

# Die toepaslikheid van J.L. Holland se beroepskodes in die RSA vir voorligting en keuring

H.S. van der Walt  
M. Els

001.3072068 CSIR NIPR PERS 451

Dep: Menslike Hulpbronne  
(by ingelyf is Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing)



# BIBLIOTEEK LIBRARY

## RGN

RAAD VIR  
GEESTESWETENSKAPLIKE  
NAVORSING

## HSRC

HUMAN  
SCIENCES RESEARCH  
COUNCIL



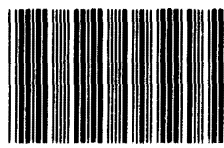


RGN-HSRC

**SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN  
INLIGTINGSDIENSTE  
CENTRE FOR LIBRARY AND  
INFORMATION SERVICES**

**VERVALDATUM/DATE DUE**

--	--	--	--



\* 3 0 3 2 7 5 \*

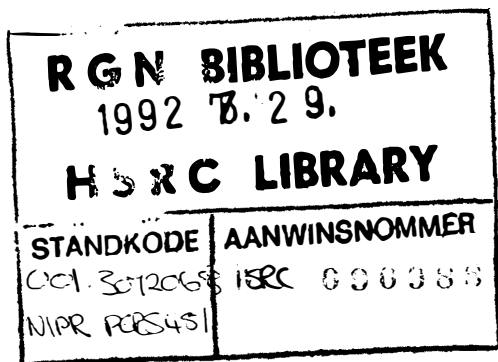


1929933866

Die toepaslikheid van  
J.L. Holland se beroepskodes in  
die RSA vir voorligting en keuring

# Die toepaslikheid van J.L. Holland se beroepskodes in die RSA vir voorligting en keuring

H.S. van der Walt  
M. Els



H.S. van der Walt, M.A., D.Phil.  
M. Els, B.Com. Hons.

**Groep: Menslike Hulpbronne**  
*(waarby ingelyf is Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing)*  
Hoofbestuurder: Dr. K.F. Mauer

ISBN 0 7969 1191 6

©Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1991

Gedruk en uitgegee deur RGN-uitgewers  
Pretoriusstraat 134  
Pretoria

## **ABSTRACT**

Responsible occupational choices are only possible if adequate information is available. J.L. Holland's occupational choice theory provides a basis for meaningful information by classifying both people and occupations into categories. An empirical investigation in which people in 60 occupations were involved, was conducted to determine how applicable the American occupational codes are in South Africa. The sequence of the code letters was deduced from the mean scores - on the Self Directed Search - of those persons in the occupations. If this sequence was disregarded, the results showed that two of the three letters in the case of 87 % of the occupations corresponded. Furthermore it was found that each occupational group obtained a significantly higher mean score on the field of the Self Directed Search that corresponds with the main orientation of the specific occupation than the mean score obtained in that field by those in the other occupational groups. The conclusion is that Holland's model can fruitfully be used in making occupational choices and in selecting people for employment and that the American codes can serve as good indicators of occupational codes in the RSA.

## **EKSERP**

Verantwoordelike beroepskeuses is slegs moontlik as voldoende inligting beskikbaar is. J.L. Holland se beroepskeuseteorie verskaf 'n basis vir sinvolle inligting deur sowel mense as beroepe in kategorieë in te deel. 'n Empiriese ondersoek waarby bekleërs van 60 beroepe betrek is, is uitgevoer om vas te stel hoe toepaslik die Amerikaanse beroepskodes in die RSA is. Die resultate het getoon dat as die volgorde van die kodeletters soos afgelei van die posbektelers se gemiddelde tellings op die Selfondersoekvraelys nie in ag geneem word nie, twee van die drie letters van 87 % van die beroepe ooreenstem. Verder is bevind dat elke beroepsgroep se gemiddelde telling op die veld van die Selfondersoekvraelys wat met die hooforiëntasie van hul beroep ooreenstem, betekenisvol hoër is as die gemiddelde telling van die ander beroepsgroepe op daardie veld. Die gevolgtrekking is dat Holland se model met vrug by beroepskeuses en -plasings gebruik kan word en dat die Amerikaanse kodes as goeie aanduiders van beroepe se kodes in die RSA kan dien.





# INHOUD

*Bladsy*

1.	AGTERGROND EN DOELSTELLING .....	1
1.1	INLEIDING .....	1
1.2	DOEL VAN HIERDIE ONDERSOEK .....	1
2.	LITERATUUROORSIG .....	1
2.1	INLEIDING .....	1
2.2	BEROEPSKEUSETHEORIEË .....	2
2.2.1	BEROEPSKEUSE EN WERK .....	2
2.3	HOOFBEROEPSKEUSETHEORIEË .....	2
2.3.1	DIE TREK-FAKTORBENADERING .....	2
2.3.2	DIE SOSIOLOGIESE BENADERING TOT BEROEPSKEUSE .....	3
2.3.3	PERSOONLIKHEIDSTHEORIEË OOR BEROEPSKEUSE .....	4
2.3.4	ONTWIKKELINGSBENADERING .....	7
3.	HOLLAND SE BEROEPSKEUSETHEORIE .....	9
3.1	OORSIG OOR HOLLAND SE THEORIE .....	9
3.2	BEROEPSKODES .....	11
3.2.1	DIE BEPALING VAN 'N INDIVIDU SE SDS-KODE .....	12
3.3	INDEKSE VAN DIFFERENSIASIE, KONSEKWENTHEID EN OOREENKOMS .....	12
3.3.1	DIFFERENSIASIE .....	13
3.3.2	KONSEKWENTHEID .....	13
3.3.3	OOREENKOMS .....	14
3.3.4	IDENTITEIT .....	15
3.3.5	ONDERSOEKE WAT GEDOEN IS NA HOLLAND SE MODEL .....	16
3.3.6	BESPREKING .....	18
4.	EMPIRIESE ONDERSOEK .....	19
4.1	INLEIDING .....	19
4.2	HIPOTESE FORMULERING .....	19
4.3	MEETINSTRUMENTE EN ONDERSOEGROEP .....	19
4.3.1	MEETINSTRUMENTE .....	19
4.3.2	DIE ONDERSOEGROEP .....	23
4.3.3	NASIE VAN DIE INGESAMELDE GEGEWENS .....	24
5.	BESPREKING VAN RESULTATE .....	25
5.1	INLEIDING .....	25
5.2	GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS .....	25
5.3	BETROUBAARHEID VAN DIE SDS-VELDTOTAALTELLINGS EN DIE JSI-TELLING .....	27
5.4	INTERKORRELASIE TUSSEN VERANDERLIKES .....	27
5.5	BEVINDINGS TEN OPSIGTE VAN DIE INDEKSE KONSEKWENTHEID EN OOREENKOMS .....	29
5.5.1	KONSEKWENTHEID .....	29
5.5.2	OOREENKOMS .....	30
5.6	OOREENSTEMMING TUSSEN VERKREË BEROEPSKODES EN KODES	

VOLGENS DIE OCCUPATIONAL FINDER (OF).....	32
5.6.1 OOREENSTEMMING TUSSEN DIE DRIELETTERKODES .....	32
5.6.2 OOREENSTEMMING TUSSEN TWEELETTERKODES .....	32
5.7 SDS-GEMIDDELDDES VIR TOEPASLIKE EN NIE-TOEPASLIKE HOOFBEROEPS- GROEPE.....	34
6. SAMEVATTING.....	35
6.1 AGTERGROND .....	35
6.2 ONDERSOEK EN RESULTATE.....	35

## **TABELLE**

TABEL 4.1 GEWIGTE VIR DIE BEPALING VAN IACHAN SE INDEKS.....	15
TABEL 5.1 GEMIDDELDDES EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE VERANDERLIKES .....	26
TABEL 5.2 BETROUBAARHEIDSKOËFFISIËNTE VAN DIE JSI EN DIE SDS-VELDTOTAALTELLINGS .....	27
TABEL 5.3 INTERKORRELASIES TUSSEN VERANDERLIKES.....	28
TABEL 5.4 DIE MATE VAN KONSEKWENTHEID VOLGENS DIE RANGORDE VAN DIE HOOGSTE TWEE SDS-VELDTOTAALTELLINGS VIR DIE ONDERSOEKGROEP.....	30
TABEL 5.5 FREKWENSITABEL VAN OOREENKOMSTELLINGS .....	31
TABEL 5.6 OOREENKOMS TUSSEN TWEELETTERKODES VAN SUBBEROEPS- GROEPE VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDDES .....	33
TABEL 5.7 SDS-GEMIDDELDDES VIR TOEPASLIKE EN NIE-TOEPASLIKE HOOFBEROEPIGROEPE.....	34

## **FIGURE**

FIGUUR 1 SKEMATIESE VOORSTELLING VAN HOLLAND SE MODEL.....	10
--	----

## **BYLAES**

BYLAE 1 BESONDERHEDE OOR DIE 60 GEKOSE BEROEPE .....	37
BYLAE 2 SDS-GEMIDDELDDES EN -DRIELETTERKODES VIR DIE 60 BEROEPE .....	38
BYLAE 3 STANDAARDAFWYKINGS VIR DIE SDS-TELLINGS VIR 60 BEROEPE.....	39
BYLAE 4 OOREENSTEMMING TUSSEN DRIELETTERBEROEPKODES VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDDES .....	40
BYLAE 5 SDS-GEMIDDELDDES EN -TWEELETTERKODES VIR 27 SUBBEROEPI- GROEPE .....	42
BYLAE 6 STANDAARDAFWYKINGS VIR DIE SDS-TELLINGS VIR 27 SUBBEROEPI- GROEPE .....	43
BYLAE 7 OOREENSTEMMING TUSSEN TWEELETTERSUBBEROEPKODES VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDDES .....	44
BIBLIOGRAFIE .....	45

## **1. AGTERGROND EN DOELSTELLING**

### **1.1 INLEIDING**

Die keuse van 'n beroep is een van die belangrikste sake waarvoor 'n mens moet besin, aangesien hy só 'n groot deel van sy lewe aan die beoefening van 'n beroep wy. Sy lewensonderhoud, sy assosiasies, sy besittings, trouens sy totale lewenskwaliteit hang saam met hierdie keuse.

Beroepsbeoefening hou nie net verband met die mate waarin basiese behoeftes bevredig word nie, maar daar is 'n groeiende besef dat die mens ook psigologiese tevredenheid daaruit put. (Crites, 1981:10). Die maak van goeie beroepskeuses is dus van besondere belang vir die persoon sowel as die samelewing.

In ons moderne wêreld met sy baie beroepe is die maak van beroepskeuses egter 'n moeilike saak en daar word baie by beroepsvoorligters vir inligting en hulp aangeklop. Om doeltreffende hulpverlening te verseker is voldoende inligting oor beroepe en hulle vereistes asook oor riglyne vir die verskaffing van leiding nodig. Op dié gebied het sosiaal-wetenskaplikes al vele bydraes gelewer en vir doeleindes van hierdie ondersoek sal dié model van J.L. Holland as uitgangspunt geneem word vanweë die bruikbaarheid daarvan volgens ondersoeke in die Verenigde State van Amerika.

Holland maak gebruik van 'n model waarvolgens mense in ses persoonlikheidstipes gekategoriseer word, naamlik, Realisties (R), Onderzoekend (I), Artisties (A), Sosiaal (S), Ondernemend (E) en Konvensioneel (C). Verder berus die model daarop dat beroepe ook volgens die ses kategorieë geëtiketeer word op grond van die kenmerke van die bekleërs. Deur gebruikmaking van die twee stelle kodes kan 'n mens dus by gepaste beroepe uitgebring word met die oog op 'n sinvolle keuse.

In Suid-Afrika is daar egter nog nie voldoende werk gedoen om vas te stel of die beroepskodes soos deur Holland in die VSA bepaal, ook vir beroepe hler sal geld nie.

### **1.2 DOEL VAN HIERDIE ONDERSOEK**

Die doelstelling met die ondersoek was om 'n evaluering van die toepaslikheid van J.L. Holland se beroepskodes in Suid-Afrika aan die hand van 'n aantal geselekteerde beroepe te doen met die oog op gebruik in beroepsvoorligting en -plasing.

## **2. LITERATUUROORSIG**

### **2.1 INLEIDING**

Verskeie beroepskeuseteorieë word vervolgens bespreek en klem word veral gelê op Holland se beroepskeuseteorie. Die bepaling van 'n beroepskode word verduidelik en laastens word verskeie ondersoeke wat oor Holland se teorie gedoen is, bespreek.

## **2.2 BEROEPSKEUSETHEORIEË**

### **2.2.1 BEROEPSKEUSE EN WERK**

Werk word algemeen beskou as deel van 'n individu se identiteit en die veronderstelling word gemaak dat dit sekere behoeftes bevredig. Hieronder tel byvoorbeeld materiële behoeftes, eiewaarde, betrokkenheid by aktiwiteite, die respek van ander mense en kreatiwiteit. Beroepskeuse kan beskou word as die uitvloeisel van 'n ontwikkelingsproses waartydens vaardighede aangeleer word wat sekere gevolge vir die individu inhou. Die individu se beroepsbesluite en gevolglike beroepsgedrag kan in groot mate sy lewenstyl en sy waarde as mens bepaal.

Beroepskeuse verwys ook na 'n spesifieke werk wat gekies word, terwyl loopbaankeuse na 'n persoon se werk of werke verwys wat hy/sy gedurende sy lewe kies en beoefen. 'n Loopbaan kan dus die beoefening van 'n verskeidenheid beroepe insluit.

Beroepskeuse kan nie onafhanklik van die realiteite van die individu se sosiale omgewing en toekomstige werkomgewing beskou word nie.

## **2.3 HOOFBEROEPSKEUSETHEORIEË**

Daar bestaan baie sienings oor die dinamiek van die beroepskeuseproses en 'n sinvolle benadering sou wees om een of ander vorm van indeling te maak van die verskillende teorieë van beroepskeuse. Vir besprekingsdoeleindes word die indeling van Osipow (1968) gebruik wat 'n trek-faktorbenadering, 'n sosiologiese benadering, 'n persoonlikheidsteoretiese benadering en 'n ontwikkelingsbenadering afbaken.

### **2.3.1 DIE TREK-FAKTORBENADERING**

Die trek-faktorbenadering is die eerste poging om beroepskeuse empiries te benader.

Parsons (1909:5) se benadering kan onder dié kategorie geplaas word en hy sê dat beroepskeuse op drie faktore berus, naamlik selfkennis (in terme van aanleg, belangstellings, vermoë, ensovoorts), 'n kennis van die vereistes en geleenthede van elke beroepsrigting, en 'n beredeneerde bepaling van die verhouding tussen hierdie twee. In 1908 is die Boston Vocational Bureau deur Parsons in die VSA opgerig wat die eerste amptelike voorligtingskliniek was wat daarop toegespits was om hulp aan jeugdige te verskaf om 'n korrekte beroepskeuse te maak op grond van hulle belangstellings en aanlegte. Die standpunt was dat die regte persoon by die regte werk gebring moes word. Hier het twee faktore 'n rol gespeel, naamlik die individu, met al sy eienskappe en bekwaamhede en aan die anderkant, die beroep met al sy vereistes. 'n Ontleding van die individu en 'n ontleding van die beroep was dus nodig.

Sedertdien het die trek-faktorbenadering baie meer gesofistikeerd geraak, veral met behulp van die snel-ontwikkende psigometrika en vermeerderde kennis van beroepsvereistes (Crites, 1981:10).

Die trek-faktorbenadering bestaan daaruit dat 'n persoon se verstandelike vermoë en belangstellings met behulp van 'n psigometriese toetsbattery gemeet word. Daarna word die toetsresultate deur die voorligter geïnterpreteer en dié gee dan op 'n direkte wyse "beroepsvoorligting" aan die kliënt. Die hoeksteen van hierdie benadering is dus differensiële diagnose ten einde 'n bepaalde patroon in die kliënt se sterk- en swakpunte te identifiseer (Crites, 1981:23). Hierdie patroon word dan bloot "gepas" op verskillende patrone van beroepsvereistes en die moontlike uitkomst van kombinasies word met die kliënt bespreek. As die proses ontleed word blyk dit dat dit meganisties toegepas kan word, dat die voorligter die grootste rol speel as "welwillende outoritrit" (Crites, 1981:30) en dat min of geen voorsiening gemaak word vir die persoonlike dinamiek van die kliënt nie. Hierdie benadering kan ook so oppervlakkig toegepas word dat die voorligter selfs uitgekakel kan word en die pas van profiele aan 'n rekenaar oorgelaat word (Hopson en Hayes, 1968:5). Dit is juis hierin waar die grootste kritiek teen die trek-faktorbenadering geleë is.

