

HOOFSTUK 2

LOOPBAANKEUSETHEORIEË

2.1 INLEIDING

Heelwat loopbaanvoorligters (Arthur, Hall & Lawrence, 1989; Crites, 1981; Brown & Brooks, 1996) is die mening toegedaan dat loopbaanontwikkelings- of loopbaankeusetheorieë nie werklik praktiese waarde vir hulle inhoud nie. Hulle is die mening toegedaan dat die meeste teorieë in hierdie verband grotendeels slegs determinante verklaar wat individue beïnvloed met die keuse van 'n loopbaan en nie altyd oplossings bied oor hoe loopbaanvoorligters individue konstruktief kan help met loopbaanbesluite nie.

In hierdie hoofstuk is die volgende teorieë uitgesonder, naamlik die strukturele-interaktiewe, of ook genoem die persoon-omgewingspassingteorie of -model van John L Holland, die ontwikkelingsteorie van Donald E. Super, die werksaanpassing teorie soos grootliks beskryf deur Dawis en Lofquist, en laastens die sosiale leerteorie soos voorgehou deur Krumboltz. Die rasionaal vir die insluiting van genoemde vier teorieë is deur die studieleier en skrywer ooreengekom, aangesien dit blyk dat hierdie teorieë 'n geskiedenis toon van die beste voorstelle om werklike verheldering en oplossings ten opsigte van goeie loopbaanbesluite te bied. Die klem val veral op Holland se model, aangesien die beroepsbelangstellingsvraelys wat in hierdie studie ter sprake is, ontwikkel is met die teorie as agtergrond en rasionaal, en die literatuur bewys dat sy werk die meeste aandag die afgelope jare geniet het.

2.2 DIE STRUKTURELE-INTERAKTIEWE BENADERING VAN JOHN L. HOLLAND

2.2.1 Agtergrond

Die beroepskeusetheorie van J.L.Holland het die afgelope twee dekades as 'n ikon van sukses in die relevante loopbaansielkunde uitgestaan te oordeel na die hoeveelheid navorsing, instrumentontwikkeling en debattering wat daarvoor

plaasgevind het (Borgen, 1986; Borgen, 1991; Tinsley, 1992, Tinsley, 2000). Holland se eerste basiese aannames het reeds in 1959 beslag gekry toe hy as beroepsvoorligter in die praktyk werksaam was en is sedertdien verskeie kere (1973, 1985, 1997) hersien.

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

Holland voer verskeie redes aan waarom hy 'n beroepskeuse teorie ontwikkel het, naamlik om:

- Die ongeordende literatuur wat beskikbaar was ten opsigte van beroepskeuse, beroepstandvastigheid en -prestasie sinvol te orden en te integreer;
- Praktiese implementering van reeds bestaande kennis ten opsigte van beroepskeuses moontlik te maak;
- 'n Poging aan te wend om beroepsgedrag wat in die praktyk waargeneem word te voorspel; en
- Navorsing aan te moedig.

Vir Holland het die blote teoretiese formulering oor die keuse van 'n beroep nie veel bygedra om die probleme wat in die praktyk bestaan, op te los nie. Hy het sy praktiese ervaring as voorligter gebruik om 'n teoretiese beroepskeusemodel te konstrueer wat ook in die voorligtingspraktyk funksioneel kon wees. Guilford (1954) se bevinding, dat ses hoof faktore as verteenwoordigend in die diversiteit van belangstellings en persoonlikheidstreke voorkom, het as aansporing vir Holland gedien en hom die versekering gegee dat sy idees prakties uitvoerbaar is. Op grond hiervan het hy ses persoonlikheidstipes beskryf. Sy tipes toon ook ooreenkomste met persoonlikheidstipologieë soos deur Spranger (1928), Adler (1939) en Sheldon (1954) beskryf. Hy het verder op grond van Linton (1945) se

inisiële bevinding dat 'n omgewing bekend raak deur die verspreiding van die persoonlikheidstipes daarin te bepaal, sy omgewingstipes gedefinieer.

Holland het oor die jare heen deurgaans gepoog om sy raamwerk met bruikbare hersienings te verbeter. Hy het egter altyd basiese konsepte en idees wat met goeie navorsing gerugsteun was, probeer behou.

2.2.2 Grondbeginsels en basiese aannames

Holland (1973, 1985, 1997) het die volgende grondbeginsels en aannames onderliggend aan sy teorie gestel wat sowel die konstrakte en die prosesse van sy raamwerk duidelik illustreer.

2.2.2.1 Die konstruk van ses persoonlikheidstipes om beroepskeuse as 'n uitdrukking van persoonlikheid te verduidelik

Holland postuleer dat beroepskeuse 'n uitdrukking van persoonlikheid is en dat die meeste mense vervolgens beskryf kan word aan die hand van ses persoonlikheidstipes, naamlik Realisties, Onderzoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel. Hy gebruik die woord *tipe* en redeneer dat dit veronderstel is om 'n model voor te stel waarteen die persoon werklik gemeet kan word. Die ontwikkeling van so 'n tipe is 'n dinamiese en interaktiewe proses wat onder andere kulturele, persoonlike, sosiale en biologiese determinante insluit. Die proses behels gewoonlik dat 'n individu op 'n vroeë ouderdom 'n voorkeur vir spesifieke aktiwiteite toon, wat later manifesteer in belangstellings, en wat volgens Holland tot die ontwikkeling van sekere vaardighede lei. Die kombinasie van sulke eiesoortige belangstellings en vaardighede skep 'n disposisie (persoonlikheidstipe), 'n unieke artikulering van waarmening, denkpatrone en gedrag. Die ontstaan van so persoonlikheidstipe beskik gevolglik oor al die nodige meganismes om doelwitte na te streef, probleme op te los en aktiwiteite uit te voer.

Eerder as om 'n individu as 'n enkele persoonlikheidstipe te tipeer, stel die model 'n kombinasie van ooreenstemmende eienskappe voor, dit wil sê dat 'n individu primêr met 'n tipe kan ooreenstem (byvoorbeeld die Sosiale-tipe), maar

terselfdertyd ook ooreenkomste met sommige eienskappe van verwante tipes kan toon (byvoorbeeld die Artistiese-tipe). Hierdie veronderstelling het Holland in staat gestel om 'n model van onderlinge verwantskappe te vestig.

Die krag van die aanname van Holland lê daarin dat psigometriese instrumente ontwikkel is om bogenoemde persoonlikheidstipes te meet, verklaar en beskryf. Volgens Guilford (1959) is belangstelling 'n dinamiese faktor van persoonlikheid en behels dit die behoefte of gevoelslewe van die mens. Die aanname word dus gemaak dat 'n persoon se belangstellings en beroepsvoorkeure verband hou met sy persoonlikheid. Op grond van hierdie aanname is Holland die mening toegedaan dat, aangesien belangstellings 'n dimensie van persoonlikheid is, 'n belangstellingsvraelys in 'n mate ook 'n persoonlikheidstoets is. Dit word verder vir hom bevestig deur Bordin (1943) se siening dat belangstellingsvraelyste metings van die selfkonsep voorhou, en Staat (In Holland, 1985, p.9) se hipotese dat 'n persoon se belangstelling sy persoonlikheid verklaar.

2.2.2.2 Die konstruksie van ses model omgewings

As gevolg van die feit dat individue met ooreenstemmende persoonlikheidseienskappe dieselfde beroepsumgewings kies, veroorsaak dit dat 'n duidelike uitkenbare en kenmerkende omgewing geskep word. Hierdie beroepsumgewings word net soos die persoonlikheidstipes beskryf as Realisties, Ondersoekend, Artisties, Sosiaal, Ondernemend en Konvensioneel. Holland beweer dat dit moontlik is om net soos in die geval van individuele assessering van mense, 'n omgewing te assesser.

2.2.2.3 Die proses van 'n soektog na 'n omgewing waar 'n persoonlikheidstipe die beste sal pas

Hierdie proses behels individue wat omgewings soek waar hulle vaardighede die beste aangewend kan word, hulle beroepsbelangstellings die duidelikste uitgeleef kan word en hulle probleme maklik kan oplos volgens hulle primêre persoonlikheidstipe of -oriëntasie. Net so soek werks- of beroepsumgewings persoonlikheidstipes wat die beste sal pas. Die passing van 'n spesifieke

persoonlikheidstipe in 'n soortgelyke omgewing lei gewoonlik tot goeie beroepsaanpassing en -tevredenheid.

2.2.2.4 Die interaktiewe proses tussen persoonlikheid en omgewing bepaal beroepsgedrag en –stereotipes

Volgens Holland is beroepstevredenheid, -stabiliteit en -sukses afhanklik van 'n individu se ooreenkoms (kongruensie) tussen sy persoonlikheid en werksomgewing.

Hy beweer verder dat verbandhoudende beroepe en aktiwiteite dieselfde deur sommige persone ervaar en waargeneem word. Sodoende ontstaan stereotipes ten opsigte van beroepsgedrag wat 'n kenmerkende atmosfeer en beroepsomgewing skep. Holland huldig die mening dat indien stereotipe waarnemings van beroepe nie geldig is nie, belangstellingsvraelyste ook nie geldig is nie.

Voorafgenoemde aannames word aangevul en versterk deur sekondêre konsepte en verduidelikings soos onder andere konsekwenheid, differensiasie, kongruensie, identiteit en heksagonale voorstelling (kalkulus), wat van toepassing is op beide persoonlikheidstipes en omgewings.

2.2.3 Hoofkonsepte

Volgens die voorafgenoemde basiese aannames wat deur Holland gestel is, speel tipes persoonlikheid 'n rol by die keuse van 'n beroep en skep bepaalde tipes persoonlikhede kenmerkende beroepsomgewings.

Die aannames wat Holland gepostuleer het rakende sy siening ten opsigte van beroepskeuse, het noodwendig daartoe gelei dat hy sekere toepaslike konsepte moes identifiseer, definieer en verduidelik. Die volgende hoofkonsepte is hier ter sprake, naamlik persoonlikheidstipes en werksomgewings, terwyl die sekondêre konsepte differensiasie, konsekwenheid, kongruensie, identiteit en 'n heksagonale voorstelling (kalkulus) van belangstellings, wat verband hou met die struktuur van

belangstellings, insluit. Hierdie sekondêre konsepte dien ter aanvulling en is van toepassing op beide persoonlikheidstipes en omgewings.

2.2.3.1 Persoonlikheidstipes

a) Ontwikkeling van persoonlikheidstipes

Holland (1973; 1985; 1997) beklemtoon die feit dat 'n kind sekere eienskappe geneties van sy ouers erf. Die persoonlikheidstipe en beroepskeuse van elke ouer, rolmodelle by die skool en in die gemeenskap en verhoudings in die ewegroep, oefen ook 'n invloed uit op die ontwikkeling van belangstellings van die kind. Die kind toon verder 'n voorkeur vir sekere aktiwiteite en 'n aversie teenoor ander. Hierdie bepaalde voorkeure ontwikkel in goed gedifferensieerde belangstellings. Namate hierdie belangstellings duidelike vorm begin aanneem, het dit tot gevolg dat die kind meer selfversekerd is en groter tevredenheid hieroor ervaar. Die voortsetting van hierdie voorkeure of belangstellings in 'n spesifieke rigting, lei tot die ontwikkeling van meer gespesialiseerde vaardighede en die verwaarlosing van ander. Dit wil sê differensiasie van belangstellings, voorkeuraktiwiteite, vaardighede en waardes vind plaas en gee aanleiding tot die ontwikkeling van 'n persoonlikheidstipe. Volgens hierdie uitgangspunt behoort elke individu primêr tot een persoonlikheidstipe, maar besit of toon ook eienskappe van die ander persoonlikheidstipes.

b) Beskrywing van ses persoonlikheidstipes

Volgens Holland (1973; 1985; 1997) kan individue as een van die volgende ses persoonlikheidstipes geklassifiseer word, naamlik Realisties (R), Onderzoekend (I), Artisties (A), Sosiaal (S), Ondernemend (E) en Konvensioneel (C). Vir die doeleindes van hierdie studie word die R-I-A-S-E-C-akroniem deurgaans gebruik.

Realistiese tipe (R)

Hierdie persoonlikheidstipe toon 'n duidelike voorkeur om met voorwerpe, gereedskap en masjinerie te werk. Dit lei gewoonlik tot die bemeestering van meganiese, landbou, elektriese en tegniese vaardighede. Aangesien

hierdie persoonlikheidstipe meestal 'n duidelike aversie ten opsigte van opvoedkundige, intellektuele, sosiale en kreatiewe aktiwiteite toon, het dit tot gevolg dat 'n gebrek aan sosiale, opvoedkundige en verbale vaardighede ervaar word. Beroepe waarvoor hierdie tipe gewoonlik 'n voorkeur toon, is onder meer dié van elektrisiën, vliegtuigwerktuigkundige, loodgieter en boer. Hierdie persone sien hulle gewoonlik self as prakties georiënteer en verleen voorkeur aan konkrete en gestruktureerde strategieë tot probleemoplossing.

