELYKING VAN DIE ASKS, HSPV, 19-VBV, EN SAT VAN DIE BEROEPSEKER GROEP- MET DIE BEROEPSONSEKER GROEP STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE

Meetmiddel	Beroepseker groep N = 76		Beroepsonseker groep N = 69		t-waarde	p-waarde
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
<u>ASKS</u>	68,789	10,920	64,768	11,450	-2,16	0,032*
<u>HSPV</u>						
Faktor A	5,697	1,980	5,087	2,147	-1,780	0,077
Faktor B	6,342	1,717	6,159	1,539	-0,670	0,503
Faktor C	6,236	1,573	5,101	1,799	-4,050	0,000**
Faktor D	5,144	2,031	5,144	1,708	0,000	1,000
Faktor E	5,736	1,723	5,623	2,163	-0,350	0,726
Faktor F	5,526	1,865	5,608	1,864	0,270	0,791
Faktor G	6,302	1,939	5,768	1,610	-1,800	0,075
Faktor H	6,039	1,836	4,971	1,814	-3,520	0,001**
Faktor I	5,960	2,042	6,072	2,031	0,330	0,742
Faktor J	5,381	1,796	5,521	2,040	0,440	0,661
Faktor O	4,802	1,705	5,884	1,631	3,890	0,000**
Faktor Q ₂	5,657	1,778	5,710	1,553	0,190	0,851
Faktor Q ₃	5,789	1,730	5,130	1,697	-2,310	0,022*
Faktor Q ₄	5,197	1,657	5,826	1,740	2,230	0,027*
<u>19-VBV</u>						
BK	4,276	1,621	4,637	1,806	1,270	0,206
UK	4,184	1,998	4,347	2,027	0,490	0,626
T	4,736	1,982	4,376	1,505	-1,220	0,224
H	4,157	2,040	4,217	1,931	0,180	0,858
D	4,815	2,011	4,913	1,729	0,310	0,757
Ww	4,881	1,854	4,608	1,637	-0,940	0,351

TABEL 5.5 (Vervolg)

Meetmiddel	Beroepseker groep N = 76		Beroepsonseker groep N = 69		t-waarde	p-waarde
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
<u>19-VBV</u>						
G	4,486	2,042	4,536	2,090	0,140	0,886
Oo	5,342	2,182	4,913	1,796	-1,290	0,201
R	5,263	2,068	5,115	1,944	-0,440	0,660
KD	5,552	1,969	5,391	1,682	-0,530	0,598
W	5,236	2,244	5,304	1,904	0,190	0,846
PM	5,184	2,057	5,956	1,920	2,330	0,021*
PV	3,947	1,992	3,898	1,978	-0,150	0,883
Nu	5,973	1,712	5,492	1,795	-1,650	0,101
B	5,655	1,678	5,550	1,649	-0,340	0,735
Kl	5,552	1,544	4,971	1,782	-2,110	0,037*
Rr	4,157	2,239	4,739	2,266	1,550	0,123
Na	5,289	2,051	5,058	1,789	-0,720	0,472
Sp	4,657	1,740	5,217	1,453	2,090	0,038*
<u>SAT</u>						
Toets 1	5,368	1,917	5,753	1,980	1,190	0,236
Toets 2	5,684	1,974	5,681	2,010	-0,010	0,993
Toets 3	5,921	1,937	5,956	2,039	0,110	0,951
Toets 4	5,828	2,042	6,144	1,857	0,970	0,333
Toets 5	4,736	1,761	5,507	1,694	2,680	0,008**
Toets 6	5,842	2,026	6,246	2,205	1,150	0,252
Toets 7	5,315	2,143	5,724	2,248	1,120	0,264
Toets 8	5,407	2,142	5,724	1,748	0,970	0,334
Toets 9	6,447	1,676	6,492	1,754	0,160	0,874
Toets 10	6,000	1,986	6,260	1,875	0,810	0,419

g.v.v. = 143

beduidend * ($p \leq 0,05$)** ($p \leq 0,01$)

Uit tabel 5.5 blyk dit dat die beroepseker en beroepsonseker groepe ten opsigte van verskillende veranderlikes beduidend verskil. Hierdie verskille sal vervolgens aan die hand van verskillende meetinstrumente bespreek word.

Uit tabel 5.5 blyk dit dat die beroepseker- en beroepsonseker groepe ten opsigte van verskillende veranderlikes beduidend verskil. Hierdie verskille sal vervolgens aan die hand van verskillende meetinstrumente bespreek word.

(a) Die ASKS

Volgens tabel 5.5 verskil die beroepseker groep beduidend ($p \leq 0,05$) van die beroepsonseker groep standerd tien meisieleerlinge ten opsigte van selfkonsep.

Dit blyk uit 'n vergelyking van die beroepseker groep- met die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge se rekenkundige gemiddelde dat die beroepseker groep 'n beter selfkonsep het as die beroepsonseker groep.

Dit blyk uit die literatuur dat daar uiteenlopende opvattinge bestaan oor navorsingsresultate wat die verband van selfkonsep met beroepskeuse beskryf. Wylie (1974) en Burns (1979) skryf die verskillende sienswyses toe aan die feit dat daar nie altyd gedifferensieer word tussen die konsepte van die ideale self en die selfkonsep nie. Dit bring mee dat daar nie eenstemmigheid oor die dimensionaliteit van die selfkonsep bestaan nie.

Dit blyk uit die literatuur of daar moontlik 'n verband kan bestaan tussen 'n positiewe selfkonsep en beroepsekerheid (Weissman en Krebs, 1976; Meyer en Dusek, 1979). Dit kan moontlik verband hou met die aanname dat selfkennis daartoe bydra dat 'n individu 'n beroepskeuse maak wat in ooreenstemming met sy selfkonsep is. Die individu kom dus tot die gevolgtrekking dat 'n beroepskeuse verband moet hou met sy vermoëns, aanlegte, belangstellings en persoonlikheidstrekke.

Verskillende navorsers verwys na die dimensies wat met 'n positiewe selfkonsep verband hou en koppel dit aan beroepsekerheid (Gerdes et al., 1981; Gous en Jacobs, 1980; Holland 1973; Madge en du Toit, 1980; Super, 1951 en 1954, Super en Bohn, 1970).

Die volgende kenmerke van 'n positiewe selfkonsep, wat moontlik met beroepsekerheid verband hou, verdien vermelding. Die individu is bereid om meer selfkennis te bekom, sy kennis oor beroepsgeleenthede uit te brei en alternatiewe te oorweeg.

Verder het so 'n individu gewoonlik realistiese beroepsaspira-

sies. Hy beskik oor buigsame gedragspatrone om beroepsbesluitnemingprobleme te hanteer, en hy kan die verband tussen huidige gedrag en toekomstige keuses evalueer. Dit kom daarop neer dat 'n individu met 'n positiewe selfkonsep 'n beroepskeuse uitoefen wat in ooreenstemming met sy selfkonsep is. Hierteenoor is 'n individu met 'n vaagomlynde selfkonsep nie in staat om homself bestendig te beoordeel nie soos wat dit vergestalt word in die beroepskeuseproses as keuseverwerklikingsproses nie (Gerdes et al., 1981).

Uit bogenoemde omskrywing blyk dit dat daar moontlike verklarings bestaan vir die beduidende verskil tussen die selfkonsep van standaard tien-meisieleerlinge wat beroepseker is in vergelyking met die groep wat beroepsonseker is.

(b) Die HPSV

Volgens tabel 5.5 verskil die beroepseker groep beduidend ($p \leq 0,05$) van die beroepsonseker groep standaard tien-meisieleerlinge ten opsigte van faktore Q_3 en Q_4 , en beduidend ($p \leq 0,01$) ten opsigte van faktore C, H en O van die HSPV.

Dit blyk uit 'n vergelyking van die beroepseker groep met die beroepsonseker groep se rekenkundige gemiddelde dat die beroepseker groep ten opsigte van die volgende persoonlikheidseienskappe met die beroepsonseker groep standaard tien-meisieleerlinge verskil.

Die beduidende verskil tussen die beroepseker- en beroepsonseker groep ten opsigte van faktor C dui daarop dat die beroepseker groep emosioneel meer stabiel is as die beroepsonseker groep. Egosterkte word algemeen beskou as 'n faktor wat die vlak van natuurlike dinamiese integrasie, emosionele beheersing en stabiliteit aandui.

Die beduidende verskil tussen die beroepseker- en beroepsonseker groep ten opsigte van faktor H dui daarop dat die beroepseker groep sosiaal meer vrypostig is in vergelyking met die beroepsonseker groep wat meer skaam en teruggetrokke is.

Die beduidende verskil tussen die beroepseker- en beroepsonseker groep ten opsigte van faktor O dui daarop dat die beroepseker groep selfversekerd is in vergelyking met die beroepsonseker groep wat 'n tendens toon om meer bevreesd te wees.

Die beduidende verskil tussen die beroepseker- en beroepsonseker groep ten opsigte van faktor Q_3 dui daarop dat die beroepseker groep blykbaar meer beheersd is as die beroepsonseker groep.

Die beduidende verskil tussen die beroepseker- en beroepsonseker groep ten opsigte van faktor Q_4 dui daarop dat die beroepseker groep moontlik meer ontspanne is as die beroepsonseker groep.

Van die bogenoemde beduidende verskille tussen beroepseker- en beroepsonseker groepe, hou verband met bevindinge van Madge en Du Toit (1980); Osipow et al., (1976); Van Vuuren (1975) en Walsh en Lewis (1972).

Osipow et al., (1976) het aangetoon dat beroepsonsekerheid voorkom by individue wat emosioneel minder stabiel is. Hulle beweer dat hierdie emosionele toestand meebring dat 'n individu beroepskeusebesluite vermy of uitstel as gevolg van keuse-angs. Osipow et al., (1976) se bevinding kom dus ooreen met die resultate soos beskryf by faktore C en O.

Van Vuuren (1975) se navorsing bevestig die resultate wat met hierdie navorsing behaal is. Hy verwys na die volgende persoonlikheidsienskappe van die individu wat beroepsonseker is, wat met die onderhawige navorsingsbevindinge verband hou. Die beroepsonseker individu is meer emosioneel onstabiel, is meer prikkelbaar, minder sosiaal vrypostig en minder groepafhanklik.

Ook Walsh en Lewis (1972) se bevindinge toon ooreenkoms met die beduidende verskille tussen beroepseker- en beroepsonseker individue soos weergegee in tabel 5.5. Hulle het onder andere bevind dat mans wat beroepseker is min sosiale aanpassingsprobleme en emosionele versteurings rapporteer. Hulle toon ook weinig simptome van angs.

Die waarde en die betekenis van bogenoemde navorsingsbevindinge is van groot belang in die voorligtingspraktyk. Die navorsingsbevindinge het reeds ondubbelsinnig aangetoon dat daar beduidende persoonlikheidsverskille bestaan tussen individue wat seker is oor 'n beroepskeuse teenoor diegene wat onseker is oor 'n beroepskeuse. Dit is moeilik om uit die bestaande navorsingsresultate af te lei of die persoonlikheidsverskille tussen individue wat seker is oor 'n beroepskeuse in vergelyking met die

groep wat onseker is oor 'n beroepskeuse, die oorsaak of die gevolg van beroepsbesluitloosheid is. Daar is egter reeds melding gemaak van 'n denkrigting wat die aanname maak dat beroeps- onsekerheid aan 'n spesifieke interaksionele lewenstyl toegeskryf kan word.

Ten spyte van die feit dat daar voldoende bewys bestaan dat daar persoonlikheidsverskille tussen beroepseker- en beroepsonseker individue bestaan, toon Van Vuuren (1975) en Verwey (1982) aan dat navorsing ten opsigte van beroepskeusesekerheid en die verband daarvan met persoonlikheid, nog redelik onvolledig is. Hulle is van mening dat gevolgtrekkings in dié verband nie sonder meer gemaak kan word nie. Navorsers bly nog steeds in gebreke om 'n spesifieke persoonlikheidsprofiel met die individu wat beroepsonseker is in verband te bring.

(c) Die 19-VBV

Volgens tabel 5.5 verskil die beroepsekergroep beduidend ($p \leq 0,05$) van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge ten opsigte van Prakties- Manlik, klerklik en Sport van die 19-VBV.

Dit blyk uit 'n vergelyking van die beroepseker groep met die beroepsonseker groep se rekenkundige gemiddelde dat die beroepseker groep 'n groter belangstelling in klerklike werk as die beroepsonseker groep toon, maar minder belangstel in prakties-manlik en sport.

'n Moontlike verklaring vir die feit dat die beroepsekergroep 'n groter belangstelling in klerklike werk toon, kan moontlik daaraan toegeskryf word dat vroue wat beroepsbedrywig is, hoofsaaklik klerklike werknemers is (Coetzee, 1979).

(d) Die SAT

Volgens tabel 5.5 verskil die beroepseker groep beduidend ($p \leq 0,01$) van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge ten opsigte van patroonvoltooiing van die SAT.

Dit blyk uit 'n vergelyking van die beroepseker groep met die beroepsonseker groep se rekenkundige gemiddelde dat die beroepseker groep 'n swakker aanleg ten opsigte van patroonvoltooiing het as die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge.

Volgens Fouché en Verwey (1978) meet toets 5 (Patroonvoltooiing) induktiewe redenering. Die induktiewe redeneringsproses berus volgens Guilford (1967) op die verwerking van afsonderlike en relatief losstaande gegewens om tot 'n sekere algemene beginsel of reël te kom en daarvolgens 'n gegewe probleem op te los.

Die implikasies van hierdie resultate is moeilik om te verklaar en vereis verdere studie in dié verband.

(e) NSAG

Ten opsigte van intelligensie word die volgende hipotese gestel om redes wat reeds vermeld is.

Nul-hipotese 2

Die gemiddelde IK (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepseker groep soos gemeet deur die NSAG verskil nie beduidend van die gemiddelde IK van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge nie.

Alternatiewe hipotese 2

Die gemiddelde IK (nie-verbaal, verbaal, totaal) van die beroepseker groep soos gemeet deur die NSAG verskil beduidend van die gemiddelde IK van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge.

Om hierdie hipotese te toets is van 'n t-toets gebruik gemaak volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975). Die resultate van hierdie toets verskyn in tabel 5.6.

TABEL 5.6

DIE VERGELYKING VAN BEROEPSEKER- EN BEROEPSONSEKER
STANDERD TIEN-MEISIELEERLINGE MET BEHULP VAN 'N
t-TOETS TEN OPSIGTE VAN DIE N S A G - TELLINGS

Veranderlike	Beroepseker groep N = 76		Beroepsonseker groep N = 69		t-waarde	p-waarde
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
Nie-Verbaal intelligensie	108,486	10,794	112,478	11,804	-2,13	0,035*
Verbaal intelligensie	109,315	10,670	111,275	11,602	-1,06	0,293
Totaal intelligensie	109,565	10,847	112,956	11,491	-1,83	0,071

g.v.v. 143

* beduidend ($p \leq 0,05$)

Uit tabel 5.6 blyk dit dat nul-hipotese 2 aanvaar word ten opsigte van die verbale en totale intelligensie.

Die beroepseker groep-verskil beduidend ($p \leq 0,05$) van die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge ten opsigte van nie-verbale intelligensie. Alternatiewe hipotese 2 word aanvaar ten opsigte van die nie-verbale intelligensie. Die verskil in hierdie verband is moeilik verklaarbaar. Verdere ondersoek is nodig vir moontlike verklarings vir hierdie bevinding.

In die voorafgaande besprekings is daar gepoog om die beroepseker groep- met die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge te vergelyk. Daar is veral gelet op beduidende verskille wat voorgekom het tussen die beroepseker groep- en die beroepsonseker groep standerd tien-meisieleerlinge ten opsigte van die verskillende meetinstrumente wat in hierdie ondersoek gebruik is.

Uit die bogenoemde bespreking blyk dit dat daar beduidende verskille bestaan tussen beroepseker en beroepsonseker standerd tien-meisieleerlinge ten opsigte van selfkonsep; persoonlikheid, belangstelling, aanleg en intelligensie. Soms is die verskille

van so 'n aard dat die gevolgtrekkings wat daaruit gemaak kan word, nie veralgemeen moet word nie. Die resultate behoort met verdere navorsing opgevolg te word.

In die volgende gedeelte sal die resultate wat op doelstelling twee betrekking het, bespreek word.

5.2.2 Doelstelling twee

Die tweede doelstelling met hierdie ondersoek was om te bepaal in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland (1973), soos deur standerd tien-meisieleerlinge gekies, gediskrimineer kan word.

Tabel 5.2 verstrek die resultate wat van die 195 proefpersone se beroepsklassifikasie volgens hulle voorkeurkeuse verkry is. Die diskriminantanalise is bereken ten opsigte van die volgende groepe, naamlik:

- groep 2 - Wetenskaplike beroepe
- groep 4 - Opvoedkundige, sosiaal-maatskaplike beroepe
- groep 6 - Kantoor- en beroepe van klerklike aard
- groep 7 - Geeneen van bogenoemde beroepsgroepe nie

Die diskriminantontleding is dus nie gedoen ten opsigte van groepe 1, 3 en 5 nie. Die rede waarom groep een elimineer is, is vanselfsprekend, terwyl dit nie moontlik sou wees om 'n enkele diskriminantfunksie te bereken in die geval van groepe 3 en 5 nie. Die rede hiervoor is die relatief klein aantal proefpersone in hierdie twee beroepsgroepe.