#### (1) **Bespreking**

Osipow (1983:9) meen dat die trek-faktorbenadering vandag deur die ander teorieë opgeneem is, en dat daar op die huidige tydstip weinig suiwer trek-faktorteoretici bestaan. Die trek-faktorbenadering het die aandag gevestig op die psigologiese aard van beroepskeuse en 'n bydrae gemaak tot die gebruik van toetsing as hulpmiddel by beroepsvoorligting.

Dit is interessant om op te merk dat die georganiseerde en merendeels owerheidsgeïnisieerde beroepsvoorligtingsinstansies in Suid-Afrika wat jaarliks 'n groot aantal skoolverlaters en studente vir beroepsvoorligting moet hanteer en dit nouliks op 'n geïndividualiseerde basis kan doen hoofsaaklik van die trek-faktoruitleg gebruik maak.

Opsommend lyk dit dus of hierdie benadering steeds 'n nuttige plek volstaan, veral waar groot getalle mense vir beroepsvoorligting aanklop.

### **2.3.2 DIE SOSIOLOGIESE BENADERING TOT BEROEPSKEUSE**

Die sosiologiese benadering gaan van die standpunt uit dat omstandighede buite die beheer van die individu grootliks sy beroepskeuse bepaal (Osipow, 1983:10). 'n Gedagte oor beroepskeuse wat by die sosiologiese uitgangspunt gevind word handel oor die rol wat "kans" speel, soos om op die regte tyd op die regte plek te wees. Die sielkundige teorieë oor beroepskeuse sluit nie die invloed van kans uit nie, maar probeer dit minimaliseer deur die aspekte so te hanteer dat die persoon in 'n groter mate beheer daarvoor kan uitoefen. In die sosiologiese benadering lê die klem juis op die bestudering en aanwending van dié faktore (Osipow, 1983:226).

Dié benadering gaan verder van die standpunt uit dat 'n individu se gedrag, en dus beroepskeuse, nooit in isolasie gesien kan word nie, maar 'n funksie is van die individu se interaksie met sy sosiale sisteme. Die individu funksioneer op 'n gegewe tydstip in 'n aantal sosiale sisteme, byvoorbeeld sy gesin, die skool, die werk en kulturele subgroepe. Die lede van 'n sisteem staan in bepaalde verhoudings tot mekaar en verhoudings word gevorm deur die tipe gedrag of kommunikasie wat plaasvind. Elke lid se gedrag het 'n invloed op die ander lede van die sisteem en vervul bepaalde funksies binne die sisteem.

'n Verdere aspek van die sosiologiese benadering is die erkenning van die invloed van die wyse waarop die samelewing georganiseer is, op die beroepskeuse van mense. Onder andere is faktore soos ekonomiese posisie en die sosiale klas waarin die individu hom bevind, ter sake. Die benadering beklemtoon ook dat daar 'n wisselwerking bestaan tussen die sosiale klas waaraan mense behoort en die beroepe wat hulle beoefen. Beperkinge wat in die samelewing voorkom toon dat daar nie volkome vryheid by die keuse van beroepe bestaan nie. Byvoorbeeld in die geval van groot besigheids- en boerderybelange word gewoonlik verwag dat van die kinders daarby betrokke sal raak aan die ander kant mag iemand in die laer klasse dit moeilik of selfs onmoontlik vind om duur studies te bekostig wat vir sekere beroepe vereis word.

#### (1) **Bespreking**

Hoewel daar heelwat navorsing op die sosiologiese benaderingswyse gedoen is, is daar geen omvattende sosiologiese teorie oor beroepskeuse daargestel nie. Osipow (1968:198) meen dat die benadering te breed en van losse struktuur is in terme van 'n formele teorie, en dat die verklarings van gedrag moeilik in empiriese navorsing omskep kan word.

Osipow (1968:201) noem dat die dalk "oor" beklemtoning van buitefaktore die mens van die vryheid van keuse ontnem en wel in so 'n mate, dat hy 'n speelbal van omstandighede word, sonder enige invloed van sy kant af. Aangebore aanlegte speel hier weinig of geen rol nie.

Die sosiologiese benadering het veral op die belangrikheid van omgewingsfaktore gewys en die eensydige beklemtoning van individuele verskille verminder.

### **2.3.3 PERSOONLIKHEIDSTEORIEË OOR BEROEPSKEUSE**

In die onderstaande gedeelte word die teorieë van Anne Roe, John Holland en die psigo-analitiese benadering kortliks bespreek. Holland se teorie word breedvoeriger in par. 3.3 bespreek en ook krities geëvalueer.

#### (1) **Die teorie van Roe**

Roe (1956) en Holland (1973) se teorieë verskil van die eng trek-faktorteorieë in die opsig dat dit beroepskeuse as 'n uitvloeiing van persoonlikheids- en behoeftestrukture beskou. Die klem val egter nog op die ooreenkoms tussen die individu en die beroepsvereistes.

Roe (1956) beklemtoon veral drie komponente in haar teorie, naamlik, genetiese faktore, kindertydervaringe met betrekking tot ouerlike opvoedingspraktyke en behoeftes. Hierdie drie komponente het in onderlinge wisselwerking met mekaar 'n belangrike rigtinggewende invloed op die persoon se uiteindelijke beroepskeuse.

Volgens Roe (1956) bepaal die individu se genetiese potensiaal sy aanleg en vermoëns. Verder ontwikkel die individu 'n tipiese gedragstyl, as gevolg van die aard van die verhouding tussen kind en ouer. Die ouer-kind-verhouding bepaal ook die behoeftestrukture van die individu en die wyse waarop hy in sy omgewing sal optree. Hierdie behoeftestrukture kan basies verdeel word in affiliasiegedrag weg van of na mense toe.

Die individu soek daardie tipes interaksies by mense en in beroepe wat sy dominante behoeftes sal bevredig. Roe (1956) se klassifikasie van beroepe kom neer op 'n verdeling van beroepe in werk met of tussen mense en werk met dinge (weg van mense). Die vlak van die beroep sal egter bepaal word deur die individu se vermoëns.

Dit blyk ook dat 'n persoon se oriëntering tot ander mense weerspieël word in sy beroepskeuse. Persone wat 'n gesinsagtergrond het van byvoorbeeld verwaarlosing en verwerping, kies oor die algemeen beroepe met 'n lae interpersoonlike inhoud (byvoorbeeld datatikers). Diegene met 'n positiewe gesinsagtergrond waar liefde en beskerming vooropstaan, kies meer beroepe wat 'n hoër mensoriëntasie verg (byvoorbeeld onderwyser).

Roe (Osipow 1983:18) klassifiseer beroepe in ses vlakke (hiërargies) en agt groepe (soortig).

Die vlakke is soos volg:

- (i) Professioneel en uitvoerend (hoogste beroepsvlak)
- (ii) Professioneel en uitvoerend (nie heel hoogste posisies nie)
- (iii) Semi-professioneel en klein besigheid
- (iv) Geskoold
- (v) Half geskoold
- (vi) Ongeskoold

Die agt groepe is:

- (i) Diens
- (ii) Besigheidskontak
- (iii) Organisasies
- (iv) Tegnologie
- (v) Buitelug
- (vi) Wetenskap
- (vii) Algemeen kultureel
- (viii) Kuns en vermaak

Volgens Roe (Osipow:1983:18) bepaal die huislike atmosfeer die soort beroepsaktiwiteit wat die individu gaan volg, (die groep), terwyl die genetiese struktuur van die individu, asook die behoeftestruktuur die vlak bepaal waarop hy sy arbeid gaan verrig.

Die hoogste vlakke (professioneel en uitvoerend) bevredig dan die hoogste behoefte (selfverwesening) by die mens, terwyl die ongeskoolde vlak slegs die basiese fisiologiese behoeftes bevredig.

Voorligting in terme van Roe se teorie behels 'n bepaling van die individu se behoeftes, die evaluering van sy vermoëns en belangstellings asook die gee van beroepsinligting en voorligting wat gerig is op die verkryging van insig in homself en beroepsmoontlikhede (Norris et al. 1979; Reardon & Burck, 1975).

### (1) **Bespreking van Roe se teorie**

Hoewel hierdie teorie nie die eerste poging is om beroepsgedrag by die mens te verstaan nie, lê die waarde van die teorie daarin dat dit waarskynlik die eerste teorie is wat die rol van die persoonlikheid in beroepsgedrag in detail bespreek het.

Die grootste kritiek teen die teorie van Roe sentreer hoofsaaklik rondom gebrekkige navorsingsmetodologie (onder andere die gebruik van ongevalideerde vraelyste, te klein groepe proefpersone ensovoorts) en die feit dat dit geen spesifieke tegnieke vir die beroepsvoorligtingsituasie voorstel nie (Osipow, 1983:33). Die teorie van Roe is ook moeilik toetsbaar.

Aan die anderkant blyk dat Roe se teorie baie omvattend is. Persoonlikheidsontwikkeling sowel as beroepskeuse word in ag geneem. Klem word gelê op die verhouding tussen verskillende vlakke (nie soorte nie) van behoeftes en beroepe, en daar word ook gefokus op die belangrike invloed wat ouers op die kind se beroepsbeskouing het.

### (2) **Holland se teorie**

Volgens Holland (1973) se model is beroepskeuse die resultaat van die individu se ontwikkeling van 'n persoonlikheidstyl as gevolg van die interaksie tussen aangebore potensiaal en omgewingsinvloede. Die persoonlikheidstyl verteenwoordig 'n tipiese wyse waarop die individu in sy omgewing optree. Holland onderskei ses wyses van optrede of interaksie (1973:11-18) naamlik realisties, ondersoekend, artisties, sosiaal, ondernemend en konvensioneel. Die teorie word later by par. 3 breedvoerig bespreek.



### (3) Die psigo-analitiese benadering tot beroepskeuse

By die psigo-analitiese benadering tot beroepskeuse is daar nie soos by die vorige twee persoonlikeidsteorieë, 'n outeur wat maklik uitgesonder kan word op grond van belangrike werk wat in hierdie verband gedoen is nie. Die dinamika van beroepskeuse kom in 'n mindere of meerdere mate in die meeste psigo-analitiese teorieë voor, maar daarop word nie volledig ingegaan nie. Die ego word dikwels gebruik om die beroepskeuse en -ontwikkeling van die individu te beskryf in die sin dat dit 'n rol speel in die keuse, die konstantheid van die keuse, asook in die implementering van die keuse.

Volgens Osipow (1968:90) is Brill die psigo-analis wat die meeste aandag aan beroepskeuse gegee het. Brill meen dat beroepskeuse die individu die geleentheid gee om die genots- en realiteitsbeginsels te kombineer. Die individu kry onmiddellike bevrediging vir sy behoeftes as 'n gevolg van die beroepskeuse, terwyl die fondament vir toekomstige sukses en bevrediging ook daardeur gelê word. Volgens Brill (Osipow 1968:91) lei die individu se persoonlikheid en drange hom daartoe om 'n beroep te kies. Beroepskeuse word dus gedoen op grond van onbewuste motiewe. Faktore soos fisiese en verstandsvermoëns speel nie so 'n belangrike rol in die teorie nie en die dinamiese onderliggende faktore word beklemtoon. Beroepe soos slagters en chirurge toon byvoorbeeld 'n onderliggende sadistiese persoonlikheid.

### (l) Bespreking

Die psigo-analise berus hoofsaaklik op die studie van die abnormale, terwyl die keuse van 'n beroep as 'n normale gedragswyse beskou word. Kritiek teen die psigo-analitiese benadering is dat dit baie moeilik is om die konsepte eksperimenteel te ondersoek. Osipow (1983:56-57) meen dat die psigo-analitiese teorie gekritiseer kan word vanweë die beperkte rol wat aan aanleg in beroepskeuse toegeken word en ook as gevolg van die feit dat psigo-analitiese konsepte moeilik empiries gevalideer kan word. Psigo-analitiese neig ook om die klem te laat val op die moontlikheid van persoonlikheidsverandering as 'n essensiële faktor in beroepskeuse. Verder kan hierdie benadering uitloop op 'n lang proses wat, afgesien van praktiese oorwegings, die aanvanklike behoefte van die kliënt, onbevredig laat.

### 2.3.4 ONTWIKKELINGSBENADERING

Die ontwikkelingsbenadering gaan van die standpunt uit dat net soos liggaamlike en geestelike ontwikkeling by die mens plaasvind, daar ook ontwikkeling in die beroepsaanpassing of beroepsgedrag plaasvind. Die belangrikste figuur in die ontwikkeling van hierdie benadering is Super. Alhoewel hy nie totaal afwyk van die tradisionele trek-faktorbenadering nie, plaas hy die klem op die beginsels van die ontwikkelingspsigologie.

Volgens Super (in Super en Bohn, 1971) is beroepskeuse 'n dinamiese en kontinue ontwikkelingsproses waartydens die individu deur verskillende lewenstadia heen 'n progressiewe sintese van sy selfbeeldkonsep, beroepskonsepte en die ekonomiese en sosiale vereistes van die samelewing vorm.

Die individu se selfbeeldkonsep hou verband met faktore soos sy vermoëns, belangstellings, waardes, behoeftes en verwagtinge. Beroepskonsepte is die individu se kennis en indrukke van beroepe wat uit sy ervaring verkry is. Beroepskeuse word egter nie beskou as 'n eenmalige keuse-aksie nie, maar eerder 'n ontwikkelingsproses wat reeds in die vroeë kinderjare begin.

Super (Brown en Brooks, 1984:194-196) beskou sy benadering as 'n losse samehang van die volgende uitgangspunte:

- (i) Mense verskil in hul vermoëns, belangstellings en persoonlikhede.
- (ii) 'n Mens is op grond van sy eienskappe vir meer as een beroep geskik.
- (iii) Elke beroep vereis 'n kenmerkende patroon van vermoëns, belangstellings en persoonlikheidstreke. Daar bestaan egter 'n mate van speling sodat verskeie beroepe vir 'n persoon moontlik is en 'n beroep ook deur persone met 'n mate van verskille in eienskappe beoefen kan word.
- (iv) Mense se belangstellings, bekwaamhede en selfkonsepte verander met verloop van tyd en op grond van ervarings maar raak vanaf laat adolessensie redelik stabiel. Beroepskeuse en aanpassing is dus eerder 'n proses as 'n eenmalige gebeurtenis.
- (v) Hierdie proses van verandering kan in 'n aantal lewensfases verdeel word naamlik groei, verkenning, vestiging, instandhouding en afnemling.
- (vi) Die aard van persone se beroepspatrone deur die fases, word bepaal deur hulle verstandvermoëns, persoonlikheidseienskappe asook die sosio-ekonomiese vlak van hul ouers en die geleentheid waaraan hulle blootgestel word.
- (vii) Ontwikkeling deur die lewensfases kan deels gerig word deur die ryping van vermoëns en belangstelling aan te help by wyse van realiteitstoetsing en selfkonsepontwikkeling.
- (viii) Die proses van loopbaanontwikkeling is in wese 'n proses van ontwikkeling en implementering van selfkonsepte.
- (ix) Die proses van sintese of kompromie tussen Individuele en sosiale faktore en tussen selfkonsep en realiteit bestaan uit rolspel ongeag of die rol uitgeleef word in fantasieë, voorligting of werklike omstandighede.
- (x) Beroeps- en lewensvrede hang saam met die mate waarin persone uiting aan hul vermoëns, belangstellings, persoonlikheidseienskappe en waardes kan gee. Dit berus op die vestiging in 'n bepaalde beroep en werksituasie asook 'n lewenswyse van groei en ervaring wat na toereikende en toepaslike optrede kan lei.