Ondersoekende tipe (I)

Die ondersoekende persoonlikheidstipe toon 'n duidelike voorkeur vir die sistematiese ondersoek na die fisiese, biologiese en kulturele fenomeen. Dit lei gevolglik tot die bemeestering van wetenskaplike en wiskundige vaardighede. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer fisikus, bioloog, wiskundige, rekenaarwetenskaplike, antropoloog en chemikus. Ondersoekende individue ervaar hulself gewoonlik as analities en nuuskierig en beskik oor breë belangstellings. Hulle gebruik gewoonlik planmatige prosesse om probleme op te los.

Artistiese tipe (A)

Hierdie persoonlikheidstipe toon meestal 'n voorkeur vir die uitlewe van hulle kreatiwiteit in 'n vrye omgewing. Dit lei gewoonlik tot die bemeestering van artistiese vaardighede, hetsy in taal, kuns, musiek of drama. Beroepe waarvoor hierdie tipe 'n voorkeur toon, is onder meer akteur, binnehuisversierder en joernalis. Artistiese persoonlikheidstipes ervaar hulself as ekspressief en oorspronklik en benader probleemoplossings meestal op 'n intuïtiewe wyse.

Sosiale tipe (S)

Die sosiale tipe toon 'n duidelike voorkeur om met mense te werk, hulle in te lig, op te lei of te versorg. Dit lei noodwendig tot die bemeestering van vaardighede ten opsigte van interpersoonlike verhoudinge. Beroepe waarin hierdie tipe belangstel is onder meer verpleging, onderwys en maatskaplike werk. Sosiale persoonlikheidstipes sien hulself gewoonlik as behulpsaam en

begripvol en poog gewoonlik om probleme op 'n interaktiewe en deelnemende wyse met ander op te los.

Ondernemende tipe (E)

Die ondernemende persoonlikheidstipe toon 'n voorkeur om mense te manipuleer, leiding te gee en ondernemend in die besigheidswêreld of openbare lewe op te tree. Dit gee meestal aanleiding tot die ontwikkeling van leierskapvaardighede, goeie interpersoonlike verhoudings en oorreringsvermoëns. Beroepsrigtings waarvoor hierdie tipe gewoonlik 'n voorkeur toon is onder meer regte, politiek en handeldryf. Hierdie tipes is gewoonlik selfversekerd en uitgaande en ervaar hulself as sosiaal en leiergewend. As gevolg van hul dominerende oriëntasie word streng beheer oor ander mense toegepas wanneer probleemoplossings ter sprake is.

Konvensionele tipe (C)

Die konvensionele persoonlikheidstipe toon 'n duidelike voorkeur vir geordende aktiwiteite wat die manipulering van data insluit. Dit lei gewoonlik tot die bemeestering van klerklike- en roetine-take. Beroepsrigtings waarvoor hierdie tipe oorwegend 'n voorkeur toon is boekhouding, dataprozessering en liassing. Hulle ervaar hulself verkieslik as konformerend en ordelik en gebruik gewoonlik gevestigde reëls en prosesse om probleme op te los.

2.2.3.2 Omgewingsmodelle

a) Ontwikkeling van omgewingsmodelle

Volgens Holland word unieke omgewings geskep wanneer individue wat oor dieselfde persoonlikheidstipes beskik, bymekaar kom in opsette waar hulle dieselfde beroepe beoefen en kan saamwerk. Individue soek dus na 'n werksomgewings wat hulle die geleentheid bied om hulle eiesoortige beroepsbelangstellings, houdings en waardes uit te leef en hulle verwerfde vaardighede toe te pas. 'n Individue se gedrag, beroepsukses, -stabiliteit en –bevreëdiging kan gevolglik grootliks verklaar word deur die interaksie tussen persoonlikheidstipe en die beroepsomgewing. Holland het aan die hand van

dieselfde konstrunkte waarmee hy die ses persoonlikheidstipes beskryf het, eweneens ses omgewingsmodelle voorgehou.

b) Beskrywing van omgewingsmodelle

Realistiese omgewing (R)

Die Realistiese omgewing word gedomineer deur realistiese persoonlikheidstipes, en eise en geleenthede wat die ordelike, sistematiese en praktiese gebruik van byvoorbeeld gereedkap en masjinerie behels, word gestel. Hierdie omgewing skep dus omstandighede wat tegniese vaardighede bevorder.

Onderzoekende omgewing (I)

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

Artistiese omgewing (A)

Die Artistiese omgewing word oorheers deur die Artistiese persoonlikheidstipes. Hierdie omgewing vereis die beoefening van vrye, ongesistematiseerde aktiwiteite en vaardighede, soos byvoorbeeld die skep van kunsvorms. Hierdie omgewing skep dus omstandighede vir individue wat hulle onder meer in taal, kuns en vermaak wil uitleef.

Sosiale omgewing (S)

Die Sosiale omgewing vereis vaardighede wat daartoe lei dat ander mense onder meer gehelp, ingelig, opgelei en ontwikkel word. Dit is dus ooglopend dat Sosiale persoonlikheidstipes hierdie omgewing sal oorheers, aangesien daar ruimte bestaan vir die ontwikkeling van sosiale vaardighede.

Ondernemende omgewing (E)

Hierdie omgewing stel vereistes en bied geleenthede met betrekking tot die manipulering van ander mense ten einde onder andere organisatoriese doelwitte te bereik. Ondernemende persoonlikheidstipes soek hierdie omgewing uit om in te werk, aangesien dit vir hulle die geleenthede bied om hulle belangstellings in dié verband uit te leef en hul vaardighede te verbeter.

Konvensionele omgewing (C)

Die Konvensionele omgewing vereis vaardighede en bied geleenthede wat verband hou met die geordende en sistematiese manipulering van data en prosesse en word gevolglik oorwegend oorheers deur Konvensionele persoonlikheidstipes.

2.2.4 Sekondêre konsepte

2.2.4.1 Heksagonale struktuur (kalkulus)

Volgens Holland kan die ses persoonlikheidstipes en werksomgewings ruimtelik op 'n heksagoon (seshoek) voorgestel word. Hierdie heksagonale struktuur illustreer die afstande tussen die tipes en omgewings volgens hulle teoretiese verwantskappe. Tipes of omgewings wat naasliggend is, het byvoorbeeld meer in gemeen as teenoorstaande tipes of omgewings. Holland het gevolglik hierdie ruimtelike voorstelling gebruik om konsekwentheid van 'n tipe of omgewing (op drie vlakke) en kongruensie tussen 'n tipe en omgewing (op vier vlakke) te definieer. Die heksagonale model of voorstelling verskaf dus 'n rekenmetode (kwantifisering) vir die teorie om dit sodoende prakties te kan toepas.

(a) Konsekwentheid

In hierdie verband dui konsekwentheid op die graad van die verband tussen persoonlikheidstipes sowel as omgewingsmodelle. Die afstand tussen die tipes of omgewings toon die mate van konsekwentheid. Aangrensende tipes of omgewings, naamlik R en I, I en A, A en S, S en E, E en C, het die hoogste konsekwentheid aangesien die afstande tussen hulle die kortste is (hoë konsekwentheid). Nie-aangrensende tipes of omgewings wat deur 'n

derde geskei word, naamlik R en A, R en E, I en S, I en C, A en E, S en C, het minder in gemeen aangesien die afstande op die heksagoon groter is tussen hulle (medium konsekwentheid). Teenoorstaande tipes of omgewings, naamlik R en S, I en E, A en C, het die minste in gemeen, aangesien die afstande tussen hulle die grootste is (lae konsekwentheid).

Die graad van konsekwentheid het volgens Holland 'n invloed op die beroepsvoorkeure van individue. 'n Individue wat se profiel of persoonlikheidspatrone hoë konsekwentheid toon, byvoorbeeld IAS, dui daarop dat sy beroepsbelangstellings, vaardighede en waardes verband hou met mekaar en dit vir hom moontlik maak om makliker sinvolle loopbaanbesluite te neem. 'n Omgewingsmodel wat hoë konsekwentheid verteenwoordig, dui eweneens op die integrasie van soortgelyke eise en belonings vir 'n individu wat daarin werksaam is. 'n Individue wat se profiel lae konsekwentheid toon, byvoorbeeld ACI - A en C is teenoorstaande op die heksagoon - dui daarop dat sy beroepsbelangstellings uiteenlopend is en die proses van loopbaanbesluitneming gaan bemoeilik. 'n Omgewingsmodel wat lae konsekwentheid toon, verteenwoordig gewoonlik 'n wye verskeidenheid van eise en bemoeilik sodoende die werksaanpassing van individue. Die ideale situasie is 'n persoonlikheidstipe en 'n omgewingsmodel met hoë konsekwentheid om sodoende voorspelbare keuses en aanpassings te verseker.

(b) Differensiasie

Differensiasie is die graad waarmee daar tussen persoonlikheidstipes sowel as omgewingsmodelle onderskei kan word. Wanneer 'n individu se profiel slegs met 'n enkele tipe ooreenkoms toon (mees ekstreme scenario), is dit 'n aanduiding van goeie differensiasie. Daarenteen word lae differensiasie aangetref wanneer 'n profiel van 'n individu met verskeie tipes ooreenkoms - ooreenkoms met al ses tipes is die swakste scenario. Die differensiasie van 'n persoonlikheidspatroon of -profiel word numeries bereken deur die absolute verskil tussen die hoogste en laagste waardes van die ses skale van die Vocational Preference Inventory (VPI) (Holland, 1977) en die Self-

Directed Search (SDS) (Holland, 1985c) te bepaal. Verskeie indekse is ontwikkel om differensiasie te meet, byvoorbeeld deur Holland self, asook Iachan (1984).

Die implikasie is weereens dat goeie differensiasie ten opsigte van persoonlikheidstipes sowel as omgewingsmodelle individue se gedrag ten opsigte van loopbaanbesluite voorspelbaar maak en uiteindelijke aanpassing in omgewings vergemaklik.

(c) Kongruensie

In hierdie verband dui kongruensie op die graad van die verband tussen 'n persoonlikheidstipe en 'n omgewingsmodel. Die hoogste graad van kongruensie is wanneer 'n persoonlikheidstipe in dieselfde soort omgewing sy beroep beoefen - byvoorbeeld wanneer 'n Artistiese tipe persoonlikheid in 'n Artistiese omgewing werk. Die tweede graad van kongruensie is wanneer 'n persoonlikheidstipe in 'n naasliggende omgewing sy beroep beoefen – byvoorbeeld 'n Artistiese persoonlikheidstipe in 'n Realistiese omgewing. Daarenteen is die laagste graad van kongruensie wanneer 'n bepaalde persoonlikheidstipe in 'n teenoorgestelde omgewing werk – byvoorbeeld 'n Konvensionele persoonlikheidstipe in 'n Artistiese omgewing. Die implikasie van kongruensie is weereens soos in die geval van konsekwenheid en differensiasie, dat 'n individu die beste geleentheid het om homself in sy loopbaankeuse uit te leef en aan te pas indien sy persoonlikheidstipe ooreenstem met die omgewing.

(d) Identiteit

Persoonlike identiteit word beskryf as die mate waartoe 'n individu 'n duidelike beeld van sy doelwitte, belangstellings en talente het. Die konsep identiteit is ook in hierdie verband van toepassing op omgewings en gee 'n aanduiding van die mate waartoe organisasies 'n duidelike stabiele en langtermynvisie het ten opsigte van sy doelwitte, aktiwiteite en belonings. Aangesien beide differensiasie en konsekwenheid indirekte skattings is van hoe 'n individu homself definieer, het Holland dit goed gedink om 'n meer

direkte skatting van identiteit te definieer en het gevolglik 'n Identiteitskaal ingesluit in My Vocational Situation (Holland, Daiger en Power, 1980). Hierdie skaal meet die duidelikheid van 'n individu se loopbaandoelwitte en self-persepsies. 'n Hoë telling op hierdie skaal is aanduidend van 'n individu wat min maar samehangende loopbaandoelwitte het. In die geval van die indeks van die identiteit van 'n omgewing (die aantal drie-letter beroepskodes teenwoordig in die omgewing), is dit duidelik dat organisasies met 'n klein verskeidenheid beroepsgroepe oor beter identiteit beskik as groot organisasies met 'n wye verskeidenheid van beroepsgroepe - in laasgenoemde geval is die identiteit gewoonlik baie diffuus. Die interaksie tussen 'n individu met 'n duidelike identiteit, en 'n omgewing met 'n beperkte aantal gedragsituasies sal beter voorspelbaarheid verseker as die omgekeerde.

Holland (1997) wys daarop dat die konsep identiteit en die Identiteitskaal van My Vocational Situation ontwikkel is met die oogmerk dat dit 'n alternatiewe metode van assessering sal bied wat meer bruikbaar behoort te wees as konsekwentheid en differensiasie. Die gebruik van konsekwentheids-, differensiasie- en identiteitsindekse behoort egter 'n goeie aanduiding van die voorspelbaarheid van 'n individu of omgewing te bied.

