

# DIE EFFEK VAN 'N LOOPBAANBEPLANNINGSPROGRAM OP SKOOLVERLATERE IN 'N VOORHEEN GEDEPRIVEERDE GEMEENSKAP

C S JONKER

P E SCHOLTZ

Program in Bedryfsielkunde  
PU vir CHO

## ABSTRACT

If human resources in the future South-African society are to be developed and utilised to the maximum it is crucial for such services to address the career counselling needs not only of the privileged, but also the disadvantaged sections of the population. The objective of this study was to develop a career planning programme and to determine the effect on school leavers from a previous deprived community. A Solomon four-group research design was selected for this investigation. A total of 48 school leavers participated in the study. The results indicated that the school leavers who participated in the programme had significantly better scores compared to the school leavers who did not participate. The programme thus resulted in better self-knowledge, career knowledge and commitment to the career planning process.

## OPSOMMING

Ten einde menslike hulpbronne tot die maksimum te ontwikkel en te benut is dit vir opvoedkundige dienste nodig om nie net aan die bevoorregtes nie maar ook aan die behoeftes van die gedepriweerde populasies van die land te voldoen. Die doel van hierdie ondersoek was om 'n loopbaanbeplanningsprogram te ontwikkel en die effek daarvan op skoolverlaters in 'n gedepriweerde gemeenskap te bepaal. Die Solomon-viergroep ontwerp is in die ondersoek gebruik en 48 skoolverlaters het aan die studie deelgeneem. Uit die resultate van die loopbaanbeplanningsprogram blyk dit dat die skoolverlaters wat aan die program deelgeneem het, beduidend beter resultate getoon het as die wat nie daaraan deelgeneem het nie. Die program het dus beter selfkennis, beroepskennis, en verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses tot gevolg gehad.

## Synopsis

*The current socio-political climate for reform in education has led psychologists to question the role and relevance of psychological services such as vocational guidance. Individual career planning and career planning programmes in organisations require urgent transformation along with the rest of the educational and training system. If human resources in South Africa are to be developed and utilized to the maximum it is crucial for such services to address the needs not only of the previous privileged, but also of the previous disadvantaged sections of the population.*

*In South Africa large parts of the population are educationally disadvantaged and previous deprived. In the past career counselors in South Africa has focused to a very large extent on the provision of a service to those people who attained a certain educational level. Until recently the majority of the population has suffered severe restrictions in this regard. In the present rapidly changing social, economical and political situation large numbers of young people are in need of career counseling.*

*The significance of career counseling is evident in the relationship, which exists between the individual, school, organisations, and society. Career planning programmes should assist the school leaver, to become more knowledgeable about his or her abilities, aspirations and values of work. It enables the school leaver to get a grasp of the complexities of the world of work.*

*It was against this background that a study was undertaken to determine the effectiveness of a career planning programme in providing school leavers from a previous deprived community with the conceptual tools necessary for career planning. The programme made use of an intensive programme format, which comprised out of sessions covering activities as self- and career awareness and decision-making.*

*Forty-eight school leavers from a previous previous deprived community was randomly assigned using the Solomon four-group design. The Self Directed Questionnaire (SDS), the Commitment to*

*Career Choices Scale and the Knowledge of Occupation Fields Questionnaire (a career knowledge test compiled by the researcher) were used to assess the impact of the career-planning programme.*

*The results showed that there was an increase in self-knowledge, career knowledge and commitment to the career planning process of school leavers who participated in the programme compared to school leavers who did not participate in the programme.*

Mensehulpbron-probleme soos beroepswisseling, voortdurende heropleiding en hoë arbeidsomset (Hoffmann & Maree, 1993, Jacobs, 1986) kan verbeter word wanneer die skoolverlater doeltreffende loopbaanbeplanning doen om die regte beroepskeuse te maak (Joubert, 1985). Daar bestaan egter sekere knelpunte ten opsigte van die organisasie en beheer van loopbaanbeplanning by skoolverlaters. Skoolvoorligtings-programme wat nie na behore toegepas word nie is een van die grootste struikelblokke in doeltreffende loopbaanbeplanning (Smit, 1990). Die Nasionale Mannekragkommissie (1988) noem ook dat skoolverlaters nie oor voldoende besluit-nemingsvaardighede beskik nie en dat hulle slegs oor 'n oppervlakkige kennis van 'n aantal beperkte beroepe beskik.