- (xi) Die mate van bevrediging wat mense uit werk verkry, is proporsioneel tot die mate waarin hulle hulle selfkonsepte kan implementeer.
- (xii) Werk en beroepsbeoefening verskaf die fokus vir die organisering van die persoonlikhede vir die meeste mans en vir baie vroue. Vir sommige persone is dié fokus egter van minder belang aangesien ander aspekte soos ontspanning en tuisteskepping die fokus vir die primêre rol is.

## **(1) Bespreking**

Osipow (1983:185) meen dat Super se uitgangspunte geen betekenisvolle leemtes met betrekking tot die ontwikkeling daarvan, besit nie. Die wye aanvaarding van Super se werk asook die steun van navorsing, maak dit 'n besonder waardevolle bydrae tot die voorligtingsielkunde.

Kritiek teen die "teorie" is dat sosiale en ekonomiese faktore in die beroepskeuseproses nie baie duidelik geïnkorporeer is nie (Osipow, 1968).

## **3. HOLLAND SE BEROEPSKEUSETHEORIE**

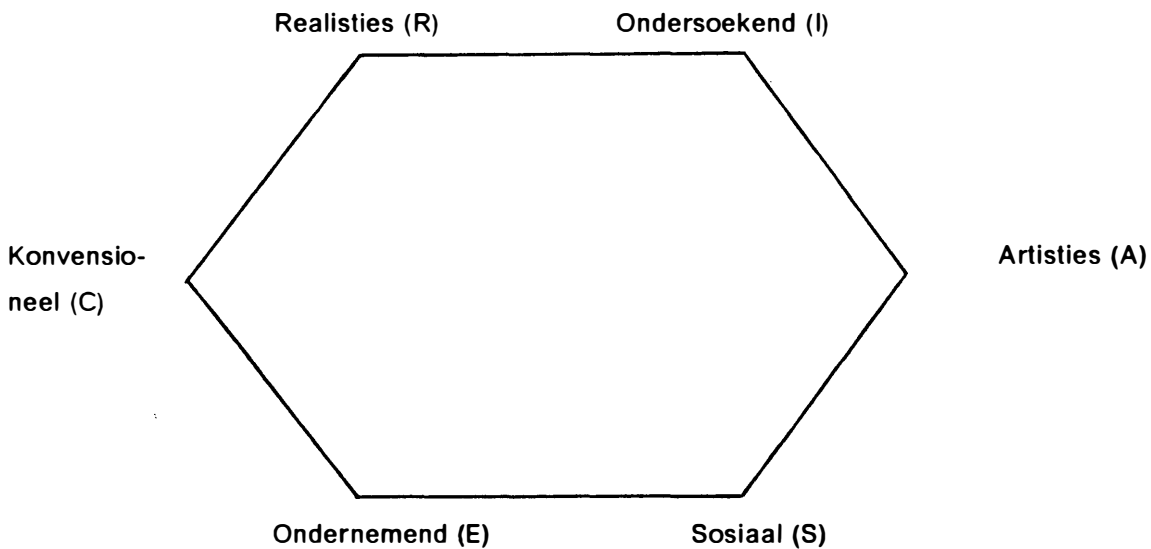
### **3.1 OORSIG OOR HOLLAND SE TEORIE**

Holland meld dat die model wat hy daarstel eerder 'n loopbaanvoorligtingsfokus het as 'n beroepsvoorligtingsfokus. Dit beteken dat die model nie net primêr gerig is op hulp aan die skoolverlater, student en werksoeker nie, maar ook sinvol gebruik kan word dwarsdeur die individu se loopbaan (Holland, 1973:13). Verder stel hy dat die teorie gerig is op die verklaring van beroepsgedrag en om 'n merkbare riglyn aan persone in alle loopbaanstadlums te verskaf vir beroepskeuse, beroepsverandering en loopbaanbevrediging.

Die kern van Holland (1973:2) se teorie is sy kategorisering van individue ooreenkomstig ses bepaalde persoonlikheidstipes en die assosiering van dié tipes met bepaalde werkomgewingstipes. Hy stel dat elke mens in 'n sekere mate met een van hierdie tipes ooreenstem, en hoe hoër die graad van ooreenstemming hoe meer vertoon die individu die geassosieëerde persoonlikheidstrekke en gedrag van die betrokke tipe. Die ses persoonlikheidstipes is: Realisties, Onderzoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel. Die groepe word ook in die vorm van 'n seshoek voorgestel soos in figuur 1 aangetoon word.

**FIGUUR 1**

**SKEMATIESE VOORSTELLING VAN HOLLAND SE MODEL**



Die realistiese tipe word gekenmerk deur belangstelling in motoriese en manlike aktiwiteite. Konkrete probleemsituasies word bo die abstrakte verkies, terwyl sosiale sensitiwiteit laag is.

Die ondersoekende tipe verkies om te dink liever as om te doen, om te organiseer liever as om te domineer en intieme persoonlike kontak word gewoonlik vermy.

Die artistiese tipe word gekenmerk deur self-uitdrukking. Hulle hou nie van struktuur nie, en stel meer belang in take wat fisiese vaardighede en interpersoonlike Interaksie beklemtoon. Hulle het gewoonlik meer vroulike as manlike eienskappe.

Die sosiale tipe soek intieme persoonlike kontak en is vaardig in interpersoonlike verhoudings. Situasies waar intellektuele probleemoplossing of fisiese behendigheid vereis word, word vermy.

Die ondernemende tipe is verbaal behendig, en gebruik dit om onder andere te manipuleer en te domineer. Hulle streef na mag en status.

Die konvensionele tipe is baie betrokke by reëls en regulasies, en word gekenmerk deur sterk selfkontrole, onderdrukking van die behoeftes en identifikasie met mag en status. Orde en struktuur in interpersoonlike verhoudings, sowel as werksituasies met 'n vaste patroon word verkies.

Die werkomgewing verdeel Holland ook in dieselfde ses breë kategorieë as dié van mense. Elke werkomgewing word gekenmerk deur 'n sekere persoonlikheidstipe, en elke werkomgewing het fisiese faktore wat unieke probleme en spannings veroorsaak. So sal die realistiese werkomgewing gekenmerk word deur realistiese tipe mense. Holland meen dat mense werkomgewings en beroepe soek wat by hulle persoonlikheidstipe pas, omdat dit hulle die geleentheid bied om hulle houdings en waardes uit te leef, en hulle vaardighede en bekwaamhede te gebruik en ook dat hulle uitdagings en rolle kan aanvaar.

Holland (1973:27) meen dat menslike gedrag 'n produk van sowel persoonlikheidsfunksionering as omgewingsinvloede is, en definieer 'n werkomgewingstipe as die situasie of atmosfeer wat geskep word deur die persone wat 'n gegewe omgewing oorheers. 'n Realistiese omgewing is 'n omgewing wat oorheers word deur realistiese tipe individue. Hoe groter die ooreenkoms (kongruensie) tussen die persoonlikheidstipe en die omgewingstipe, hoe meer ervaar die persoon werkstevredenheid, en hoe meer is hy prestasie-georiënteerd.

Die volgende aannames dien as basis van Holland se teorie (Holland, 1973:6-10):

- (i) Belangstelling is 'n geneigdheid om relatief konstant voorkeur te gee aan bepaalde aktiwiteite en word beïnvloed deur die totale persoonlikheid.
- (ii) Aangesien mense met eenderse persoonlikhede neig om in dieselfde beroepsgroepe belangstelling te toon, sal hulle ten opsigte van sommige situasies en probleme op soortgelyke wyse optree en kenmerkende interpersoonlike omgewings tot stand bring.
- (iii) Die mate van ooreenkoms tussen die individu se persoonlikheidsoriëntasie en die beroepsomgewing bepaal sy aanpassing, tevredenheid en sukses. Die klem val op die ooreenkoms tussen die individu se persoonlikheidsoriëntasie en die beroepsvereiste. Die Self-Directed Search (SDS) is deur Holland ontwikkel as instrument om hierdie oriëntasies te meet. Elke persoonlikheidsoriëntasie word gevorm deur die wisselwerking tussen kulturele, sosiale, persoonlikheids- en omgewingsinvloede.
- (iv) Mense soek omgewings waar hulle hul vaardighede en vermoëns kan gebruik, houdings en waardes kan uitleef en uitdagings en rolle kan aanvaar.

### 3.2 BEROEPSKODES

Soos reeds genoem meen Holland dat mense op grond van hul persoonlikheidsoriëntasies of belangstelling vir spesifieke beroepe, bepaalde beroepsomgewings skep (Holland, 1966:279). Hy gebruik dieselfde konstruksie naamlik realisties, ondersoekend, artisties, sosiaal, ondernemend en konvensioneel om die beroepsomgewings te beskryf.

'n Spesifieke beroep bevat verskeie werksinhoude en kan beter beskryf word deur 'n kombinasie van die ses breë beroepsomgewings te gebruik. Hiervolgens is dit moontlik om vir elke afsonderlike beroep 'n beroepskode saam te stel en Holland het die Occupations Finder (OF) vir hierdie doel opgestel. 'n Beroepskode is 'n drie-letter kode wat aan 'n spesifieke beroep toegeken word op grond van sekere eienskappe van die beroep.

Die beroepskodes in die OF is saamgestel op grond van inligting uit onder andere die Vocational Preference Inventory (VPI), die Self Directed Search (SDS), Kuder Occupational Interest Survey (OIS), Strong Vocational Interest Blank (SVIB), DOT (Dictionary of Occupational Titles) en werksontledinginligting (McCormick, et al 1972; Holland, 1979:4).

Hoewel beroepsinligting gebruik is om beroepskodes aan sommige beroepe toe te ken, is die beroepskodes primêr op die rangorde van beroepsbelangstellings (SDS-kode) van suksesvolle werkers in verskillende beroepe gebaseer.

Volgens Holland (1973:279) word beroepskodes altyd volgens dieselfde prosedure bepaal. Die kodes word eerstens afgelei van die gemiddelde telling op die SDS-skale van persone in die betrokke studierigtings en van volwassenes wat hulle in soortgelyke of dieselfde beroepe bevind. Die hoogste gemiddelde onverwerkte telling dui op die eerste letterkode, die tweede hoogste gemiddelde op die tweede kode en die derde hoogste gemiddelde vorm die derde letter van die kode (Holland, 1979:37).

Sou verskille in die kodes van mans en vroue voorkom, word 'n finale kode bepaal, sodat mans en vroue in dieselfde beroep 'n gemeenskaplike kode kry (Holland 1979:45). Die kode word op 'n gemiddelde telling gebaseer.

### **3.2.1 DIE BEPALING VAN 'N INDIVIDU SE SDS-KODE**

'n Individuele oriëntasie word met behulp van die SDS bepaal op grond van sy tellings op die onderskeie velde. Hierdie SDS-kode word saamgestel uit die rangorde van die drie hoogste tellings van die ses persoonlikheidsoriëntasies van 'n individu (Holland, 1979:38) (kyk ook fig 2). Die spesifieke aard van 'n individuele beroepsgedrag (wat hy kan en wil doen) word van sy persoonlikheidsoriëntasie (tipe) afgelei.

'n SDS-kode van byvoorbeeld RIA beteken dat die betrokke individu hoofsaaklik belangstel in beroepe van die realistiese beroepsomgewing, tweedens in ondersoekende beroepsomgewing en derdens in die artistiese omgewing.

### **3.3 INDEKSE VAN DIFFERENSIASIE, KONSEKWENTHEID EN OOREENKOMS**

Holland het in sy teorie aanvanklik net die indekse, differensiasie, konsekwentheid en ooreenkoms gebruik. Later is 'n vierde begrip wat verband hou met differensiasie en konsekwentheid naamlik identifikasie, ingebring.

Differensiasie en konsekwentheid gaan hoofsaaklik om die individu self, terwyl ooreenkoms weer op sy beurt handel oor die skakeling tussen die individuele voorkeur (selfkennis) met die beroepswêreld se vereistes.

Vervolgens word die indekse breedvoeriger bespreek.

### 3.3.1 DIFFERENSIASIE

Differensiasie word beskou as die mate van spreiding wat die tellings van 'n individu se belangstellingsprofiel toon (Holland, 1973:49). 'n Gedifferensieëerde belangstellingsprofiel vergemaklik aanbevelings van watter beroepe om te verken, terwyl 'n plat profiel die taak bemoeilik.

'n Individu se belangstellingsprofiel kan onderskei word in 'n lae plat, 'n hoë plat en 'n goed gedifferensieëerde profiel (Holland, 1973:51). 'n Individu met 'n goed gedifferensieëerde profiel, vind dit gewoonlik maklik om 'n loopbaankeuse te maak. 'n Individu met 'n lae profiel toon min belangstellings en 'n individu met 'n hoë plat profiel wye belangstellings.

Die wyse waarop die mate van differensiasie afgelei kan word is om die standaardafwyking(s) volgens elke individu se ses-tellings te bereken.

### 3.3.2 KONSEKWENTHEID

Konsekwentheid dui op die mate waarin die volgorde van 'n individu se SDS-kode naasliggend is volgens die seshoekige struktuur (figuur 1) (Holland, 1973:23; 1979:41).

'n Profiel is konsekwent in die mate waarin dit naasliggende kodes volgens die seshoekige struktuur, bevat. 'n Hoë mate van konsekwentheid is 'n aanduiding dat die individu se belangstellings, bekwaamhede, vaardighede en beroepswaardes logies met mekaar verband hou.

Konsekwentheid kan in drie vlakke verdeel word, naamlik inkonsekwent, redelik konsekwent en hoogs konsekwent (Holland, 1973:22).

Vlak 1 - inkonsekwentheid: Die kombinasies van teenoorgestelde persoonlikheidsoriëntasies (of beroepsomgewings) wat die minste in gemeen het, is inkonsekwent. Die volgende kombinasies is moontlik: RS, IE, AC, SR, EI en CA. Dit is 'n weerspreking as 'n individu 'n groot belangstelling toon om met mense te werk, maar terselfdertyd 'n gelyke belangstelling het om afgesonderd en alleen met dinge en idees besig te wees.

Vlak 2 - redelike konsekwentheid: Die kombinasies van tussenliggende oriëntasies met ander woorde waar twee kodes deur 'n derde geskei word. Die volgende kombinasies is moontlik: RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS en CI.

Vlak 3 - hoë konsekwentheid: Die kombinasies van oriëntasies wat die meeste in gemeen het. Die volgende kombinasies is moontlik: RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE en CR.

Op die seshoekige struktuur (figuur 1) kom die realistiese en ondersoekende oriëntasies bv. naasliggend aan mekaar voor, wat op hoë konsekwentheid dui.

Konsekwenheid is dus gebaseer op die interkorrelasies tussen Holland se ses oriëntasies.

Konsekwenheid het op beide die persoonlikheids- en omgewingstipes betrekking. Die graad of mate van konsekwenheid beïnvloed die voorspelbaarheid van beroepskeuse. Die konvensioneel-ondernemende tipe se beroepskeuse is byvoorbeeld meer voorspelbaar as dié van die konvensioneel-realistiese tipe. Die sosiale tipe wat belangstel in ondernemende en kuns-aktiwiteite (naasliggend aan mekaar) is meer persoonlikheidskonsekwent as die sosiale tipe wat in realistiese en ondersoekende tipe aktiwiteite belangstel.

### 3.3.3 OOREENKOMS

Ooreenkoms is een van die belangrikste konstrakte in Holland se teorie. Dit weerspieël in hoofsaak die mate van passing of ooreenstemming tussen 'n persoonlikheidstipe en 'n werkomgewingstipe (fig. 2).

Die hoogste vorm van ooreenkoms of kongruensie is waar 'n persoonlikheidstipe in sy ooreenstemmende omgewing funksioneer, byvoorbeeld 'n sosiale persoon in 'n sosiale omgewing. Die tweede mate of graad van ooreenkoms is 'n persoonlikheidstipe in 'n naasliggende omgewing. Die derde graad van ooreenkoms geld byvoorbeeld waar 'n kunstige persoon hom in 'n realistiese of ondernemende omgewing bevind.