Ten einde hierdie doelstelling te evalueer word die volgende hipoteses ten opsigte van die HSPV, 19-VBV en SAT gestel.

Nul-hipotese 3

Dit is nie moontlik om met behulp van die HSPV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 3

Dit is moontlik om met behulp van die HSPV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standerd tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Die lineêre klassifikasiefunksie van die diskriminantanalise van die HSPV as diskriminator vir beroepsgroepe 2, 4, 6 en 7 word in tabel 5.7 gegee.

TABEL 5.7

LINEÊRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE
DISKRIMINANTANALISE VAN DIE HSPV
VIR BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7

VERANDERLIKE	GROEP 2	GROEP 4	GROEP 6	GROEP 7
Faktor A	-0,143	0,227	-11,451	0,178
Faktor B	1,838	1,811	1,313	1,564
Faktor C	3,416	3,370	3,880	3,504
Faktor E	2,205	2,020	2,267	2,261
Faktor G	1,388	1,375	1,060	1,086
Faktor H	1,763	1,257	1,171	1,282
Faktor O	3,069	2,772	2,803	2,789
Faktor Q ₃	2,954	3,099	3,118	2,843
Faktor Q ₄	4,666	4,961	5,135	4,842
Konstante	-62,429	-60,530	-59,470	-57,310

Nul-hipotese 4

Dit is nie moontlik om met behulp van die 19-VBV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standaard tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 4

Dit is moontlik om met behulp van die 19-VBV tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standaard tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Die lineêre klassifikasiefunksie van die diskriminantanalise van die 19-VBV vir beroepsgroepe 2, 4, 6 en 7 word in tabel 5.8 gegee.

TABEL 5.8

LINEÊRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE
DISKRIMINANTANALISE VAN DIE 19-VBV
VIR BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7

VERANDERLIKE	GROEP 2	GROEP 4	GROEP 6	GROEP 7
BK	0,445	0,885	0,777	0,718
UK	0,144	0,335	-0,201	0,153
T	9,285	0,179	0,335	-0,280
H	0,297	0,302	0,577	0,431
Ww	1,151	1,708	1,292	1,094
KD	0,102	-0,329	-0,802	7,525
W	1,087	0,579	0,494	0,594
Nu	2,359	1,595	1,907	1,162
B	-8,359	5,331	-0,203	0,328
KL	0,953	1,065	2,164	1,069
Na	0,100	0,283	0,216	0,564
Konstante	-21,511	-18,516	-19,167	-15,641

Nul-hipotese 5

Dit is nie moontlik om met behulp van die SAT tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standaard tien-meisieleerlinge, te diskrimineer nie.

Alternatiewe hipotese 5

Dit is moontlik om met behulp van die SAT tussen bepaalde beroepsgroepe, volgens die voorkeurkeuse van standaard tien-meisieleerlinge, te diskrimineer.

Die lineêre klassifikasiefunksie van die diskriminantanalise van die SAT vir beroepsgroepe 2, 4, 6 en 7 word in tabel 5.9 gegee.

TABEL 5.9

LINEÛRE KLASSIFIKASIEFUNKSIES VAN DIE
DISKRIMINANTANALISE VAN DIE SAT AS
DISKRIMINATOR VIR BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7

VERANDERLIKE	GROEP 2	GROEP 4	GROEP 6	GROEP 7
Verbale begrip	1,054	1,083	0,185	0,494
Berekeninge	0,688	0,453	0,728	0,428
Vergelyking	0,648	0,464	0,843	0,739
Patroonvoltooi- ing	0,846	0,723	0,504	0,610
Ruimtelik 2-D	-0,315	-8,894	-1,913	3,555
Ruimtelik 3-D	0,896	0,625	0,453	0,582
Geheue (simbole)	1,186	1,000	1,089	0,909
Konstante	-18,679	-13,895	-11,901	-11,467

Omrede daar nie 'n statistiese toets bestaan om hipoteses 3, 4 en 5 direk te toets nie, en in die lig van die resultate van die diskriminantanalise, wil dit voorkom of nul-hipoteses 3, 4 en 5 vir die doel van hierdie studie aanvaar moet word.

Ten einde te bepaal of hierdie klassifikasie in beroepsgroepe verskillende populasies verteenwoordig, is die volgende hipoteses (6, 7 en 8) gestel.

Nul-hipotese 6

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die HSPV nie.

Alternatiewe hipotese 6

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar met betrekking tot die HSPV.

Om hierdie hipotese te toets, word gebruik gemaak van Box se M-toets volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

TABEL 5.10

VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BEROEPSGROEPE
2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE HSPV

Box se M	0,137
F	0,733

g.v.v. 18, 30582

Uit die resultate in tabel 5.10 blyk dit dat nul-hipotese 6 aanvaar moet word.

Dit blyk dat die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe nie van mekaar verskil nie. Die beroepsgroepe verteenwoordig dus nie verskillende populasies nie. Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat daar nie met behulp van die HSPV tussen die onderskeie beroepsgroepe gediskrimineer kan word nie.

Nul-hipotese 3 moet dus aanvaar word. Op grond van hierdie bevinding, is die diskriminant-analise nie verder uitgevoer nie.

Nul-hipotese 7

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die 19-VBV nie.

Alternatiewe hipotese 7

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar met betrekking tot die 19-VBV.

Om hierdie hipotese te toets, word gebruik gemaak van Box se M-toets volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

TABEL 5.11

VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BEROEPSGROEPE
2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE 19-VBV

Box se M	0,221
F	1,183

g.v.v. 18, 30582

Uit die resultate in tabel 5.11 blyk dit dat die nul-hipotese 7 aanvaar moet word.

Dit blyk dat die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe nie van mekaar verskil nie. Die beroepsgroepe verteenwoordig dus nie verskillende populasies nie.

Nul-hipotese 4 moet dus aanvaar word. Dit is nie moontlik om met behulp van die 19-VBV tussen bepaalde beroepsgroepe te diskrimineer nie. Op grond van hierdie bevinding, is die diskriminantanalise nie verder uitgevoer nie.

Nul-hipotese 8

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil nie van mekaar met betrekking tot die SAT nie.

Alternatiewe hipotese 8

Die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe, soos saamgestel vir standerd tien-meisieleerlinge, verskil van mekaar met betrekking tot die SAT.

Om hierdie hipotese te toets, word gebruik gemaak van Box se M-toets volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

TABEL 5.12

VERGELYKING VAN KOVARIANSIEMATRIKSE VIR BEROEPSGROEPE
2, 4, 6 EN 7 TEN OPSIGTE VAN DIE S A T

Box se M	0,723
F	0,779

g.v.v. 84, 21882

Uit die resultate in tabel 5.12 blyk dit dat die nul-hipotese 8 aanvaar moet word.

Dit blyk dat die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe nie van mekaar verskil nie. Die beroepsgroepe verteenwoordig dus nie verskillende populasies nie. Uit die resultate in tabel 5.12 blyk dit dat daar nie met behulp van die SAT tussen die onderskeie beroepsgroepe gediskrimineer kan word nie.

Nul-hipotese 8 moet dus aanvaar word. Op grond hiervan is die diskriminantanalise nie verder uitgevoer nie.

Samevattend blyk dit dus dat die HSPV, 19-VBV en SAT nie tussen groepe kan diskrimineer nie.

Ten opsigte van die NSAG word 'n afsonderlike hipotese gestel om redes wat reeds vermeld is. Daarbenewens was dit nie moontlik om 'n diskriminantanalise vir die NSAG te bereken nie as gevolg van die beperkte aantal veranderlikes. Om hierdie rede is die volgende hipoteses geformuleer.

Nul-hipotese 9

Die gemiddelde nie-verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 9

Die gemiddelde nie-verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Hierdie hipotese is getoets met 'n eenrigting variansie-analise volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

Die resultate word in tabel 5.13 gegee.

TABEL 5.13

EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE NIE-VERBALE
IK-TELLING VAN DIE N S A G

	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddeldes van kwadrate	F-waarde
Tussen groepe	3	2573,4053	859,8018	8,036**
Binne groepe	169	18039,7625	106,7442	
Totaal	172	20613,1677		

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Vervolgens word die gemiddelde nie-verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe gegee.

TABEL 5.14

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7
MET BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE NSAG

Groepindeling	N	\bar{x}	S
Groep 2	21	118,095	6,876
Groep 4	73	111,594	11,131
Groep 6	40	105,825	9,295
Groep 7	38	107,131	11,244
Totaal	173	110,069	10,947

Uit tabel 5.13 blyk dit dat daar 'n beduidende verskil ($p \leq 0,01$) tussen die groepe bestaan. Alternatiewe hipotese 9 word aanvaar. Gevolglik sal daar bepaal word tussen watter groepe verskille voorkom deur gebruik te maak van Scheffé se post-hoc toets (Hays, 1973). Die resultate word in tabel 5.15 gegee.

TABEL 5.15

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET
BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE
NSAG VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS

Beroepsgroepe	Beroepsgroepe			
	6	7	4	2
6				
7				
4	*			
2	**	**		

* beduidend ($p \leq 0,05$)

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Uit tabel 5.15 blyk dit dat daar beduidende verskille tussen die volgende beroepsgroepe met betrekking tot die nie-verbale IK (soos deur die NSAG gemeet) bestaan.

Beduidend ($p \leq 0,01$) tussen beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 6 (kantoor- en beroepe van klerklike aard). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.14 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het, 'n hoër nie-verbale IK behaal as die proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.

Beduidend ($p \leq 0,01$) tussen beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 7 (geeneen van die betrokke beroepsgroepe nie). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.14 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het 'n hoër nie-verbale IK op die NSAG het as die proefpersone wat beroepsgroep 7 gekies het.

Beduidend ($p \leq 0,05$) tussen beroepsgroepe 4 (opvoedkundige- en sosiaal-maatskaplike beroepe) en 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard) bestaan. Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.14 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 4 gekies het 'n hoër nie-verbale IK het as die proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.

Nul-hipotese 10

Die gemiddelde verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 10

Die gemiddelde verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Hierdie hipotese is getoets met 'n eenrigting variansie-analise volgens 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

Die resultate word in tabel 5.16 gegee.

TABEL 5.16

EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE VERBALE IK
VAN DIE N S A G

	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddeldes van kwadrate	F-waarde
Tussen groepe	3	3573,5379	1191,1793	12,615**
Binne groepe	169	15958,1395	94,4269	
Totaal	172	19531,6772		

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Vervolgens word die gemiddelde verbale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe gegee.

TABEL 5.17

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET
BETREKKING TOT DIE NIE-VERBALE IK VAN DIE NSAG

Groepindeling	N	\bar{x}	S
Groep 2	21	118,142	10,725
Groep 4	74	111,824	9,072
Groep 6	40	103,825	9,842
Groep 7	38	106,605	10,228
Totaal	173	109,595	10,656

Uit tabel 5.16 blyk dit dat daar 'n beduidende verskil ($p \leq 0,01$) tussen die groepe bestaan. Alternatiewe hipotese 10 word aanvaar. Gevolglik sal daar bepaal word tussen watter groepe verskille voorkom deur gebruik te maak van Scheffé se post-hoc toets (Hays, 1973). Die resultate word in tabel 5.18 gegee.

TABEL 5.18

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET
BETREKKING TOT DIE VERBALE IK VAN DIE
NSAG VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS

Beroepsgroepe	Beroepsgroepe			
	6	7	4	2
6				
7				
4	**			
2	**	**		

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Uit tabel 5.18 blyk dit dat daar 'n beduidende verskil ($p \leq 0,01$) tussen die volgende beroepsgroepe met betrekking tot die verbale IK (soos gemeet deur die NSAG) bestaan.

- Tussen beroepsgroep 4 (opvoedkundige- en sosiaal maatskaplike beroepe) en 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.20 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 4 gekies het 'n hoër verbale IK op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.
- Tussen beroepsgroep 2 (wetenskaplike beroepe) en 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in Tabel 5.17 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het, 'n hoër verbale IK-telling op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.
- Tussen beroepsgroep 2 (wetenskaplike beroepe) en 7 (geeneen van die betrokke beroepsgroepe nie).

Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.17 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het, n hoër verbale IK- op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 7 gekies het.

Nul-hipotese 11

Die gemiddelde totale IK- van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil nie beduidend van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 11

Die gemiddelde totale IK- van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe verskil beduidend van mekaar.

Hierdie hipotese sal getoets word met n eenrigting variansie-analise volgens n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975).

TABEL 5.19

EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE TOTALE IK
VAN DIE N S A G

	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddeldes van kwadrate	F-waarde
Tussen groepe	3	3646,6258	1215,5419	12,731**
Binne groepe	169	16135,9201	95,4788	
Totaal	172	19782,5457		

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Vervolgens word die gemiddelde totale IK van die NSAG van die onderskeie beroepsgroepe gegee.

TABEL 5.20

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET
BETREKKING TOT DIE TOTALE IK VAN DIE NSAG

Groepindeling	N	\bar{x}	S
Groep 2	21	119,857	7,465
Groep 4	74	112,608	9,957
Groep 6	40	105,050	9,029
Groep 7	38	107,710	11,154
Totaal	173	110,664	10,724

Uit tabel 5.19 blyk dit dat daar 'n beduidende verskil ($p \leq 0,01$) tussen die groepe bestaan. Alternatiewe hipotese 11 word aanvaar. Gevolglik sal daar bepaal word tussen watter groepe verskille voorkom deur gebruik te maak van Scheffé se post-hoc toets (Hays, 1973). Die resultate word in tabel 5.21 gegee.

TABEL 5.21

VERGELYKING VAN BEROEPSGROEPE 2, 4, 6 EN 7 MET
BETREKKING TOT DIE TOTALE IK VAN DIE NSAG
VOLGENS SCHEFFÉ SE POST-HOC TOETS

Beroepsgroepe	Beroepsgroepe			
	6	7	4	2
6				
7				
4	**			
2	**	**	*	

* beduidend ($p \leq 0,05$)

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Uit tabel 5.21 blyk dit dat daar beduidende verskille ($p \leq 0,05$ en $p \leq 0,01$) tussen die volgende beroepsgroepe met betrekking tot die totale IK (soos deur die NSAG gemeet) bestaan.

- Beduidend ($p \leq 0,01$) tussen beroepsgroepe 4 (opvoedkundige- en sosiaal-maatskaplike beroepe) en 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.20 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 4 gekies het 'n hoër totale IK op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.
- Beduidend ($p \leq 0,01$) beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.20 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het 'n hoër totale IK op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 6 gekies het.
- Beduidend ($p \leq 0,01$) tussen beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 7 (geeneen van die betrokke beroepsgroepe nie). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.20 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het, 'n hoër totale IK op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 7 gekies het.
- Beduidend ($p \leq 0,05$) tussen beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 4 (opvoedkundige- en sosiaal-maatskaplike beroepe). Volgens die rekenkundige gemiddeldes in tabel 5.20 wil dit voorkom of proefpersone wat beroepsgroep 2 gekies het 'n hoër totale IK op die NSAG behaal as proefpersone wat beroepsgroep 4 gekies het.

Samevattend kan die volgende afleidings uit die bogenoemde NSAG-resultate en die proefpersone se keuse van beroepsgroepe 2, 4, 6 en 7 gemaak word. Dit wil voorkom of daar 'n konstante tendens is dat proefpersone wat beroepsgroepe 2 (wetenskaplike beroepe) en 4 (opvoedkundige- en sosiaal-maatskaplike beroepe) kies oor die algemeen 'n hoër IK-telling (nie-verbaal, verbaal, totaal) behaal as die proefpersone wat beroepsgroep 6 (kantoor en beroepe van klerklike aard) kies.

Die derde doelstelling met hierdie ondersoek is om te bepaal wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op beroepsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge is.

Ten einde hierdie doelstelling te evalueer, is die proefpersone se beroepsekerheid op 'n vyfpuntskaal, volgens vraag 1 van die Biografiese Vraelys, bepaal. Hierdie opname is direk voor

die aanvang (voormeting) van die navorsing en weer na afloop (nameting) van die ondersoek gemaak.

Ten einde te bepaal of die eksperimentele groep (E_1) en die twee kontrolegroepe (E_2 en E_3) voor die aanvang van die eksperiment gelyk was ten opsigte van beroepsekerheid, is die volgende hipotese gestel.

Nul-hipotese 12

Die gemiddeldes van groepe E_1 , E_2 en E_3 verskil nie van mekaar ten opsigte van die voormeting van beroepsekerheid nie.

Alternatiewe hipotese 12

Die gemiddeldes van groepe E_1 , E_2 en E_3 verskil van mekaar ten opsigte van die voormeting van beroepsekerheid.

Om hierdie hipotese te toets is 'n eenrigting variansie-analise met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gebruik. Die resultate word in tabel 5.22 gegee.

TABEL 5.22

EENRIGTING VARIANSIE-ANALISE VAN DIE VOORMETING
VAN GROEPE E_1 , E_2 EN E_3 .

	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddeldes van kwadrate	F-waarde
Tussen groepe	2	5,9827	2,9913	0,1483
Binne groepe	192	297,9660	1,5519	
Totaal	194	303,9487		

Dit blyk uit die resultate in tabel 5.22 dat die gemiddelde voormetingtellings van beroepsekerheid van groepe E_1 , E_2 en E_3 nie van mekaar verskil nie. Nul-hipotese 12 word aanvaar.