2.2.5 Metingstegnieke, inligtingshulpmiddels en indekse verwant aan Holland se teorie

Loopbaanvoorligters en navorsers het oor die jare heen besef dat die praktiese toepaslikheid van Holland se teorie, die bestaan van verskeie verwante meetinstrumente, inligtingshulpmiddels, en die berekening van indekse vir die interpretasie van konsepte, sy teorie baie aantreklik vir praktiese toepassing gemaak het.

2.2.5.1 Meting van persoonlikheidstipes

Holland wys daarop dat persoonlikheidstipes beide kwalitatief en kwantitatief gedefinieer kan word. Wanneer 'n individu byvoorbeeld 'n voorkeur uitspreek vir

‘n spesifieke beroep of reeds in ‘n spesifieke beroep staan wat die tipe verteenwoordig, word dit as ‘n kwalitatiewe definisie van die persoonlikheidstipe gesien. Kwantitatiewe definiering van ‘n individu se persoonlikheidspatroon of sub tipe volgens Holland se model, geskied deur middel van die voltooiing en interpretasie van sy eie beroepsbelangstellingsvraelyste asook ander vraelyste wat op sy teorie gebaseer is.

a) Self-Directed Search (SDS) (sien afdeling 4.4.1.1)

Die SDS word gereken as die bekendste meetinstrument van Holland se tipologie in die wêreld. Verskeie lande het die SDS vertaal, soos byvoorbeeld Taiwan, Israel en Maleisië, of ‘n aangepaste weergawe vir eie gebruik, soos byvoorbeeld Australië, Pakistan, Nieu-Zeeland en Suid-Afrika, ontwikkel. Die SDS gebruik ‘n wye reeks determinante of skale om persoonlikheidstipe te bepaal, naamlik aktiwiteite, vaardighede, beroepe en self-beoordeling en verskaf tellings oor elk van die ses tipes. Die SDS is ‘n selfhelpinstrument maar kan met groot vrug ook in groepsvoorligting gebruik word. Op die oomblik is daar vier weergawes van die vraelys beskikbaar, naamlik, Vorm R (is gerekenariseer en in verskillende tale beskikbaar, ondermeer Engels, Frans-Kanadees, Spaans en Viënamees, asook in Braille), Vorm E, Vorm CP, asook die Career Explorer (Holland & Powell, 1994).

b) Vocational Preference Inventory (VPI)

Die VPI (Holland, 1977) bestaan uit 160 beroepstitels ten opsigte waarvan die gebruiker sy mate van belangtellings moet aantoon. Hierdie instrument verskaf ook tellings van die ses persoonlikheidstipes, maar voeg verdere belangrike inligting rakende die gebruiker se karaktertrekke, soos byvoorbeeld selfbeheer en manlikheid, by. Holland het onder andere die VPI-skale gebruik om ‘n omvattende beroepsklassifikasie stelsel te ontwikkel wat gelei het tot die Dictionary of Occupational Titles (Gottfredson, Holland & Ogawa, 1982).

c) Suid-Afrikaanse Beroepsbelangtellingsvraelys (SABBV) (sien afdeling 4.4.2.2)

Die Suid-Afrikaanse Beroepsbelangtellingsvraelys (SABBV) (Du Toit, 1988) is 'n voorbeeld van 'n inheemse beroepsbelangtellingsvraelys wat op Holland se teorie geskoei is. Die SABBV bestaan uit 126 items wat werksverwante aktiwiteite beskryf. Die individu moet aandui of hy daarvan sal hou om die aktiwiteite as deel van sy werk te beoefen (*JA* of *NEE*). Die items word oorhoofs in ses velde verdeel wat elk 21 items bevat. Elke veld bestaan uit drie subvelde wat elk uit sewe items bestaan.

2.2.6 Empiriese rugsteun vir Holland se teorie

Die hoeveelheid navorsing wat gedoen is ten opsigte van Holland se model is seker die beste bewys van die aandag wat sy werk ontvang het en die erkenning van die toepaslikheid daarvan in loopbaanvoorligtingspraktyk. Die meeste navorsing wat gedoen is, hou verband met die toetsing van die persoonlikheidstipes en -patrone, omgewingsmodel en -patrone en kruis-kulturele vergelykings van relevante meetinstrumente.



Die toetsing van die geldigheid van die persoonlikheidstipes soos deur Holland gepostuleer, het die meeste navorsing gegenereer. Aanvanklike studies deur Holland en sy kollegas is gekenmerk deur die gebruik van verskeie veranderlikes en metodes om die tipes te kan definieer. Alhoewel die eerste studie in hierdie verband redelike positiewe resultate geopenbaar het, is twee leemtes uitgewys, naamlik die oorvleueling van soortgelyke tipes, en die gebrek aan duidelike beskrywings van die tipes (Holland, 1997).

'n Ondersoek wat in 1968 deur Holland onderneem is, het grootliks voorafgenoemde leemtes aangespreek. Die studie het 'n steekproef van 1575 mans en 1571 vrouens verteenwoordigend van 'n wye reeks akademiese talente en sosiale status van 28 universiteite, ingesluit. Hierdie studente is gekatogeriseer volgens tipes en subtipes op grond van hulle VPI-profiel. Die data is daarna vergelyk met veranderlikes wat onder andere vaardighede, lewensdoelwitte,

selfbeoordelings, persoonlikheid- en houdingsparameters ingesluit het. Die resultate het aansienlik gedifferensieer tussen die verskillende persoonlikheidstipes en die probleem van oorvleueling tussen die tipes grootliks opgelos.

Abe en Holland (1965) se studie met 12432 eerstejaarstudente by 31 universiteite ten opsigte van hulle belangstellings, voorkeuraktiwiteite, houdings, lewensdoelwitte, en beroepsaspirasies, het ook die ses gepostuleerde persoonlikheidstipes duideliker gedefinieer.

In 'n studie wat in 1972 deur Williams onderneem is, het hy studente van verskillende departemente geneem en hulle volgens studietipes ingedeel. Daarna is hulle geassesseer met die VPI, die 16PF, die Allport-Vernon-Lindzey Study of Values (ALV), en die Miller Occupational Values Indicator. Die resultate het getoon dat 'n student se studieveldtipe en sy tellings op voorafgenoemde meetinstrumente wat persoonlikheid en waardes meet, deurgaans ooreengestem het met die kenmerke wat aan die persoonlikheidstipes toegeken is.

In 1984 is die eerste studie rakende die verband tussen die SDS en die NEO Personality Inventory deur Costa, McCrae en Holland onderneem. Sedertdien het agt bykomende studies die verband tussen die Big-Five Variables en die ses skale van die SDS of VPI ondersoek. Gottfredson, Jones en Holland (1993) het in 'n studie met persone in opleiding in die Amerikaanse vloot bevind dat die ses skale van die VPI en die skale van die NEO PI beduidende faktore in gemeen het. Die Sosiale (S) en Ondernemende (E) tipes het positiewe korrelasies met Ekstroversie getoon, terwyl die Onderzoekende (I) en Artistiese (A) tipes gekorreleer het met Openlikheid en die Konvensionele (C) tipe met Nougesetheid. Hierdie resultate is ondersteun deur soortgelyke studies (Holland, Johnston, & Asama, 1994; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995).

Die verband tussen die 16PF en die persoonlikheidstipologie van Holland het ook positiewe ooreenkomste getoon. Ward, Cunningham en Wakefield (1976) het die data van 425 studente ten opsigte van die VPI en die 16PF vergelyk. Die resultate het betekenisvolle korrelasies getoon ten opsigte van die Ondernemende (E),

Artisitiese (A) en Konvensionele (C) tipes en faktore van die 16PF. Bolton (1985) het die 16PF-profiel van 69 beroepsgroepe aan die hand van Holland se ses tipes ontleed. Die beroepsgroep is ingedeel volgens Holland se tipes deur gebruik te maak van die Dictionary of Holland Occupational Codes. Die profiele van die ses tipes soos bepaal volgens die 16PF-skale, het grootliks ooreengestem met Holland se beskrywing van die tipes. 'n Tweedimensionele voorstelling van die tipes soos gemeet met behulp van die 16PF het ook ooreengestem met Holland se ordening van R-I-A-S-E-C.

Die hipoteses ten opsigte van persoonlikheidspatrone met verwysing na differensiasie en konsekwentheid, het gemengde resultate in relevante navorsing getoon. Holland (1997) huldig self die mening dat differensiasie 'n swak konstruk blyk te wees. Hy is die mening toegedaan dat dit slegs 'n aanduiding gee of die differensiasie hoog, gemiddeld of laag is, eerder as om stabiliteit van belangstellings of persoonlikheidstipes te skat, soos wat voorheen aangeneem is. Nieteenstaande hierdie mening het 'n studie wat deur Holland, Gottfredson en Nafziger (1975) onderneem is, getoon dat 'n steekproef wat leerders, studente en werkende volwassenes ingesluit het, aangedui dat differensiasie sowel as konsekwentheid goeie voorspellers van goeie loopbaanbesluite was – persone wat goeie en effektiewe loopbaanbesluite neem se SDS-profiel toon goeie konsekwentheid en hoë differensiasie. So het Miller, Karriker en Pilgreen (1984) bevind dat studente wie se VPI-profiel hoë konsekwentheid toon, goeie probleemoplossingsgedrag openbaar.

Die meeste studies wat gedoen is rakende die resente begrip van identiteit, verleen steun aan die konstrukgeldigheid daarvan (Henkels, Spokane & Hoffman, 1981; Olson, Johnston & Kuncze, 1985). Geen studies is tot dusver onderneem om byvoorbeeld die vermoë van hierdie skaal te toets ten opsigte van die verband daarvan met die voorspelbaarheid van loopbaanstabieliteit nie, of die waarde van identiteit met betrekking tot konsekwentheid en differensiasie nie.

Navorsing rakende persoon-omgewing passing (kongruensie) het veral die afgelope vyftien jaar impetus gekry. Assouline en Meir (1987), Spokane (1985), en

Tranberg, Slane en Ekeberg (1993) het meta-ontledings ten opsigte van die meeste studies met betrekking tot kongruensie gedoen. Spokane (1985) het 63 studies in die verband ontleed en meestal positiewe resultate gekry, onder andere ten opsigte van die verband tussen kongruensie en akademiese prestasie, werkstevredenheid, en stabiliteit van beroepskeuse. Die mees betekenisvolle afleiding van Assouline en Meir (1987) se meta-ontleding van 41 studies rakende kongruensie, was dat beroepstevredenheid die beste voorspeller is ten opsigte van kongruensie, eweneens beter indien die persoon in 'n spesialiteitsrigting werkzaam is. Die mees resente meta-ontleding wat deur Tranberg, Slane en Ekeberg onderneem is in 1993, het egter nie sulke positiewe resultate opgelewer nie. Hulle kon nie in die 27 studies wat hulle ontleed het, vind dat beroepstevredenheid 'n betekenisvolle verband met kongruensie toon nie.

Verskeie konsepte van Holland se teorie is ondersoek en instrumente is aangepas vir gebruik in nagenoeg die volgende 23 lande: Australië, Nieu-Zeeland, Kanada, Nederland, Switserland, Italië, Israel, Nigerië, Oostenryk, België, China, Japan, Griekeland, Pole, Slowenië, Swede, Duitsland, Finland, Brittanje, Portugal, Peru, Taiwan en Suid-Afrika. Dít gee beslis 'n aanduiding van die internasionale aansien en gebruikswaarde van sy werk. Die meeste kruis-kulturele studies het die geldigheid van die VPI en die SDS, asook die aangepaste weergawes daarvan, ondersoek.

Aranya, Barak en Amernic (1981) het in 'n studie in Kanada en Kalifornië die SDS toegepas op rekenmeesters en bevind dat beide steekproewe CES-kodes behaal het. Feldman en Meir (1976) het die SDS aangepas in Hebreeus en redelike aanvaarbare korrelasies gekry tussen tellings ten opsigte van die beroepsskaal en werkstevredenheid van vrouens. Khan, Alvi, Shaukut, Hussain en Baig (1990) het die persoonlikheidstipes van 'n steekproef studente in Pakistan in verskillende studievervelde met die SDS getoets. Die verspreiding van die verskillende studievervelde het meestal ooreengestem met die ses persoonlikheidstipes.

Volgens Holland (1997) verteenwoordig die Australiese weergawe van die SDS op hierdie stadium die deeglikste ontwikkeling en toon die sterkste geldigheid van die

SDS buite die Amerikaanse kultuur. Die Australiërs het na sy mening goeie aanpassings ten opsigte van kulturele aspekte gemaak, asook bewys gelever dat uitgebreide psigometriese ontledings gedoen is om 'n goed aangepaste instrument daar te stel. Volgens hom weerspieël die itemstatistiek en betroubaarheidskoëffisiënte van Australiese steekproewe ongeveer dieselfde resultate as die Amerikaanse data.