Die grootste mate van inkongruensie bestaan waar die persoonlikheidstipe en omgewingstipe as teenoorgesteldes voorkom, byvoorbeeld konvensioneel en kunstig. Inkongruensie impliseer dat 'n persoonlikheidstipe (byvoorbeeld konvensioneel) in 'n omgewing (byvoorbeeld kunstig) funksioneer wat nie die "geleentheid en beloning" bied waaraan die persoon 'n behoefte het nie.

Daar bestaan 'n verskeidenheid van indekse om die mate van ooreenkoms te bepaal en hulle berekeningswyse en skaalomvang verskil (Gati, 1985: 48-51). Die indeks van Iachan (1984) is goed gefundeer en is geskik om die mate van ooreenkoms tussen enige paar drieletterkodes te bepaal.

Die berekening behels dat 'n 3 X 3 simmetriese matriks  $W$  gedefinieer word met inskrywings  $W_{ij}$  (die relatiewe belangrikheid dat die letter wat by die beroepskeusekode in die  $i$ -de posisie is, by die SDS-kode in die  $j$ -de posisie geplaas moet word). 'n Natuurlike ordening van die gewigte  $W_{ij}$  bestaan in elke geval. Tabel 4.1 toon die gewigte van  $W_{ij}$  aan.



**TABEL 4.1**  
**GEWIGTE VIR DIE BEPALING VAN IACHAN SE INDEKS**

Beroepskode	Belangstellingskode			
	Eerste letter	Tweede letter	Derde letter	Ander letters
Eerste letter	W11 = 22	W12 = 10	W13 = 4	W1x = 0
Tweede letter	W21 = 10	W22 = 5	W23 = 2	W2x = 0
Derde letter	W31 = 4	W32 = 2	W33 = 1	W3x = 0

Die gewigte  $W_{ij}$  in tabel 4.1 bevredig 'n bepaalde hiërargie wat skematies voorgestel kan word.

$$m = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^k D_{ij} W_{ij}$$

waar  $D_{ij} = 1$  as  $i$ -de plek van die beroepskeuse gelyk is aan die  $j$ -de plek van die SDS-kode, andersins is  $D_{ij} = 0$ .

Volgens die waardes in tabel 4.1 is die maksimum mate van ooreenkoms 28 en die minimum 0. Die ooreenkomstelling kan volgens Holland (1985d:85) soos volg geïnterpreteer word:

- \* Hoë ooreenkoms: Tellings van 26 tot 28.
- \* Redelike ooreenkoms: Tellings van 20 tot 25.
- \* Lae ooreenkoms: Tellings van 14 tot 19.
- \* Geen ooreenkoms: Tellings van 13 en minder dui op 'n baie lae of geen ooreenkoms nie.

### 3.3.4 IDENTITEIT

Volgens Holland (1985:42) is identiteit *"the universe of the number of its behavior settings. A behavior setting is an occupation with a special physical setting, some common expectations for participants, time limits, a degree of independence from the surrounding environment."*

Identiteit gee 'n aanduiding van welke mate duidelike doelwitte, belangstellings en talente bestaan, en hoe 'n individu daarmee identifiseer. Omgewingsidentiteit daarenteen is ter sprake wanneer duidelike, geïntegreerde doelwitte, take en belonings bestaan en stabiel bly oor 'n lang tydperk. Die individu se omgewingstipe is duidelik gekristalliseer, en hy identifiseer ook daarmee.

van die VPI (A en C) en vier skale van die SDS (I, A, S en C) suksesvol tussen hierdie beroepsgroepe onderskei.

Wigington en Apostol (1973:453-358) ondersoek met die VPI die verskille tussen mans in bepaalde lugmagrigtings. Beroepsplasing op grond van 'n weermagslid se aanleg voorsien die mannekrag, maar lewer nie noodwendig tevrede werkers ten opsigte van die werksinhoud nie. Die oorweging van werkers se persoonlikheidsoriëntasies bykomend tot aanleg kan tot meer effektiewe werksplasing lei. Die verskillende indelings wat ondersoek is, is elektrotegnici, administratiewe beamptes, bunkerwadrywers en sekerheidspolisie. Bunkerwadrywers se gemiddelde telling op die R-skaal was beduidend hoër as die administratiewe beamptes en sekerheidspolisie. Op die I-skaal is die elektrotegnici en bunkerwadrywers se gemiddelde telling beduidend hoër as die van die administratiewe beamptes en sekerheidspolisie.

Wiggins en Weslander (1979:175-185) pas die VPI op 320 voorligters toe en bevind dat effektiwiteit positief met S- en A-oriëntasie en negatief met R- en C-oriëntasie korreleer. Voorligters wat hoog ge-evalueer is het SAI-kodes terwyl diegene wat laag ge-evalueer is, RCE-kodes het.

Aranya et al. (1981:15-24) ondersoek die SDS-oriëntasies en werkhoudings van 1952 Kanadese rekenmeesters. Hulle bevind dat kombinasies van C, E en S die persoonlikheidsoriëntasies is wat die meeste by rekenmeesters voorgekom het (27,8%). Die tellings van hierdie oriëntasies het positief met organisatoriese- en professionele bande sowel as beroepstevredenheid verband gehou.

### **3.3.6 BESPREKING**

Net soos ander trek-faktorteorieë is Holland se teorie ook op differensiële sielkunde gebaseer. Voorstanders van die differensiële sielkunde probeer om individuele verskille in persoonlikheid, vermoëns, aanlegte en ander eienskappe, empiries te meet (Brown, 1987:13).

Holland se beroepskeuseteorie hou besondere moontlikhede in en Holland meen self dat die gebruikswaarde daarvan, veral op die gebied van beroepsvoorligting een van die sterk punte is.

Navorsing ter ondersteuning van Holland se teorie is hoofsaaklik deur homself gedoen (Holland, 1960; Holland 1963; Holland 1966; Holland, 1968; Holland, 1973; Holland, 1979 en Holland 1985), maar ander skrywers het ook heelwat aandag aan die saak geskenk (Fishburne, Walsh, 1976; Aranya, 1981; Bruch & Krieshok, 1981).

Daar is egter enkele besware teen die teorie van Holland in die literatuur te bespeur. Kritiek is onder meer dat die teorie weinig verduideliking gee vir die dinamika van persoonlikheidsontwikkeling. Die teorie verduidelik nie waarom en hoe 'n persoon byvoorbeeld 'n realistiese tipe word nie (Osipow, 1968:69) Hierdie kritiek is hoofsaaklik dieselfde as wat teen die trek-faktorteorieë ingebring kan word.

Die nuwe indeks, naamlik identiteit, is volgens Brown (1987:15) nie goed geïntegreer in die teoretiese model nie, gedeeltelik omdat dit verband hou met die ander twee indekse, naamlik konsekwentheid en

differensiasie. Aan die ander kant meld Holland (1985) dat differensiasie en konsekwentheid min empiriese steun het, en dat die ontwikkeling van die identiteitkonstruk 'n poging is om die teoretiese model te ondersteun (Brown, 1987:16).

'n Verdere leemte is dat die begrip kongruensie ofwel die interaksie tussen persone en omgewings nog nie genoegsaam ondersoek is nie, en ook nie genoegsame empiriese steun geniet nie (Weinrach, 1984:408).

## **4. EMPIRIESE ONDERSOEK**

### **4.1 INLEIDING**

Eerstens word 'n formulering van die hipotese gegee. Verder word die ondersoekgroep bespreek en dan ook die meetinstrumente wat gebruik is.

### **4.2 HIPOTESE FORMULERING**

- (i) Die SDS-beroepskodes (drie- en tweeletter kodes) wat ten opsigte van die gekose beroepe verkry word, stem ooreen met die Amerikaans-toegekende kodes.
- (ii) Die ses SDS-hoofberoepsgroepe (eenletterkode) kan statisties beduidend van mekaar onderskei word op grond van die SDS-gemiddeldes van die beoefenaars van die betrokke beroepe.

### **4.3 MEETINSTRUMENTE EN ONDERSOEGROEP**

#### **4.3.1 MEETINSTRUMENTE**

Vervolgens word 'n bespreking gegee van die Self Directed Search (SDS) en die Job Satisfaction Index (JSI) wat in hierdie ondersoek gebruik is.

#### **(1) Self-Directed Search (SDS)**

##### **(i) Inleiding**

Die Self-Directed Search (SDS) is 'n uitvloeisel van Holland se beroepskeuseteorie (Holland, 1985) en is een van die weinige beroepsbelangstellingsvraelyste wat gebaseer is op 'n teoretiese raamwerk wat sowel die individu as die wêreld-van-werk betrek. Die SDS het vir die eerste keer in 1972 verskyn en is in 1985 hersien.

Die onverwerkte punte van 'n enkele veldtotaaltelling, byvoorbeeld Realisties van die SDS, sonder 'n vergelyking met die ander veldtotaaltellings, (byvoorbeeld I, A, S, E en C) het op sigself min waarde

(Holland, 1976:352). Holland gebruik 'n kombinasie van die ses oriëntasies om 'n vollediger aanduiding van 'n individu se belangstellings te gee.

(ii) Samestelling

Die Self-Directed Search vraelys bestaan uit die volgende afdelings, naamlik: Aktiwiteite, Bekwaamhede, Beroepe, Selfbeoordeelde vermoëns I en Selfbeoordeelde vermoëns II. Die totale aantal items van die SDS is 228 en die vyf afdelings word vervolgens kortliks bespreek.

(a) Aktiwiteite

Elke beroep bestaan uit die verrigting van 'n sekere aktiwiteit of aktiwiteite. Die individu se gerigtheid ten opsigte van 'n sekere groep aktiwiteite, kan 'n aanduiding wees van sy belangstelling in die werksrigtings waarvan die aktiwiteite die basis vorm.

Hierdie afdeling bevat 11 items onder elk van die ses persoonlikheidsoriëntasies, wat handel oor aktiwiteite. Die individu moet deur middel van 'n JA- of NEE-respons sy voorkeur by elke item aandui. JA dui die aktiwiteit aan waarvan die individu hou of dink dat hy daarvan sal hou om te doen. NEE dui die aktiwiteit aan waarin die individu nie belangstel nie, of wat hy nie graag wil doen nie.

(b) Bekwaamhede

Die rasionaal by die meting van bekwaamheid is dat sekere aanlegte gesamentlik ontwikkel soos wat die kind binne en buite die skoolverband gestimuleer word. Toepaslike belangstellings in bepaalde aktiwiteite word deur ooreenstemmende bekwaamhede ondersteun.

Hierdie afdeling bevat ook 11 items onder elk van die ses persoonlikheidsoriëntasies. Deur middel van 'n JA-respons dui die individu bekwaamhede aan waarvan hy kennis dra, of wat hy goed kan doen. Deur middel van 'n NEE-respons dui die individu bekwaamhede aan waarvan hy weinig of geen kennis het nie, of wat hy swak of glad nie kan doen nie.

(c) Beroepe

Die afdeling van die SDS handel oor voorkeur vir beroepe (Holland, 1973; 1977; 1985b) en is uit die Vocational Preference Inventory (Holland, 1975; 1977) oorgeneem. Hierdie afdeling bestaan uit die name van 14 beroepe onder elk van die ses persoonlikheidsoriëntasies. Die individu dui deur middel van 'n JA-respons aan as 'n spesifieke werk/beroep hom interesseer of op hom van toepassing is, en 'n NEE-respons as hy nie van 'n werk/beroep hou nie of nie daarin geïnteresseerd is nie.

(d) Vermoëns/vaardighede

Vermoë beteken nie net blote intellektuele vermoëns (intelligensie) nie, maar dit gee ook 'n aanduiding of 'n individu in staat is om 'n bepaalde taak te verrig. In die keuse van 'n beroep is dit belangrik dat die individu bewus behoort te wees van sy vermoëns/vaardighede. Een van die betroubaarste aanduiders van vermoë, is prestasie in dit wat 'n individu aanpak.

(aa) Selfbeoordeelde vermoëns I: In hierdie deel word daar van die Individu verlang om 'n antwoord van 1 (laag) tot 6 (hoog) te verskaf op elk van die onderstaande ses Items, ten opsigte van sy vermoëns. Op die antwoordblad wat in hierdie ondersoek gebruik is, wissel die skaaltelling van 0 tot 5.

- Meganiese vermoë (R): Om masjinerie en gereedskap te gebruik.
- Wetenskaplike vermoë (I): Nalees oor en uitvoering van biologiese en natuur- en skeikundige eksperimente.
- Artistiese en kreatiewe vermoë (A): Waardering of uitvoering van musiek, kuns of drama.
- Onderrigvermoë (S): Hulpverlening aan ander mense.
- Verkoopsvaardigheid (E): Lewering van goedere en dienste en die bestuur van ander individue.
- Klerklike vermoë (C): die omsien na korrekte taal- en syfergebruik asook die hantering en versorging van dokumente.

(bb) Selfbeoordeelde vermoëns II: Soos vir die vorige afdeling word hier ook van die individu verwag om 'n antwoord op 'n skaal van 1 (laag) tot 6 (hoog) te verskaf op elk van die volgende ses items ten opsigte van sy vaardighede, in vergelyking met die van ander individue in sy ouderdomsgroep:

Handvaardigheid	(R)
Wiskundige aanleg	(I)
Musiekaanleg	(A)
Vriendelikheid	(S)
Bestuursvaardighede	(E)
Klerklike vaardighede	(C)

(iii) Betroubaarheid en Geldigheid

(a) Betroubaarheid

In die geval van die SDS-verskaf Holland (1979:46-49) indekse van betroubaarheid vir die ses SDS-skale wat wissel van 0,67 tot 0,94 soos bereken aan die hand van die Kuder-Richardson formules.

(b) Geldigheid

Verskeie ondersoekers is onderneem om die geldigheid van die SDS te bepaal.

Vir die bepaling van geldigheid het Holland (1979:46) byvoorbeeld korrelasies tussen tellings van die individuele skale (Aktiwiteite, Vaardighede, Beroepe en Selfbeoordeelde vermoëns) en tellings van die gesommeerde (totale) skale op elke veld (Realisties, Onderzoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel) bereken.

Die resultate wat verkry is, dui aan dat die totale van die velde in die verskillende afdelings die hoogste met die gesommeerde (totaal) tellings van elke veld korreleer, byvoorbeeld die telling van die Realistiese veld in die Aktiwiteite-afdeling korreleer die hoogste met die totaalstelling van die Realistiese veld.

Wat die geldigheid van die SDS betref kan ook gekyk word na ondersoekers wat reeds gerapporteer is, onder andere die van Mount en Muchinsky (1978). Hulle vind dat individue in hulle ondersoekgroep in beroepsgewings werksaam is wat ooreenkom met hulle persoonlikheidstipes.

Edwards en Whitney (1972) het aan die hand van faktoranalises empiriese steun vir Holland se heksagonale model verkry (figuur 1). Hulle het ook individuele heksagone vir elke SDS-afdeling (aktiwiteite, bekwaamhede, beroepe en selfbeoordeling van vaardighede) opgestel.

Gottfredson en Holland (1975:28) het die voorspellingsgeldigheid van SDS-skale ondersoek. Hulle het 'n aantal mans (N=894) en vroue (N=989) die SDS laat voltooi tydens hulle toelating tot twee universiteite en hulle aanvanklike beroepskeuse met hulle beroepskeuse van drie jaar later vergelyk. Volgens die gegewe Indekse blyk dit dat 'n student se hoogste SDS-oriëntasie die kategorie van beroepskeuse drie jaar later, met matige effektiwiteit kon voorspel.

Rachman et al. (1981:425-437) bevind in 'n ondersoek van die konstruktiewe geldigheid van die SDS (met 2626 Kanadese rekenmeesters) dat die struktuur van die SDS duidelik is en dat die meeste items slegs een van die persoonlikheidsoriëntasies meet.

(iv) Toepassingtyd

Die toepassing van die SDS duur ongeveer 30-40 minute.

(2) **Job Satisfaction Index (JSI)**

(i) Inleiding

Die Job Satisfaction Index van Brayfield en Rothe (1951) is ontwerp om 'n globale meting van beroepstevredenheid te verskaf en is op alle tipe poste van toepassing (Brayfield, 1951:307).