Die afleiding wat uit hierdie resultate gemaak kan word, is dat die drie groepe, naamlik E_1 , E_2 en E_3 voor die aanvang van die eksperiment gelyk was ten opsigte van beroepsekerheid en gevolglik met mekaar vergelyk kan word.

TABEL 5.23

VERGELYKING VAN DIE VOORMETING VAN GROEPE E_1 , E_2 EN E_3

Groep	N	\bar{x}	S
1	63	3,000	1,391
2	65	2,954	1,316
3	67	3,343	1,008
Totaal	195	3,103	1,252

Ten einde te bepaal of daar nie 'n normale groeitendens ten opsigte van beroepsekerheid was nie, sal die volgende hipotese ten opsigte van groep E_3 wat nie 'n spesifieke beroepsontwikkelingsprogram gevolg het nie, gestel word.

Nul-hipotese 13

Die gemiddelde voormeting ten opsigte van beroepsekerheid van groep E_3 verskil nie van die gemiddelde nameting nie.

Alternatiewe hipotese 13

Die gemiddelde voormeting ten opsigte van beroepsekerheid van groep E_3 verskil van die gemiddelde nameting.

Om hierdie hipotese te toets is 'n t-toets vir afhanklike groepe met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gebruik. Die resultate verskyn in tabel 5.24.

TABEL 5.24

METING VAN BEROEPSEKERHEIDSONTWIKKELING VAN
KONTROLEGROEP TWEE (E_3) VOLGENS DIE
t-TOETS VIR AFHANKLIKE GROEPE

Meting	N	\bar{x}	S	D	r	t-waarde	p-waarde
Voor	67	3,3433	1,008	0-,3134	0,596	-2,73	0,008**
Na	67	3,6567	1,081				

** beduidend ($p \leq 0,01$)

D = korreksiefaktor

Dit blyk uit tabel 5.24 dat daar 'n beduidende verskil ($p \leq 0,01$) tussen die voor- en nameting van E_3 (kontrolegroep twee) bestaan. Alternatiewe hipotese 13 word gevolglik aanvaar. Dit impliseer dat daar 'n groeitendens ten opsigte van beroepsekerheid by groep E_3 plaasgevind het.

Die gevolgtrekking wat uit hierdie resultate gemaak kan word, is dat beroepsekerheid by standerd tien-meisieleerlinge kan toeneem bloot op grond van beroepsontwikkeling. Hierdie bevinding stem ooreen met die teorieë in die ontwikkelingsielkunde. Hiervolgens sal adolessente in terme van hulle behoeftes, belangstellings, waardes en vermoëns tentatiewe beroepskeuses maak. Hierdie tentatiewe keuses sal gedurende hierdie ontwikkelingstadium begin stabiliseer (Craig, 1983; Ripple et al., 1982 en Santrock, 1981). Hierdie afleiding word gemaak op grond van die groeitendens van beroepsekerheid by groep E_3 se voor- en nametings. Om hierdie rede sal daar vir hierdie normale groeitendens ten op sigte van beroepsekerheid 'n aanpassing gemaak word.

Vir elke lid van groepe E_1 , E_2 en E_3 sal 'n aangepaste telling soos volg bereken word om die invloed van die beroepsontwikkelingsprogramme op groepe E_1 en E_2 te ontleed.

$$X_j = X_{Ni} - D$$

waar X_j = die aangepaste telling;

X_{Ni} = die telling op die nameting van beroepsekerheid vir elke lid van groepe E_1 , E_2 en E_3 ;

D = 'n verskiltelling wat soos volg bereken word:

$$D = \bar{X}_{VE_3} - \bar{X}_{NE_3}$$

waar \bar{X}_{VE_3} = die rekenkundige gemiddelde van die voormeting van beroepsekerheid vir groepe E_3 en

\bar{X}_{NE_3} = die rekenkundige gemiddelde van die nametings van beroepsekerheid vir groep E_3

Hierdie verskiltelling (D) verskyn in tabel 5.24.

Ten einde die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule te bepaal word die volgende hipotese gestel:

Nul-hipotese 14

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aangepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E₁ (eksperimentele groep) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 14

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aangepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E₁ (eksperimentele groep) verskil van mekaar.

Om hierdie hipotese te toets is 'n t-toets vir afhanklike groepe met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gebruik. Die resultate word in tabel 5.25 gegee.

TABEL 5.25

METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN DIE
EKSPERIMENTELE GROEP (E₁) MET BEHULP VAN 'N t- TOETS

Meting	N	\bar{X}	S	t-waarde	p-waarde
Voor	63	3,0000	1,391	-2,85	0,006**
Na	63	3,5437	1,176		

** beduidend ($p \leq 0,01$)

Uit tabel 5.25 blyk dit dat die voor- en die nameting van beroepsekerheid beduidend ($p \leq 0,01$) van mekaar verskil.

Alternatiewe hipotese 14 word aanvaar.

Uit tabel 5.25 blyk dit dat die rekenkundige gemiddelde van die nameting daarop dui dat die eksperimentele groep beslis baat gevind het by Holland (1973) se selfdoenmodule en dat dié beroepsontwikkelingsprogram beroepsekerheid bevorder.

Hierdie resultate ondersteun navorsingsresultate wat die waarde van Holland (1973) se selfdoenmodule ten opsigte van beroepskeuse beklemtoon. Hierna is reeds verwys. Alhoewel die resultate waarna reeds verwys is, in hoofstuk 3 meer betrekking

het op buitelandse studies, het die onderhawige resultate bewys dat Holland (1973) se selfdoenmodule met ewe veel vrug vir Suid-Afrikaanse toestande in die beroepsvoorligtingspraktyk aangepas en toegepas kan word. Trouens, daar bestaan reeds lankal 'n behoefte aan 'n beroepsontwikkelingsprogram wat leerlinge in staat kan stel om deur middel van 'n selfdoenmodule die beroepskeuseproses te benader.

Die waarde van Holland (1973) se selfdoenmodule ten opsigte van beroepskeuse word verhoog deur die feit dat dit in groepsverband of individueel aangebied kan word. Die individu is aktief betrokke by die beroepskeuseproses. Die program is selfs van so 'n aard dat 'n individu dit ook buite skoolverband kan voltooi.

Holland (1973) se selfdoenmodule hou ook voordele in vir individue wat reeds seker is oor 'n beroepskeuse, aangesien sy selfdoenmodule kan dien as 'n kontrolestelsel om vas te stel of die beroepseker individu wel op die regte beroepsrigting besluit het.

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat korttermyn-beroepsvoorligting met behulp van Holland (1973) se selfdoenmodule die taak van die beroepsvoorligter aansienlik kan vergemaklik en dat daar groot moontlikhede in die selfdoenmodule vir gebruik in die beroepsvoorligtingspraktyk opgesluit lê.

'n Verdere voordeel van Holland (1973) se selfdoenmodule is dat dit so verwerk kan word, dat dit by die voorligtingsleerplanne van skole ingesluit kan word. Die gebruik daarvan hoef dus nie slegs tot geselekteerde gevalle beperk te wees nie, maar kan vir algemene gebruik aangebied word.

Ten einde die invloed van die gewone beroepsvoorligtingsprogram wat in die Vrystaatse sekondêre skole aangebied word te bepaal, word die volgende hipotese gestel:

Nul-hipotese 15

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aangepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E_2 (kontrole-groep 1) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 15

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aan-

gepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E₂ (kontrole= groep 1) verskil van mekaar.

Om hierdie hipotese te toets, is 'n t-toets vir afhanklike groepe met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975), gebruik.

Die resultate word in tabel 5.26 gegee.

TABEL 5.26

METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN KONTROLEGROEP
EEN (E₂) MET BEHULP VAN 'N t-TOETS

Meting	N	\bar{X}	S	t-waarde	p-waarde
Voor	65	2,9538	1,316	-2,12	0,038*
Na	65	3,2712	1,211		

* beduidend ($p \leq 0,05$)

Uit tabel 5.26 blyk dit dat die voor- en nameting van beroepsekerheid beduidend ($p \leq 0,05$) van mekaar verskil. Alternatiewe hipotese 15 word aanvaar.

Uit tabel 5.26 blyk dit dat die rekenkundige gemiddelde van die nameting daarop dui dat die kontrolegroep een (E₂) baat gevind het by 'n herhaling van die beroepsontwikkelingsprogram wat in standerd nege toegepas is.

Ten einde die invloed van 'n program wat nie spesifiek met beroepskeuseontwikkeling verband gehou het nie, te bepaal, word die volgende hipotese gestel:

Nul-hipotese 16

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aangepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E₃ (kontrole= groep 2) verskil nie van mekaar nie.

Alternatiewe hipotese 16

Die gemiddelde sekerheidstelling van die voormeting en die aangepaste nameting van die beroepsekerheid van groep E₃ (kontrole= groep 2) verskil van mekaar.

Om hierdie hipotese te toets is van 'n t-toets vir afhanklike groepe met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarsprogram (Nie et al., 1975) gebruik gemaak. Die resultate word in tabel 5.27 gegee.

TABEL 5.27

METING VAN BEROEPSKEUSESEKERHEID VAN KONTROLEGROEP
TWEE (E_3) MET BEHULP VAN 'N t-TOETS

Meting	N	\bar{X}	S	t-waarde	p-waarde
Voor	67	3,3433	1,008	0,00	1,000
Na	67	3,3433	1,081		

Uit tabel 5.27 blyk dit dat die voor- en nameting nie van mekaar verskil nie. Nul-hipotese 16 word aanvaar.

In terme van hipotese 13 het dit geblyk dat groep E_3 se beroepsekerheid ook toegeneem het, maar dat dit aan 'n normale groeitendens toegeskryf kan word. Om hierdie normale groeitendens ten opsigte van beroepsontwikkeling uit te skakel, is aangepaste nametings bereken. Uit die resultate van tabel 5.27 blyk dit dat hierdie aanpassing geslaagd is, maar daar moet in gedagte gehou word dat groep E_3 ook 'n verandering in beroepsekerheid getoon het.

Samevattend kan die gevolgtrekking gemaak word dat indien daar gekorrigeer word ten opsigte van beroepsekerheid dit blyk dat groepe E_1 en E_2 beduidend toegeneem het in beroepsekerheid.

Daar is reeds verwys na die positiewe invloed wat Holland (1973) se selfdoenmodule op beroepsekerheid by E_1 gehad het en dat die program gevolglik met vrug in die beroepsvoorligtingspraktijk aangewend kan word. Die program het baie praktiese waarde, omdat die individu self kan bepaal tot watter beroepsgroep hy behoort.

Ten opsigte van groep E_2 kan die toename in beroepsekerheid moontlik verband hou met die feit dat hierdie groep in werklikheid 'n dubbele versterking in 'n beroepsontwikkelingsprogram ontvang het. Die gewone beroepsvoorligtingsleerplan wat in standerd nege gevolg is, is weer in standerd tien herhaal.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTING

6.1 PROBLEEMSTELLING

Dit blyk uit die resultate van hierdie studie dat daar beslis 'n hoë persentasie standerd tien-meisieleerlinge is wat beroepsonseker is. Hierdie probleem neem in kompleksiteit toe as gevolg van die ontwikkeling van die tegnologie met sy snel toenemende deskundige toepassingsmoontlikhede wat spesialisering in die beroepslewe afdwing. Dit is dus nodig dat elke individu so ver as moontlik 'n beroep moet kies waarvoor hy werklik bestem is. In die beroepslewe van vandag is daar nie tyd en plek vir beroepsmislukking nie. Dit beklemtoon die noodsaaklikheid van beroepsvoorligting in verband met die individu wat beroepsonseker is. Dit opsigself stel nuwe eise van deskundigheid ten opsigte van beroepsvoorligting.

Hierdie navorsing is aangepak om lig te werp op hierdie probleem van beroepskeuseonsekerheid.

6.2 DOEL MET DIE ONDERSOEK EN BELANGRIKSTE RESULTATE

Die eerste doelstelling met die ondersoek was om te bepaal in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepseker (N = 76) was van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker (N = 69) was verskil ten opsigte van intelligensie, aanleg, belangstelling, persoonlikheid en selfkonsep.

Om die twee groepe met mekaar te vergelyk, is van verskillende psigometriese meetinstrumente gebruik gemaak, soos die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets, Senior Aanlegtoets, 19-Veld Belangstellingsvraelys, Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys en Adolesente Selfkonsepskaal. Die resultate is statisties verwerk met behulp van Hotelling se T^2 -toets asook met behulp van 'n t-toets.

Beduidende verskille tussen die beroepsekergroep en die beroepsonsekergroep is bevind ten opsigte van hulle selfkonsep, sekere persoonlikheidseienskappe, sekere belangstellings, aanleg en intelligensie.

n Tweede doelstelling met die ondersoek was om te bepaal in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland (1973), soos deur standerd tien-meisieleerlinge gekies, gediskrimineer is.

Die standerd tien-meisieleerlinge moes n beroepsgroep kies volgens n vraag van die Biografiese Vraelys met sewe moontlike beroepsgroepe. n Diskriminantanalise is gedoen ten opsigte van die proefpersone se voorkeurkeuse in die geval van Wetenskaplike beroepe; Opvoedkundige-, en sosiaal-maatskaplike beroepe; kantoor- en beroepe van klerklike aard; en n groep wat geeneen van Holland (1973) se beroepsgroepe gekies het nie.

Dit blyk dat die kovariansiematrikse van die onderskeie beroepsgroepe nie van mekaar ten opsigte van die HSPV, 19-VBV en SAT verskil nie. Die HSPV, 19-VBV en SAT kon dus nie gebruik word om tussen die beroepsgroepe te diskrimineer nie.

Die NSAG data is met behulp van n eenrigting variansie-analise verwerk. In die geval van die resultate van die NSAG is bevind dat standerd tien-meisieleerlinge wat in n wetenskaplike; asook in n opvoedkundige, sosiaal maatskaplike beroepsrigting belangstel, n hoër IK (nie-verbaal, verbaal, totaal) het as standerd tien-meisieleerlinge wat in kantoor- en beroepe van klerklike aard belangstel.

Die derde doelstelling met die ondersoek was om te bepaal wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op die beroepsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge was.

Vir dié doel is die proefpersone in drie groepe, naamlik n eksperimentele groep (E_1), kontrolegroep een (E_2) en kontrolegroep twee (E_3) ingedeel. Drie verskillende programme is toegepas. Holland (1973) se selfdoenmodule is op groep E_1 ($N = 63$) toegepas. Die beroepsvoorligtingsleerplan van standerd nege is op groep E_2 ($N = 65$) toegepas. Geen doelbewuste beroepsontwikkelingsprogram is op groep E_3 ($N = 67$) toegepas nie.

Die programme is op n korttermyn-voorligtingsbasis aangebied en daarna is die proefpersone se beroepsekerheid bepaal volgens n vraag van die Biografiese Vraelys. Die statistiese verwerking van die resultate is gedoen deur middel van n eenrigting-varian-

sie-analise, asook n t-toets vir afhanklike groepe.

Daar is bevind dat daar n normale groeitendens ten opsigte van beroepsekerheid by standerd tien-meisieleerlinge in hulle ma= triekjaar plaasvind.

Die standerd tien-meisieleerlinge wat n spesifieke beroepsont= wikkingsprogram op n korttermynbasis gevolg het, se toename in beroepsekerheid was groter. Die eksperimentele groep (E₁) wat Holland (1973) se selfdoenmodule voltooi het, se beroepseker= heid het beduidend ($p \leq 0,01$) toegeneem. Die kontrolegroep een (E₂) wat die beroepsvoorligtingsleerplan van die skool ge= volg het se beroepsekerheid het ook beduidend ($p \leq 0,05$) toege= neem.

6.3 GEVOLGTREKKING

Na aanleiding van die resultate van hierdie ondersoek kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word. Die psigodinamika van die individu wat beroepseker is, is nog nie bo alle twyfel vas= gestel nie, maar die moontlikheid bestaan om verskillende per= soonlikheidsprofiele deur middel van meetinstrumente aan te dui.

Daar is bevind dat beroepseker- en beroepsonseker standerd tien= meisieleerlinge ten opsigte van selfkonsep, sekere persoonlik= heidseienskappe, sekere belangstellings, aanleg en intelligensie van mekaar verskil.

Dit wil voorkom of beroepsekerheid met n positiewe selfkonsep verband hou. Die individu wat beroepseker is, beskik oor n hoër egosterkte wat impliseer dat die individu emosioneel meer stabiel en volwasse is en relatief meer tyd en verstandelike in= spanning aan n taak bestee. Die individu wat beroepseker is, is sosiaal meer vrypostig wat vriendelikheid, aanpasbaarheid en n belangstelling in groepdeelname en groepaktiwiteite impli= seer. Voorts is die individu wat beroepseker is meer selfver= sekerd, beskik oor meer selfvertroue en openbaar n sterker self= sentiment.

Standerd tien-meisieleerlinge wat n wetenskaplike of n opvoed= kundige-sosiaal maatskaplike beroepsrigting kies, het n hoër IK (NSAG) as standerd tien-meisieleerlinge wat beroepe van kantoor- en klerklike aard kies.