Hier te lande is die SDS ook aangepas en 'n paar studies is uitgevoer ten opsigte van die toepaslikheid van Holland se teorie in die Suid-Afrikaanse opset (sien afdeling 3.5). Kruis-kulturele navorsing ten opsigte van die struktuur van belangstelling soos deur Holland voorgedra, word in afdeling 3.5 van hierdie studie bespreek.

2.2.7 Praktiese waarde van Holland se teorie

Holland se teorie is seker een van dié wat die grootste praktiese waarde bied ten opsigte van loopbaanondersteuning in die praktyk. Die teoretiese raamwerk, klassifikasiesistels van onder andere beroepe, en die verbandhoudende meetinstrumente wat ontwikkel is, bied 'n geïntegreerde produk, om nie net loopbaankeuse aangeleenthede te verstaan nie, maar ook om hulp te verleen aan persone wat dit benodig.

Sy teorie wat primêr ses persoonlikheidstipes postuleer word maklik verduidelik, verstaan en verklaar. Die strukturele ordening of heksagonale voorstelling van hierdie ses persoonlikheidstipes word deur Rounds (1995) beskou as een van die beste inisieerders van of aansporings tot navorsingsaktiwiteite in die geskiedenis van die loopbaansielkunde.

Holland se teorie het die ontwikkeling van belangstellingsmeetinstrumente die afgelope 30-40 jaar oorheers. Só word die SDS en die VPI - beide belangstellingsvraelyste - gesien as van die gewildste instrumente in die loopbaanvoorligtingspraktyk in verskeie lande. Die hele kwessie van self-help metodiek rakende loopbaanvoorligtingsaspekte word ook sterk deur die SDS aangespreek en lewer 'n groot bydrae in die praktyk.

Die idee om beroepe te beskryf in terme van sielkundige attribute, het Holland in staat gestel om met behulp van parallelle konstruksies en klassifikasiesisteme persoonlikheids- en omgewingstipes te definieer. Holland se taksonomie word in ongeveer 50 verskillende loopbaaninligtingstelsels wêreldwyd gebruik, insluitende die Department van Arbeid in die Verenigde State van Amerika se O*NET-stelsel (Savickas & Gottfredson, 1999). Hier in Suid-Afrika maak Career Mentor, 'n gerekenariseerde loopbaaninligting- en voorligtingstelsel, ook van sy klassifikasie-model gebruik.

2.2.8 Slotopmerking

Holland kan seker as een van die grootste figure in die loopbaanvoorligtingsteorie, -navorsing en -praktyk die afgelope veertig jaar beskou word. Sy werk kan sekerlik as 'n onoortrefbare prestasie in die loopbaansielkunde beskou word. Afgesien van 'n ongelooflike hoeveelheid empiriese navorsing wat gegenerer is in loopbaan- en organisasie sielkunde, het sy teorie ook groot bydraes gelewer ten opsigte van die konseptualisering van beroepsbelangstellings en loopbaankeuse, die ontwikkeling van belangstellinginstrumente, die klassifisering en organisering van beroepsinligting, sowel as die vestiging van loopbaanvoorligting en loopbaanbegeleidingsaspekte in die praktyk.

2.3 SUPER SE LOOPBAANONTWIKKELINGSTEORIE

2.3.1 Agtergrond

Super se reaksie op 'n versoek van Savickas en Lent om 'n bydrae te lewer ten opsigte van sy teorie in *Convergence in Career Development Theories* (1994), was dat standpunte en aannames vervat in sy teorie aansluit by lewenspanontwikkelingskonsepte, trek-faktor- of kongruensie-benaderings, aspekte van sosiale leer, sowel as psigodinamiese perspektiewe. Super het sy opmerking in die laat sestigerjare gebruik om hulle terug te voer en te verduidelik dat:

If, then, my approach must be labelled, let it be a differential-developmental-social-phenomenological psychology. For it is only as we make use of all these fields, and also of aspects of sociological, and economic theory, that we will eventually construct

a theory of vocational development that deals adequately with the complex processes by which people progress through the sequence of positions constituting a career. (A life span, life space perspective on convergence. In Savickas & Lent, 1994, p.64).

2.3.2 Teoretiese stellings

Super se aanvanklike tien teoretiese stellings ten opsigte van sy loopbaanontwikkelingsteorie (Super, 1953) is sedertdien herhaaldelik hersien met die doel om dit te verbeter en nuwe navorsingsdata in die verband te integreer (Super, Savickas & Super, 1996). Die volgende uitgebreide stellings is grondliggend aan sy teorie:

- Individue verskil ten opsigte van hul vermoëns, persoonlikhede, behoeftes, waardes, belangstellings, trekke en selfkonsepte. Hierdie kenmerkende eienskappe stel individue in staat om hulle elkeen voor te berei vir die beoefening van 'n aantal beroepe.
- Elke beroep vereis 'n kenmerkende patroon van vermoëns en persoonlikheidstreke, maar genoeg ruimte word gelaat om voorsiening te maak vir 'n verskeidenheid van beroepe wat deur een individu beoefen kan word, sowel as verskeie individue in 'n spesifieke beroep.
- Beroepsvoorkeure en -vaardighede en die situasie waarin individue leef en werk, ondergaan mettertyd verandering. Met hierdie verwerwing van ervaring ondergaan hulle selfkonsepte ook verandering. Volgens Super word dit egter gevind dat individue se selfkonsepte, wat primêr die produk is van sosiale leer, redelik stabiel bly vanaf hul laat adolessente jare tot en met volwassenheid.
- Hierdie proses kan gesien word as 'n reeks lewensfases (maksisiklus), naamlik Groei, Eksplorasië, Vestiging, Handhawing en Onttrekking. Hierdie fases kan weer op hulle beurt verdeel word in subfases wat uit ontwikkelingstake bestaan. 'n Kleinere mini-siklus word opgemerk tydens loopbaanoorgang of -verandering, byvoorbeeld wanneer 'n individu se loopbaan destabiliseer as gevolg van siekte, afleggings, of enige ander sosio-ekonomiese of persoonlike gebeurtenisse of ingrype. Hierdie

destabilisering van 'n loopbaan laat die siklus van groei, hereksplorasië en hervestiging weer plaasvind.

- Die aard van die loopbaanpatrone, dit wil sê die beroepsvlak wat bereik is asook die sekvensie, frekwensie en duur van hetsy proef- of permanente beroepe, word grootliks bepaal deur 'n aantal faktore. Hierdie faktore sluit 'n individu se vroeë sosio-ekonomiese vlak, verstandelike vermoëns, onderwys en opleiding, vaardighede, persoonlikheidskenmerke (sluit behoeftes, waardes, belangstellings en selfkonsepte in), loopbaanvolwassenheid en die geleentheid waaraan hy blootgestel word, in.
- Die graad van loopbaanvolwassenheid van 'n individu bepaal die mate waartoe hy die eise van die omgewing op enige tydstip in sy lewensloopbaansiklus kan hanteer.
- Loopbaanvolwassenheid is 'n psigo-sosiale konstruk wat 'n individu se graad van loopbaanontwikkeling in die maksi-siklus, wat strek vanaf die Groei- tot Onttrekkingfase, bepaal. Vanuit 'n sosiale perspektief word loopbaanvolwassenheid beskryf as die vergelyking tussen die ontwikkelingstake waarmee die individu gekonfronteer word en die verwagte ontwikkelingstake volgens sy chronologiese ouderdom. Vanuit 'n psigologiese perspektief word loopbaanvolwassenheid gedefinieer as 'n vergelyking tussen 'n individu se aanwending van sy kognitiewe en affektiewe hulpbronne om huidige take te bemeester en dié wat vereis word om die nodige take te bemeester.
- Ontwikkeling deur die verskillende lewensfases kan begelei word met behulp van die fasilitering van die ryppwording van vermoëns en belangstellings. Hulp kan verder aangebied word om realiteitstoetsing moontlik te maak en selfkonsepte te laat ontwikkel.
- Die proses van loopbaanontwikkeling behels primêr die ontwikkeling en implementering van individue se selfkonsepte met betrekking tot beroepe. Dit is 'n proses wat bestaan uit sintetisering en kompromievorming en lei tot die realisering van die selfkonsep - 'n produk van die interaksie tussen oorgeërfde vermoëns, fisiese samestelling, geleentheid vir waarneming en

rolspeling, en die evaluering van die mate waartoe die resultate van rolspel voldoen aan die goedkeuring van supervisors en die ewegroep.

- Die hele proses van sintetisering en kompromievorming, hetsy tussen individuele en sosiale faktore, of tussen selfkonsepte en die realiteit, is 'n proses van rolspel en leer deur middel van terugvoer. Hierdie rolspel kan deel wees van die individu se fantasiewêreld of voorkom in die voorligtingsonderhoud en ander aktiwiteite wat verband hou met opleiding, deelname aan klubs en deelydse werk.
- Werks- en lewensvrede is afhanklik van die mate waartoe 'n individu voldoende uitlewing van vermoëns, behoeftes, waardes, belangstellings, persoonlikheidstrekke en selfkonsepte vind. Tevrede word verder bepaal deur die mate van vestiging van 'n individu in 'n tipe werk, 'n werksituasie en 'n lewenswyse wat hom in staat stel om op grond van sy groei en ondervindinge toepaslik op te tree.
- Die graad van tevredenheid wat individue deur middel van werk bereik, is proporsioneel tot die graad waartoe hulle in staat was om hulle selfkonsepte te implementeer.
- Alhoewel sommige individue die fokus op werk en beroepe as vaag, toevallig of sonder bestaansreg ervaar, verskaf dit nogtans aan die meeste individue die fokus tot persoonlikheidsorganisaie. Vir eersgenoemdes mag ontspanning en huishoudelike aktiwiteite dalk belangriker wees. Sosiale tradisies soos geslagsrolstereotipering en modellering, rasse- en etniese vooroordele en geleentheidstrukture sowel as individuele verskille, is belangrike determinante vir die werker-, student-, ontspannings-, tuisteskepper en gemeenskapsrol.

2.3.3 Belangrike konsepte van Super se teorie

2.3.3.1 Lewenspan-lewensruimte perspektief

Super het met sy lewenspan-lewensruimte benadering ten opsigte van loopbaanontwikkeling die psigologie van lewensfases en die sosiale rolteorie laat integreer. Hy het verder daarin geslaag om met behulp van diagramme en figure baie moeilike en omvattende lewens- en loopbaanverwante perspektiewe

visueel te verduidelik, soos byvoorbeeld 'n reënboog wat die hele lewensloopbaan en verwante determinante uitbeeld, 'n boog wat loopbaandeterminante voorstel, 'n leermodel wat lewensfases verteenwoordig, 'n sikliese model wat die herhaling van loopbaantake beskryf en 'n webmodel wat as basis dien vir loopbaanvolwassenheid.

Die reënboog-model (180°-diagram) bestaan uit twee dimensies, naamlik lewenspan en lewensruimte. Die lewenspan dimensie strek van links (0°) tot regs (180°) en verteenwoordig die verskillende lewensfases wat strek vanaf die kinderdae tot by bejaardheid. Die lewensruimte dimensie stel die sosiale situasie waarin die individu op verskillende tye van sy lewenspan verkeer, voor - dit wil sê die verskillende lewensrolle (sien afdeling 2.3.3.6). Hierdie model kan dus 'n baie duidelike visuele voorstelling bied van 'n individu se lewenspan- en lewensruimte status op 'n gegewe oomblik in sy lewe. Die boog wat loopbaandeterminante voorstel, reflekteer die segmentele aard van Super se teorie die beste (Super, 1994). Dit illustreer die individuele- en omgewingsdeterminante wat bydraes lewer ten opsigte van loopbaanontwikkeling. Die kernfokus van die boog is die individu self wat op 'n unieke wyse bepalende loopbaanbesluite neem. Die leermodel verteenwoordig die verskillende lewensfases met elkeen se take en uitkomst, terwyl die sikliese model die herhaling van die take in 'n individu se leeftyd voorstel. Na aanleiding van 'n versoek het Super (1994) 'n literatuurstudie ten opsigte van loopbaanontwikkeling in die kinderjare gedoen om sodoende te bepaal hoe loopbaanonderwys in die hoër grade in Maryland hanteer moet word. Die eindresultaat was 'n spinnekopwebfiguur wat as die basis gedien het vir 'n onderhoudsraamwerk vir die doeleindes van data-insameling ten opsigte van die loopbaanontwikkeling en -volwassenheid van kinders van graad vier tot agt.

2.3.3.2 Selfkonsep

Super (1963) het dit beklemtoon dat die proses van loopbaanontwikkeling primêr die ontwikkeling en implementering van selfkonsepte met betrekking tot beroepe behels. Hy beskryf die begrip selfkonsep as 'n *picture of the self in some role, situation, or position, performing some set of functions, or in some*

web of of relationships (Super, 1963, p.18) en 'n beroepselfkonsep as “the constellation of self attributes which the individual considers vocationally relevant; these may or may not have been translated into a vocational preference” (Super, 1963, p.19). Deesdae word gevind dat navorsers in die loopbaansielkunde-terrein eerder die term beroepsidentiteit gebruik wanneer die selfkonsep geïmpliseer word (Super, 1994).