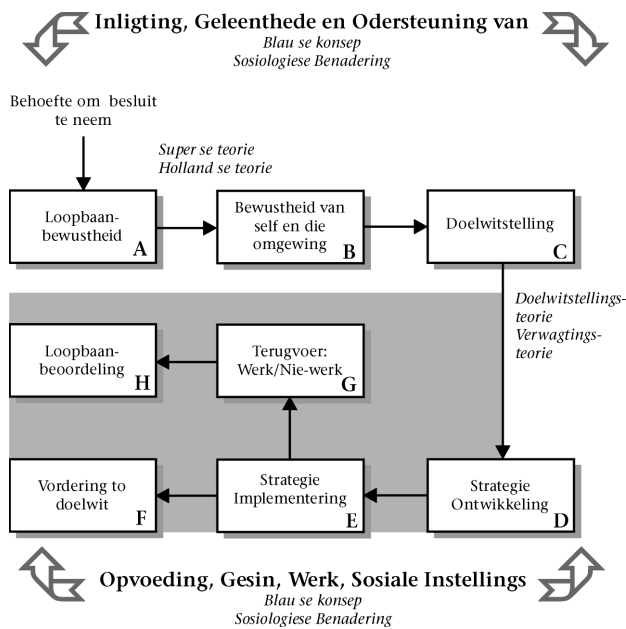
Inisiatiewe van beide die skoolverlater en die organisasie is nodig vir 'n gesonde passing tussen individu en organisasie om mensehulpbron-probleme soos genoem te hanteer (Kristof, 1996; Laser, 1996). Ten einde menslike hulpbronne egter tot die maksimum te ontwikkel, is dit nodig vir opvoedkundige dienste om nie net aan die bevoorregtes nie maar om ook aan die gedepriweerde populasies van die land se behoeftes te voldoen (Kotze, 1993; Naicker, 1993). Inisiatiewe is dus veral nodig in die voorheen gedepriweerde gemeenskappe van Suid-Afrika (Krüger, 1998).

Navorsing deur (Van Niekerk & van Niekerk, 1990) het bewys dat daar verskille bestaan tussen rasgroepe wat loopbaanvolwassenheid betref. Die verskil in loopbaanvolwassenheid is as gevolg van jare se skoling in verskillende onderwysdepartemente onder die apartheidstelsel (Van Niekerk & van Niekerk, 1990). Regeringsbeleid onder die apartheidstelsel het 'n verlagings van

loopbaanverwagtinge en -volwassenheid by swart en gekleurde studente tot gevolg gehad. Hierdie resultaat kan volgens Van Niekerk en Van Niekerk (1990) toegeskryf word aan andersoortige blootstelling aan die arbeidswêreld en aan verskille ten opsigte van opvoedkundige agtergronde. Suid-Afrika ervaar tans ernstige agterstande met betrekking tot sy opvoedkundige stelsel en dit sal ingehaal moet word om ongelykheid in die Suid-Afrikaanse samelewing enigszins te verminder. Verskillende opvoedkundige programme is hier ter sake, byvoorbeeld opleiding, beroepsvoorligting, loopbaan-gerigte onderwys, en 'n geïntegreerde opvoedkundige stelsel wat geloofwaardigheid onder die meerderheid van skoolverlaters geniet (Barker & Backer, 1992).

Ironies genoeg word die beroepsvoorligter se tyd in so 'n mate in beslag geneem deur die middelklasskoolverlater, dat die skoolverlater wat werklik hulp nodig het om 'n keuse te kan maak ten opsigte van geskoolde en halfgeskoolde beroepsrigtings, heeltemal uit die oog verloor word (Lamprecht, 1989). Daar bestaan dus 'n groot behoefte aan loopbaanbeplanning- en ontwikkeling binne swart en bruin gemeenskappe.