Die vraelys bestaan uit 18 items en word volgens 'n 5-punt Likertskaal beantwoord. Mauer (1976) wat die vraelys op mynwerkers gebruik het, het gevind dat twee items nie bevredigend is nie. In hierdie ondersoek is dus met 16 items volstaan.

#### (ii) Betroubaarheid en geldigheid

Brayfield en Rothe (1951:311) rapporteer 'n betroubaarheidskoëffisient van 0,87 volgens die halfverdelingmetode in 'n ondersoek met manlike kantoorwerkers, en Mauer (1976) meld vir die 16 items 'n koëffisient van 0,81 volgens die Kuder-Richardsonformule 20.

'n Aanduiding van die geldigheid kan verkry word uit 'n studie van Brayfield & Rothe (1951) wat twee groepe werkers, wat op grond van sekere inligting beskou kan word as tevrede en ontevrede, se JSI tellings vergelyk het. Die ontevrede (N = 51) se gemiddelde van 65,4 was betekenisvol laer ( $p \leq 0,01$ ) as die 76,9 van die 40 tevrede. Die werktevredenheidsvraelys van Hoppock is ook in die ondersoek gebruik en die korrelasie van 0,92 tussen die twee vraelyste dien as verdere steun vir die geldigheid van die JSI.

Die items van die JSI word volgens 'n 5-puntskaal beoordeel en die gemiddelde waarde is 3. In die lig hiervan is die som van die gemiddelde waardes vir die 16 items naamlik 48, in die ondersoek as riglyn gebruik om tevrede te identifiseer en ontevrede uit te skakel.

#### (iii) Toepassingtyd

Die toepassing van die JSI duur ongeveer 10-15 minute.

### **4.3.2 Die ondersoekgroep**

Die uitgangspunt by die samestelling van die ondersoekgroep was om aan die hand van Holland se model 60 beroepe te identifiseer wat op so 'n wyse saamgestel sou wees dat daar vir elk van die 30 subberoepsgroepe (dit is die onderskeie tweeletter kombinasies wat gevorm kan word) twee beroepe sou wees. Ter wille van 'n goeie spreiding van beroepe moes die twee beroepe per subberoepsgroep sover moontlik deur 'n tipiese hoëvlak en laevlak beroep verteenwoordig word.

In die praktyk is probleme ondervind om beroepe met AC-, AR- en CA- kodes te vind en in sekere gevalle was dit ook nie moontlik om 'n tipiese hoë- en laevlak beroep te identifiseer nie. Aanpassings is in hierdie gevalle gedoen en besonderhede oor die 60 beroepe wat by die ondersoek gebruik is, verskyn in bylae 1.

Met die oog op die verkryging van posbektelers ten einde SDS-profiel vir die poste te bepaal, is organisasies per brief genader om samewerking te verleen. Om praktiese redes is hoofsaaklik op die Pretoria-Witwatersrand gebied gekonsentreer.

Dit is belangrik dat die profiele op tipiese beoefenaars van die beroepe bepaal word en daarom is sekere kriteria in aanmerking geneem by die identifisering van die persone. In die verband moes persone verkieslik twee jaar en langer in die beroep wees en van die aard van die werk hou. Die Job Satisfaction Index is gebruik om tevredenheid met die aard van die werk te bepaal en diegene wat 'n telling van minder as 48 verkry het (dit is die som van die gemiddelde waardes van die items - kyk par. 4.3.2 (ii)) is nie by die ondersoek betrek nie. Homogeniteit van die persone binne beroepe was vir ontledingsdoeleindes wenslik geag en met die oog hierop is die ouderdomspan binne elke beroep beperk om verkieslik nie 20 jaar te oorskry nie en verder is voorkeur verleen aan persone van die geslag wat 'n beroep oorheers.

Die posbektelers het die vraelyste anoniem ingevul. Die finale ondersoekgroep het uit 576 persone bestaan en besonderhede oor die getalle vir elke beroep verskyn ook in bylae 1. In die proses om 'n aanvaarbare ondersoekgroep ooreenkomstig die voorgemelde verelstes te verkry is in totaal 741 persone betrek.

#### **4.3.3 NASIEN VAN DIE INGESAMELDE GEGEWENS**

Die ingevulde antwoordblaaie is eerstens nagegaan ten einde ooglopende foute uit te skakel en daarna is die gegewens met behulp van 'n optiese leser op magneetband gelaal en verder ontfout.

##### **(1) Berekening van SDS-totaaltellings**

Die antwoorde op die SDS-vraelyste is nagesien soos aangetoon in Holland (1979:1985 a tot d). Die tellings van elke oriëntasie, naamlik R, I, A, S, E en C van die onderskeie afdelings van die SDS-vraelys is gesommeer om die veldtotaaltellings te kry.

##### **(2) Bepaling van SDS-kode**

Die SDS-kode van die persone is op die volgende wyse bepaal:

- (a) Die SDS-veldtotaaltellings van 'n persoon is van hoog na laag gerangskik. Die SDS-kode is uit die ses velde, naamlik, R, I, A, S, E en C bepaal, deur die drie hoogste tellings in rangorde te neem.
- (b) 'n Persoon kan dieselfde telling op twee of meer SDS-veldtotaaltellings verkry. Indien ewe hoë tellings op twee SDS-veldtotaaltellings behaal is, is die riglyne van Turner en Horn (1977:111-120) soos aangepas gebruik. Dit bepaal dat die SDS-veldtotaaltelling wat die beste deur die patroon van sy beroepskode ondersteun word, voorrang kry.



**(3) Berekening van differensiasie**

Differensiasie is die mate van spreiding van 'n individu se tellings op die SDS. Die standaardafwyking(s) van die persoon se ses SDS-veldtotaaltellings, word in hierdie ondersoek as indeks vir differensiasie gebruik (Healy en Mourton, 1983:322).

**(4) Bepaling van konsekwentheid**

Om die mate van konsekwentheid van die eerste twee SDS-kodeletters van die persoon te bepaal, is Holland (1973; 1979; 1985a) se werkswyse gevolg. Hiervolgens word op grond van die logiese volgorde van die eerste twee kodes volgens die model (figuur 1) 'n waarde van 1, 2 of 3 toegeken soos in par. 3.3.2 beskryf is.

**(5) Berekening van ooreenkoms**

Die ooreenkoms tussen 'n persoon se SDS kode en die beroep se kode is bereken volgens die indeks van lachen soos beskryf in par. 3.3.3.

**(6) Nasien van die JSI**

Die totaal tellings is bereken deur elke individu se tellings op die 16 items bymekaar te tel (Kyk par. 4.3.1(2)).

**5. BESPREKING VAN RESULTATE**

**5.1 INLEIDING**

Die sentrale navorsingsdoel was om 'n evaluering van die toepaslikheid van J.L. Holland se beroepskodes in Suid-Afrika aan die hand van 'n aantal geselekteerde beroepe te doen.

Die resultate van die navorsingsondersoek word vervolgens gerapporteer en bespreek.

**5.2 GEMIDDELDDES EN STANDAARDAFWYKINGS**

Gemiddeldes en standaardafwykings is vir al die veranderlikes bereken. Die waardes wat in hierdie verband verkry is, word in tabel 5.1 gerapporteer.

**TABEL 5.1****GEMIDDELDDES EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE VERANDERLIKES (N = 576)**

Veranderlikes	$\bar{x}$	S
Ouderdom	34,3	8,5
Diensjare	6,5	2,7
Kwalifikasies <sup>1</sup>	3,5	1,3
Werkstevredenheid	63,0	7,3
Realisties	19,1	11,0
Ondersoekend	20,2	9,9
Artisties	16,8	10,0
Sosiaal	26,4	8,0
Ondernemend	22,3	9,3
Konvensioneel	21,0	8,3
Differensiasie	9,1	2,4
Konsekwentheid	2,3	0,7
Ooreenkoms	18,2	7,7

<sup>1</sup> Jare opleiding na st. 10

Volgens die gegewens in tabel 5.1 is die gemiddelde ouderdom van die persone in die geselekteerde ondersoekgroep 34,3 jaar. As hulle gemiddelde diensjare verder in ag geneem word, blyk die meeste al in hul vestigingsfase te wees (Super, 1971 : 89).

Die gemiddelde na-skoolse opleiding van 3,5 jaar dui dat die ondersoekgroep 'n relatiewe hoë opleidingspeil het en dat daar min werklike lae vlak beroepe betrek is.

Die gemiddelde mate van werkstevredenheid is heelwat hoër as die afsnypunt van 48 waarvolgens geselekteer is en dui daarop dat die groep baie tevrede met die aard van hul onderskeie beroepe is. Die bevinding is in ooreenstemming met wat van tipiese posbekleërs verwag sal word.

Die gemiddelde van 18,2 vir ooreenkoms is laer as wat na aanleiding van die hoë werkstevredenheid verwag is want dit dui op 'n relatiewe lae harmoniëring van die eienskappe van die groep met hulle beroepe. (Volgens Holland (1985b) kan 'n ooreenkomstelling van 18 as laag en 'n telling van 20 as 'n redelike mate van ooreenkoms beskou word.

Die gemiddelde van 2,3 wat op konsekwentheid verkry is, is bogemiddeld soos van tipiese posbekleërs verwag sal word. ('n Telling van 2 kan as redelik konsekwent beskou word en 3 as ten volle konsekwent).

Die verkreeë gemiddeldes van die SDS-veldtotaaltellings wissel tussen 16,8 en 26,4. Die hoogste veldtotaaltelling is by die Sosiale veld verkry en die laagste by die Artistiese veld. Die gemiddeldes stem baie ooreen met die van Du Toit (1988) en die van Neethling (1987 : 225) op 'n groep adolessente. Verder was die Artistiese gemiddelde ook in Neethling se ondersoek die laagste.

Die standaardafwyking van die SDS-veldtotaaltellings wissel tussen 8,0 (S) en 11,0 (R) en is redelik groot as in ag geneem word dat 'n goeie waarde ongeveer een sesde van die omvang van die skaal is.

### 5.3 BETROUBAARHEID VAN DIE SDS-VELDTOTAALTELLINGS EN DIE JSI-TELLING

Sichel (1950 : 69) se formule is gebruik om die betroubaarheid van die SDS-veldtotaaltellings te bereken en die Kuder-Richardson Formule 8 vir die betroubaarheid van die JSI-telling.

**TABEL 5.2**  
**BETROUBAARHEIDSKOËFFISIËNTE VAN DIE JSI EN DIE SDS-VELDTOTAALTELLINGS**

Veld	Betroubaarheidskoëffisiënt
Realisties (R)	0,87
Ondersoekend (I)	0,82
Artisties (A)	0,80
Sosiaal (S)	0,69
Ondernemend (E)	0,79
Konvensioneel (C)	0,68
Werkstevredenheid (JSI)	0,87

N = 576

Dit blyk uit tabel 5.2 dat die betroubaarheidskoëffisiënte van die veldtotaaltellings van die SDS wissel tussen 0,68 en 0,87. Dit is aanvaarbaar en vergelyk goed met studies van Holland (1985d) waar hy betroubaarheidskoëffisiënte tussen 0,81 en 0,86 rapporteer asook met die van Neethling (1987 : 102) wat betroubaarhede tussen 0,84 en 0,94 vermeld.

Die betroubaarheidskoëffisiënt van 0,87 by die JSI is ook aanvaarbaar en vergelyk goed met die betroubaarheidskoëffisiënte van 0,81 (Mauer, 1976) en 0,87 (Brayfield en Rothe, 1951).

### 5.4 INTERKORRELASIE TUSSEN VERANDERLIKES

Die Pearson-produkmomentkorrelasie is bereken om die lineêre verwantskap tussen die veranderlikes te bepaal en die resultate word in tabel 5.3 verskaf.

**TABEL 5.3**

**INTERKORRELASIES TUSSEN VERANDERLIKES (N = 576)**

Veranderlike	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Ouderdom	-											
2. Kwalifikasie	0,053											
3. Diensjare	0,503	0,048										
4. SDS: R	0,024	-0,121	0,124									
5. SDS: I	-0,131	0,240	-0,022	0,298								
6. SDS: A	-0,034	0,126	-0,029	-0,150	0,238							
7. SDS: S	-0,041	-0,058	-0,061	-0,147	0,032	0,341						
8. SDS: E	0,097	-0,092	0,073	0,153	0,154	0,189	0,454					
9. SDS: C	0,067	-0,247	0,025	0,032	-0,005	-0,095	0,202	0,381				
10. Differensiasie	-0,094	0,017	-0,083	-0,131	-0,030	-0,110	0,281	0,194	0,093			
11. Konsekwentheid	0,010	0,171	-0,035	-0,156	0,046	0,225	-0,001	0,138	0,006	0,154		
12. Ooreenkoms	0,081	0,108	0,127	-0,036	0,026	0,073	-0,026	0,000	-0,052	0,081	0,018	
13. JSI	-0,004	0,112	-0,047	-0,045	-0,001	-0,130	-0,019	-0,148	-0,076	0,049	-0,039	0,008

$p \leq 0,05$  vir  $r \geq 0,082$

Uit tabel 5.3 blyk dat ouderdom betekenisvol positief met diensjare korreleer. Die bevinding is te verwagte. Kwalifikasie korreleer betekenisvol positief met die Ondersoekende SDS-veldtotaaltelling, en betekenisvol negatief met die Konvensionele SDS-veldtotaaltelling. As in ag geneem word dat beroepe in die Ondersoekende veld redelike hoë kwalifikasies vereis, is hierdie bevinding heel gepas.

Werkstevredenheid het betekenisvol negatief met die Artistiese- en die Ondernemende SDS-veldtotaaltelling gekorreleer. Mense met artistiese en ondernemende belangstellings is meer individualisties, kreatief, avontuurlustig en krities (Holland, 1973 : 28) en dit is moontlik 'n rede waarom hulle minder tevrede met hul huidige poste is, nieeenstaande die feit dat persone met tellings laer as 48 nie by die ondersoekgroep ingesluit is nie.

'n Betekenisvolle verband is tussen diensjare en ooreenkoms verkry. Die afleiding kan gemaak word dat indien 'n persoon se persoonlikheid en sy werksomgewing geïntegreer is, hy dan langer in 'n sekere pos bly. Werkstevredenheid word dan ervaar. Die mate van ooreenkoms tussen persoonlikheidsoriëntasies en soorte werksomgewings as voorspeller van beoogde dienstyl, is deur Meir en Hasson (1982 : 309 - 317) ondersoek. Een-en-sewentig huwelikspare in drie kibboetse in Israel is in die ondersoek betrek. Die korrelasie tussen die mate van ooreenkoms en beoogde dienstyl was 0,44 (N = 142,  $p < 0,01$ ).

Volgens die resultate in bogenoemde ondersoek beteken dit dat werkers met 'n groter persoonomgewingsooreenkoms langer in hul poste aanbly as diegene met laer ooreenkomstellings.

Hoe meer gedifferensieerd 'n individu se belangstellings is, hoe hoër is die waarskynlikheid dat hy 'n beroep sal kies, of in een sal bly wat by sy rangorde van persoonlikheidsoriëntasie pas (Holland, 1973 : 42). In hierdie ondersoek is 'n betekenisvolle verband tussen differensiasle en die Sosiale- en Ondersoekende oriëntasie verkry.

'n Betekenisvol positiewe korrelasie ( $r = 0,18$ ) is deur Furnham en Schaeffer (1984 : 295 - 307) tussen beroepstevredenheid en differensiasie gevind. In hierdie ondersoek is daar nie 'n betekenisvolle korrelasie gevind nie, maar dit kan moontlik daaraan te wyte wees dat net persone met 'n hoë mate van werktevredenheid in die ondersoek ingesluit is en die variansie dus baie beperk is.

Furnham en Schaeffer het ook 'n betekenisvol positiewe korrelasie ( $r = 0,37$ ) tussen differensiasie en ooreenkoms gevind. In hierdie ondersoek is dit heelwat laer ( $r = 0,081$ ).