Volgens Super is die selfkonsep 'n eindproduk van die interaksie tussen oorgeërfde vermoëns en fisiese samestelling en die geleentheid om eersgenoemde in verskeie rolle te kan uitleef - dit word gewoonlik versterk deur die terugvoer wat vanaf meerderes en die ewegroep verkry word. Hy het verder die kompleksiteit van die selfkonsep probeer verduidelik deur te verwys na selfkonsepsisteme - dit kom daarop neer dat 'n individu nie noodwendig net oor 'n enkele selfkonsep beskik nie, maar eerder 'n konstellasie van selfkonsepte openbaar (Super, 1994).

'n Loopbaankeuse is dus die implementering van die selfkonsep, en werk is die manifestasie van *selfheid* of *selfwees*. Loopbaanontwikkeling word gevolglik gesien as die aaneenlopende proses wat plaasvind om voortdurend die passing tussen die self en die omgewing te verbeter. Die graad van tevredenheid wat individue deur middel van werk bereik, is proporsioneel tot die graad waartoe hulle in staat was om hulle selfkonsepte te implementeer.

2.3.3.3 Loopbaanontwikkeling

Super het die loopbaanontwikkelings- of lewenspanperspektief gebruik om die reeks van keuses en verandering in 'n individu se werklewe voor te stel. Hy beskryf loopbaanontwikkeling as die *life course of adapting to work and working conditions* (Super, 1994, p.130). Volgens Super ontwikkel loopbane tydens 'n proses waardeur individue uitdagings bemeester wat sekere eise met betrekking tot die uitvoer van sekere take stel. Hy gebruik sy reënboogmodel om die verskillende lewensfases oor 'n leeftyd heen aan te dui, naamlik Groei (kinderjare), Eksplorاسie (adolessensie), Vestiging (vroeë volwassenheid), Handhawing (middel volwassenheid) en Onttrekking (bejaardheid) - die naam

van elke fase verwys na die hooflewenstaak wat gedurende die spesifieke fase ter sprake is. Elke hooflewenstaak kan verder verdeel word in vier belangrike ontwikkelingstake.

Die Groei-lewensfase, wat ongeveer strek vanaf ouderdom vier tot dertien jaar, sluit die volgende vier ontwikkelingstake in, naamlik aanvang van besorgdheid oor die toekoms, toename van beheer oor eie lewe, besef van die belang van prestasie op skool en in die werksituasie, en aanleer van goeie werksgewoontes en -houdings.

Die Eksplorasiestadium, wat ongeveer strek vanaf ouderdom veertien tot vier-en-twintig jaar, sluit die volgende vier ontwikkelingstake in, naamlik kristallisering, spesifisering en implementering van 'n loopbaankeuse. Super (1994) het loopbaanvolwassenheid as die sentrale proses van adolessente loopbaanontwikkeling gesien, aangesien dit dié tydperk is waartydens die gereedheid vir die keuse van 'n eerste beroep normaalweg die mees kritiese is.

Die Vestigingsfase, wat ongeveer strek vanaf ouderdom vyf-en-twintig tot vier-en-veertig jaar, sluit die volgende vier ontwikkelingstake in, naamlik stabilisering of vestiging – die assimilering van die organisasiese kultuur en die uitvoer van beroepsverpligtinge op 'n bevredigende wyse, konsolidering – die demonstrasie van 'n positiewe houding ten opsigte van werk en produktiewe werksgewoontes, en vooruitgaan of vordering in 'n beroep – vordering na hoër vlakke van verantwoordelikheid.

Dit is gewoonlik aan die begin van die Handhawingsfase dat sekere individue die sogenaamde middelloopbaankrisis beleef en besin oor die moontlikheid om alternatiewe te soek al dan nie. Indien die individu besluit om in die gevestigde beroeps- of organisasie opset te bly, duur die Handhawingsfase voort. Dit strek ongeveer vanaf ouderdom vyf-en-veertig tot vyf-en-sestig jaar en sluit die volgende ontwikkelingstake in, naamlik om te volhard in 'n bepaalde beroepsopset (insluitend die opdatering en verkryging van vaardighede en

kennis) en om innoverend op te tree en nuwe uitdagings in die spesifieke werksopset te ontdek.

Die Onttrekkingsfase (na vyf-en-sestig jaar) behels die volgende ontwikkelingstake, naamlik vermindering van betrokkenheid ten opsigte van beroepstake en beplanning van en implementering van aftrede.

Die oorgang tussen die verskillende fases is veronderstel om baie buigbaar te wees en elke oorgang behels gewoonlik 'n mini-siklus van her-eksplorasië en her-vestiging.

2.3.3.4 Loopbaanvolwassenheid

Volgens Super (1980) kan elke hooflewenstaak van 'n fase in spesifieke ontwikkelingstake verdeel word. Die sukses waarmee 'n individu hierdie take kan verrig, lei tot loopbaanvolwassenheid gedurende daardie spesifieke lewensfase. Indien 'n individu onsuksesvol is met die bemeestering van dié sulke take, lei dit gewoonlik tot onbevredigende vlakke van loopbaanvolwassenheid. Só 'n individu vind dit dan ook gewoonlik moeilik om sinvolle loopbaanbesluite te neem. Die vermoë om toepaslike ontwikkelingstake in 'n spesifieke fase suksesvol te bemeester, lê gevolglik die grondslag vir die bemeestering van die volgende take in 'n opeenvolgende fase. Die volgende ontwikkelingstake is toepaslik gedurende elke lewensfase:

- Verkryging van toepaslike selfinligting
- Beoefening van effektiewe besluitnemingstegnieke
- Verkryging van toepaslike loopbaaninligting
- Integreëring van self- en loopbaaninligting
- Beplanning van 'n loopbaan.

Super (1994) het loopbaanvolwassenheid as die sentrale proses van veral adolessente loopbaanontwikkeling gesien, aangesien dit dié tydperk is waartydens die gereedheid vir die keuse van 'n eerste beroep normaalweg die mees kritiese is.

2.3.3.5 Loopbaanaanpasbaarheid

Loopbaanaanpasbaarheid verwys na die mate van gereedheid van 'n individu gedurende sy volwasse jare om sekere aanpassings of veranderinge ten opsigte van 'n beroep of werksomstandighede te kan maak. Die fokus van loopbaanaanpasbaarheid word verder gesien as die wyse waarop 'n individu daarin slaag om sy leef- en werkwêreld te balanseer en 'n goed aangepaste burger te kan wees. Hierdie konstruk wat Super beskryf het, geniet veral vandag baie aandag in die sogenaamde nuwe wêreld-van-werk waar werksgeleenthede al hoe skaarser word en individue onsekerheid ervaar rondom die langtermyn voortbestaan van sekere beroepsvelde. Die aanpasbaarheid van individue in hierdie verband word seker meer as ooit uitgedaag.

2.3.3.6 Lewensrolle

Super het die volgende lewensrolle geïdentifiseer wat oor die lewenspan van 'n individu strek, naamlik student, werker, gemeenskapsdeelnemer, tuisteskepper en vryetydsbesteder. Na gelang van die fase waarin 'n individu verkeer, word die prominensie van 'n spesifieke rol duidelik - 'n adolessent of jong volwassene sal byvoorbeeld die studenterol in sy lewe beklemtoon eerder as die tuisteskepperrol. Die volgende kriteria word gebruik wanneer die belangrikheid van elke rol bepaal word, naamlik deelname - die hoeveelheid tyd en energie wat betrokke is, toewyding, wat grotendeels verwys na 'n individu se emosionele betrokkenheid, en kennis, wat verkry word deur ervaring in 'n spesifieke rol.

Dit is verder belangrik om kennis te neem van die integrerende aard van lewensrolle ten einde 'n individu se loopbaan te verstaan (Super, 1980). Hierdie interaksie tussen die verskillende lewensrolle wat 'n individu vervul kan ondersteunend, aanvullend, kompenserend of selfs teenstrydig wees. Veelvuldige rolle kan in sekere opsigte 'n individu se lewe verryk, of aan die anderkant dalk net 'n las en moeite wees en probleme veroorsaak.

2.3.3.7 Lewenstemas

Elke individu se lewe word gekenmerk deur 'n patroon wat die verlede, hede en toekoms verbind en kan eintlik beskryf word as 'n longitudinale perspektief of

beskrywing van die self. Hierdie *lewensstorie* openbaar gewoonlik sekere kenmerkende temas of patrone.

In 1954 het Super gestalte gegee aan die konsep loopbaanpatrone. Hy het 'n metode, naamlik die Thematic Exploration Method (TEM) voorgestel as 'n wyse waarop loopbaanpatrone voorspel kan word. Dit kom kortliks daarop neer dat historiese data gebruik word om loopbaanpatrone te identifiseer en om die afleidings toe te pas om toekomstige loopbaangedrag te voorspel. Hierdie tegniek bestaan uit die volgende stappe:

- Ontleding van gedrag en ontwikkeling uit die verlede om sodoende herhaling van temas en onderliggende neigings te identifiseer;
- Opsomming van elke tema en neiging met inagneming van alle stories en verhale; en
- Projektering van die gemodifiseerde temas en neigings in die toekoms met behulp van ekstrapolasie.

As mens in ag neem dat huidige tendense meer klem lê op die multi-dimensionele perspektiewe ten opsigte van individue en hulle loopbane, is die lewenstema benadering van groot waarde.

2.3.3.8 Waardes

Super (1973) het die belangrikheid van waardes as deel van loopbaanontwikkeling reeds vroeg beklemtoon en hy het dit soos volg beskryf (Super, 1973, p.190):

...values are objectives that one seeks to attain to satisfy a need.

Volgens voorafgenoemde definisie blyk dit dus dat waardes volgens Super as behoeftes gesien word. Hy wys daarop dat terwyl belangstellings meer betrekking het op voorkeure vir spesifieke aktiwiteite, waardes of behoeftes daarenteen betrekking het op voorkeure vir ideale lewenswyses. Sommige individue hou daarvan om te werk omdat hulle behoeftebevrediging put uit die spesifieke aktiwiteite wat hulle verrig, terwyl dit vir ander belangrik is om baie

geld te verdien wat hulle aan ander aktiwiteite behalwe werksaktiwiteite kan bestee, soos byvoorbeeld ontspanningsaktiwiteite. Nevill & Super (1986) is die mening toegedaan dat een van die hoofredes vir werksontevredenheid 'n swak passing tussen behoeftebevrediging en posvereistes is. Die verband tussen behoeftes en rolle word ook sterk beklemtoon en Super wys daarop dat 'n enkele behoefte in verskillende rolle in verskillende fases van 'n individu se lewe bevredig kan word.

2.3.4 Kulturele konteks van Super se teorie

Die Work Importance Study wat deur Super geïnisieer is, is seker die beste bewys van die toepaslikheid van sy teorie in 'n multi- en kruiskulturele konteks (Super, Sverko & Super, 1995). Elf lande uit Europa, Noord-Amerika, Afrika (waaronder Suid-Afrika), Asië en Australia het aan hierdie projek deelgeneem wat gefokus het op die struktuur en inhoud van lewensrolle en waardes. Hierdie navorsing het 'n belangrike bydrae gelewer ten opsigte van die verklaring van Super se konsepte. Daar is onder andere die volgende bevind (Super, Savickas & Super, 1996):

- Die algemene struktuur van lewensrolle toon baie nou ooreenstemming in beide geïndustrialiseerde omgewings en omgewings wat nog besig is om te industrialiseer.
- Waardes in die algemeen, en die verband tussen waardes en lewensrolle, verskil betekenisvol tussen die verskillende kulture.
- Sommige kultureelgroepe plaas 'n groter klem op waardes en identiteit as ander.

Die belangrikste bydrae wat bogenoemde studie dus gelewer het, is om aan te toon hoe Super se lewensspan-lewensruimte model daarin slaag om die belangrikheid van werk, lewensrolle en waardes in verskillende kulture te illustreer.

2.3.5 Praktiese toepaslikheid van Super se teorie

Die toets vir die praktiese toepaslikheid van 'n loopbaankeuseteorie lê gewoonlik opgesluit in die mate waartoe die teoretiese konsepte in die loopbaanvoorligtingspraktyk aanwendbaar is. Super (1983) het sover gegaan as

om 'n voorligtingsteorie, naamlik die Career Development Assessment and Counseling (C-DAC), te beskryf. Hierdie model poog primêr om loopbaanontwikkeling van 'n individu te bepaal deur gebruik te maak van praktiese tegnieke soos onderhoude en toepaslike vraelyste.