Verder blyk dit ook uit die resultate van hierdie ondersoek dat Holland (1973) se selfdoenmodule baie moontlikhede vir die beroepsvoorligtingspraktyk inhou. Dit hou die voordeel in dat dit in groepsverband op 'n korttermynbasis toegepas kan word. Holland (1973) se selfdoenmodule is 'n beroepsontwikkelingsprogram wat die individu lei tot 'n sinvolle beroepskeuse. Sy program berus op 'n wetenskaplike basis wat betroubare beroepskeuses tot gevolg kan hê. Dit stel die individu in staat om sy potensiaal beter te ontwikkel en groter beroepstevredenheid te bewerkstellig.

Een van die belangrikste tekortkominge in hierdie studie was die wyse waarop die proefpersone volgens hulle voorkeure in beroepsgroepe geklassifiseer is. Vir hierdie verdeling is die totale ondersoekgroep gebruik. 'n Groot aantal van die proefpersone was beroepsonseker (N = 69) tydens die uitvoering van die opdrag. Die onsekerheid by die groep wat onseker was, is noodwendig in die betrokke vraag in die Biografiese Vraelys, waarvolgens die proefpersone 'n beroepsgroep moes kies, gereflekteer. Hierdie beroepsvoorkeure was gevolglik nie baie betroubaar nie en kan moontlik die onbevredigende resultate van die diskriminantanalise verklaar.

6.4 AANBEVELINGS

Hierdie navorsingsresultate het die waarde en noodsaaklikheid van beroepsontwikkelingsprogramme wat op 'n korttermynbasis in die beroepsvoorligtingspraktyk aangebied kan word om beroepssekerheid te bevorder, bevestig.

Die tyd het aangebreek dat die problematiek van beroepskeuseonsekerheid opnuut in oënskou geneem moet word. Daar sal ooreweging daaraan geskenk moet word om binne die beskikbare sielkundige tegnologie korttermyn beroepsontwikkelingsprogramme te ontwikkel.

Holland (1973) se selfdoenmodule leen hom om op dié gebied die weg te baan. Die werkboekprogram kan aangevul word met klankbaanskyfiereekse, oudiobande en videobande. Daar sal dringend aandag bestee moet word aan die aanpassing van Holland (1973) se program vir algemene gebruik. Sy program is geskik vir gebruik in Suid-Afrikaanse skole omrede dit sistematies is, die in-

dividu tot selfkennis en selfbeoordeling lei, voorligterondersteunend is en besluitnemingsvaardighede bevorder. Sy program kan aanvullend tot die gerekenariseerde program van die RGN wat vir loopbaanbeplanning verwerk is en wat ook op Holland (1973) se teorie baseer is, gebruik word. Vir dié doel sal daar bykomende inligting oor beroepe beskikbaar moet wees. Benewens beroepsbeskrywings behoort inligting beskikbaar te wees oor die aard van die werk, eienskappe nodig vir die werk, toetredingsvereistes en opleiding wat vereis word. n Sodanige aangepaste beroepsvoorligtingsprogram behoort in die beroepsvoorligtingsleerplan van skole ingesluit te word.

Holland (1973) se selfdoenmodule hou baie moontlikhede in vir verdere navorsing. Sy program kan met ander bestaande beroepsontwikkelingsprogramme vergelyk word om die invloed van verskillende programme op beroepsekerheid te bepaal.

In die lig van die gevolgtrekking oor die onbevredigende resultate van die diskriminant-analise word die volgende aanbeveel. In navorsing van soortgelyke aard, moet slegs van proefpersone gebruik gemaak word wat reeds beroepseker is voordat hulle n beroepsvoorkeurkeuse, volgens Holland (1973) se klassifikasie, uitoefen. Sodanige resultate sal moontlik die geldigheid van Holland (1973) se beroepsklassifikasie kan bevestig.

Dit sal wenslik wees om die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op ander steekproewe en meer verteenwoordigende steekproewe te ondersoek.

Om beroepsvoorligting tot sy reg te laat kom, word daar aanbeveel dat n gespesialiseerde beroepsvoorligtingsdiens as n selfstandige vakgebied, met n eiesoortige struktuur, aan skole in Suid-Afrika ingestel word. Om dié rede sal daar opnuut oor die teoretiese en praktiese opleiding van beroepsvoorligters besin moet word.

BIBLIOGRAFIE

- ALBERTS, N.F. Voorligtingsielkunde : Inleiding tot teorie en praktyk. Van Schaik, Bpk., Pretoria, 1974.
- BAILEY, R.L. Testing Holland's theory. Measurement and Evaluation in Guidance. 1971, 4, 107-114.
- BAIRD, L.L. The relation of vocational interests to life goals, self ratings of ability and personality traits. Journal of Educational Measurement. 1970, 7, 233-239.
- BARAK, A., CARNEY, C.G. en ARCHIBALD, R.D. The relationship between vocational information and vocational decidedness. Journal of Vocational Behavior. 1975, 7, 149-159.
- BARCLAY, J.R., STILWELL, W.E. en BARCLAY, L.K. The influence of parental occupations on social interaction measures in elementary school children. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 433-446.
- BERDIE, R.F. The 1980 counselor : applied behavioral scientist. Personnel and Guidance Journal. 1972, 50, 451-456.
- BERGH, Z.C. Die bevordering van beroepskeuse by matrikulante met behulp van 'n voorligtingsprogram. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling. UNISA, 1980.
- BESTER, C.L. 'n Onderzoek na sportdeelname en verbandhoudende persoonlikheidseienskappe. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif. U O V S, 1980.
- BINGHAM, R.P. Concurrent validity of Holland's theory for college-degreed black women. Journal of Vocational Behavior. 1978, 13, 242-250.
- BLOOM, B.S. Stability and change in human characteristics. New York, Wiley, 1964.
- BRACKEN, M.B. en KASL, S.V. Delay in seeking induced abortion : a review and theoretical analysis. American Journal of Obstetrics and Gynecology. 1975, 21, 1008-1019.

- BREDENKAMP, J.F. Die beroepskeusegesprek as verkenningsmedium in beroepsoriëntering. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir die Pedagogiek. 1978, 12, 28-52.
- BRIM, O.G., GLASS, D.C., LAVIN, D.E. en GOOD AN, N. Personality and decision processes : studies in the social psychology of thinking. Stanford University Press, California, 1962.
- BROSS, I.D.F. Design for decision. The Free Press, New York, 1953.
- BURNS, R.B. The self-concept. Theory, measurement, development and behavior. Longmans, London, 1979.
- CARSON, R.C. Interaction concepts of personality. Aldine, Chicago, 1969.
- CHANEY, F.B. en OWENS, W.A. Life history antecedents of sales research and general engineering interests. Journal of Applied Psychology. 1964, 48, 101-105.
- CHERNOFF, H. en MOSES, L.E. Elementary decision theory. Wiley, New York, 1959.
- CHURCHMAN, G.W. Prediction and optimal decision. Englewood Cliffs, New Jersey, 1961.
- CHURCHMAN, G.W., AUERBACH, L. en SADAN, S. Thinking for decisions deductive quantitative methods. Science research Ass. Inc., 1975.
- CLARKE, R., GELATT, H.B. en LEVINE, L. A decision-making paradigm for local guidance research. Personnel and Guidance Journal. 1965, 40-51.
- COETZEE, C.J.S. Geslagsverskille in tersiêre onderwys en beroepstoetrede. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1979.
- COLE, N.S., WHITNEY, D.R. en HOLLAND, J.L. A spatial configuration of occupations. Journal of Vocational Behavior. 1971, 1, 1-9.

- CORNELL, A.H. The decision-makers handbook. Prentice-Hall, Inc., 1980.
- CRAIG, G.J. Human development. Prentice-Hall, New Jersey, 1983.
- CRITES, J.O. Test reviews. Journal of Counseling Psychology. 1974, 21, 166-167.
- CRITES, J.O. Vocational psychology: the study of vocational behavior. McGraw-Hill, New York, 1969.
- CROWLEY, A.D. Work environment and self-concepts: an investigation of Holland's theory. British Journal of Guidance and Counseling. 1979, 7, 57-63.
- DACEY, J.S. Adolescents today. Goodyear Publishing Co., Inc., 1979.
- DE BEER, J.J. Die invloed van televisie op die belangstellingspatrone van standerd tien-leerlinge. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1980.
- DILLEY, J.S. Decision-making ability and vocational maturity. Personnel and Guidance Journal. 1965, 44, 423-427.
- DIXON, W.J. ed. Biomedical computer programs. Berkley, University of California Press, 1975.
- DIXON, D.N., HEPPNER, P., PETERSEN, C.H. en RONNING, R.R. Problem-solving workshop training. Journal of Counseling Psychology. 1979, 26, 133-139.
- D'ZURILLA, T.J. en GOLDFRIED, M.R. Problem-solving and behavior modification. Journal of Abnormal Psychology. 1971, 78, 107-126.
- EASTON, A. Complex managerial decisions: involving multiple objectives. John Wiley and Sons, Inc., 1973.
- EASTON, A. Decision-making: a short course in problem-solving for professionals. John Wiley and Sons, Inc., 1976.

- EDEN, C. en HARRIS, J. Management decisions and decision analysis. The MacMillan Press, Inc., 1975.
- EDWARDS, W. Behavior decision theory. Annual Review Psychology. 1961, 12, 473-499.
- EDWARDS, K.J. en WHITNEY, D.R. Structural analysis of Holland's personality types using factor configural analysis. Journal of Counseling Psychology. 1972, 19, 136-145.
- ELTON, C.F. Interaction of environment and personality: a test of Holland's theory. Journal of Applied Psychology. 1971, 55, 114-118.
- ELTON, C.F. en ROSE, H.A. A longitudinal study of vocationally undecided male students. Journal of Vocational Behavior. 1971, 1, 85-92.
- ELTON, C.F. en ROSE, H.A. Male occupational constancy: its prediction according to Holland's theory. Journal of Counseling Psychology. 1970, 17, 1 - 19.
- ENGELBRECHT, S.W.B. Akademieprestasie van die intellektueel bogemiddelde leerling. RGN-verslag MT 15, Pretoria, 1973.
- ERENS, G. Profile and opinions of unsuccessful first-year university students of the academic year 1975. CUP, 1977, 6, 77-80.
- FISHBURNE, F.J. en WALSH, W.B. Concurrent validity of Holland's theory for non-college degreed workers. Journal of Vocational Behavior. 1976, 8, 77-84.
- FITTS, W.H. Tennessee self-concept scale manual: counselors recordings and tests. Nashville, Tennessee, 1965.
- FLAKE, M.H., ROACH, A.J. en STENNING, W.F. Effects of short-term counseling on career maturity of tenth-grade students. Journal of Vocational Behavior. 1975, 6, 73-80.

- FOLSOM, C. An investigation of Holland's theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology. 1969, 16, 260-267.
- FORER, B.R. Personality dynamics and occupational choice. Journal of Projective Techniques. 1951, 12, 1 - 11.
- FOUCHÉ, F.A. Beroepsbelangstellingsprofiele vir die 19-Veld-Belangstellingsvraelys. Suid-Afrikaanse Sielkundige. 1973, 3, 10-21.
- FOUCHE, F.A. en ALBERTS, N.F. Handleiding vir die 19-Veld-Belangstellingsvraelys. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1971.
- FOUCHE, F.A. en ALBERTS, N.F. Voorlopige handleiding vir die 19-Veld-Belangstellingsvraelys. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1970.
- FOUCHE, F.A. en VERWEY, F.A. Handleiding vir die Senior Aanlegtoets. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1978.
- GAFFEY, R.L. en WALSH, W.B. Concurrent validity and Holland's theory. Journal of Vocational Behavior, 1974, 5, 41-51.
- GARBIN, A.P. Occupational choice and the multidimensional rankings of occupations. Vocational Guidance Quarterly. 1976, 16, 17-25.
- GELATT, H.B. Decision-making: a conceptual frame of reference for counseling. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 17-30.
- GELATT, H.B. en CLARKE, R.B. Role of subjective probabilities in the decision process. Journal of Counseling Psychology. 1967, 14, 332-341.
- GERDES, L.C., OSCHE, R., STANDER, C. en van Ede, D. Die ontwikkelende volwassene. Butterworth, Durban en Pretoria, 1981.

- GINZBERG, E. Career guidance: who needs it, who provides it, who can improve it. McGraw-Hill, 1971.
- GINZBERG, E. Toward a theory of occupational choice: a re-statement. Vocational Guidance Quarterly. 1972, 20, 169-176.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S., HERMA, J.C. Occupational choice. An approach to a general theory. Columbia University Press, New York, 1951.
- GOLDMAN, L. A revolution in counseling research. Journal of Counseling Psychology. 1976, 23, 543-552.
- GOODALE, J.G. en HALL, D.T. Inheriting a career: influence of sex, values, and parents. Journal of Vocational Behavior. 1976, 8, 19-30.
- GORDON, I.J. Human development: a transactional perspective. Harper en Row, Inc., 1975.
- GOTTFREDSON, L.S. An analytical description of employment according to race, sex, prestige, and Holland's type of work. Journal of Vocational Behavior. 1978, 13, 210-221.
- GOTTFREDSON, G.D. en HOLLAND, J.L. Vocational choices of men and women: a comparison of predictors from the self-directed search. Journal of Counseling Psychology. 1975, 22, 28-34.
- GOTTFREDSON, G.D., HOLLAND, J.L. en GOTTFREDSON, L.S. The relation of vocational aspirations and assessments to employment reality. Journal of Vocational Behavior. 1975, 7, 135-148.
- GOUS, H.T. en JACOBS, L.J. Beroepsvoorligting aan leerlinge en voornemende studente: n praktiese handleiding. UNISA, Pretoria, 1980.
- GOUWS, L.A., LOUW, D.A., MEYER, W.F. en PLUG, C. Psigologiese woordeboek. McGraw-Hill, Johannesburg, 1979.

- GREEN, L.B. en PARKER, H.J. Parental influence upon adolescents' occupational choice: a test of an aspect of Roe's theory. Journal of Counseling Psychology. 1965, 12, 31-39.
- GRUEN, R.E. Vocational and career counseling. In Siegel, M. The counseling of college students. The Free Press, New York, 1968.
- GUILFORD, J.P. The nature of human intelligence. McGraw-Hill, New York, 1967.
- HAASBROEK, J.B. (Red.) Skoolvoorligting: beginsels en metodes. RGN Voorligtingsreeks VR-1, Pretoria, 1978.
- HANSEN, J.A. en JOHANNSON, C.B. The application of Holland's vocational model to the Strong vocational interest blank for women. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 479-493.
- HARMON, L.R. On decision-making in high school. Bulletin of the National Association of Secondary School Principals. 1962, 46, 71-81.
- HARMON, L.W., ZYTOWSKI, D.G. Reliability of Holland's codes across interest measures for adult females. Journal of Counseling Psychology. 1980, 27, 478-483.
- HARRINGTON, T.F. en O'SHEA, A.J. Applicability of the Holland (1973) model of vocational development with Spanish-speaking clients. Journal of Counseling Psychology. 1980, 27, 246-251.
- HAWKINS, J.G., BRADLEY, R.W. en WHITE, G.W. Anxiety and the process of deciding about a major and vocation. Journal of Counseling Psychology. 1977, 24, 398-403.
- HAYES, J en HOPSON, B. Career guidance: the role of the school in vocational development. Heinemann Educational Books, London, 1977.
- HAYS, W.L. Statistics for the social sciences. Holt, Rinehart en Winston, 1973.
- HECKLINGER, F. The undecided student - is he less satisfied with college? Journal of College Student Personnel. 1972, 13, 247-251.

- HERR, C.L. Decision-making and vocational development.
Houghton Mifflin, Boston, 1970.
- HERR, E.L. en CRAMER, S.H. Vocational guidance and career development in the schools: toward a systems approach.
Houghton-Mifflin Co., Boston, 1972.
- HERSHENSON, D.B. en ROTH, R.M. A decisional process model of vocational development. Journal of Counseling Psychology. 1966, 13, 368-370.
- HILTON, T.J. Career decision-making. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 291-298.
- HOLCOMB, W.R. en ANDERSON, W.P. Vocational guidance research: a five-year overview. Journal of Vocational Behavior.
1977, 10, 341-346.
- HOLLAND, J.L. A theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology. 1959, 6, 35-45.
- HOLLAND, J.L. Explorations of a theory of vocational choice: IV. Vocational Guidance Quarterly. 1963, 11, 232-239.
- HOLLAND, J.L. Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. Journal of Applied Psychology. 1968, 52, 1-37.
- HOLLAND, J.L. Explorations of a theory of vocational choice: V. A one year prediction study. Chronicle Guidance Professional Service, New York, 1964.
- HOLLAND, J.L. Making vocational choices: a theory of careers. Prentice-Hall, Inc., 1973.
- HOLLAND, J.L. The Psychology of vocational choice.
Blaisdell Publishing Co., Inc., 1966.
- HOLLANDER, J.W. Development of vocational decisions during adolescence. Journal of Counseling Psychology.
1971, 18, 244-248.
- HOLLAND, J.L. en HOLLAND, J.E. Vocational indecision: more evidence and speculation. Journal of Counseling Psychology.
1977, 24, 404-414.