Uit tabel 5.3 blyk ook dat daar 'n beduidende verband tussen die velde R en I; R en A; I en A; A en S; A en E; S en E asook E en C bestaan. Hierdie bevinding stem ooreen met die teorie van Holland (1973 : 23) wat meen dat daar 'n beduidende verband is tussen naasliggende velde. Die hoogste korrelasie is tussen die Sosiale (S) en Ondernemende (E) velde gekry, terwyl die laagste korrelasie tussen die Ondersoekende (I) en Sosiale (S) veld asook tussen die Ondersoekende (I) en Konvensionele (C) veld gekry is. Wat ook opvallend is, is die negatiewe korrelasie van die A-, en S-skaal met die R-skaal. Die rede is dat om met mense en om met dinge te werk, teenoorgesteldes op 'n kontinuum vorm. Verder bestaan daar 'n negatiewe korrelasie tussen die I- en A-skaal met die C-skaal van die SDS wat op die omgekeerde verband tussen die ondersoekende en artistiese oriëntasies met die konvensionele oriëntasie dui.

## **5.5 BEVINDINGS TEN OPSIGTE VAN DIE INDEKSE KONSEKWENTHEID EN OOREENKOMS**

### **5.5.1 KONSEKWENTHEID**

'n Persoon se beroepsbelangstellings word deur die verband tussen persoonlikheidsoriëntasies (konsekwentheid) bepaal. 'n Hoë mate van konsekwentheid is 'n aanduiding dat die persoon se belangstellings en bekwaamhede met mekaar harmonieer (Holland, 1985. Sien par. 3.3.2).

Konsekwentheid korreleer volgens tabel 5.3 betekenisvol positief met kwalifikasie ( $r = 0,09$ ), met die A-persoonlikheidsoriëntasie ( $r = 0,24$ ), die E-persoonlikheidsoriëntasie ( $r = 0,13$ ) en met differensiasie ( $r = 0,16$ ).

Die mate van konsekwentheid van hierdie ondersoekgroep word in tabel 5.4 weergegee.

**TABEL 5.4****DIE MATE VAN KONSEKWENTHEID VOLGENS DIE RANGORDE VAN DIE HOOGSTE TWEE SDS-VELDTOTAALTELLINGS VIR DIE ONDERSOEKGROEP**

Konsekwentheidsvlak	N	%
Hoogs konsekwent	275	47,8
Redelik konsekwent	217	37,7
Inkonsekwent	83	14,4
Totaal	575	100,0

Volgens tabel 5.4 openbaar 47,8 % van die persone konsekwente belangstellings, wat die grootste persentasie persone vir enige van die drie vlakke van konsekwentheid is. In ondersoek oor adolessente het Du Toit (1988) en Neethling (1987) ook gevind dat die hoë konsekwente vlakke die grootste persentasies verkry het.

**5.5.2 OOREENKOMS**

Die mate van ooreenkoms tussen 'n individu se beroepskode (OF) en SDS-kode is volgens die metode van lachan bepaal (Kyk par. 3.3.3).

In tabel 5.5 word 'n frekwensietabel van ooreenkomstellings gegee.

**TABEL 5.5****FREKWENSITABEL VAN OOREENKOMSTELLINGS**

Ooreenkoms	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe persentasie
1	4	0,7	0,7
2	17	3,0	3,7
4	20	3,5	7,2
5	4	0,7	7,9
6	17	3,0	10,8
8	8	1,4	12,2
9	14	2,4	14,7
10	29	5,1	19,7
11	26	4,5	24,3
12	21	3,7	27,9
13	13	2,3	30,2
14	33	5,8	36,0
16	34	5,9	41,9
20	30	5,2	47,1
21	25	4,4	51,5
22	44	7,7	59,2
23	29	5,1	64,2
24	85	14,8	79,1
26	40	7,0	86,0
27	41	7,2	93,2
28	39	6,8	100,0

Persone met 'n telling van 20 of hoër kan beskou word as diegene met 'n goeie passing tussen persoonlike oriëntasie en beroepsvereistes. Volgens tabel 5.5 het 58,1 % van die groep 'n telling van 20 of hoër. Verskeie redes kan aangevoer word vir die aantal individue wat in beroepe is met kodes wat van hul eie oriëntasie verskil. So kan onsekerheid van 'n persoon oor sy/haar belangstellings 'n rol speel. Onsekerheid kan byvoorbeeld wees as gevolg van lae differensiasie of inkonsekwente profiele. Verder kan ekonomiese faktore 'n rol speel. 'n Persoon kan moontlik 'n sekere beroep nie beoefen nie weens finansiële probleme om die opleiding te ondergaan en moet noodgedwonge 'n ander beroep volg. Nog 'n rede kan wees dat die gewenste beroep nie in die omgewing beskikbaar is nie en persone ongeneë mag wees om te verhuis en dan maar tot een van die beskikbare beroepe toetree.

## **5.6 OOREENSTEMMING TUSSEN VERKREË BEROEPSKODES EN KODES VOLGENS DIE OCCUPATIONAL FINDER (OF)**

Beroepskodes in die OF soos saamgestel deur Holland is gebaseer op inligting uit verskeie meetinstrumente en moet as rowwe skattings beskou word en nie as juiste metings nie (Holland 1985:34). Die beroepskodes soos in die ondersoek bepaal is primêr op die rangorde van beroepsbelangstellings (SDS-kodes) van tipiese werkers in verskillende beroepe gebaseer.

### **5.6.1 OOREENSTEMMING TUSSEN DIE DRIELETTERKODES**

Die eerste hipotese van hierdie ondersoek handel oor die ooreenstemming van die SDS-kodes van Suid-Afrikaanse beroepe met dié van Amerikaans toegekende kodes. Met ander woorde die mate van ooreenstemming van die drie-letters van die verkreë SDS-kodes met dié volgens die Occupational Finder (OF). 'n Volledige uiteensetting van die beroepskodes volgens die OF, die gemiddelde SDS-tellings wat verkry is en die beroepskodes wat daarvan afgelei is, soos in par. 3.2 verduidelik, word in bylae 2 gegee. Die standaardafwykings verskyn in bylae 3. 'n Opsomming van hierdie gegewens volgens die mate van ooreenstemming word in bylae 4 verskaf. Hieruit blyk dat die drieletterkodes van 7 (12 %) van die beroepe volledig ooreenstem, by 17 (28 %) van die beroepe stem al drie letterkodes ooreen as die volgorde nie in ag geneem word nie, by 'n verdere 28 (47 %) van die beroepe stem twee van die drie letterkodes ooreen en daar is slegs 8 (13 %) van die beroepe waar net een van die drie letterkodes ooreenstem.

Samevattend toon die ondersoek dus goeie ooreenstemming tussen die OF- en empiriese kodes want 40 % van die drieletterkodes stem ooreen as die volgorde nie in ag geneem word nie en in 87 % van die beroepe stem twee van die drie letters ongeag volgorde ooreen.

Die verskille wat wel voorgekom het, kan deels te wyte wees aan gebreke in die Amerikaans-toegekeende kodes wat nie as juiste metings beskou moet word nie (Holland, 1985 : 34). Verder kan verskille in die inhoud van die beroepe en gevolglik in die oriëntasies van die tipiese beoefenaars 'n rol speel. 'n Ander oorsaak vir die verskille mag geleë wees in die fyn fokus op al drie kodeletters op die vlak van spesifieke beroepe. Hierdie fyn fokus bring geringer verskille na vore op 'n vlak waar die gegewens van die loodsstudie vir praktiese redes op relatiewe klein getalle van ongeveer tien persone per beroep, gebaseer is. 'n Ontleding van die gegewens volgens 'n breër fokus op die vlak van tweeletterkodes is dus ook gewens.

### **5.6.2 OOREENSTEMMING TUSSEN TWEETTERKODES**

Tweeletterkodes verteenwoordig 'n breër oriëntasiebasis as individuele beroepe en dui op die gemeenskaplike in 'n groep beroepe (subberoepsgroep) met soortgelyke kernoriëntasies. Die subberoepsgroepe bestaan uit al die beroepe waarvan die eerste twee kodeletters ooreenstem en gevolglik is die getal persone in elk meer as dié betrokke by die individuele beroepe. Die SDS-gemiddeldes vir die subberoepsgroepe word in bylae 5 weergegee en die standaardafwykings in



bylae 6. In bylae 7 verskyn besonderhede oor die mate van ooreenstemming tussen die tweeletter OF- en empiriese kodes en die besonderhede word in tabel 5.6 saamgevat.

**TABEL 5.6**

**OOREENKOMS TUSSEN TWEELTERKODES VAN SUBBEROEPSGROEPE VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDES**

Hoofberoep- groep	Volledige ooreenstem- ming	Albei letters stem ooreen maar volgorde verskil	Slegs een letter stem ooreen	Geen letter stem ooreen nie	Totaal
R	1	-	3	1	5
I	-	1	4	-	5
A	2	-	1	-	3
S	1	1	3	-	5
E	1	1	3	-	5
C	1	-	3	-	4
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>27</b>

Volgens tabel 5.6 toon 6 (22 %) van die tweeletterkodes volkome ooreenstemming tussen die OF-kode en die empiriese kode volgens die SDS-gemiddeldes. 'n Verder 3 (11 %) van die tweeletterkodes kom in omgekeerde volgorde voor. By 17 (63 %) van die kodes stem een van die twee letters ooreen. Daar is slegs een OF-tweeletterkode (RE) waarvan albei die letters van die empiriese kode (IS) verskil. Dit is egter opmerklik dat in dié geval die empiriese kode saamgestel is uit letters wat volgens die model, naasliggende letters van die OF-kode is. Sommige van die gemiddeldes van die SDS-oriëntasies is so na aan mekaar dat dit baie moontlik is dat die kodeletters plekke kan omruil. So beskou lewer 5 van die 6 gevalle (bylae 7) 'n kode wat "presies" met die OF-kode ooreenstem. Volgens hierdie uitgangspunt is daar in totaal dus 11 subberoepsgroepe wat "presies" ooreenstem, 2 subberoepsgroepe waarvan die kodes in omgekeerde volgorde ooreenstem en 13 subberoepsgroepe waar een van die kodeletters ooreenstem met een subberoepsgroep waar nie een van die twee kodeletters ooreenstem nie.

Uit die voorgaande blyk dat die empiriese tweeletterkodes soos afgelei van die SDS-gemiddeldes vir die subberoepsgroepe groot ooreenstemming met die OF-kodes toon. Die OF-kodes behoort dus nuttig in beroepsplasing en -voorigting in Suid-Afrika gebruik te kan word totdat dit deur empiriese gegewens bevestig of verbeter kan word. In die verband is reeds ondersoek ingestel om byvoorbeeld die kodes af te lei deur middel van die aard van 'n werk soos deur die Position Analysis Questionnaire (PAQ) bepaal (Van der Merwe & Van der Walt, 1989).

## 5.7 SDS-GEMIDDELDDES VIR TOEPASLIKE EN NIE-TOEPASLIKE HOOFBEROEPSGROEPE

Die tweede hipotese hou verband met die konstruk geldigheid van die SDS en behels 'n ondersoek na verskille in die gemiddelde tellings van persone met 'n spesifieke SDS-oriëntasie teenoor persone met ander oriëntasies.

Vir elke SDS-oriëntasie bestaan die een groep uit die beoefenaars van die betrokke beroepe waarvan die eerste letter van die kode ter sprake is (toepaslike groep) en die ander groep uit diegene in die ander beroepe (nie-toepaslike groep), met ander woorde beroepe waarvan die eerste kodeletter verskil van die betrokke oriëntasie wat ondersoek word. Op hierdie wyse word die fokus dus om die beurt op elkeen van die 6 hooforiëntasies teenoor die 5 oorblywende oriëntasies geplaas.

Die SDS-gemiddeldes van diegene in die toepaslike beroepe en diegene in die nie-toepaslike beroepe vir die onderskeie hooforiëntasies word in tabel 5.7 gegee. Die betekenisvolheid van die verskille in die gemiddeldes van die onderskeie pare is met die t-toets ondersoek en die waardes word ook in die tabel verskaf.

**TABEL 5.7**

**SDS-GEMIDDELDDES VIR TOEPASLIKE EN NIE-TOEPASLIKE HOOFBEROEPGROEPE**

Beroepsgroep	Toepaslike groep			Nie-toepaslike groep			t <sup>1</sup>
	N	$\bar{x}$	s	N	$\bar{x}$	s	
Realisties (R)	99	30,4	7,1	477	16,7	10,3	15,77
Ondersoekend (I)	98	26,3	11,0	478	19,0	9,2	6,16
Artisties (A)	90	27,6	8,5	486	14,8	8,9	12,98
Sosiaal (S)	98	30,9	7,6	478	25,5	7,8	6,35
Ondernemend (E)	89	26,5	10,2	487	21,5	8,9	4,35
Konvensioneel (C)	102	27,6	6,7	474	19,3	7,9	10,56

<sup>1</sup>  $p \leq 0,0001$  vir alle beroepsgroepe

Volgens tabel 5.7 blyk by elke oriëntasie dat die gemiddelde telling van diegene in beroepe waarvan die eerste letter van die kode ooreenstem met dié van die betrokke oriëntasie ter sprake, betekenisvol hoër is as die gemiddelde telling van diegene in beroepe met ander eersteletterkodes. Die bevinding ondersteun Holland se model waarvolgens individue beroepe soek waarvan die aard ooreenstem met hul eie persoonlike oriëntasie en dan tergelykertyd ook so 'n kenmerkende beroepsomgewing vorm en dui verder op die nuttige waarde wat die model vir beroepsvoorligting en -plasing kan hê.

## **6. SAMEVATTING**

### **6.1 AGTERGROND**

Beroepskeuse verwys na die kies van 'n spesifieke beroep of 'n duidelike voorneme om 'n spesifieke beroep te beoefen. Dié keuse is egter nie net 'n eenmalige gebeurtenis wat op 'n spesifieke tyd in die lewe van 'n mens voorkom nie maar kan beskou word as die resultaat van 'n ontwikkelingsproses. In ons moderne wêreld met sy baie beroepe is die maak van 'n goeie beroepskeuse 'n moelike saak. Om doeltreffende hulp tydens die keuse van 'n beroep of by indiensplasing te kan lewer is voldoende inligting nodig.

Daar bestaan verskeie teorieë oor die beroepskeuseproses en dié kan in vier kategorieë ingedeel word naamlik die trek-faktorbenadering, die sosiologiese benadering, die persoonlikheidsteoriebenadering en die ontwikkelingsbenadering.

Een van die persoonlikheidsteoriebenaderings, naamlik dié van J.L. Holland het besondere eienskappe deurdat dit sowel persone as beroepe in kategorieë indeel. Ses kategorieë word gebruik naamlik Realisties, Onderzoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel. Elkeen van die kategorieë (persoonlikheidsoriënterings) word deur kodeletters aangedui en op die wyse kan persone en beroepe op 'n sinvolle wyse bymekaar uitgebring word. Dit is wenslik beskou om meer inligting oor die bruikbaarheid van J.L. Holland se model in Suid-Afrikaanse omstandighede te bekom. Met die oog hierop is ondersoek ingestel na die ooreenkoms tussen die kodes van 'n aantal beroepe soos deur Holland aangedui en soos in Suid-Afrikaanse omstandighede bepaal. Vervolgens is die konstruktigheid van Holland se model verder ondersoek deur die kodes van persone in verskillende beroepe te vergelyk.

### **6.2 ONDERSOEK EN RESULTATE**

Die ondersoekgroep bestaan uit 576 persone wat beskou kan word as tipiese bekleërs van 60 beroepe wat gekies is om die oriëntasies volgens Holland se model so sinvol moontlik te dek. Die getal persone wat per beroep betrek is, wissel tussen 7 en 12. Die gemiddelde ouderdom van die groep is 34,3 jaar en die gemiddelde duur van hulle na-skoolse opleiding is 3,5 jaar.

Die Self Directed Search (SDS) van Holland is gebruik om die posbkleërs se persoonlikheidsoriëntasies te bepaal en die Job Satisfaction Index (JSI) om werktevredenheid te evalueer. Die doel van die JSI was om te verseker dat net persone wat tevrede is met die aard van hul werk as tipiese posbkleërs ingesluit word.