Die volgende psigometriese instrumente is onder andere ter sprake vir die verheldering van belangrike konsepte ten opsigte van Super se teorie (Super, Savickas & Super, 1996):

- Saliency Inventory (SI) - word gebruik om 'n individu se lewensruimte en werkrol-betrokkenheid te bepaal.
- Adult Career Concerns Inventory (ACCI) - word gebruik om planmatigheid ten opsigte van loopbaanbeplanning te bepaal.
- Career Development Inventory (CDI) - word gebruik om die mate van loopbaanbeplanning, loopbaaneksplorاسie, kennis oor beroepe en besluitnemingsbeginsels te bepaal.
- Career Mastery Inventory (CMAS) - bepaal die vermoë van die individu om in 'n spesifieke beroepsopset te kan aanpas.
- Values Inventory (VI) - bepaal die belangrikheid van een-en-twintig waardes in 'n individu se lewensrolle.
- Work Values Inventory (WVI) - bepaal die belangrikheid van vyftien werksverwante waardes.

Suid-Afrika was een van die lande wat deelgeneem het aan die Work Importance Study (Super, Sverko & Super, 1995). Dit het daartoe gelei dat die volgende vraelyste vir Suid-Afrikaanse gebruik ontwikkel is:

- Loopbaanvolwassenheidsvraelys (LOV) (Langley, 1990) wat op Super se ontwikkelingstake gebaseer is en die loopbaanvolwassenheid van 'n individu bepaal.
- Lewenrolvraelys (LRV) (Langley, 1992) wat die vyf lewensrolle in 'n multikulturele opset bepaal.
- Waardeskaal (WS) (Langley, 1992) wat 'n individu se behoefte aan twee-en-twintig waardes meet.

Kwalitatiewe tegnieke om ander konsepte van sy teorie implementeerbaar te maak, byvoorbeeld die beskrywing van die selfkonsep en lewenstemas, word ook duidelik voorgehou (Super, Savickas & Super, 1996).

2.3.6 Navorsing en rugsteun vir Super se teorie

Super se konsepte soos byvoorbeeld lewensfases, beroepsidentiteit, loopbaanvolwassenheid, ontwikkelingstake en loopbaanpatrone het navorsing in die loopbaansielkunde-velde baie gestimuleer. In verskeie gevalle is navorsing ten opsigte van hierdie ontwikkelingsverwante konsepte ongelukkig buite die raamwerk van Super se teorie gedoen. Die meeste literatuurstudies wat egter na empiriese navorsing ten opsigte van Super se lewensspan-lewensruimte teorie verwys, dui daarop dat die data in die algemeen die teorie ondersteun (Hackett, Lent & Greenhaus, 1991; Osipow & Fitzgerald, 1996). Hierdie genoemde navorsing het tot 'n groot mate die ontwikkelings- en selfkonsep segmente ondersteun.

Navorsing in 1980 deur Super het gelei tot die uitbreiding van sy Life Career Rainbow, wat die hele konsep van lewensrolle en die belangrikheid van hierdie rolle op verskillende tye in 'n individu se lewe, 'n groot hupstoot gegee het. Navorsing in verband met rolkenmerke het 'n belangrike bydrae tot Super se werk gelewer en daartoe gelei dat psigometriese instrumente ontwikkel is om rolkenmerke en waardes te meet (Nevill & Super, 1986, 1988). Dit het die teorie baie meer toeganklik vir loopbaanvoorgelopers gemaak.

Super se konsep van lewensfases - spesifiek die volwasse stadium - het baie impetus gekry van verskeie navorsers (Hackett, Lent & Greenhaus, 1991). Daar was ook studies wat gefokus het op loopbaanvolwassenheid (Super & Kid, 1979) en loopbaanaanpassing van volwassenes waar daar onder andere die noodsaak vir die ontwikkeling van 'n Career Adjustment Inventory beklemtoon is (Crites, 1976).

Die navorsingsdata rakende die idee dat sukses in die bemeestering van vroeër take die sukses ten opsigte van die bemeestering van take op later 'n stadium kan voorspel, blyk meer twyfelagtig te wees (Hackett, Lent & Greenhaus, 1991).

2.3.7 Slotopmerking

Super se teorie is gedurende 1971 gereken as synde dié een te wees wat tegnies die mees toereikende, omvattende en gevorderde was en hy is as die invloedrykste navorser in loopbaansielkunde gereken (Osipow, 1973). Sy teorie was beskou as 'n bruikbare raamwerk ten opsigte van die proses van loopbaanontwikkeling wat ook empiries geverifieer kon word (Hackett, Lent & Greenhaus, 1991). Super se teorie het dan ook daarin geslaag om aanleiding te gee tot navorsing rakende belangrike konsepte soos loopbaanvolwassenheid, loopbaaneksplorاسie en die implementering van die selfkonsep. Osipow (1973) was egter die mening toegedaan dat die grootste leemte in Super se teorie verband gehou het met die afwesigheid van enige beskrywing ten opsigte van die rol van ekonomiese en sosiale faktore in loopbaanontwikkeling en -besluitnemingsprosesse.

Loopbaanvolwassenheid is seker dié konsep van Super se teorie wat die meeste impak het op beroepsbelangstellings. Hy het beweer dat loopbaanvolwassenheid die sentrale proses van veral adolessente loopbaanontwikkeling is. Dit is dié tydperk waartydens die gereedheid vir die keuse van 'n eerste beroep normaalweg die mees kritiese is. Volgens Super bepaal die graad van volwassenheid gevolglik die eise wat 'n individu op hierdie stadium in sy lewe kan hanteer. Indien 'n individu dus loopbaanvolwasse is, beteken dit dat hy onder andere gereed is om homself te leer ken, dit wil sê om byvoorbeeld sy voorkeur of afkeur vir spesifieke werksaktiwiteite te kan aantoon – manifestering van selfkonsep in beroepsvoorkeur.

2.4 TEORIE VAN WERKSAANPASSING EN PERSOON-OMGEWING PASSING OF OOREENKOMS VAN DAWIS EN LOFQUIST

2.4.1 Historiese agtergrond

Die Teorie van Werksaanpassing het aanvanklik sy oorsprong gehad in 1959 met die inisiëring van die Work Adjustment Project deur Lloyd H. Lofquist by die

Universiteit van Minnesota. Die aanvanklike doel van die projek was om twee dekades se werk in die veld van die loopbaansielkunde te formaliseer. Dit het daartoe gelei dat die eerste weergawe van die teorie van werksaanpassing deur Dawis, England en Lofquist in 1964 gepubliseer is. Die aanvanklike teorie was oorwegend 'n voorspellingsmodel wat gepoog het om 'n individu se loopbaantydperk uit te beeld. In 1968 is die teorie hersien om die konsep van passing of ooreenkoms (correspondence) in te sluit. Waar die aanvanklike teorie gefokus het op die voorspelling van satisfaksie, het die uitbreiding daarvan dit moontlik gemaak om die proses wat die individu gebruik om ooreenkoms of passing te bewerkstellig, uit te lig. Belangrike hersienings van die teorie het in 1976 (identifisering van persoonlikheidsstyle), 1978 (waartydens die model aangebied is as 'n sisteem-model) en 1984 (hoofonderskeid is getref tussen persoonlikheid- en aanpassingstyle) plaasgevind. Hierna het die term persoon-omgewing passing of ooreenkoms sy beslag gekry, aangesien die teorie toe meer algemene sielkundige inhoud gekry het.

Dawis & Lofquist het in 1991 'n nuwe boek (Essentials of Person-Environment-Correspondence Counseling) die lig laat sien waarin hulle die konsepte en navorsing rakende die teorie van werksaanpassing verder gebruik het vir die uitbreiding van die teorie sodat dit nog meer toepaslik in die loopbaanvoorligtingspraktyk kon wees.

2.4.2 Basiese konsepte

2.4.2.1 Proseses van versterking

Die teorie van werksaanpassing formuleer primêr aannames rakende die behoeftes van individue asook die behoeftes van werksomgewings en die vermoë van die individu om sy behoeftes te laat pas by dié van 'n gekose omgewing. Die individu beskik oor sekere vermoëns en vaardighede wat aanwendbaar is in 'n beroep, maar ervaar ook sekere behoeftes en openbaar sekere waardes wat bevredig moet word. Gelyklopend hiermee kan die werksomgewing ook so beskryf word. 'n Spesifieke werk of beroep vereis sekere vermoëns en vaardighede en beskik gewoonlik ook oor 'n versterkingsmodel wat die individu verder kan aanspoor om sy behoeftes te bevredig. Passing of

ooreenkoms realiseer indien 'n individu se vermoëns voldoen aan die nodige vereistes van die werk of beroep en sy vernaamste behoeftes en waardes bevredig word. Dit lei gevolglik tot die voorspelling van tevredenheid wat as 'n belangrike komponent in hierdie teorie figureer.

Indien die ooreenkoms of passing plaasvind, is die kans goed dat die individu in die werk of beroep sal aanbly. Werksaanpassing word gesien as 'n kontinue en dinamiese proses wat individue aanwend om voortgesette passing of ooreenkoms tussen hulle en die werksomgewing te bewerkstellig. Elke individu beskik oor 'n unieke persoonlikheidstyl waarmee interaksie tussen hom en die omgewing plaasvind. Spesifieke gedrag word ook geopenbaar om werksaanpassing te verbeter asook te verseker.

2.4.2.2 Persoonlikheidsstruktuur (Dawis, 1994)

Volgens die teorie van werksaanpassing bestaan die persoonlikheidsstruktuur uit twee dimensies, naamlik vermoëns en behoeftes.

(a) Vermoëns

Vaardighede word onderskei van vermoëns en word beskryf as die manier waarop vermoëns uitgedruk of gedemonstreer word. Slegs 'n klein hoeveelheid dimensies van vermoëns word gebruik om 'n groot aantal vaardighede te beskryf. Wat egter belangrik is, is dat individue wat byvoorbeeld oor dieselfde vermoëns beskik, nie noodwendig dieselfde vaardighede sal openbaar of ontwikkel nie, aangesien die ontwikkeling van vaardighede nou saamhang met leerervaring. Die teorie wys egter daarop dat vermoëns wel gebruik kan word om moontlike vaardighede te voorspel wat 'n individu kan ontwikkel indien hy die geleentheid sou kry om dit te leer. Hierdie voorspelbaarheid van vaardighede word deur die teorie as 'n aanleg beskryf.

(b) Behoeftes

Die tweede dimensie, naamlik sielkundige behoeftes, word deur die teorie beskryf as 'n individu se voorkeur vir versterking. Met verloop van tyd

stabiliseer 'n individu se voorkeur vir sekere versterkings, wat tot gevolg het dat hierdie entiteit dan gemeet kan word. Die teorie wys daarop dat wanneer 'n belangrikheidsfaktor ten opsigte van behoeftes ter sprake kom, daar verwys kan word na waardes, Super (1973) het ook daarop gewys dat behoeftes in der waarheid waardes reflekteer.

2.4.2.3 Persoonlikheids- en aanpassingstyle

Soos reeds genoem, beskik elke individu oor 'n unieke styl wat hy gebruik om die interaksie (passing) tussen homself en die werksomgewing te bewerkstellig. Dit beskryf as sulks die aanpassingsproses. Die dimensies van persoonlikheidstyl verskil van die veranderlikes van persoonlikheidsstruktuur in die opsig dat stylveranderlikes gekoppel is aan tydindeksmeting. Struktuurveranderlikes word tipies op een spesifieke tydstip gemeet of getoets. Die volgende dimensies van persoonlikheidstyl word onderskei (Dawis & Lofquist, 1993):

- Vlugheid - die spoed waarmee 'n individu reageer met betrekking tot interaksie met die werksomgewing om aanpassing te verseker;
- Pas - wat verwys na die vlak van die poging van aanpassing;
- Ritme - die patroon van die pas; en
- Volharding - die voortsetting van interaksie met die werksomgewing.

Volgens die teorie (Lawson, 1994) is daar gewoonlik 'n volgehoue poging by die individu om sy gedrag so te rig dat hy ooreenkoms of passing met die werksomgewing kan bereik en dit kan handhaaf. In hierdie poging kan individue verskil ten opsigte van hulle buigbaarheid om passing of ooreenkoms met die werksomgewing te bewerkstellig. Buigbaarheid word gesien as die mate van toleransie in die geval van die versteuring van passing of ooreenkoms met 'n werksomgewing, asook die optrede om hierdie toestand te verander of te verbeter.

Individue verskil ook verder ten opsigte van metodes wat hulle aanwend om aan te pas wanneer hulle passing of ooreenkoms met die werksomgewing versteur

word. Die teorie beskryf twee hoofmetodes van gedrag, naamlik aktiverend en reaktiverend. Wanneer die individu poog om die versteuring in die passing of ooreenkoms met die werksomgewing aan te spreek deur die omgewing te probeer verander, word dit as aktiverende gedrag beskryf. Indien die individu poog om homself te verander, word dit as reaktiverende gedrag gesien. Daar word ook verwys na volharding as 'n aanpassingstyl, wat beskryf word in terme van die tydperk wat die individu neem om sy situasie van nie-passing met die werksomgewing te verander, al dan nie.

Buigbaarheid, aktiverende en reaktiverende style van aanpassing is ook aan Holland-tipes gekoppel - Ondersoekende (I) en Artistiese (A) tipes blyk meer gebruik te maak van reaktiverende strategieë en Sosiale (S) en Ondernemende (E) tipes meer van aktiverende strategieë (Hesketh, 1993).