- HOLLAND, J.L., KRAUSE, A.H., NIXON, M.E. en TREMBATH, M.F. The classification of occupations by means of Kuder Interest Profiles: the development of interest groups. Journal of Applied Psychology. 1953, 37, 263-269.
- HOLLAND, J.L. en LUTZ, S.W. The predictive value of a student's choice of vocation. Personnel and Guidance Journal. 1968, 46, 428-436.
- HOPPOCK, R. Occupational information. McGraw-Hill, New York, 1976.
- HORAN, J.J. Counseling for effective decision-making: a cognitive-behavioral perspective. Duxbury Press, Massachusetts, 1979.
- HOWARD, K. Quantitative analysis for planning decisions. Macdonald en Evans, Inc., 1975.
- HOYT, K. Career education in the high school. Olympus Publishing Co. Inc., 1977.
- HOYT, K., EVANS, R., MAGNUM, G., BOWEN, E. en GALE, D. Career education in the high school. Olympus, Salt Lake City, 1977.
- HUGES, H.M. Vocational choice, level and consistency: an investigation of Holland's theory on an employed sample. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 377-388.
- JANIS, I.L. en MANN, L. Decision making. A psychological analysis of conflict, choice and commitment. The Free Press, MacMillan Publishing Co., Inc., 1977.
- JONES, L.K. en CHENERY, M.F. Multiple sub-types among vocationally undecided college students: a model and assessment instrument. Journal of Counseling Psychology. 1980, 27, 469-477.
- JONES, O.M., HANSEN, J.C. en PUTMAN, B.A. Relationship of self-concept and vocational maturity to vocational preference of adolescents. Journal of Vocational Behavior. 1976, 8, 31-40.

- JORDAAN, H.A. n Korttermyn-voorligtingsprogram ter verbetering van studiehoudings by n groep hoërskoolleerlinge. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, UNISA, 1979.
- KRITZINGER, M.S.B., LABUSCHAGNE, F.J. en PIENAAR, P. Verklarende Afrikaanse Woordeboek. van Schaik, Bpk., Pretoria, 1972.
- KRIVATSY, S.E. en MAGOON, T.M. Differential affects of three vocational counseling treatments. Journal of Counseling Psychology. 1976, 23, 112-118.
- KRUMBOLTZ, J.P., BECKER-HAVEN, J.F. en BURNETT, K.F. Counseling psychology. Annual Review of Psychology. 1979, 30, 555-602.
- LACEY, D.W. Holland's vocational models: a study of work groups and need satisfaction. Journal of Vocational Behavior. 1971, 1, 105-122.
- LAUBSCHER, J.W.T. The development of vocational maturity in pupils by means of a classroom career education program. Ongepubliseerde M.Sc.-verhandeling, Universiteit van Kaapstad, 1977.
- LINDGREN, H.C. Educational psychology in the classroom. Wiley, New York, 1967.
- LINDHARD, N. The careers counselor. College Tutorial Press, Cape Town, 1977.
- LINTON, R. The cultural background of personality. Century, New York, 1945.
- LOOPBAANGIDS. Departement van Mannekragbenutting. Pretoria, 1981.
- LUNNEBORG, P.W. Interest differentiation in high school and vocational indecision in college. Journal of Vocational Behavior. 1975, 7, 297-303.
- MADDI, S. Personality theories: a comparative analysis. Homewood, III, Dorsey, 1976.

- MADGE, E.M. Handleiding vir die Jr. Sr. Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys. Vorms A en B. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1967.
- MADGE, E.M. n Onderzoek na die konstantheid van tweede-orde persoonlikheidsfaktore in verskillende kulture. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, UNISA, Pretoria, 1972.
- MADGE, E.M. en DU TOIT, L.B.H. Handleiding vir die Jr. en Sr. Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys. Vorms A en B. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1974.
- MADGE, E.M. en DU TOIT, L.B.H. n Samevatting van die bestaande kennis in verband met die primêre persoonlikheidsfaktore wat deur die Persoonlikheidsvraelys vir kinders (PVK), die Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys (HSPV) en die Sestien-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16-PF) gemeet word. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1980.
- MASLOW, A.H. The instinctoid nature of basic needs. Journal of Personality. 1954, 22, 326-347.
- MEYER, W.J. en DUSEK, J.B. Child psychology: a developmental perspective. Heath Co., 1979.
- MILLER, D.C. en FORM, W.H. Industrial sociology. Harper, New York, 1951.
- MORRISON, D.F. Multivariate statistical methods. McGraw-Hill, New York, 1976.
- MOUNT, M.K. en MUCHINSKY, P.M. Concurrent validation of Holland's hexagonal model with occupational workers. Journal of Vocational Behavior. 1978, 13, 348-354.
- NEICE, D.E. en BRADLEY, R.W. Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. Journal of Vocational Behavior. 1979, 14, 271-278.
- NICOL, J. Die differensiële waarde van die 19-Veld-Belangstellingsvraelys. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1978.
- NIE, N.H., HULL, C.H., JENKINS, J.G., STEINBRENNER, K. en BENT, D.H. Statistical package for the social sciences. McGraw-Hill, Inc., 1975.

- NUNALLY, J.C. Psychometric theory. McGraw-Hill, New York, 1967.
- O'NEIL, J.M. en MAGOON, T.M. The predictive power of Holland's investigative personality type and consistency levels using the Self Directed Search. Journal of Vocational Behavior. 1977, 10, 39-46.
- OSIPOW, S.H. Theories of career development. Appleton-Century-Crofts, New York, 1968.
- OSIPOW, S.H. Theories of career development. Appleton-Century-Crofts, New York, 1973.
- OSIPOW, S.H., ASHBY, J.D. en WALL, H.W. Personality types and vocational choice: a test of Holland's theory. Personnel and Guidance Journal. 1966, 5, 37-42.
- OSIPOW, S.H., CARNEY, C.G. en BARAK, A. A scale of educational-vocational undecidedness: a typological approach. Journal of Vocational Behavior. 1976, 9, 233-243.
- OSIPOW, S.H., WALSH, W.B. en TOSI, D.J. A survey of counseling methods. Dorsey Press, Illinois, 1980.
- PARSONS, F. Choosing a vocation. Houghton Mifflin, Boston, 1909.
- PETERS, H.J. en HANSEN, J.C. Vocational guidance and career development. Selected readings. MacMillan Publishing Co., Inc., 1977.
- PORTER, L.W., LAWLER, E.E. en HACKMAN, J.R. Behavior in organizations. McGraw-Hill Book Co., Inc., 1975.
- RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. Handleiding vir die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets. Pretoria, 1965.
- RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. Ondersoek na onderwys. Verslag van die werkkomitee voorligting. Pretoria, 1981.
- RADFORD, K.J. Managerial decision making. Reston Publishing Co., Inc., 1975.

- REYNEKE, C.J.J. Die verband tussen loopbaan- en studieplanne en akademiese prestasie by universiteitstudente. Ongepubliseerde D.Ed.-proefskrif, Universiteit van Stellenbosch, 1965.
- RIPPLE, R.E., BICHLER, R.F. en JAQUISH, G.A. Human development. Houghton Mifflin Co., London, 1982.
- ROBBERTSE, J.H. Die bydrae van enkele nie-intellektuele faktore tot die voorspelling van waarskynlike skoolprestasie met behulp van die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets met spesiale verwysing na die rol van moderatorveranderlikes. Ongepubliseerde D.Ed.-proefskrif, P.U. vir C.H.O., 1968.
- ROBERTS, K. The social conditions, consequences and limitations of careers guidance. British Journal of Guidance and Counselling. 1977, 5, 131-142.
- ROE, A. Early determinants of vocational choice. Journal of Counseling Psychology. 1957, 4, 212-217.
- ROE, A. en HUBBARD, D.W. Job changes and the classification of occupations. Journal of Counseling Psychology. 1966, 13, 387-393.
- ROOS, W.L. Die 1969-talentopnametoetsprogram. R.G.N.-Verslag MT-24, Pretoria, 1975.
- ROOS, W.L. n Ondersoek na die konstruktiviteit van faktor B van die H.S.P.V. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1980.
- ROTH, R.M., HERSHENSON, D.B. en HILLIARD, T. The psychology of vocational development: readings in theory and research. Allyn en Bacon, Inc., 1970.
- SAMSON, R en STEFFLRE, B. Like father ... like son. Personnel and Guidance Journal. 1952, 31, 31-39.
- SANTROCK, J.W. Adolescence: an introduction. Brown en Co. Iowa, 1981.
- SCHEIN, E.H. Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley, Philippines, 1978.

- SCHEPERS, J.M. Persoonlike kommunikasie. Maart, 30, 1977.
- SCHOEMAN, W.J. Die voorspelling van skolastiese sukses.
Ongepubliseerde D.Phil. Universiteit van die Oranje-Vry-
staat, 1976.
- SEGAL, S.J.A. A psychoanalytic analysis of personality fac-
tors in vocational choice. Journal of Counseling Psycho-
logy. 1961, 8, 202-210.
- SHARAN, S. en COLODNER, C. Counselor: a simulation game for
vocational decision-making. Simulation and Games. 1976,
7, 16-25.
- SHAVELSON, R.J., HUBNER, J.J. en STANTON, G.C. Self-concept:
validation of construct interpretations. Review of Educa-
tional Research. 1976, 46, 407-441.
- SHERTZER, B. en STONE, S.C. Introduction to guidance:
selected readings. Houghton Mifflin Co., Boston, 1970.
- SLANEY, R.B. Expressed vocational choice and vocational in-
decision. Journal of Counseling Psychology. 1980, 2,
122-129.
- SMIT, P.C. Beroepsinligting. Raad vir Geesteswetene-
skaplike Navorsing, Pretoria, 1978.
- SMIT, G.J. Psigometrika: aspekte van toetsgebruik.
HAUM Opvoedkundige Uitgewers, Pretoria (sonder datum).
- SOUTHWORTH, J.A. en MORNINGSTAR, M.E. Persistence of occu-
pational choice and personality congruence. Journal of
Counseling Psychology. 1970, 17, 409-412.
- STRONG, E.K. Vocational interest of men and women.
Stanford University Press, California, 1953.
- SUPER, D.E. Career development. In DAVITZ, J en BASS, S.
Psychology and the educational process. McGraw-Hill,
New York, 1970.
- SUPER, D.E. Measurement of interest. Journal of Coun-
seling Psychology. 1954, 3, 168-172.

- SUPER, D.E. The definition and measurement of early career development: a first formulation. Personnel and Guidance Journal. 1963, 41, 775-779.
- SUPER, D.E. Vocational adjustment: implementing a self-concept. Occupations. 1951, 30, 88-92.
- SUPER, D.E. en BOHN, M.J. Occupational psychology. Wadsworth Publishing Co., Inc., 1970.
- SUPER, D.E., CRITES, J., HUMMELL, R., MOSER, H., OVERSTREET, P. en WARNATH, C. Vocational development: a framework for research. Teacher's College Press, New York, 1957.
- SUPER, D.E. en JORDAAN, J.P. Career development theory. British Journal of Guidance and Counseling. 1973, 1, 3-16.
- SUTHERLAND, J.W. Administrative decision-making: extending the bounds of rationality. Van Nostrand Reinhold Co. Inc., 1977.
- SWANEPOEL, F., DE VILLIERS, J.F. en SWARTZ, J.F.A. Die hoërskool en my loopbaan. Nasou Beperk, Elsie'srivier, 1968.
- THORESEN, C.E. en MEHRENS, W.A. Decision theory and vocational counseling: important concepts and questions. Personnel and Guidance Journal. 1967, 46, 165-172.
- TIEDEMAN, D.V. Decision and vocational development: a paradigm and its implications. Personnel and Guidance Journal. 1961, 40, 15-20.
- TYLER, L.E. Research explorations in the realm of choice. Journal of Counseling Psychology. 1961, 8, 195-201.
- TYLER, L.E. Theoretical principles underlying the counseling process, Journal of Counseling Psychology. 1958, 5, 3-10.
- TYLER, L.E. The work of the counselor. Prentice-Hall, New Jersey, 1969.

- VAN DER WESTHUIZEN, J.G.L. Handleiding vir die gebruik van sielkundige en skolastiese toetse as hulpmiddels by skoolvooringligting. R.G.N.-Verslag P19, 1979.
- VAN VUUREN, D.P. n Psigodiagnostiese studie van n groep leerlinge met beroepskeuseprobleme. R.G.N. Publikasie, Pretoria, 1975.
- VERHOEF, W. en ROOS, W.L. Die doel en eksperimentele opset van projek talentopname. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, Pretoria, 1970.
- VERWEY, F.A. Die geldigheid van talentopname se IK- en aanlegtoetse vir die voorspelling van skolastiese en akademiese kriteria. R.G.N.-Verslag, MT-51, Pretoria, 1982.
- VIERNSTEIN, M.C. The extention of Holland's occupational classification to all occupations in the dictionary of occupational titles. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 107-121.
- VORSTER, J.Z. Die verband tussen natuurlike klasse van belangstelling en studierigtings. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, R.A.U., 1981.
- VREY, J.D. Handleiding vir die adolessente-selfkonsep-skaal (ASKS). UNISA, Pretoria (sonder datum)
- VREY, J.D. Selfkonsep en die verband daarvan met persoonlikheidsorganisasie en kognitiewe struktuur. Ongepubliseerde Ph.-D.-proefskrif, UNISA, Pretoria, 1974.
- VROOM, V.H. Work and motivation. Wiley, New York, 1964.
- WALL, W.D. Constructive education for adolescents. Harrap en Co., London, 1977.
- WALSH, W.B. en BARROW, C.A. Consistent and inconsistent career preferences and personality. Journal of Vocational Behavior. 1971, 1, 271-278.
- WALSH, W.B. en LEWIS, R.O. Consistent, inconsistent and undecided career preferences and personality. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 309-316.

- WALSH, W.B. en RUSSEL, J.H. College major choice and personal adjustment. Personnel and Guidance Journal. 1969, 47, 685-688.
- WALSH, W.B., VAUDRIN, D.M., HUMMELL, R.A. The accentuation effect and Holland's theory. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 77-85.
- WATTS, A.G. en ELSOM, D. Deciding: a course for learning how to make decisions. Teacher's book. C R A C, 1974.
- WEINRACH, S.G. Career counseling: theoretical and practical perspectives. McGraw-Hill, New York, 1979.
- WEISSMAN, S. en KREBS, D.O. A decision-making model for career exploration. Personnel and Guidance Journal. 1976, 54, 517-518.
- WERTS, C.E. en WATLEY, D.J. Parental influence on talent development. Research Report No. 4 Evanston, III National Merit Scholarship Corporation, 1970.
- WHITNEY, D.R. en WHITTLESEY, R.R. Two hypotheses about Holland's personality types and counseling outcomes. Journal of Counseling Psychology. 1972, 19, 323-327.
- WIECHERS, E. n Dieptestudie na die selfkonsep van enkele eerstejaar-damestudente met beroepkeuse-onsekerheid. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1979.
- WILKINSON, L.V. The ability of students to predict their personality types as measured by Holland's Self-Directed Search. Dissertation Abstracts International. 1977, 38, 471.
- WILLIAMS, C.M. Occupational choice of male graduate students as related to values and personality: a test of Holland's theory. Journal of Vocational Behavior. 1972, 2, 39-46.
- WYLIE, R.C. The self-concept. University of Nebraska Press, Lincoln, 1974.
- ZILLER, R.C. Vocational choice and utility for risk. Journal of Counseling Psychology. 1957, 4, 61-64.

BYLAE A

VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN EKSPERIMENTELE GROEP

VOORLIGTING-WERKBOEK 1982

VAN: _____ NAAM: _____

SKOOL: _____ GEBOORTEDATUM: _____ GESLAG: _____

Omdat die keuse van 'n beroep 'n moeiliker taak is as wat algemeen aanvaar word, is die volgende programme uitgewerk om jou te help met die besluitnemingsproses. Jy moet baie eerlik wees in die beantwoording van al die vrae en opdragte: dan alleen stel jy ons in staat om die beste advies aan jou te gee. Jy moet alle vrae en opdragte so VOLLEDIG as moontlik beantwoord. (Dit geld ook vir leerlinge wat reeds 'n finale beroepskeuse gedoen het). Skryf asseblief NETJIES en voer alle opdragte uit met 'n PEN. MOENIE UITVEE OF WOORDE DEURKRAP NIE. WERK STADIG EN NOUKEURIG. DAAR IS GENOEG TYD.

1

TEMA EEN

- Maak 'n lys van beroepe wat jy oorweeg het as jy oor die toekoms gedink het. Skryf ook die beroepe neer waarvoor jy al gedagdream het; asook die beroepe wat jy al met ander bespreek het.

Skryf die beroep wat jy onlangs oorweeg het teenoor nommer a. Laat eers die kode uit, aangesien dit by 'n latere les voltooi word.

<u>Beroep</u>	<u>Kode</u>		
(a) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(f) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(g) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(h) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.1 BEROEPSEKERHEID

IN WATTER MATE IS JY SEKER DAT JY REEDS DIE REGTE BEROEP GEKIES HET?

(Onderstreep net EEN stelling)

- (a) Het nog nie 'n keuse gemaak nie
- (b) Baie onseker
- (c) Ietwat onseker
- (d) Seker
- (e) Baie seker

1.2 HOE SIEN JY JOUSELF?

Waarskynlik wil jy graag weet hoe jy meer omtrent jou eie persoonlikheid te wete kan kom. Daar is twee probleme waarvan jy kennis moet dra voordat jy aan selfbeoordeling kan begin dink.

Die eerste probleem is dié van woordomskrywing, 'n definisie van begrippe, en hoe dat mense aan verskillende dinge dink wanneer hulle dieselfde woord hoor of lees.