Die betroubaarheid van die velde van die SDS wissel tussen 0,68 (Konvensioneel) tot 0,87 (Realisties) en is bevredigend. Die interkorrelasies tussen die velde van die SDS en met diensjare asook die besonderhede oor die indekse van Konsekwentheid en Ooreenkoms is in ooreenstemming met dié van

Holland en van ander ondersoekers. Dit dui daarop dat die model van Holland ten opsigte van hierdie aspekte ook onder Suid-Afrikaanse omstandighede toepaslik is.

Die drieletterberoepskodes soos afgelei van die beoefenaars van die 60 beroepe se gemiddelde tellings op die verskillende velde van die SDS, toon goeie ooreenstemming met die kodes van beroepe in die VSA soos aangedui in die Occupational Finder (OF). In dié verband is bevind dat as volgorde van die kodeletters nie in ag geneem word nie, twee van die drie letters van die kodes van 87 % van die beroepe ooreenstem.

Wanneer die beroepe uit die groep van 60 waarvan die eerste twee kodeletters volgens die OF ooreenstem, gekombineer word om subberoepsgroepe met groter getalle beoefenaars te vorm, toon 'n vergelyking van die OF-kodes van die 27 subberoepsgroepe met die kodes afgelei van die gemiddelde SDS-veldtellings van die beoefenaars, ewe-eens goeie ooreenstemming. In die geval stem minstens een van die twee kodeletters in 96 % van die subberoepsgroepe ooreen.

Die ondersoek na diegene wat beroepe met 'n spesifieke hooforiëntasie beoefen se gemiddelde telling op die toepaslike SDS-veld, in vergelyking met die gemiddelde op dié betrokke veld van diegene wat beroepe met ander hooforiëntasies beoefen, het groot verskille aan die lig gebring. Hierdie bevinding geld vir elkeen van die hooforiëntasies en dui op die geldigheid van Holland se model.

Die bevindings van die ondersoek steun Holland se model grootliks en die uitgangspunte kan met vrug by beroepskeuses en -plasinge gebruik word tot voordeel van hoër produktiwiteit, werktevredenheid en ontplooiing van die betrokkenes se potensiaal. Verder kan die beroepskodes soos deur Holland opgestel as goeie aanduiders van beroepe se kodes in Suid-Afrika gebruik word tot empiriese gegewens daarop dui dat veranderinge van sekere beroepe se kodes wenslik is.

## BESONDERHEDE OOR DIE 60 GEKOSE BEROEPE

<u>Beroeps- kode</u>	<u>Beroep</u>	<u>Opmerkings</u>	<u>Tetal persone</u>
1. RIE	Meganiese Ingenieur		10
2. RIE	Motorwerktuigkundige		11
3. RAI	Boekblinder		10
4. RAE	Klanktegnikus		9
5. RSE	Brandweerman		12
6. RSE	Slagter		9
7. RES	Natuurbewaarder		8
8. RES	Lokomotiefdrywer		10
9. RCS	Busbestuurder		10
10. RCS	Telefoontegnikus		10
11. IAS	Ekoonoom		8
12. IAS	Wiskundige/Statistikus		10
13. ISR	Tandarts		12
14. ISA	Geneesheer		10
15. IES	Apteker		9
16. IEC	Aktuaris		10
17. ICR	Rekenaaroperateur		10
18. ICR	Navorsingsassistent		10
19. IRC	Vleënler		10
20. IRC	Rekenaarprogrameerder		9
21. ASI	Musiekonderwyser		10
22. ASE	Versaggewer		10
23. AES	Skakelbeampte		10
24. AES	Bemarkingsbestuurder (Advertensiebestuurder)		9
25. ASI	Advertensiekopieskrywer	Geen AC-beroep	9
26. AIS	Redakteur	Geen AC-beroep	10
27. AIR	Fotograaf	Geen AR-beroep	9
28. AES	Model	Geen AR-beroep	7
29. AIR	Argitek		8
30. AIS	Binnhuysverslerder		8
31. SEI	Opleidingsbeampte		9
32. SEC	Hotelbestuurder		8
33. SCE	Gesondheidsinspekteur		10
34. SER	Restaurant-/Kafeteriabeestuurder		12
35. SRE	Polisiebeampte		11
36. SRE	Arbeidsterapeut		10
37. SIA	Verpleegster		11
38. SIA	Sielkundige		9
39. SAI	Spraakterapeut		10
40. SAI	Biblioteekaris		8
41. ECS	Elendomsagent		9
42. ECS	Assuransieagent (Herversekeraar)		8
43. ERC	Posmeester		10
44. ERI	Bedryfsingenieur		8
45. EIC	Produksiebestuurder		8
46. EIS	Laboratoriumtoesighouer		10
47. EAR	Radio-Telesie-aankondiger		8
48. EAS	Oudlovisuele biblioteekaris		8
49. ESC	Personeelbestuurder		10
50. ESA	Regsgeleerde/Prokureur		10
51. CRS	Liasseerklerk		10
52. CRE	Ouditeursklerk		10
53. CIS	Rekeningklerk		10
54. CIR	Teleksmasjienoperateur		9
55. CIS	Werkstudiebeampte	Geen CA-beroep	11
56. CES	Klerk (Algemeen)	Geen CA-beroep	10
57. CSE	Tikster		12
58. CSI	Kassier		9
59. CES	Rekenmeester		10
60. CER	Dataverwerker (Datatikster)		11
	Totaal		576

## SDS-GEMIDDELDES EN -DRIELETTERKODES VIR DIE 60 BEROEPE

OF-kode	GemR	GemI	GemA	GemS	GemE	GemC	Empiriese kode
1. RIE	32,70	27,40	12,10	18,10	23,10	22,60	RIE
2. RIE	33,64	17,36	6,09	21,64	21,55	17,27	RSE
3. RAI	28,10	18,30	12,90	29,90	22,50	20,30	SRE
4. RAE	26,56	22,11	18,33	25,89	19,33	13,89	RSI
5. RSE	32,58	23,17	10,58	28,17	21,42	15,83	RSI
6. RSE	34,33	18,78	14,33	20,56	29,33	19,67	RES
7. RES	20,38	33,88	19,50	28,63	23,25	21,00	ISE
8. RES	29,90	22,60	13,00	25,90	21,90	19,80	RSI
9. RCS	32,50	14,60	8,40	25,20	20,90	20,90	RSC/E
10. RCS	30,60	18,60	7,10	21,20	13,90	14,90	RSI
11. IAS	24,13	24,38	16,63	23,88	21,38	29,25	CIR
12. IAS	13,80	28,70	17,40	26,00	20,40	23,40	ISC
13. ISR	23,67	30,58	22,17	24,08	18,58	13,33	ISR
14. ISA	23,20	34,20	12,40	22,00	18,00	15,80	IRS
15. IES	9,11	37,22	13,33	19,89	19,78	17,67	ISE
16. IEC	15,80	28,00	13,10	17,30	20,70	22,80	ICE
17. ICR	22,20	24,40	13,30	28,10	23,50	23,10	SIE
18. ICR	8,70	11,90	13,60	24,60	16,80	27,00	CSE
19. IRC	30,90	21,90	10,00	21,60	20,00	13,80	RIS
20. IRC	18,78	21,78	15,11	18,67	16,89	23,78	CIR
21. ASI	10,80	20,30	32,20	27,00	15,30	14,10	ASI
22. ASE	9,10	13,10	27,20	27,70	18,30	15,40	SAE
23. AES	8,70	12,80	22,10	36,30	28,60	16,50	SEA
24. AES	17,56	18,44	22,67	28,89	32,33	22,89	ESC
25. ASI	13,22	23,67	34,78	27,00	22,89	18,89	ASI
26. AIS	12,50	20,50	25,00	21,80	17,20	16,80	ASI
27. AIR	23,00	24,33	23,89	21,22	21,56	14,89	IAR
28. AES	7,43	15,14	27,86	37,71	30,43	17,29	SEA
29. AIR	25,88	27,88	29,25	20,83	20,88	20,25	AIR
30. AIS	17,75	24,38	33,25	28,88	28,25	24,75	ASE
31. SEI	18,89	17,00	16,22	29,22	32,78	25,89	ESC
32. SEC	19,63	15,88	16,25	35,63	42,25	37,38	ECS
33. SCE	13,60	33,30	14,70	30,90	24,70	18,00	ISE
34. SER	27,33	19,92	9,42	30,00	24,17	22,08	SRE
35. SRE	25,27	17,09	8,18	24,27	23,91	19,73	RSE
36. SRE	15,80	17,30	19,30	30,30	18,70	15,30	SAE
37. SIA	7,82	18,09	19,00	31,27	16,73	14,18	SAI
38. SIA	18,89	20,44	23,67	35,00	24,89	13,67	SEA
39. SAI	8,70	22,20	21,80	34,30	19,70	12,70	SIA
40. SAI	8,00	17,13	22,88	30,88	21,38	18,75	SAE
41. ECS	14,67	13,67	17,56	37,22	38,89	29,33	ESC
42. ECS	16,00	23,13	15,88	25,63	34,88	22,63	ESI
43. ERC	21,40	16,20	9,60	22,70	24,40	27,10	CES
44. ERI	30,13	25,25	21,13	19,75	30,13	18,50	E/RI
45. EIC	32,00	24,25	15,75	30,00	32,38	26,13	ERS
46. EIS	18,30	30,80	18,70	27,20	17,50	16,60	ISA
47. EAR	15,13	16,00	28,63	28,13	25,25	15,63	ASE
48. EAS	14,38	13,75	17,88	24,50	18,63	18,63	SE/C
49. ESC	20,20	11,20	11,00	24,80	19,70	21,90	SCR
50. ESA	18,00	19,40	22,20	27,10	27,10	19,10	E/SA
51. CRS	17,30	12,50	18,70	26,30	18,40	24,60	SCA
52. CRE	17,60	21,00	17,80	29,30	20,30	31,90	CSI
53. CIS	8,70	16,60	12,70	29,20	20,60	34,00	CSE
54. CIR	6,67	11,22	11,67	27,89	18,78	27,44	SCE
55. CIS	23,73	23,64	13,45	25,73	27,09	26,18	ECS
56. CES	9,80	12,40	12,30	24,80	14,40	25,60	CSE
57. CSE	9,08	9,17	13,33	23,58	13,08	26,17	CSA
58. CSI	11,00	14,89	12,78	29,22	21,33	26,44	SCE
59. CES	26,10	17,00	10,40	24,10	26,40	32,30	CER
60. CER	9,82	9,55	10,91	25,82	12,18	23,09	SCE

## STANDAARDAFWYKINGS VIR DIE SDS-TELLINGS VIR 60 BEROEPE

OF-kode	R	I	A	S	E	C
1. RIE	7,056	6,653	4,909	7,767	6,208	3,471
2. RIE	2,908	5,853	4,253	7,406	5,184	7,682
3. RAI	10,939	4,001	7,325	4,175	6,996	8,680
4. RAE	7,367	8,753	10,782	7,132	10,712	4,622
5. RSE	6,331	7,709	6,721	8,632	6,829	8,737
6. RSE	4,528	9,744	9,152	5,003	8,124	3,873
7. RES	8,417	9,848	6,547	7,577	5,874	3,381
8. RES	5,446	6,518	8,459	7,445	11,249	8,917
9. RCS	2,838	4,742	4,766	4,264	5,990	6,173
10. RCS	4,575	11,452	3,414	9,331	9,171	6,740
11. IAS	8,114	10,028	12,130	11,357	8,975	6,944
12. IAS	11,084	7,848	9,663	8,206	5,562	6,310
13. ISR	10,534	8,196	10,573	5,946	9,895	5,662
14. ISA	7,084	5,224	11,472	7,703	5,312	7,642
15. IES	8,964	5,191	9,618	8,681	9,731	8,231
16. IEC	8,651	9,638	8,399	5,539	6,865	8,094
17. ICR	9,126	11,815	5,058	6,008	8,683	8,787
18. ICR	6,325	10,181	7,074	6,802	9,670	7,944
19. IRC	7,534	9,255	7,303	4,061	6,200	5,224
20. IRC	11,344	11,454	10,031	8,261	7,672	7,612
21. ASI	6,070	9,228	6,408	6,667	6,783	8,034
22. ASE	3,635	7,651	9,041	7,718	8,473	6,293
23. AES	5,334	6,143	9,515	5,618	6,915	6,294
24. AES	10,224	10,014	9,367	6,489	4,743	7,881
25. ASI	4,466	4,000	2,438	5,172	2,421	5,925
26. AIS	6,468	12,748	7,674	5,412	6,779	6,893
27. AIR	12,806	7,746	9,714	8,700	7,020	8,638
28. AES	3,735	2,116	4,100	2,628	4,541	5,219
29. AIR	8,459	6,749	6,882	3,998	6,600	4,773
30. AIS	5,701	5,041	8,207	3,441	2,712	5,751
31. SEI	8,038	10,440	10,686	10,047	8,105	9,198
32. SEC	3,335	1,553	7,760	4,274	4,652	4,138
33. SCE	7,442	3,466	6,273	6,757	6,001	2,539
34. SER	6,773	7,982	5,485	7,628	8,685	4,337
35. SRE	10,574	8,848	7,040	10,697	10,977	8,344
36. SRE	5,007	5,945	5,293	6,734	8,820	4,423
37. SIA	4,687	5,718	7,470	4,338	4,660	5,510
38. SIA	12,303	5,102	9,179	7,348	7,881	5,831
39. SAI	6,360	8,284	7,315	5,122	5,736	2,791
40. SAI	7,616	10,453	8,983	7,140	7,328	8,763
41. ECS	4,743	3,202	4,720	6,399	2,571	5,196
42. ECS	2,619	6,221	3,907	4,984	3,944	5,680
43. ERC	8,897	9,784	7,619	7,804	6,736	7,709
44. ERI	3,720	4,367	3,314	4,132	7,809	4,342
45. EIC	6,803	6,497	7,888	5,732	7,855	5,055
46. EIS	12,248	9,998	9,417	7,068	10,025	7,877
47. EAR	14,565	10,282	8,417	6,268	10,068	9,841
48. EAS	5,553	2,964	11,064	3,964	10,582	3,926
49. ESC	11,272	6,512	8,628	8,053	6,075	7,295
50. ESA	11,333	8,934	9,175	10,257	10,060	5,915
51. CRS	10,791	5,543	10,414	8,858	9,442	6,883
52. CRE	8,099	10,812	9,750	9,592	7,394	8,425
53. CIS	6,516	11,007	8,590	5,692	8,488	4,269
54. CIR	4,770	7,328	7,826	5,840	9,985	7,502
55. CIS	10,974	10,376	12,636	7,404	6,760	5,173
56. CES	5,073	5,661	7,304	8,879	5,502	6,569
57. CSE	5,760	4,509	9,218	5,664	5,712	6,699
58. CSI	9,274	9,020	6,741	6,833	7,036	2,920
59. CES	7,062	6,733	5,542	7,109	10,458	3,129
60. CER	4,956	5,502	3,910	6,431	8,146	6,284

## OOREENSTEMMING TUSSEN DRIELETTERBEROEPKODES VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDES

## 1. DRIE LETTERS STEM OOREEN IN DIESELFDE VOLGORDE

Beroep	OF-kode/Empiriese kode
Meganiese ingenieur	RIE
Tandarts	ISR
Musiekonderwyser	ASI
Advertensieskrywer	ASI
Argitek	AIR
Regsgeleerde	ESA
Herversekeraar	ERI

## 2. DRIE LETTERS STEM OOREEN ONGEAG VOLGORDE

Beroep	OF-kode	Empiriese kode
Slagter	RSE	RES
Busbestuurder	RCS	RSC
Apteker	IES	ISE
Aktuaris	IEC	ICE
Rekenaarprogrammeerder	IRC	CIR
Verslaggewer	ASE	SAE
Skakelbeampte	AES	SEA
Model	AES	SEA
Redakteur	AIS	ASI
Fotograaf	AIR	IAR
Kafeteria/restaurantbestuurder	SER	SRE
Hotelbestuurder	SEC	ECS
Polisieman	SRE	RSE
Verpleegster	SIA	SAI
Spraakterapeut	SAI	SIA
Eiendomsagent	ECS	ESC
Klerk (Algemeen)	CES	CSE