2.4.2.5 Tevredenheid

Dawis definieer tevredenheid as *...affect, feeling or emotion - resulting from one's evaluation of the situation* (Dawis, 1994, p. 35). Hierdie evaluering is afhanklik van 'n individu se persepsies, waarvolgens inligting oor 'n situasie bekom word; kennis, met behulp waarvan die inligting geëvalueer word teenoor eie waardes en verwagtinge en emosie, waardeur die evaluasie gemotiveer word.

Tevredenheid is egter nie net van toepassing op die werker se gevoel ten opsigte van die werk nie, maar die omgekeerde geld ook (satisfactoriness) – die werker waarmee die werksomgewing tevrede is.

2.4.2.6 Persoon-Omgewingspassingsmodel (PEC: Person-Environment-Correspondence)

Hierdie teorie gebruik nie slegs versterking alleen vir die bepaling van tevredenheid nie, maar eerder die interaksie tussen versterkingsmodusse in die omgewing en die individu se behoeftes en waardes. PEC-teorie beklemtoon die belangrikheid van die persepsie van ooreenkoms wat tevredenheid bepaal. Dit is dus die tevredenheid versus nie-tevredenheid digotoom wat gedrag rig.

Die direkte verband tussen persoon-omgewingspassing, die uitkoms van tevredenheid en die tydsduur daarvan, is die kern van die teorie van werksaanpassing en die persoon-omgewing passing.

Navorsers stel 'n hiërargiese model voor om omgewingskonstrukte beter te definieer en werkbaar te maak. Op die hoogste vlak definieer hulle 'n g-faktor (algemene faktor) wat na die breë arbeidsmark (omgewing) verwys. Onder hierdie g-faktor beskryf hulle 'n hoofgroepfaktor wat implementeringswaarde op die beroepsvlak (omgewing) toon. Dit word gevolg deur 'n mindere groepfaktor wat na werksvlak (omgewing) verwys, en laastens op die laagste vlak beskryf hulle spesifieke faktore wat verband hou met werksorganisasie, werksgroep of werksvlak.

Die Teorie van Werksaanpassing het uitgebrei van 'n meer enge fokus op werk na 'n wyer fokus op die lewe met behulp van die beskrywing van die persoon-omgewingspassing model.

2.4.3 Praktiese implementeerbaarheid

Aangesien die werksaanpassings- en persoon-omgewingspassingsteorie grootliks aansluit by die differensiële en trek-faktorbenadering, is al die praktiese maatreëls ten opsigte van assessering van 'n individu, assessering van werksomgewings en die bepaling van persoon-omgewingpassing hier van toepassing. Die uitendelike taak van die loopbaanvoorligter is dus om werksomgewings te identifiseer waar die voorspelling van tevredenheid die grootste sal wees.

Hierdie benadering stel gevolglik die gebruik van psigometriese toetse voor wat die voorspelling van tevredenheid die beste sal kan verseker (aanleg, beroepsbelangstellings, waardes, ensovoorts). Heelwat instrumente is gevolglik deur navorsers ontwikkel om sodoende die belangrikste konsepte van die teorie te kan meet. Die volgende psigometriese instrumente en klassifikasie stelsel is onder meer ter sprake (Dawis, 1991):

- Minnesota Importance Questionnaire - bepaal waardes.
- Minnesota Job Description Questionnaire - beskryf kenmerke van beroepe.
- Minnesota Ability Test Battery - bepaal vaardighede.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire - bepaal die tevredenheid van 'n werker.
- Minnesota Satisfactoriness Questionnaire - toesighouer se evaluasie van die tevredenheid van die omgewing met die werker.
- Minnesota Occupational Classification System - klassifikasiestelsel van beroepe volgens vlak (hoog, gemiddeld en nie-beduidend), patroon (drie soorte vereistes wat ten opsigte van beroepe gestel word - perseptueel, kognitief en/of motories), en drie soorte versterkings (intern/self, sosiaal en/of omgewingsgewys).

Die belangrikste fokus van hierdie benadering in die loopbaanvoorligtingspraktyk is dié van werksaanpassing en die bereiking van 'n gevoel van tevredenheid in 'n spesifieke werksomgewing. Om dit te kan bewerkstellig, is dit nodig dat metodes gebruik word om die individu te help om meer werkstevredenheid te ervaar. Dawis (1994) wys daarop dat assessering 'n sinvolle metode is om inligting te genereer rakende die buigbaarheid en volharding van 'n individu in 'n spesifieke beroepsomgewing. Hierdie inligting kan ook verder lig werp op die mate van aanpassing wat verwag kan word, die moeilikheidsgraad van die aanpassing wat vereis word, asook die mate van energie wat 'n individu sal moet aanwend om die aanpassing suksesvol te kan maak.

2.4.4 Navorsing

Tinsley (1993a, 1993b) wys daarop dat meer as drie honderd navorsingsartikels rakende die werkaanpassingsteorie gepubliseer is. Heelwat navorsingsondersteuning is beskikbaar vir die konsep van persoon-omgewing passing (Bizot & Goldman, 1993; Gottfredson & Holland, 1990; Holland, 1985; Spokane, 1985; Spokane, 1987). Die longitudinale studie van Wilk, Desmarais en Sackett

(1995) het veral sterk ondersteuning gebied vir die feit dat individue op grond van hulle ondervindinge in die arbeidsmark geneig is om hulself in 'n werksomgewing te plaas waar hul belangstellings, waardes en vaardighede die beste sal pas. Die meting van ooreenkoms blyk egter 'n probleem te skep. Rounds, Dawis en Lofquist (1987) het byvoorbeeld bevind dat verskillende soorte meting van ooreenkoms verskillende resultate bied.

Rugsteun vir die voorspelling van tevredenheid ten opsigte van die ooreenkoms tussen 'n individu se aanleg of vaardighede en dié wat deur 'n pos vereis word, is volgens Dawis (1994) oor en oor behaal, aangesien dit 'n konsep is wat die basis van enige personeelseleksie prosedure uitmaak - enige positiewe geldigheidstudies ten opsigte van aanleg is dus volgens hom ondersteunend vir die aanduiding of voorspelling van sukses. Dieselfde resultate word egter nie altyd gevind ten opsigte van belangstellings en die voorspelling van tevredenheid nie (Dawis, 1991; Spokane, 1985).

Die konsepte persoonlikheidstyl- en aanpassingsgedrag het nie veel empiriese studies opgelewer nie, aangesien daar tot dusver nie voldoende meetinstrumente bestaan het om dit te kan toets nie. Dawis (1994) wys egter daarop dat die vyf-faktormodel dalk hierdie probleem in die toekoms kan oorbrug, aangesien hierdie persoonlikheidsfaktore na persoonlikheids- en aanpassingstyl dimensies verwys - studies oor Neurotisme (N) en Nougesetheid (C) as voorspellers van werksaanpassing is al wyd onderneem (Brown, 1993).

2.4.5 Sloptopmerking

Die teorie van werksaanpassing en persoon-omgewing passing bied 'n model wat die struktuur en dinamika van werksaanpassing verklaar. Die sentrale konsepte van die teorie fokus op die vermoë en behoeftes van 'n individu en die vereistes wat die werksomgewing in die verband stel. Wanneer 'n persoon se vermoëns die beste in 'n spesifieke omgewing pas, lei dit gewoonlik tot tevredenheid, wat weer lei tot volharding in die spesifieke beroepsomgewing.

Tinsley (1993a) wys daarop dat dit na sy mening belangrik is vir die verdere ontwikkeling van hierdie teorie om ook aan kontekstuele faktore, kognitiewe prosesse, affek en menslike wilskrag aandag te gee.

Die konsep *waardes* soos deur Dawis en Lofquist beskryf, hou seker die nouste verband met beroepsbelangstellings. Volgens die teorie kan passing of ooreenkoms realiseer indien 'n individu onder andere sy vernaamste behoeftes en waardes bevredig in die keuse van 'n spesifieke beroep. Dawis (1992) wys op die noue ooreenkoms tussen waardes en beroepsbelangstellings, maar verduidelik dat waardes op die relatiewe belangrikheid van dinge fokus, terwyl beroepsbelangstellings eerder op die voorkeur van dinge of aktiwiteite konsentreer. Waardes word in afdeling 3.2.2 bespreek.

2.5 SOSIALE LEERTEORIE VAN LOOPBAANBESLUITNEMING EN LOOPBAANVOORLIGTING SOOS VOORGEHOU DEUR KRUMBOLTZ EN MITCHELL

2.5.1 Agtergrond en historiese perspektief

Die ontwikkeling van die leerteorie van loopbaanbesluitneming en -voorgligting soos deur Krumboltz en Mitchell voorgedou (Brown & Brooks, 1996), het deur middel van 'n kongres rakende die integrering van loopbaanontwikkelingsteorieë beslag gekry. Die primêre doelwit van die konstruering van hierdie gedagtes was om 'n praktiese model daar te stel wat as 'n riglyn deur loopbaanvoorgligters gebruik kon word. Hierdie model bestaan egter uit twee dele, naamlik die oorspronklike sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming wat die determinante van loopbaanbesluitneming verklaar en die leerteorie van loopbaanvoorgligting wat riglyne aan loopbaanvoorgligters verskaf ten opsigte van loopbaanverwante probleme in die praktyk.

Die aanvanklike sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming het sy oorsprong in die algemene sosiale leerteorie van gedrag van Bandura (1986). Ongeveer twee dekades gelede het Krumboltz, met die hulp van Jones en Mitchell, die sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming geformuleer (Krumboltz, Mitchell & Jones, 1979). Die kern van die sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming is die konsep

van leer en gevolglik gebed in die behavioristiese benadering. Individue se voorkeure vir sekere aktiwiteite ontwikkel deur middel van hulle blootstelling aan verskeie leerervarings. Tydens hierdie proses verkry hulle sekere opvattinge oor hulleself en die omgewing wat daartoe lei dat hulle sekere aksies uitvoer deur gebruik te maak van vaardighede wat hulle ontwikkel het.

2.5.2 Belangrike konsepte en determinante wat loopbaanontwikkeling en loopbaanbesluitneming beïnvloed

2.5.2.1 Oorerwings- en omgewingsdeterminante

Oorerwingsfaktore (waaroor 'n individu gewoonlik geen beheer het nie) soos onder meer eie vermoëns, fisiese gestremdhede en geslag, kan 'n groot invloed op 'n individu se opleidings- en beroepsvoorkeure uitoefen (Mitchell & Krumboltz, 1996). Só kan 'n individu, aldus hierdie teorie, ook gebore word met 'n groter of kleiner vermoë om byvoorbeeld leerervarings te benut. Hy kan voordeel daaruit trek indien hy oor sekere vermoëns beskik (soos byvoorbeeld musiektalent) en blootgestel word aan 'n omgewing waar hierdie talente ontwikkel word - dit wil sê 'n wisselwerking tussen oorerwing en omgewing.

Daar bestaan egter omstandighede of -gebeurtenisse waaroor individue weining beheer het, maar wat 'n sterk invloed op loopbaanbesluite uitoefen. Hierdie omstandighede of gebeurtenisse verwys onder andere na die hoeveelheid en aard van opleidings- en werkseleenthede, prosedures en regulasies ten opsigte van seleksie van voornemende studente of werknemers, ekonomiese faktore, tegnologiese ontwikkeling en verandering in organisasies.

2.5.2.2 Leerervarings

Volgens die sosiale leerteorie leer individue hulle voorkeure aan deur middel van 'n reeks ervarings waaraan hulle in die omgewing blootgestel word. Twee soorte leerervarings word hier onderskei, naamlik instrumenteel en assosiatief.

(a) Instrumentele leerervarings

Instrumentele leerervaring vind plaas wanneer 'n individu positiewe of negatiewe versterking ondervind wanneer hy sekere gedrag openbaar. Individue is geneig om gedrag te herhaal indien hulle positief versterk word, wat daartoe lei dat dat hulle sekere vaardighede ontwikkel. Individue ontwikkel dan ook gewoonlik belangstelling in, of voorkeure vir hierdie aktiwiteite. Indien dit die geval is, word eksterne versterking nie meer benodig om hierdie gedrag te probeer handhaaf nie. So sal individue weer gedrag probeer vermy waarvoor hulle negatiewe beloning ontvang. Dit lei dan gewoonlik daartoe dat individu 'n renons in aktiwiteite ontwikkel wat hierdie soort (negatiewe) beloning tot gevolg het.

(b) Assosiatiewe leerervaring

Assosiatiewe leerervarings vind plaas wanneer 'n individu 'n redelike neutrale gebeurtenis wat in die verlede plaasgevind het, assosieer met 'n emosionele stimulus of gebeurtenis, hetsy deur 'n direkte of indirekte ervaring. 'n Direkte ervaring, soos byvoorbeeld 'n onderwyser wat oormatig streng was met 'n individu gedurende sy skooljare, kan daartoe lei dat hy 'n negatiewe konnotasie aan onderwys koppel en gevolglik besluit om nie 'n loopbaan in daardie veld te kies nie. Individue kan ook op indirekte wyse nuwe gedrag en vaardighede aanleer deur byvoorbeeld daaroor te lees of dit in beeld op televisie te sien.