Kom ons ontleed die woord "aggressief" as voorbeeld. Jy sal moontlik nie daarvan hou om as aggressief bekend te wees nie. Dit kan egter ook 'n positiewe betekenis hê. Byvoorbeeld: die versekeringsagent wat jou vader besoek het, was aggressief. Jou vader kon nie van hom ontslae raak nie. Hy was knaend. Die versekeringsagent se werkgewer beskou hom egter nie as aggressief nie, maar as volhardend.

'n Mate van dominerendheid, druk en volharding is waarskynlik vir enigiemand nodig wat iets wil doen of iets gedoen wil kry. Dit mag baie aanvaarbaar wees om kalm, beheersd, bedagsaam en beskaafd te wees, maar dit bring jou dikwels nêrens nie. Persoonlikheidstrekke soos ongeduld, emosionaliteit, uitgesprokenheid, ontoegeeflikheid, bedeesdheid, ensovoorts, moet dus nie sonder meer as positief of negatief, wenslik of onwenslik beskou word nie. Eintlik is dit persoonlikheidseienskappe wat sommige mense geleer het om tot hulle eie voordeel te benut.

Die tweede probleem van selfbeoordeling is die verwysingsraamwerk of "ideale model" waarvolgens ons ons eie persoonlikheid meet. Mense wil graag identifiseer (vergelyk) word met mense wat volgens menslike norme as "gaaf of aanvaarbaar" beskryf

word. Die "gawe jong man" wat vriendelik, kalm, standvastig, aktief en vol selfvertroue is en dalk in die toekoms 'n leier sal wees, dien maklik as identifikasiemodel. Tog kan ons mos nie almal dieselfde wees nie.

In die proses van selfbeoordeling kyk 'n mens dus nie net in een rigting op soek na 'n geskikte of aanvaarbare "model" nie. Laat ons liever vasstel hoe ons werklik is en leiding vind uit daardie gebiede waarin ons soveel van ander verskil. Wees nou eerlik teenoor jouself na aanleiding van bogenoemde wenke en evalueer jouself soos wat jy is. ("Voordat jy nie weet wie jy is nie, sal jy nie weet wat jy wil word nie").

Maak 'n X slegs in EEN kolom teenoor die betrokke woord, konsentreer hard om die X in die kolom te maak wat jou die beste beskryf. Jy MOET by elke woord 'n kruis maak.

Let Wel: Later word hierdie selfevaluering opgevolg en kan kontroleer word met watter erns jy hierdie opdragte uitgevoer het.

PERSONLIKHEIDSEIENSKAP	Feitlik altyd	Taamlik dikwels	(Selde) Slegs af en toe
aanpasbaar			
aktief			
ambisieus			
bedagsaam			
behulpzaam			
betroubaar			
deeglik			
eksentriek			
entoesiasties			
ernstig			
geduldig			
intelligent			
kalm			
krities			
metodies			
noukeurig			
onafhanklik			
ongeduldig			
onseker			

PERSOONLIKHEIDSEIENSKAP	Feitlik altyd	Taamlik dikwels	(Selde) Slegs af en toe
openhartig			
oplettend			
pligsgetrou			
prakties			
prikkelbaar			
selfbeheersd			
selfstandig			
selfsugtig			
selfversekerd			
stabiel			
standvastig			
skugter			
taktvol			
teruggetrokke			
veelsydig			
verantwoordelik			
verbeeldingryk			
verdraagsaam			
volhardend			
volwasse			
vriendelik			

- Kyk weer na die veertig woorde waarmee jy jou eie persoonlikheidsamestelling evalueer het, en skryf jou tien belangrikste en bestendigste persoonlikheidseienskappe in orde van voorkeur. (Kry dit slegs van kolom een "feitlik altyd").

a f

b g

c h

d i

e j

- In watter beroep(e), dink jy, sal hierdie persoonlikheidseienskappe nuttig wees?

a b

c

- Watter kennis dra jy van bogenoemde beroep(e)?
(Skryf langs die beroep hierbo genoem -
baie; min; geen)
- Waar kan jy meer inligting inwin oor bogenoemde be-
roep(e)?

- Het hierdie les enige waarde of betekenis vir jou ge-
had? Onderstreep wat van toepassing is:

JA

NEE

- Motiveer jou antwoord: _____

2

TEMA TWEE

2.1 SELFBEOORDELING VOLGENS VERMOË

Beoordeel jouself ten opsigte van elkeen van die volgende eien-
skappe soos wat jy dink wat jy werklik is in vergelyking met
ander kinders van jou ouderdom. Gee die mees akkurate weer-
gawe soos wat jy jouself sien. Omlyn die betrokke nommer en
vermy die neiging om jouself in elke afdeling (vermoë) die-
selfde te beoordeel (Byvoorbeeld: n 7 of 4 by elke kolom)

GRAFIEK 1

SELFBEORDELING VOLGENS ALGEMENE VERMOË

	Meganiese vermoë	Wetenskaplike vermoë	Kunsvermoë	Onderrigvermoë	Besigheidsvermoë	Klerklike vermoë	
Hoog	7	7	7	7	7	7	
	6	6	6	6	6	6	<input type="checkbox"/> 1ste
	5	5	5	5	5	5	
Gem.	4	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 2de
	3	3	3	3	3	3	
	2	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 3de
Laag	1	1	1	1	1	1	
Klas= sifi= kasie	R	I	A	D	O	K	

GRAFIEK 2

SELFBEORDELING VOLGENS SPESIFIEKE VERMOË

	Handvaardigheid	Wiskundige vermoë	Musikale vermoë	Vriendelikheid	Bestuursvermoë	Kantoorvermoë	
Hoog	7	7	7	7	7	7	
	6	6	6	6	6	6	<input type="checkbox"/> 1ste
	5	5	5	5	5	5	
Gem.	4	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 2de
	3	3	3	3	3	3	
	2	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 3de
Laag	1	1	1	1	1	1	
Klas= sifi= kasie	R	I	A	D	O	K	

- Verbind nou jou selfevaluering met lyne sodat jy twee lyngrafieke het.
- Elkeen van die ses kolomme in hierdie grafieke is onderaan gemerk met 'n hoofletter. Skryf die letters met die hoogste punt in elke kolom in die blokkie aan die regterkant van elke grafiek. As jy jouself die

hoogste beoordeel het by R, skryf dan 'n R in die eerste blokkie, ensovoorts. As jou hoogste beoordelings op 'n grafiek dieselfde is (byvoorbeeld R = 7, I = 7; O = 6, ensovoorts), beoordeel dan daardie vermoë oor sodat daar nie twee is wat gelyk is nie.

2.2 SELFBEOORDELING VOLGENS 'N TIPE

'n Tipe kan beskryf word as 'n ingewikkelde groep hoedanighede. Deur jou eienskappe te vergelyk met dié van die volgende ses modeltipes, kan bepaal word met watter tipe jy die meeste ooreenkoms toon.

Die onderstaande ses tipes kom selde in so 'n perfekte vorm voor, maar daar word beweer dat elke individu so optree dat een of meer van die tipes meer beslis reflekteer word (voorkom) as die ander.

Lees die ses tipes aandagtig deur en besluit dan watter een die grootste ooreenkoms met jou toon. (By 'n latere geleentheid gaan ander opdragte uitgevoer word wat sal bepaal in watter mate jou beoordelings met hierdie ooreenkoms).

Party woorde se betekenis mag dalk vir jou onbekend wees. Konsentreer dan maar op die res wat jy ken of slaan onbekendes in jou woordeboek na.

(a) Die realistiese tipe

Die realistiese tipe word gekenmerk deur aggressiewe gedrag, manlikheid, fisieke krag, belangstelling in motoriese aktiwiteite, materialisties, natuurlik, prakties, stabiel, volhardend, openhartig, onbetrokke en spaarsaam. Konkrete probleemsituasies word bo die abstrakte verkies, terwyl hulle sosiale sensitiwiteit laag is.

(b) Die intellektuele tipe

Die intellektuele tipe verkies om te dink eerder as om te doen. Verder verkies hulle om te ontleed, is onafhanklik, presies, introvert, metodies, passief, terughoudend, rasioneel, krities, introspektief, leergierig, versigtig en pessimisties. Hierdie tipe is onpopulêr en intieme persoonlike kontak word gewoonlik vermy.

(c) Die artistiese tipe

Die artistiese tipe is anti-sosiaal, vermy probleme wat gestruktureerd is of wat fisieke aanleg vereis, maar word gekenmerk deur selfuitdrukking. Hulle is verder vroulik, idealisties, impulsief, oorspronklik, emosioneel, onprakties, afwykend, intuïtief, wanordelik en verbeeldingryk.

(d) Die diensleweringstipe

Die diensleweringstipe vereis aandag, soek intieme persoonlike kontak en word gekenmerk deur gesond interpersoonlike verhoudings. Hierdie tipe vermy situasies waar intellektuele probleemoplossings of fisieke behendigheid vereis word. Verder word hulle gekenmerk deur vriendelikheid, is hulpvaardig, saamwerkend, vroulik, vrygewig, goedhartig, verantwoordelik, taktvol en begrypend.

(e) Die ondernemende tipe

Die ondernemende tipe is verbaal bekwaam en gebruik dit om ander te domineer en ander te lei. Hulle is mondeling aggressief en hulle streef na mag en status. Verder word hierdie tipe gekenmerk deur hebsugtigheid, ondernemendheid, eersug, strygerig, energiek, optimisme, plesier-soekend, sosiaal en spraaksaam.

(f) Die konvensionele tipe

Die konvensionele tipe is baie betrokke by reëls en regulasies, en word gekenmerk deur selfkontrole, onderdrukking van die behoeftes en identifisering met mag en status. Verdere kenmerke van hierdie tipe is: konsensieus, verdedigend, effektief, onbuigsaam, geïnhibeer, gehoorsaam, ordelik, volhardend, prakties, kalm, preuts en nugter.

- Skryf nou die tipe neer wat die meeste ooreenkoms met jou persoonlikheid toon. (Indien jy moeilik kan onderskei tussen twee, wat moontlik eweveel met jou persoonlikheid ooreenkom, skryf dan twee langs mekaar neer).

Die tipe wat die **MEESTE** met my ooreenkoms toon, is:
(Skryf in DRUKSKRIF en HOOFLETTERS)

TABEL 1

PERSONLIKHEIDSTIPES EN VERBANDHOUDENDE
BEROEPSOMGEWINGS

REALISTIES	INTELLEK= TUEEL	ARTISTIES	DIENS= LEWEREND	ONDERNEMEND	KONVENSIONEEL
Buitens= huis Meganies	Weten= skaplik	Kunstig Musikaal	Sosiale diens	Oorredend	Klerklik
Keuse van rigting en voorbeelde van beroepe					
<u>Rigtings</u> Ingenieur Landbou	Wiskunde Fisika	Kuns Musiek	Onderwys Sosiale Weten= skap	Besigheids= administra= teur Politieke wetenskap= like	Ekonomie Rekenings= wese
<u>Beroepe</u> Landmeter Werktuig= kundige	Apteker Fisikus	Kunste= naar Skrywer	Onder= wyser Beroeps= voorlig= ter	Verkoopsman Sakeleier	Rekenmees= ter Klerk

- Die persoonlikheidstipe by Tabel 1 wat die meeste ooreenkoms met my toon, is: (Skryf in DRUKSKRIF en HOOFLETTERS)

- Wat was die waarde van Tema 2? _____
- _____
- _____
- _____

3

TEMA DRIE

3.1 SELFBEOORDELING VOLGENS AKTIWITEITE

Hierdie is 'n vraelys en nie 'n toets nie. Daar is dus geen korrekte of foutiewe antwoorde nie. Oorweeg elke stelling op sy eie en beantwoord dit volgens die eerste gevoel wat jy in verband daarmee ervaar.

Maak 'n DUIDELIKE kruisie (x) in die toepaslike hokkie met PEN. Maak die kruisie onder "V" (sterk voorkeur) vir die aktiwiteit waarvan jy hou en 'n kruisie onder die "A" (sterk afkeur) waarvan jy nie hou nie. Beantwoord elke stelling.

AKTIWITEITE

Realistiese tipe

	V	A
Herstel elektriese artikels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstel motors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstel meganiese goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bou iets met hout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuur 'n vragmotor of trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebruik gereedskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met plante of diere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n kursus in werkswinkelbestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n meganiese tekenkursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n houtwerkkursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n meganiese kursus oor motors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Intellektuele tipe

	V	A
Lees wetenskaplike boeke of tydskrifte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk in 'n laboratorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk aan 'n wetenskaplike projek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bou vuurpylmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met 'n skeikundige stel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees oor spesifieke onderwerpe op my eie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los wiskundige of skaakprobleme op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n fisikakursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n skeikundekursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n meetkundige kursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n biologiesekursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Artistiese tipe

	V	A
Teken, verf of skets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon toneelopvoerings by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontwerp meubels of geboue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Speel in 'n orkes of musiekgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oefen op 'n musiekinstrument	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon voordragte, konserte of musiekuitvoerings by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees populêre fiksie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maak portrette of neem foto's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees eenbedrywe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees of skryf gedigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg 'n kunskursus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Dienslewerende tipe

	V	A
Skryf briewe aan vriende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon kerkdienste by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behoort aan sosiale klubs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Help ander met persoonlike probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontferm jou oor kinders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaan na partytjies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lees boeke van sielkundige aard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	V	A
Woon byeenkomste en konferensie by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaan na sportbyeenkomste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maak nuwe vriende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Ondernemende tipe

	V	A
Beïnvloed ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkoop iets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bespreek politiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuur my eie besigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woon konferensies by	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lewer praatjies of toesprake	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dien as 'n amptenaar van enige groep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hou toesig oor die werk van ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontmoet belangrike mense	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neem deel aan 'n politieke veldtog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

Konvensionele tipe

	V	A
Hou jou lessenaar en kamer netjies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tik briewe vir ander of vir jouself	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tel op, trek af, vermenigvuldig en deel getalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In besigheid of boekhouding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beheer besigheidsmasjiene van enige aard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hou volledige rekords van uitgawes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in tik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in besigheidsbestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in boekhou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volg kursusse in handelswiskunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liaseer briewe, verslae, rekords	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skryf besigheidsbriewe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir V =	<input type="checkbox"/>	

By elk van die ses tipes word elf stellings gemaak waarvolgens die individu homself moet beoordeel deur "Ja" of "Nee" te antwoord. Daarna word die merkies by die positiewe antwoorde (ja) bymekaargetel om 'n aanduiding van die individuele bekwaamhede by elk van die ses tipes te verkry.

3.2 SELFBEOORDELING VOLGENS BEKWAAMHEDE

Maak 'n kruisie in die hokkie onder J vir "ja" vir die aktiwiteite wat jy goed kan doen of bevoeg of bekwaam is om te kan doen. Maak 'n kruisie onder N vir "nee" vir die aktiwiteite wat jy nie kan doen nie of swak in is.

Realistiese tipe	J	N
Ek kan houtwerkgereedskap gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek weet hoe om 'n voltmeter te gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n vergasser stel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het al met elektriese gereedskap gewerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meubels of houtwerk verbeter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan planne lees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige elektriese herstelwerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meubels regmaak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan meganiese tekeninge maak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige herstelwerk aan 'n T.V. doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige loodgieterswerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Intellektuele tipe	J	N
Ek verstaan hoe 'n lugleë buis werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek ken drie voedselsoorte met hoë proteïeinhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek verstaan die "halwe - lewe" van 'n radio-aktiewe element	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan logaritmetabelle gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n rekenliniaal gebruik om te x of ÷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n mikroskoop gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan drie sterrebeelde van die sterre identifiseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan die funksie van die witbloedselle beskryf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige chemiese formules interpreteer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Ek verstaan waarom mensgemaakte sateliete nie val nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het aan 'n wetenskapolimpiade deelgeneem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Artistiese tipe		
	J	N
Ek kan 'n musiekinstrument bespeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan deelneem aan 'n koor van 2 of 4 lede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan optree as 'n solis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan toneelspeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan verklarende leeswerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan moderne danse of ballet doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n persoon teken sodat hy herkenbaar is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan teken of beeldhouwerk doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan pottebakkerie doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan klere of meubels ontwerp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek skryf stories of gedigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Dienslewerende tipe		
	J	N
Ek is goed om iets aan ander te verduidelik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het deelgeneem aan liefdadigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek werk maklik met ander saam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is bevoeg om ander mense, ouer as ek, te onthaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n goeie gasheer/gasvrou wees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan kinders makliker leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n onthaal reël	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is goed om mense te help wat ontsteld is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het as vrywilliger in 'n hospitaal, kliniek of tehuis gehelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan sosiale aangeleenthede vir kerke of skole beplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n persoon se persoonlikheid opsom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	

Ondernemende tipe

	J	N
Ek is gekies vir 'n amp op hoërskool	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan toesig hou oor die werk van ander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het buitengewone energie en entoesiasme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek slaag daarin om mense iets te laat doen soos wat ek verkies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is 'n goeie verkoopsman/vrou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het opgetree as 'n woordvoerder vir 'n groep om voorstelle of besware aan 'n persoon in beheer voor te lê	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het 'n toekenning ontvang vir werk as 'n verkooptman/vrou of leier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het 'n klub of groep georganiseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het my eie besigheid of diens begin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek weet hoe om 'n suksesvolle leier te wees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek is 'n goeie debatteerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Konvensionele tipe

	J	N
Ek kan 40 woorde per minuut tik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n optelmasjien hanteer (werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan in snelskrif skryf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan korrespondensie en ander briewe liasseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek het al kantoorwerk gedoen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n boekhoumasjien gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan baie skryfwerk in 'n klein rukkie doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan 'n rekenaar gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan eenvoudige data-apparaat gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan krediete en debiete doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ek kan noukeurige rekord hou van betalings of verkope	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

3.3 SELFBEOORDELING VOLGENS BEROEPE

Hier volg 'n lys van beroepe om jou gevoel en houding teenoor beroepe te bepaal. Maak 'n X in die hokkie by die beroep wat jou interesseer onder J vir "ja". Dui die beroep aan waarvan jy nie hou nie of wat jou nie interesseer nie deur 'n X te maak in die hokkie onder N vir "nee".