## 3. SLEGS TWEE VAN DIE DRIE LETTERS STEM OOREEN

Beroep	OF-kode	Empiriese kode
Motorwerktuigkundige	RIE	RSE
Brandweerman	RSE	RSI
Natuurbewaarder	RES	ISE
Lokomotiefdrywer	RES	RSI
Telefoontegnikus	RCS	RSI
Wiskundige/Statistikus	IAS	ISC
Geneesheer	ISA	IRS
Vlieënier	IRC	RIS
Bemarkingsbestuurder (Advertensiebestuurder)	AES	ESC
Binnehuisversierder	AIS	ASE
Gesondheidsinspekteur	SCE	ISE
Opleidingsbeampte	SEI	ESC
Arbeidsterapeut	SRE	SAE
Sielkundige	SIA	SEA
Bibliotekaris	SAI	SAE
Assuransieagent (Herversekeraar)	ECS	ESI
Posmeester	ERC	CES
Laboratoriumtoesighouer	EIS	ISA
Radio-/Televisie-aankondiger	EAR	ASE
Oudiovisuele bibliotekaris	EAS	SEC
Personeelbestuurder	ESC	SCR
Liasseerklerk	CRS	SCA
Rekeningeklerk	CIS	CSE
Werkstudiebeampte	CIS	ECS
Tikster	CSE	CSA
Kassier	CSI	SCE
Rekenmeester	CES	CER
Dataverwerker (Datatikster)	CER	SCE

## 4. SLEGS EEN VAN DIE DRIE LETTERS STEM OOREEN

Beroep	OF-kode	Empiriese kode
Boekbinder	RAI	SRE
Klanktegnikus	RAE	RSI
Ekoonom	IAS	CIR
Rekenaaroperateur	ICR	SIE
Navorsingsassistent	ICR	CSE
Produksiebestuurder	EIC	ERS
Ouditeursklerk	CRE	CSI
Teleksmasjienoperateur	CIR	SCE

## SDS-GEMIDDELDDES EN -TWEELTERKODES VIR 27 SUBBEROEPGROEPE

OF-kode	Getal	GemR	GemI	GemA	GemS	GemE	GemC	Empiriese kode
1. RA	19	27,36	20,10	15,47	28,00	21,00	17,26	S/R
2. RC	20	31,55	16,60	7,75	23,20	17,40	17,90	RS
3. RE	18	25,66	27,61	15,88	27,11	22,50	20,33	IS
4. RI	21	33,19	22,14	8,95	19,95	22,28	19,80	RE/I
5. RS	21	33,33	21,28	12,19	24,90	24,80	17,47	RS
6. IA	18	18,38	26,77	17,05	25,05	20,83	26,00	IC
7. IC	20	15,45	18,15	13,45	26,35	20,15	25,05	SC
8. IE	19	12,63	32,36	13,21	18,52	20,26	20,36	IC/E
9. IR	19	25,15	21,84	12,42	20,21	18,52	18,52	RI
10. IS	22	23,45	32,22	17,72	23,13	18,31	14,45	IR/S
11. AE	26	11,42	15,38	23,85	34,11	30,38	18,92	SE
12. AI	35	19,46	24,06	27,57	23,00	21,69	18,91	AI
13. AS	29	10,97	18,86	31,28	27,24	18,69	16,03	AS
14. SA	18	8,38	19,94	22,27	32,77	20,44	15,38	SA
15. SC	10	13,60	33,30	14,70	30,90	24,70	18,00	SI
16. SE	29	22,59	17,90	13,41	31,31	31,83	27,48	ES
17. SI	20	12,80	19,15	21,10	32,95	20,40	13,95	SA
18. SR	21	20,76	17,19	13,47	27,14	21,42	17,61	SE/R
19. EA	16	14,75	14,87	23,25	26,31	21,93	17,12	SA
20. EC	17	15,29	18,11	16,76	31,76	37,00	26,17	ES
21. EI	18	24,38	27,88	17,38	28,44	24,11	20,83	S/I
22. ER	18	25,27	20,22	14,72	21,38	26,94	23,27	ER
23. ES	20	19,10	15,30	16,60	25,95	23,40	20,50	SE
24. CE	31	15,06	12,87	11,19	24,94	17,48	26,87	CS
25. CI	30	13,60	17,57	12,67	27,53	22,43	29,16	CS
26. CR	20	17,45	16,75	18,25	27,80	19,35	28,25	CS
27. CS	21	9,90	11,61	13,09	26,00	16,61	26,28	CS

Opmerking

In gevalle waar letters met 'n "/" geskei is, is die verskil in die gemiddelde SDS-tellings so gering dat die alternatief ook as baie moontlik beskou kan word.

## STANDAARDAFWYKINGS VIR DIE SDS-TELLINGS VIR 27 SUBBEROEPGROEPE

OF-kode	R	I	A	S	E	C
1. RA	9,197	6,773	9,288	5,963	8,838	7,615
2. RC	3,832	8,774	4,089	7,353	8,350	7,003
3. RE	8,282	9,781	8,159	7,411	9,638	6,869
4. RI	5,183	7,964	5,417	7,606	5,605	6,509
5. RS	5,571	8,696	7,872	8,117	8,256	7,195
6. IA	10,955	8,882	10,496	9,484	7,056	7,063
7. IC	10,313	12,504	5,987	6,499	9,582	8,395
8. IE	9,215	8,989	8,741	7,113	8,116	8,355
9. IR	11,147	10,057	8,846	6,391	6,923	8,100
10. IS	8,927	7,091	11,821	6,714	7,967	6,588
11. AE	8,247	7,267	8,422	6,470	5,657	7,031
12. AI	9,951	8,885	8,671	6,481	7,103	7,461
13. AS	4,968	8,412	7,166	6,418	7,026	6,900
14. SA	6,740	9,384	7,865	6,160	6,345	6,731
15. SC	7,442	3,466	6,273	6,757	6,001	2,539
16. SE	7,471	7,743	8,437	7,983	10,502	8,782
17. SI	10,355	5,441	8,397	6,022	7,479	5,511
18. SR	9,523	7,420	8,352	9,334	10,117	6,982
19. EA	10,655	7,402	11,000	5,400	10,548	7,402
20. EC	3,837	6,763	4,309	8,182	3,791	6,287
21. EI	12,147	9,029	8,651	6,483	11,682	8,191
22. ER	8,216	8,941	8,365	6,446	7,596	7,653
23. ES	11,059	8,694	10,399	9,052	8,935	6,621
24. CE	9,529	6,566	5,564	7,289	10,198	6,682
25. CI	11,094	10,785	9,767	6,372	8,897	6,539
26. CR	9,288	9,430	9,829	9,117	8,312	8,372
27. CS	7,321	7,221	8,062	6,671	7,433	5,302

OOREENSTEMMING TUSSEN TWEELLETTERSUBBEROEPKODES VOLGENS DIE OF EN SDS-GEMIDDELDES

1. TWEE LETTERS STEM OOREEN IN DIESELFDE VOLGORDE

OF-kode/Empiriese kode
RS
AI
AS
SA
ER
CS

2. TWEE LETTERS STEM OOREEN ONGEAG VOLGORDE

OF-kode	Empiriese kode
IR	RI
SE	E/S
ES	SE

3. SLEGS EEN VAN DIE TWEE LETTERS STEM OOREEN

Beroep	OF-kode Empiriese kode
RA	S/R
RC	RS
RI	RE/I
IA	IC
IC	SC
IE	IC/E
IS	IR/S
AE	SE
SC	SI
SI	SA
SR	SE/R
EA	SA
EC	ES
EI	SI
CE	CS
CI	CS
CR	CS

4. NIE EEN VAN DIE TWEE LETTERS STEM OOREEN

Beroep	OF-kode Empiriese kode
RE	IS

## BIBLIOGRAFIE

- ARANYA, N., AMERNIC, J. & BARAK, A. 1981. A Test of Holland's theory in a population of accountants. Journal of vocational behavior, 19: 15-24.
- BRAYFIELD, A.H. & ROTHE, H.F. 1951. An index of job satisfaction. Journal of applied psychology, 35: 307-311.
- BROWN, D. 1987. Current status of Holland's theory. Journal of vocational behavior, 131-137.
- BROWN, D. & BROOKS, L. 1984. Career choice and development. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- BRUCH, M.A. & KRIESHOK, T.S. 1981. Investigative vs Realistic Holland types and adjustment in theoretical engineering majors. Journal of vocational behavior, 18: 162-173.
- CRITES, J.O. 1981. Career counselling: models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.
- DU TOIT, R. 1988. Die gebruikswaarde van J.L. Holland se SDS-vraelys in beroepsvoorligting vir swart leerlinge, M.A.-verhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- EDWARDS, K.J. & WHITNEY, D.R. 1972. Structural analysis of Holland's personality types using factor and configural analysis. Journal of counselling psychology, 19: 136-145.
- FISHBURNE, F.J. & WALSH, W.B. 1976. Concurrent validity of Holland's theory for non-college-degreed workers. Journal of vocational behavior, 8: 77-84.
- FURNHAM, A. & SCHAEFFER, R. 1984. Person-environment fit, job satisfaction and mental health. Journal of occupational psychology, 57: 295-307.
- GAFFEY, R.L. & WALSH, W.B. 1974. Concurrent validity and Holland's theory. Journal of vocational behavior, 5: 41-45.
- GATI, I. 1985. Descriptions of alternative measures of the concepts of vocational interest: Crystallization, congruence and coherence. Journal of vocational behavior, 27: 37-55.
- GOTTFREDSON, G.D. & HOLLAND, J.L. 1975. Vocational choices of men and women: comparison of predictors from the SDS. Journal of counselling psychology, 22: 28-34.
- HEALY, C.C. & MOURTON, D.L. 1983. Derivatives of the SDS: Potential clinical and evaluative uses. Journal of vocational behavior, 23: 318-328.
- HOLLAND, J.L. 1960. The relation of the Vocational Preference Inventory to the Sixteen Personality Factor Questionnaire. Journal of applied psychology, 44: 291-296.

- HOLLAND, J.L. 1963. Some explorations of a theory of vocational choice and achievement: II. A four-year prediction study. Psychological reports, 12: 545-594.
- HOLLAND, J.L. 1966. The Psychology of Vocational Choice: A Theory of personality types and model environments. Waltham, Massachusetts: Blaisdell.
- HOLLAND, J.L. 1968. Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. Journal of applied psychology, 52: 1-37.
- HOLLAND, J.L. 1973. Making Vocational Choices - A Theory of Careers. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- HOLLAND, J.L. 1975. Manual for the VPI. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- HOLLAND, J.L. 1976. The virtues of the SDS and its associated typology: A second response to Prediger and Hanson. Journal of vocational behavior, 8: 349-358.
- HOLLAND, J.L. 1977. The VPI. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- HOLLAND, J.L. 1979. The SDS professional manual. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- HOLLAND, J.L. 1985(a). Making Vocational Choices - A Theory of Vocational Personalities and work environments (2nd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- HOLLAND, J.L. 1985(b). The Occupations Finder - for use with the SDS. Florida: Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J.L. 1985(c). The Self-directed search: guide to educational and vocational planning. Florida: Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J.L. 1985(d). The Self-directed search: Professional manual. Florida: Psychological Assessment Resources.
- HOPSON, B. & HAYES, J. (red.) 1968. The theory and practice of vocational guidance. Pergamon Press.
- HORTON, J.A. & WALSH, W.B. 1976. Concurrent validity of Holland's Theory for college degreed working women. Journal of vocational behavior, 9: 201-208.
- HUGHES, H.M. 1972. Vocational Choice, level and consistency: An investigation of Holland's Theory on an employed sample. Journal of vocational behavior, 2: 377-388.

- IACHAN, R. 1984. A measure of agreement for use with Holland classification system. Journal of vocational behavior, 24: 133-141.
- JACOBS, J.J.P. & BLIGNAUT, C.J.H. 1984. Die verband tussen persoonlikheid, ooreenkomstig die tipologie van Holland en bestuurspotensiaal. Perspektiewe in die bedryfsielkunde, 10, 2: 39-52.
- MATTHEWS, D.F. & WALSH, W.B. 1978. Concurrent validity of Holland's theory for non-college-degreed working women. Journal of vocational behavior, 12: 371-378.
- MAUER, K.F. 1976. The assessment of human resources utilization. Dissertation, (D.Phil.) Rand Afrikaans University.
- MCCORMICK, E.J., JEANNERET, P.R. & MECHAN, R.C. 1972. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Journal of applied psychology monograph, 56: 347-368.
- MEIR, E.I. & YEHUDA, A.B. 1976. Inventories based on Roe and Holland yield similar results. Journal of vocational behavior, 8: 269-274.
- MEIR, E.J. & HASSON, R. 1982. Congruence between personality type and environmental type as a predictor of stay in an environment. Journal of vocational behavior, 21: 309-317.
- MOUNT, M.K. & MUCHINSKY, P.M. 1978. Concurrent validation of Holland's hexagonal model with occupational workers. Journal of vocational behavior, 13: 348-354.
- NAFZIGER, D.H. & HELMS, S.T. 1974. Cluster analysis of interest inventory scales as test of Holland's occupational classification. Journal of applied psychology, 59: 344-353.
- NEETHLING, F.R.L. 1987. 'n Psigometriese ondersoek na J.L. Holland se beroepskeuse teorie. Proefskrif (D. Phil.) - PU vir CHO.
- NORRIS, W., HATCH, R.N., ENGELKES, J.R. & WINBORN, B.B. 1979. The career information service. Chicago: Rand McNally.
- OSIPOW, S.H. 1968. Theories of Career Development. New Jersey: Prentice-Hall.
- OSIPOW, S.H. 1983. Theories of career development. New Jersey: Prentice-Hall.
- PARSONS, FRANK. 1909. Choosing a vocation. The Riverside Press.
- PATTERSON, C.H. 1974. Relationship counselling and psychotherapy. New York: Harper & Row.

- RACHAM, D., AMERNIC, J. & ARANYA, N. 1981. A factor analytic study of the construct validity of Holland's SDS test. Educational and psychological measurement, 41: 425-437.
- REARDON, R.C. & BURCK, H.D. (eds.) 1975. Facilitating career development: Strategies for counselors. Springfield: Charles, C. Thomas.
- ROE, A. 1956. The Psychology of occupations. New York: Wiley.
- SICHEL, H.S. 1950. Note on the reliability of combination of subtests, tests or criteria. Bulletin, NIPR 2: 57-60.
- SPOKANE, A.R. 1979. Validity of the Holland themes for college women and men. Journal of college student personnel, 20: 335-340.
- SUPER, D.E. & BOHN, M.J. 1971. Occupational psychology. London: Tavistock Publications.
- SULLIVAN, H.S. 1953. The interpersonal theory of psychiatry. New York: Norton.
- TAYLOR, K.F. & KELSO, G.I. 1973. Course of study and personality: an Australian test of Hollands's theory. Australian journal of psychology, 25: 199-209.
- TRAUX, C.B. & CARKHUFF, R.R. 1967. Towards effective counselling and psychotherapy. Chicago: Aldine.
- TURNER, R.G. & HORN, J.M. 1977. Personality, husband-wife similarity, and Holland's occupational types. Journal of vocational behavior, 10: 111-120.
- VAN DER MERWE, R.P. & VAN DER WALT, H.S. 1989. Die koppeling van PAQ-posdimensies aan Hollandberoepskodes. Pretoria: RGN.
- WEINRACH, S.G. 1984. Determinants of vocational choice: Holland's theory. San Francisco: Jossey-Bass.
- WIGGINS, J.D. & WESLANDER, D.L. 1979. Personality characteristics of counselors rated as effective or ineffective. Journal of vocational behavior, 15: 175-185.
- WIGINGTON, J.A. & APOSTAL, R.A. 1973. Personality differences among men in selected air force specialities. Journal of counselling psychology, 454-458.





Doc: 3022  
Cop: 3022 15.

+ Keenan

**ISBN 0 7969 1191 6**