2.5.2.3 Uitkoms van leerervarings

Interaksie tussen leerervarings, genetiese determinante, spesiale vermoëns en omgewingsinvloede veroorsaak dat individue vaardighede aanleer om take effektief te kan benader. Hierdie vaardighede kan onder andere elemente soos werksgewoontes, perseptuele en kognitiewe prosesse en emosionele response insluit. Individue gebruik gewoonlik taakgeoriënteerde- en probleemoplossende vaardighede wat voorheen aangeleer is om nuwe probleemsituasies of take te hanteer. Die sosiale leerteoretiese benadering stel dat hierdie soort vaardighede gevolglik uitkomst kan beïnvloed en word daarom self gedefinieër as 'n uitkoms (Mitchell & Krumboltz, 1996).

2.5.2.4 Waarneming en veralgemening van eie doeltreffendheid

Individue het sekere opvattinge, gewaarwordings en sekerheid oor hulle eie doeltreffendheid, soos byvoorbeeld hul vermoëns (Bandura, 1977, 1986). Volgens hierdie standpunt is individue wat glo dat hulle sekere aktiwiteite suksesvol sal kan uitvoer, meer geneig om pogings aan te wend om by sulke take betrokke te raak. Baie keer word dit gevind dat sulke individue toetree tot opleiding en 'n beroep soek in 'n spesifieke rigting waar hulle sukses kan behaal (Mitchell & Krumboltz, 1996).

Volgens Bandura (1986) bestaan daar vier situasies waardeur individue se verwagtinge van selfdoeltreffendheid gevestig kan raak, naamlik persoonlike ervaring van sukses of mislukking (direkte leer), waarneming van ander individue se sukses of mislukkinge (indirekte leer), sosiale en verbale aanmoediging van onder meer ouers, onderwyers en die ewegroep (indirekte leer) en verhoogde fisiese gevoel van byvoorbeeld angst (direkte leer) wat gewoonlik tot laer selfverwagtinge lei. Direkte leer deur middel van persoonlike ervaring skyn gewoonlik die mees doeltreffendste wyse te wees waarop verwagtinge ten opsigte van eie doeltreffendheid gevestig word. Verwagtinge ten opsigte van 'n individu se eie doeltreffendheid blyk dus 'n invloed te hê op loopbaankeuses wat uitgeoefen word, soos in 'n studie deur Hackett (1985) bevind is ten opsigte van vrouens wat geglo het dat hulle nie oor wiskundige vermoëns beskik nie (alhoewel dit ongegrond was) en die keuse van verwante vakke in die veld vermy het.

Individue maak verder ook afleidings en veralgemenings uit hul leerervarings ten opsigte van aktiwiteite waarvoor hulle 'n voorkeur of afkeur toon – dit lei tot die ontwikkeling van belangstellings (Mitchell & Krumboltz, 1996). Belangstellings is dus vir die sosiale leerteoretici 'n goeie voorbeeld van 'n situasie waar 'n individu leerervarings gebruik en dit koppel aan sy eie waarnemings om sodoende veralgemenings te kan maak en uiteindelik loopbaankeuses op grond daarvan te kan uitoefen. Dieselfde beginsels geld ook vir die ontwikkeling en vestiging van waardes.

2.5.2.5. Veralgemening van 'n omgewingsperspektief

Net soos wat individue 'n veralgemeenbare selfperspektief uit leerervarings vorm, word veralgemenings ten opsigte van die omgewing gevorm. Hierdie veralgemenings ten opsigte van die omgewing, byvoorbeeld oor die aard van beroepe, word dan gebruik om gebeurtenisse in die toekoms te voorspel. Die akkuraatheid van hierdie veralgemeenbare perspektiewe is afhanklik van die hoeveelheid, aard en verteenwoordiging van die individu se leerervarings.

2.5.3 Praktiese implementeerbaarheid van die sosiale leerteorie

Soos reeds in afdeling 2.4.1 vermeld, bestaan die huidige model soos deur Krumboltz en Mitchell voorgehou, uit twee dele, naamlik die oorspronklike sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming wat die determinante van loopbaanbesluitneming verklaar, en die leerteorie van loopbaanvoorligting. Laasgenoemde is ontwikkel en beskryf met die uitsluitlike doel om teen die sosiale leerteoretiese agtergrond riglyne aan loopbaanvoorligters te verskaf ten opsigte van loopbaanverwante probleme in die praktyk.

Krumboltz (1996) wys daarop dat die meeste loopbaankeuse teorieë volgens hom op loopbaanontwikkeling fokus en min aandag aan intervensie in die verband gee - uitgesonderd die trek-faktorbenadering wat sekerlik dié model is wat die meeste daarin geslaag het en gevolglik die meeste in die praktyk aangewend word. Hy beskou gevolglik sy beskrywing van 'n loopbaanvoorligtingmodel uit 'n leerteoretiese benadering as 'n bydrae om voorligters in die praktyk met hul werk te help. Met hierdie benadering stel hy 'n aantal standpunte oor die loopbaanvoorligtingspraktyk wat sekerlik nie nuut is nie, maar eerder kan dien as 'n prioriteitsoefening ten opsigte van moontlike metodes van intervensie.

Vanuit 'n leerteoretiese benadering is die vernaamste doelwit van die voorligter om leerervarings by die kliënt te bewerkstellig - die voorligter moet die rol van 'n fasiliteerder of mentor vervul, en nie net bloot dié van 'n passingsagent, dit wil sê om 'n individu net bloot aan 'n beroep te koppel, nie.

Krumboltz (1996) wys daarop dat die rol van psigometriese instrumente gesien moet word as aanduiders van leer wat tot dusver by die individu plaasgevind het. Só moet aanleg en vaardighede, belangstellings en waardes byvoorbeeld gesien word as determinante wat aangeleer kan word. Krumboltz wys daarop dat dieselfde beginsel ook ten opsigte van persoonlikheid geld. Alhoewel genetiese faktore 'n invloed op die ontwikkeling van persoonlikheid kan hê, word individue aan leerervarings blootgestel wat sekere persoonlikheidsstyle kan vestig. Die leerteoretiese benadering beklemtoon dus die idee dat loopbaanvoorgligters al hierdie persoonlike determinante (aanleg, belangstellings, waardes en persoonlikheid) wat ter sprake is met loopbaanbesluitneming, nie as permanent en onveranderlik moet beskou nie, maar eerder dat dit in toepaslike leerervarings kan verander en ontwikkel.

Dié loopbaanvoorgligtingmodel beskryf verder twee soorte intervensie-metodes wat gebruik kan word om individue oor al die loopbaanmoontlikhede te leer, naamlik intervensie wat gerig is op ontwikkeling en voorkoming en intervensie wat pasgemaak en remediërend van aard is. In eersgenoemde geval word daar verwys na loopbaanonderrig in byvoorbeeld skole, die gebruik van inligtingshulpbronne soos byvoorbeeld, boeke, tydskrifte, films en rekenaarprogramme. Laasgenoemde metode verwys na kognitiewe intervensie, soos byvoorbeeld kognitiewe herstrukturering en oefening, en behavioristiese intervensie, soos byvoorbeeld rollespel en desensitiseringsmetodes.

Volgens Krumboltz (1996) het 'n loopbaanvoorgligter daarin geslaag om 'n individu te help as die volgende plaasgevind het:

- Nuwe leer by die individu gestimuleer is;
- Die individu daartoe in staat is om na dese 'n voortdurende veranderende wêreld van werk te kan verstaan en hanteer; en
- Die mate waartoe die individu daarin kon slaag om vir homself 'n werk-lewe te skep wat aan hom genot verskaf.

2.5.4 Navorsing en rugsteun vir sekere konsepte soos deur die sosiale leerteoretiese benadering voorgehou

Een van die belangrike temas in die sosiale leerteoretiese benadering, is die invloed wat omgewingsfaktore op loopbaanbesluite en -optredes uitoefen. Crabbs en Black (1984) se studie met die slagoffers ná 'n vloed in Texas, het hierdie aspek duidelik uitgelig. Hulle het bevind dat slagoffers, wie se werkgewers nie simpatiek was nie, baie meer van werk verander het as slagoffers wie se werkgewers wel simpatiek was.

Verskeie studies is onderneem om die rol of invloed van leerervarings met betrekking tot loopbaankeuses te probeer bepaal. Daar is onder andere bevind dat vrouens, wat blootgestel is aan leerervarings in 'n poging om hulle tradisionele keuses van sogenaamde vroulike beroepe (byvoorbeeld onderwys en klerklike werk) te beïnvloed, meer geneig was om na dese professionele beroepe te oorweeg (Chusmir, 1983; Foss & Slaney, 1986; Gerstein, Lichtman en Barokas, 1988).

Navorsing oor die waarneming van eie doeltreffendheid, het getoon dat selfevaluering beslis bydra tot die voorspelling van prestasie, die vermoë om te volhard en die waarneming van loopbaanalternatiewe in die tegniese-wetenskaplike rigting (Lent, Brown & Larkin, 1987). Hackett (1985) het, soos in afdeling 2.4.2.5 genoem, bevind dat vrouens wat geglo het dat hulle nie oor wiskundige vermoëns beskik nie (alhoewel dit ongegrond was), die keuse van verwante vakke in die veld vermy het.

Een van die hipoteses van die teorie, naamlik dat voorkeure van individue wat ontwikkel as gevolg van die blootstelling aan leerervarings, gereflekteer word deur hulle aksies, is duidelik geïllustreer met behulp van 'n longitudinale studie deur Whitney (1969) - individue se self-uitgespreekte voorkeure het hulle keuses van beroepe net so goed voorspel soos hul resultate op beroepsbelangstellingsvraelyste.

2.5.5 Slotopmerking

Die sosiale leerteorie van loopbaanbesluitneming soos grootliks deur Krumboltz voorgehou, is 'n loopbaanontwikkelingsteorie wat beskryf hoe leerervarings, wat onder andere ook deur genetiese, sosiale, kulturele en ekonomiese omstandighede beïnvloed kan word, 'n individu se loopbaanbesluite kan rig. Die uitkoms van hierdie leerervarings word deur die individu gesintetiseer tot idees oor sy eie doeltreffendheid wat lei tot die implementering van sekere vaardighede en aksies om loopbaanbesluite te neem.

Die konsep van leerervaring wat deur hierdie teorie voorgehou word, toon noue verband met die ontwikkeling van beroepsbelangstellings. Individue maak afleidings en veralgemenings uit hul leerervarings ten opsigte van aktiwiteite waarvoor hulle 'n voorkeur of afkeur toon - dit lei tot die ontwikkeling van belangstellings (Mitchell & Krumboltz, 1996). Belangstellings is dus vir die sosiale leerteoretici 'n goeie voorbeeld van 'n situasie waar 'n individu leerervarings gebruik en dit koppel aan sy eie waarnemings om sodoende veralgemenings te kan maak en uiteindelik loopbaankeuses op grond daarvan te kan uitoefen.

2.6 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om die struktureel-interaktiewe loopbaankeusetheorie van Holland, die ontwikkelingsteorie van Super, die werksaanpassingsteorie soos beskryf deur Dawis en Lofquist, en die sosiale leerteorie van Krumboltz te beskryf en onder andere die waarde en toepaslikheid daarvan in loopbaanvoorligtingspraktyk aan te dui. Dit is baie duidelik dat Holland se teorie 'n voorbeeld is van só 'n model wat uitstaan as gevolg van die duidelikheid en verstaanbaarheid van konseptuele aspekte, die rugsteun van navorsing om konsepte en toepassings se geldigheid te bewys, en die praktiese aanwendbaarheid in loopbaanvoorligtingspraktyk. Die meeste aandag is dan ook aan hierdie teorie gewy, aangesien die vraelys in hierdie studie grootliks daarop gesteun het. Super se ontwikkelingsteorie geniet groot aansien in die loopbaansielkunde-veld en dra baie by tot die verklaring van veral konsepte soos loopbaanontwikkeling, loopbaanvolwassenheid, en die vestiging van 'n selfkonsep. Die werksaanpassingsteorie bied 'n baie duidelike struktuur en dinamika aan van

hoe individue in werksomgewings aanpas om maksimum tevredenheid te behaal, terwyl die sosiale leerteorie die belangrikheid van die invloed van leerervarings op loopbaanbesluite beklemtoon. Super se konsep van loopbaanvolwassenheid, Dawis se beskrywing van waardes en Krumboltz se konsep van leerervaring toon die nouste ooreenkoms met beroepsbelangstellings. Dit het onderskeidelik betrekking op die volwassenheidsvlak om selfkennis te integreer met die wêreld-van-werk, die uitleef van belangrike waardes in die keuse van 'n werksomgewing, en die proses van leer met betrekking tot voorkeuraktiwiteite of beroepsbelangstellings.