Realistiese tipe	J	N
Vliegtuigwerktuigkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wildbewaarder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoofloodgieter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laaigraafoperateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landmeter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konstruksie-inspekteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radio-Operateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werk met plante of diere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boomsnoeier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gereedskapmaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treindrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotograaf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektrisiën	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal vir J =	<input type="checkbox"/>	
Intellektuele tipe	J	N
Weerkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bioloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sterrekundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lugvaartontwerpingenieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antropoloog/Etnoloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dierkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apteker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wetenskaplike navorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skrywer van wetenskaplike artikels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Redakteur van n wetenskaplike tydskrif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geoloog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plantkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediese navorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natuurkundige/fisikus/kernfisikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Artistiese tipe

	J	N
Digter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simfonie-orkesdirigent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommersiële kunstenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vryskutskrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musiekorganiseerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunshandelaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drama-afrigter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsertsanger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komponis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhoogdirekteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eenbedryfskrywer/dramaturg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spotprenttekenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Dienslewerende tipe

	J	N
(Buitelandse) sendeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoërskoolonderwyser/(es)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n Deskundige van jeugmisdaad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spraakterapeut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huweliksraadgewer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liggaamlike opvoedingonderwyser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maatskaplike werkster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kliniese sielkundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laerskoolonderwyser(es)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predikant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psigiatriese verpleegster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	J	N
Beroepsvoorligter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpleegster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsterapeut/fisioterapeut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Ondernemende tipe

	J	N
Spekulant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veeverkoopsman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemarkingsbestuurder en marknavorser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Televisieregisseur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hotelbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produksiebestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reisiger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eiendomsverkoopsman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestuurskonsultant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportpromotor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politieke organiseerder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finansiële en beleggingsbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

Konvensionele tipe

	J	N
Boekhouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begrotingsbeoordelaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkeersbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statistikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hofsnelskrywer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankkassier (teller)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastingdeskundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boedelkontroleur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kosteberekenaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankbestuurder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I.B.M.-Masjienoperateur (bediener)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kwaliteits kontroledeskundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betaalmeester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totaal vir J =

4

TEMA VIER

Watter beroepe ontbreek wat volgens jou mening daarby ingesluit moet word?

Motiveer die redes vir jou aanvulling _____

By watter groep sal jy dit indeel? _____

- (a) BLAAI NOU NA AFDELING A EN VOLTOOI ALLE VRAE.
- (b) MAAK SEKER DAT JY DIE INLIGTING KORREK OORDRA.
- (c) VERSTREK NET DIE ANTWOORDE WAT VERLANG WORD.
- (d) HOE HARDER JY KONSENTREER BY ELKE TEMA EN OPDRAG HOE MAKLIKER SAL DIT WEES OM JOU MET JOU BEROEPSKEUSE TOT HULP TE WEES.
- (e) HIERDIE WERK WORD BY 'N VOLGENDE LES OPGEVOLG OM TE BEPAAL MET WATTER ERNS JY DIE OPDRAGTE UITGEVOER HET.
- (f) WEES VERAL BAIE NOUKEURIG MET DIE VERWERKING VAN DIE GEGEWENS BY TABEL 1.

AFDELING A

OPSOMMING VAN ANTWOORDE

VAN: _____ NAAM: _____

SKOOL: _____ GEB. DATUM: _____

Skryf hier die antwoorde wat jy by die betrokke opdragte en vrae in die WERKBOEK geskryf het, neer.

TEMA 1

1 Onlangse beroep _____

2 Een wat onderstreep is (1.1) _____

TEMA 2

3 Watter letter is eerste geplaas by grafiek 1? _____

4 Watter letter is eerste geplaas by grafiek 2? _____

5 Watter tipe uit tabel 1 het jy gekies? _____

TEMA 3

6 Watter persoonlikheidstipe het die hoogste totaal behaal by 3.1? _____

7 Watter persoonlikheidstipe het die hoogste totaal behaal by 3.2? _____

8 Watter persoonlikheidstipe het die hoogste totaal behaal by 3.3? _____

TEMA 4

9 Voltooi grafieke 3, 4 en 5 aan die hand van die voorafgaande verduideliking.

10 Voltooi tabel 2 aan die hand van die verduideliking na grafiek 5.

Kontroleer jou antwoorde in die werkboek en voltooi die volgende grafieke (3 tot 5) van jou besonderhede Tema 3 (3.1, 3.2 en 3.3)

- Dui die totale van V of J aan vir elke groep van Aktiwiteite, Bekwaamhede en Beroepe in die sirkeltjies.
- Dui jou totale by elke nommer aan deur die betrokke sirkeltjies in te kleur en verbind die ses koltjies vir elke grafiek met lyne.
- Skryf die letters (wat onderaan staan) vir die drie hoogste tellings by elke nommer. Neem grafiek 3 as voorbeeld: as die letter R byvoorbeeld die hoogste totaal het, skryf 'n "R" by "1 ste" in die hokkie. As D die tweede hoogste telling behaal het, skryf "D" by die "2de hokkie", ensovoorts.

LET WEL: As die hoogste tellings dieselfde is, skryf albei letters in dieselfde hokkie.

Byvoorbeeld: as I en A albei 'n totaal van 8 het en dit is die hoogste tellings, skryf dan I/A in die 1ste hokkie. Volg dieselfde prosedure as drie of meer totale dieselfde is, maar laat die 2de en 3de hokkie blanko.

GRAFIEK 3

SELFBEOORDELING VOLGENS AKTIWITEITE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
8.....	0	0	0	0	0	0 8	<input type="checkbox"/> 2de
6.....	0	0	0	0	0	0 6	<input type="checkbox"/> 3de
4.....	0	0	0	0	0	0 4	
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	R	I	A	D	O	K		

GRAFIEK 4

SELFBEOORDELING VOLGENS BEKWAAMHEDE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
8.....	0	0	0	0	0	0 8	<input type="checkbox"/> 2de
6.....	0	0	0	0	0	0 6	<input type="checkbox"/> 3de
4.....	0	0	0	0	0	0 4	
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	R	I	A	D	O	K		

GRAFIEK 5

SELFBEORDELING VOLGENS BEROEPE

	R	I	A	D	O	K		Letter met die hoogste totaal
14.....	0	0	0	0	0	014	
	0	0	0	0	0	0		
12.....	0	0	0	0	0	012	
	0	0	0	0	0	0		
10.....	0	0	0	0	0	010	<input type="checkbox"/> 1ste
	0	0	0	0	0	0		
8.....	0	0	0	0	0	0 8	
	0	0	0	0	0	0		<input type="checkbox"/> 2de
6.....	0	0	0	0	0	0 6	
	0	0	0	0	0	0		
4.....	0	0	0	0	0	0 4	<input type="checkbox"/> 3de
	0	0	0	0	0	0		
2.....	0	0	0	0	0	0 2	
	0	0	0	0	0	0		
0.....	0	0	0	0	0	0 0	
	R	I	A	D	O	K		

BEREKENING VAN KODE:

Dra die hoogste lettertellings van grafieke 1 en 2 (Tema 2) en grafieke 3, 4, 5 (Tema 4) oor na die tabel hieronder. Dit geld net vir letters wat in die grafieke 1ste, 2de of 3de geplaas is.

Bereken letters wat gelyk geplaas is, as aparte letters, byvoorbeeld, as jy die letters R, R/I, A, R, A in die grafieke in die 1ste plek geplaas het, sal jy 3 R's, 2 A's en 1 I hê. Bereken gelyke tellings vir 2de en 3de plekke op dieselfde wyse.

TABEL 2

BEREKENING VAN DIE HOOGSTE KODE-TELLING

1 ste Plek	2de Plek	3de Plek	Groot Totaal
R x 3 = <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> R
I x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> I
A x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> A
D x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> D
O x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> O
K x 3 <input type="text"/> x 2 <input type="text"/> x 1 <input type="text"/> K

Volg die opdragte wat vir elke plek geld om die sub-totaal vir elke letter te kry. Die betrokke letters wat in die eerste plek geplaas is, word met 3 vermenigvuldig; tweede plekke met 2 en derde plekke met een. Skryf die betrokke sub-totale in die hokkie langs die betrokke letter.

Tel die 3 sub-totale in die hokkies in elke ry op (van links na regs) om die GROOT TOTAAL vir 'n kode letter te kry, byvoorbeeld: as die volgende 3 syfers in die hokkies tussen die "R" staan

, , is R se groot-totaal =

MY HOOGSTE TELLING IS (TABEL 2) (Skryf net die betrokke letters in die hokkies)

Hoogste

2de

3de

DIE BEROEPSBEPALER

Die volgende beroepe in hierdie klassifikasie verteenwoordig die mees algemene beroepe wat beoefen kan word. Dit is ingedeel in 'n stelsel van kodeletters. (R, I, A, D, O, K).

- (a) Realistiese beroepe (R) sluit in geskoolde ambagte en tegniese beroepe.
- (b) Intellektuele beroepe (I) sluit in wetenskaplike- en sekere tegniese beroepe.
- (c) Artistiese beroepe (A) sluit in kuns, musiek en literêre beroepe.
- (d) Dienslewerende beroepe (D) sluit in opvoedkundige en sosiaal-maatskaplike beroepe.
- (e) Ondernemende beroepe (O) sluit in handel- en bestuursberoepe.
- (f) Konvensionele beroepe (K) sluit in kantoor- en beroepe van klerklike aard.

Die drie letterkodes voorsien beskrywings van 'n beroep, byvoorbeeld, die kode ODK vir verkoopsman, beteken dat verkoopsmanne hoofsaaklik ondernemend moet wees. Hulle moet in 'n mate ooreenkoms toon met mense in dienslewerende beroepe en geringe eienskappe van mense in konvensionele beroepe. Op hierdie wyse voorsien die kodes 'n kort opsomming van 'n beroep deur die graad van ooreenkoms van die drie beroepsgroepe.

Daar is 'n aantal kombinasies van kodeletters wat glad nie bestaan nie of wat selde voorkom. In sulke gevalle moet jy van 'n tweeletterkode gebruik maak. Bestudeer dan die aard van al die beroepe met 'n soortgelyke kode.

Uit die aard van die saak sal daar in die volgende lys baie beroepe voorkom waarvan jy dalk nog nooit gehoor het nie, en ander wat jy seker is wat jy nie sal geniet nie, al het jy selfs min kennis daarvan. Jy moet egter nie 'n beroep verwerp voordat jy dit nie ten volle begryp nie. Jy het dalk al die afleiding gemaak dat daar beroepsrigtings of beroepsvelde is waarbinne 'n aantal beroepe ressorteer wat verwante vereistes aan die beoefenaars daarvan stel. Dit is onmoontlik om die bykans

28 000 beroepe wat in Suid-Afrika beoefen kan word, hieronder te noem.

Kontroleer jou uiteindelijke bevinding, aan die einde van Tema 4 (Afdeling A) met die beroepe wat by die spesifieke kodeletters weergegee word. Onderstreep dan die moontlike beroepe wat jy behoort te oorweeg.

5.1 Realistiese beroepe

Hieronder word eenhonderd-en-agtien verskillende beroepe getabelleer, onder dertien verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling.

KODE: R I A

Argitek/tekenaar	Vormgieter
Tandheelkundige tegnikus	Elektrotegniese ingenieurstege- nikus
Siviele ingenieurstegegnikus	Tekenaar
Letterskilder	Weerkundige tegnikus
Fotosetter en setter	Meubelmaker

KODE: R I D

Bosbouer	Elektrisiën
Industriële künsonderwyser	Meulenaar
Radio-operateur	Juwelier
Kragstasie-operateur	Glasmaker
Gereedskap- en setmaker	Bakker
Stempelsnyer en graveerder	Kok
Brilmaker	Sweiser
Kraginstallasiebediener	Passer en Draaier

KODE: R I O

Drukkerswerktuigkundige	Meganiese ingenieur
Motorwerktuigkundige	Siviele ingenieur
Mynbou-ingenieur	Bedryfsingenieurstegegnikus
Metallurgiese ingenieur	Horlosiemaker
Elektroniese ingenieur	Motorhawevoorman

Ketelmaker	Dieselwerktuigkundige
Boer	Grofsmid
Loodgieter	Plaatmetaalwerker
Elektromeganikus (meulmaker)	Voertuigbakbouer
Bekleder	Elektroplateerder
Paneelklopper	Modelmaker
Vliegtuigonderhoudswerktuigkundige	

KODE: R I K

Kwekeryman	Boomsnoeier
Monteur	Klavierstemmer
Droogskoonmaker	Drukker
Skoenmaker	Sleutelmaker
Slyper	Vervoerwerker

KODE: R A I

Lettersetter	Boekbinder
Fotolitograaf	Blokmaker
Tekstieltegnoloog	Fotografeur

KODE: R D O

Grofsmid	Stoker/arywer
Vormgieter	Kondukteur/kaartjiesondersoeker
Haarkapper	Slagter
Polisieman	Speurder
Huurmotorbestuurder	Kelner/kelnerin
Arbeider	Kruier
Magasynmeester	Portier

KODE: R D K

Veeboer	Hyskraanoperateur
---------	-------------------

KODE: R D I

Landbou-onderwyser	wewer
--------------------	-------

KODE: R O I

Vliegtuigonderhoudswerktuigkundige	Voorman
Boot- en skeepsbouer	Lugvaartkundige ingenieur

KODE: R O D

Wildbewaarder	Baanmeester
Beesboer	Visserman
Padbouwerktuigbediener	

KODE: R K I

Landmeter	Tikmasjienhersteller
Timmerman	Diamantslyper

Skilder en versierder
Hengelaar

Winkeluitruister
Takelaar

KODE: R K D

Kleremaker
Dinamietskierter
Pleisteraar
Busdrywer
Smeltoondstoker
Meterleser
Seeman

Muur en vloerteëlwerker
Messelaar
Klipmesselaar
Modemaakster/maker
Posdraer
Mynner
Spinner

KODE: R K O

Hyskraandrywer
Voertuigbestuurder

Gradeerder
Trekker operateur

5.1.1 BEROEPE WAT ONTBREEK (REALISTIESE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.1.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

5.2 Intellektuele beroepe

Hieronder word ses-en-sewentig verskillende beroepe getabuleer,
onder twaalf verskillende kombinasies, volgens die drieletter-
kode indeling soos volg:

KODE: I A D

Ekoonom

Internis

KODE: I A R

Antropoloog

Sterrekundige

Skeikundige

Fisikus

Geofisikus

Hidroloog

Leerwetenskaplike

Voedseltegnoloog

Topografiese en ingenieursopmeter

KODE: I D K

Produksiebeplanner

Mediese laboratoriumassistent

Telekommunikasietegnikus (TV)

Mediese fisikus

KODE: I D R

Bioloog

Osteopaat

5.2.1 BEROEPE WAT ONTBREEK: (INTELLEKTUELE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.2.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

5.3 Artistiese beroepe

Hieronder word vyf-en-dertig beroepe onder ses verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling getabuleer:

KODE: A D O

Regisseur	Taalonderwyser
Joernalis	Drama-onderwyser
Dansonderwyseres	Taalbeampte

KODE: A D I

Filosoof	Kunsonderwyser/es
Musiek onderwyser/es	Musikus/Musikant
Orkesleier	Letterkunde onderwyser/es

KODE: A O D

Advertensiemans	Advertensiebestuurder
Verhoogkunstenaar (danser of sanger)	
Openbare skakelbeampte	Model
Mannekyn	

KODE: A I D

Skrywer	Digter
Dramaturg	Radioprogramskrywer
Akteur/aktrise	(Mode) Ontwerper
Binnehuisversierder	Grafiese ontwerper
Meubelontwerper	Damesklere ontwerper/ster
Nywerheidsontwerper	

KODE: A I O

Versierder (dekorateur)

KODE: A I R

Argitek	Kunstenaar
Fotograaf	Fotolitograaf
Kartograaf	

5.3.1 BEROEPE WAT ONTBREEK: (ARTISTIESE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.3.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

5.4 Dienslewerende beroepe

Hieronder word nege-en-vyftig beroepe onder twaalf verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling, getabuleer:

KODE: D O K

Direkteur sosiale dienste	Indiensnemingsbeampte
Personeelbestuurder	Werkstudiebeampte
Kamer van Koophandel-bedryfsleier	
Ontvangsdame	Kroegman

KODE: D O I

Opvoedkundige	Opleidingsbeampte
Gesondheidsinspekteur	Historikus
Geskiedenisonderwyser	

KODE: D O A

Gemeenskapsontspanningsbeampte	Diplomaat
Buitelandse diensbeampte	

KODE: D K O

Teaterbestuurder	Menasiemeester
Bottelstoorbestuurder	Kaartjiesbeampte
Bagasiemeester	Aankoopbestuurder

KODE: D R O

Atletiekafrigter	Liggaamlike opvoeding onderwyser/ es
Bousuperintendent	Huishoudster
Arbeidsterapeut	Fisioterapeut
Atleet	Optiese tegnikus
Tandterapeut	Huishoudkundige

KODE: D I A

Dosent	Opleidingsbeampte
Politieke wetenskaplike	Sosiale wetenskaplike
Sosioloog	Verpleegster
Kriminoloog	Maatskaplike werker/ster

KODE: D I O
 Bouinspekteur Dieetkundige
 Produksiebestuurder Doeanebestuurder

KODE: D I K
 Politikus Natuurwetenskaponderwyser
 Bewaarder

KODE: D I R
 Voetheelkundige Ortopedis

KODE: D A O
 Huisvrou Onderwyser vir vreemde tale
 Spraak en drama-onderwyser/es

KODE: D A K
 Skoonheidsdeskundige Mans en dames-haarkappers
 Manikuur

KODE: D A I
 Onderwyser Bibliotekaresse/is
 Onderwyser/es vir spesiale onderwys (buitengewoon)
 Spraakterapeut Mondhigiënis

5.4.1 BEROEPE WAT ONTBREEK: (DIENSLEWERENDE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
 Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.4.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

5.5 Ondernemende beroepe

Hieronder word een-en-veertig beroepe onder tien verskillende
 kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling, getabuleer:

KODE: O K I
 Marknavorser Bankier

KODE: O K D
 Graankoper Versekeringsagent
 Eiendomsagent Bloemis
 Uitstalkunstenaar Meubelhandelaar
 Plaasbestuurder Kontrakteur

KODE: O R K
 Posmeester

KODE: O I D
 Verkoopman

KODE: O A D

Prokureur	Advokaat
Staatsaanklaer	Landdros

KODE: O A R

Omroeper

KODE: O D K

Administratiewe assistent	Takbestuurder
Finansiële- en beleggingsbestuurder	Verkoopsklerk
Bestuurskonsultant	Versekeringsbestuurder
Koste en bestuurs rekenmeester	Bedrysekonoom
Verkeersbestuurder	Besigheidsbestuurder
Kantoorbestuurder	Demonstrateur
Versendingsbeampste	Smous

KODE: O D R

Sportverkoopman.

KODE: O D I

Stelselontleder	Motorhandelaar
Geskenkewinkelbestuurder	Kruidenier
Groothandelaar	Skoenwinkelbestuurder

KODE: O D A

Lugwaardin	Reisagent
------------	-----------

Verkoopsmanne van verskillende aard

5.5.1 BEROEPE WAT ONTBREEK (ONDERNEMENDE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.5.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

5.6 Konvensionele beroepe

Hieronder word ses-en-dertig beroepe onder dertien verskillende kombinasies, volgens die drieletter-kode indeling, getabuleer:

KODE: K R I

Tydreëlaar	Adverteerder
------------	--------------

Operateur (dupliseringsmasjiene en ander in die handel)

	<u>KODE: K R D</u>	
Liasseerklerk		Teller (bank)
	<u>KODE: K R O</u>	
Naaimasjienoperateur		saagoperateur
	<u>KODE: K I D</u>	
Rekenmeester/ouditeur		Waardeerder
	<u>KODE: K I O</u>	
Kantoorwerker		Betaalmeester
Proefleser		Tikster
	<u>KODE: K I R</u>	
Tegnikus (poswese)		
	<u>KODE: K D O</u>	
Handelsonderwyser/es		Personeelklerk
Grondwaardin		Ontvangsdame/sekretaresse
Verkoopsverteenvoordiger		Telefonis
Navigasie-offisier		Bankier
	<u>KODE: K D R</u>	
Verkeersbeampte		
	<u>KODE: K D I</u>	
Boekhouer		Kassier
	<u>KODE: K D A</u>	
Sekretaris/esse		Biblioteekassistent
Mediese sekretaris		Skriba
	<u>KODE: K O R</u>	
Dataproseswerker		Briewebesteller/klerk
	<u>KODE: K O I</u>	
Finansiële raadgewer		Personeelsekretaris
	<u>KODE: K O D</u>	
Kredietbestuurder		Klerk
Snelskrif/klerk		

5.6.1 BEROEPE WAT ONTBREEK (KONVENSIENELE BEROEPE)

Watter beroep(e) ontbreek volgens jou kennis by hierdie groep?
Dui ook die kode-indeling langsaan aan indien moontlik.

5.6.2 Watter beroep(e) het jy hierbo onderstreep?

AFDELING B

FINALE OPSOMMING VAN ANTWOORDE

VAN: _____ VOORNAAM: _____

SKOOL: _____ GEB. DATUM: _____

1 Skryf die beroep(e) wat jy onderstreep het, hier neer met die kode langsaan.

2 Wat weet jy alles van bogenoemde beroep ten opsigte van die volgende:

(a) AARD VAN DIE WERK:

(b) EIENSKAPPE NODIG VIR DIE WERK:

(c) TOETREDINGSVEREISTES:

(d) OPLEIDING:

(e) VOORUITSIGTE:

3 Waar het jy bogenoemde inligting bekom?

4 Van watter beroep(e) wat in Tema 5 genoem is (of wat jy aangevul het) verlang jy meer inligting?

BEROEPE (By bogenoemde kodes)

.....
.....
.....
.....

Onderstreep jou moontlike keuse

(d) OPSOMMINGSKODE BY AFDELING B (1)
(Indien dit van "Hoogste kode" verskil)

Kode Kombinasies van soortgelyke kodes

.....

BEROEPE (By bogenoemde kodes)

.....
.....
.....

6 Oor watter aspekte in jou beroepskeuse waaroor jy nog baie twyfel, wil jy graag met jou voorligter-onderwyser/es bespreek?

.....
.....

7 Tot watter gevolgtrekking het julle toe gekom?

.....
.....
.....

8 KOMMENTAAR VAN VOORLIGTER-ONDERWYSER/ES (Word deur hom voltooi)

.....
.....
.....
.....

HANDTEKENING VAN LEERLING:

D A T U M:

BYLAE B

VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN KONTROLEGROEP EEN

Kontrolegroep een (E₂) het die standerd nege-voorligtingsleerplan wat oor beroepskeuse handel en soos voorgeskryf deur die onderwysdepartement van die Oranje-Vrystaat herhaal. Dit kom in die voorligtingshandboek voor (Swanepoel, et al., 1968). Elke leerling is in besit van so 'n handboek. Die hoofstukke wat hierin uiteengesit word, is die volgende (Swanepoel, et al., 1968, pp.83-106):

Hoe beroepsryp en beroepsgereed is jy?

Beroepsukses en beroepsgeluk.

Beroepsgeskiktheid

Is 'n mens vir 'n sekere beroep gebore?

Hoe kan jy jou geskiktheid vir 'n beroep vasstel?

Hoe en waarom vergelyk 'n mens twee beroepe?

Die vergelyking van twee werksplekke.

Die leerstof word in kort hoofstukke beskryf wat in groepsverband aangebied word. Nadat elke hoofstuk afgehandel is, volg enkele opdragte wat die leerlinge in groepsverband bespreek of in hulle werkboeke beantwoord. Daarna word dit deur die voorligter gecontroleer.

Die groep wat hierdie program gevolg het, het gevolglik versterking in die leerstof ontvang, omdat hulle dieselfde werk ook gedurende die tweede kwartaal in standerd nege behandel het.

BYLAE C

VOORLIGTINGSLEERPLAN VAN KONTROLEGROEP TWEE

Die kontrolegroep het die voorligtingsleerplan gevolg soos voorgeskryf deur die onderwysdepartement van die Oranje-Vrystaat vir die eerste en tweede kwartale in standerd tien. Die onderwerpe wat behandel word, is: Die benadering van persoonlike probleme. Dit kom voor in die voorligtingshandboek (Swanepoel, et al., 1968, pp.5-25) en handel oor die volgende:

Volwassenheid.

Nat agter die ore en te groot vir sy skoene.

Toe ek 'n kind was ...

Die grondvereistes vir volwassenheid.

Verantwoordelikheid.

Verstandigheid.

Die eindtoets vir volwassenheid-selfbeheersing.

Die leerstof word in kort hoofstukke wat in groepsverband aangebied word, beskryf. Nadat elke hoofstuk afgehandel is, volg enkele opdragte wat die leerlinge in groepsverband bespreek of in hulle werkboeke beantwoord. Daarna word dit deur die voorligter gekontroleer.

Hierdie groep het 'n program gevolg wat nie direk met beroepskeuse verband gehou het nie aangesien die aksent op aspekte wat meer spesifiek oor volwassenheid gehandel het, geval het.

BIOGRAFIESE VRAELYS

Beantwoord die volgende vrae so goed en eerlik as wat jy kan.
Dit sal ons help om jou die beste raad te gee oor 'n beroepskeuse

VAN: _____ NAAM: _____

SKOOL: _____ GEB. DATUM: _____

- 1 In watter mate is jy seker dat jy reeds die regte beroep gekies het? (Onderstreep net EEN stelling)
 - (a) Ek het nog nie 'n keuse gedoen nie.
 - (b) Ek is nog baie onseker.
 - (c) Ek is nog ietwat onseker.
 - (d) Ek is seker.
 - (e) Ek is baie seker.

- 2 Onderstreep die beroepsgroep waarin jy graag eendag 'n beroep wil beoefen. (Onderstreep net EEN)
 - (a) Geskoolde ambagte en tegniese beroepe.
 - (b) Wetenskaplike beroepe.
 - (c) Kuns, musiek en literêre beroepe.
 - (d) Opvoedkundige en sosiaal-maatskaplike beroepe.
 - (e) Handel- en bestuursberoepe.
 - (f) Kantoor- en beroepe van klerklike aard.
 - (g) Geeneen van bogenoemde beroepsgroepe nie.

- 3 Maak 'n lys van beroepe wat jy al oorweeg het as jy aan die toekoms gedink het. Skryf ook die beroepe neer waaroor jy al gedagdream het, asook die beroepe wat jy al met ander bespreek het. Skryf die beroep wat jy onlangs oorweeg het teenoor nommer (a).
 - (a) _____
 - (b) _____
 - (c) _____
 - (d) _____
 - (e) _____

- 4 Oorweeg jy enige verdere studie na matriek? _____
- 5 Indien "ja", beplan jy om aan 'n Universiteit, Onderwys=
kollege of 'n Technikon te studeer?

- 6 Voldoen jou vakke aan Matriekulasievrystellingsvereistes?

- 7 Watter eksamenvakke neem jy vanjaar in matriek?
(Meld Hoërgraad (H.G.) of Standaardgraad (S.G.))
- (a) _____
- (b) _____
- (c) _____
- (d) _____
- (e) _____
- (f) _____

HANDTEKENING: _____ DATUM: _____

OPSOMMING

Beroepskeuse-onsekerheid is 'n algemene probleem onder skoolverlaters en studente. Hierdie probleem gee aanleiding tot druiping en onnodige beroepswisseling. Dit is dus noodsaaklik om oorweging te skenk aan beroepsontwikkelingsprogramme wat op 'n korttermynbasis aangebied kan word en wat die individu kan help om 'n verantwoordelike beroepskeuse te doen. Realistiese en uitvoerbare beroepsbesluite gee aanleiding tot beroepstevredenheid en beroepsbestendigheid.

Die doelstellings met hierdie ondersoek waarin standaard tien-meisieleerlinge as proefpersone gebruik is, is drieërlei van aard. Eerstens is bepaal in watter mate individue wat beroepseker is, van individue wat beroepsonseker is, verskil. Tweedens is bepaal hoe effektief psigometriese meetinstrumente tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland, volgens die voorkeurkeuse van die standaard tien-meisieleerlinge, kan diskrimineer. Derdens is bepaal wat die invloed van Hollandse selfdoenmodule op beroepskeusesekerheid is.

Dit blyk uit die literatuur dat kennis van teorieë oor besluitneming en beroepskeuse van groot belang in die beroepskeuseproses is. Om beroepsbesluite te neem, moet die individu leer op watter wyses besluite geneem word en hoe om alternatiewe te evalueer. Besluitneming ten aansien van 'n beroep beteken dat die individu oor 'n goeie selfkonsep moet beskik wat in verband gebring moet word met 'n spesifieke beroepskeuse.

Belangrike en omvattende navorsing ten opsigte van persoonlikheid en die verband wat dit met beroepsklassifikasies hou is deur Holland geboekstaaf. Hy het 'n beroepsontwikkelingsprogram ontwikkel aan die hand van sy omvattende teorie. Sy program vind neerslag in 'n selfdoenmodule waardeur die individu 'n selfbeoordeling doen oor sy belangstellings, ervarings en bekwaamhede. Op grond van hierdie inligting kan die selfdoenmodule die individu in staat stel om 'n toepaslike beroepslys op te stel. Hollandse beroepsontwikkelingsprogram kan beskryf word as 'n omvattende en georganiseerde selfdoenmodule wat die individu kan help om 'n beroepskeuse te doen. Sy beroepsontwikkelingsprogram help individue om bewus te word van hulle potensiaal, sowel as hulle beperkinge.

In hierdie ondersoek is gebruik gemaak van inligting wat verkry is deur die toepassing van verskillende psigometriese meetinstrumente. Die meetinstrumente wat gebruik is, is die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets, Senior Aanlegtoets, 19-Veld Belangstellingsvraelys, Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys, Adollesente-Selfkonsepskaal en 'n Biografiese Vraelys.

Die doel met die ondersoek en die belangrikste resultate is die volgende:

Die eerste doelstelling met die ondersoek was om te bepaal in watter opsigte standerd tien-meisieleerlinge wat beroepseker ($N = 76$) was, van standerd tien-meisieleerlinge wat beroepsonseker ($N = 69$) was, verskil ten opsigte van intelligensie aanleg, belangstelling, persoonlikheid en selfkonsep.

Vir hierdie vergelykingsdoeleindes is van die volgende psigometriese meetinstrumente gebruik gemaak, naamlik die Nuwe Suid-Afrikaanse Groeptoets, Hoërskool-Persoonlikheidsvraelys, 19-Veld Belangstellingsvraelys, Aanlegtoets en Adollesente Selfkonsepskaal. Die resultate is statisties verwerk met behulp van Hotelling se T^2 -toets en 'n t -toets.

Daar is beduidende verskille tussen die beroepseker- en die beroepsonsekergroep ten opsigte van die selfkonsep, sekere persoonlikheidseienskappe, sekere belangstellings, aanleg en intelligensie bevind.

'n Tweede doelstelling met die ondersoek was om te bepaal in watter mate daar met behulp van psigometriese metings tussen die ses breë beroepsklassifikasies van Holland (1973) soos deur standerd tien-meisieleerlinge gekies, gediskrimineer is.

Volgens 'n vraag van die Biografiese Vraelys moes die proefpersone 'n spesifieke beroepsgroep kies. Op grond van die proefpersone se voorkeurkeuse is 'n diskriminantanalise gedoen ten opsigte van die volgende beroepsgroepe, naamlik wetenskaplike beroepe, opvoedkundige, en sosiaal-maatskaplike beroepe, kantoor- en beroepe van klerklike aard en 'n groep wat geeneen van Holland (1973) se beroepsgroepe gekies het nie.

Daar is bevind dat die HSPV, die 19-VBV en die SAT nie gebruik kon word om tussen die onderskeie beroepsgroepe te diskrimineer nie.

Die resultate van die NSAG is met behulp van 'n eenrigting variansie-analise verwerk. Daar is bevind dat standerd tien-meisieleerlinge wat in 'n wetenskaplike, asook in 'n opvoedkundige, sosiaal-maatskaplike beroepsrigting belangstel, 'n hoër IK (nie-verbaal, verbaal, totaal) het as standerd tien-meisieleerlinge wat in kantoor- en beroepe van klerklike aard belangstel.

Die derde doelstelling met die ondersoek was om te bepaal wat die invloed van Holland (1973) se selfdoenmodule op die beroepsekerheid van standerd tien-meisieleerlinge was.

Die proefpersone is vir die doel in drie groepe ingedeel. Die eksperimentele groep (N = 63) het Holland (1973) se selfdoenmodule gevolg. Die kontrolegroep een (N = 65) het die beroepsvoorligtingsleerplan van die skool gevolg. Die kontrolegroep twee (N = 67) het nie 'n doelbewuste beroepsontwikkelingsprogram gevolg nie.

Die beroepsekerheid van die proefpersone is bepaal nadat die programme op 'n korttermyn voorligtingsbasis aangebied is. Daarna is die resultate verwerk deur middel van 'n eenrigting variansie-analise, asook 'n t-toets vir afhanklike groepe.

Die resultate het aangetoon dat daar 'n normale groeitendens ten opsigte van beroepsekerheid by standerd tien-meisieleerlinge plaasvind. Die standerd tien-meisieleerlinge wat 'n spesifieke beroepsontwikkelingsprogram gevolg het, se toename in beroepsekerheid was groter. Die eksperimentele groep wat Holland (1973) se selfdoenmodule voltooi het, se beroepsekerheid het beduidend ($p \leq 0,01$) toegeneem. Kontrolegroep een wat die beroepsvoorligtingsleerplan van die skool gevolg het, se beroepsekerheid het ook beduidend ($p \leq 0,05$) toegeneem.