Individuele loopbaanbeplanning asook die implementering van loopbaanbeplanningsprogramme in swart en bruin gemeenskappe word voorgestel deur Van Niekerk en Van Niekerk (1990). Dit was deur die navorser gedoen deur 'n loopbaanbeplanningsprogram te ontwikkel en die effek daarvan te bepaal. Die ontwerp en inhoud van die program was gedoen deur gebruik te maak van die model van Greenhaus en Callanan (1994) en deur toepaslike teorieë en ander modelle daarmee te integreer.



Figuur 1: Loopbaanbeplanningsmodel van Greenhaus & Callanan (1994) met geïntegreerde teorieë

**Programontwerp**

Greenhaus en Callanan (1994) stel 'n model voor vir effektiewe loopbaanbeplanning. Hierdie model is gebaseer op die aanname dat persone meer vervuld en meer produktief sal wees wanneer werk en lewenservaringe pas by hul behoeftes en aspirasies. Die eerste stap in hierdie model dui aan dat die skoolverlater tot loopbaanbewustheid (Blok A) moet oorgaan. Dit behels 'n verdere bewustheid van die self en die omgewing (Blok B).

Die skoolverlater sal begin om inligting te versamel oor die self, die omgewing of huidige organisasie en die totale sisteem. Loopbaanbewustheid is die versameling en analisering van inligting rakende loopbaanverwante sake (Greenhaus & Callanan, 1994).

Skoolverlaters het nodig om soveel as moontlike inligting te bekom oor hul eie waardes, belangstellings en talente sowel as geleentheid en hindernisse binne die omgewing (Blok B). Daar word aangeneem dat hoe meer intensief en indringend hierdie fase is, hoe meer sal persone bewus raak van verskillende fasette van hulself en die beroepsgewing. Dit is belangrik omdat persone dikwels nie hulself so goed ken as wat hulle dink nie. Persone se insig in hul eie talente en vermoëns kan onvoldoende wees en 'n deeglike ondersoek kan verskillende alternatiewe help uitklaar. Loopbaanonderzoek behels selfondersoek (*selfkennis*) wat 'n groter bewustheid verskaf van persoonlike kwaliteite. Persone vind meer uit oor aktiwiteite waarvan hulle hou en nie hou nie asook hulle gekose lewenstyl (Greenhaus & Callanan, 1994).

Holland se loopbaanbeplanningsteorie kan hier toegepas word. Holland noem dat selfkennis en beroepskennis juis twee komponente is wat belangrik is tydens loopbaanbewustheid (Neethling, 1987). Holland en Gottfredson (1981) sê dat gebruikers van dié teorie aktief betrokke raak by hul huidige situasie en hulle die nodigheid van verdere loopbaanbeplanningsstappe begryp. Die meeste persone kan geklassifiseer word as een van ses persoonlikheidstipes, naamlik *realisties, artisties, sosiaal, ondernemend, ondersoekend* en *konvensioneel* (Schein, 1988; Khan & Alvi, 1991; Shertzer & Stone, 1976). Weinrach en Srebalus (1990) wys daarop dat die gebruik van sulke tipes 'n ideaal verteenwoordig waarmee elke individu vergelyk kan word. Die wyse waarop elke individu kies om met die omgewing in verbinding te tree is dan 'n aanduiding van sy persoonlikheidstipe. Holland dui ook ses tipes omgewings aan: *realisties, artisties, sosiaal, ondernemend, ondersoekend* en *konvensioneel* (Tolbert, 1980; Pietrofesa, Bernstein, Minor & Stanford 1980; Arthur, Hall, Lawrence, 1989). Persone soek omgewings wat hulle sal toelaat om hulle vaardighede te beoefen en vermoëns te verwesenlik, hulle waardes en houdings uit te leef en hul sal toelaat om ooreenstemmende rolle aan te neem. Gedrag word deur die interaksie tussen persoonlikheid en omgewing bepaal. Weinrach en Srebalus (1990) som hierdie stellings op deur te sê dat Holland se teorie poog om omgewings sowel as persone te beskryf. *Holland* se model verskaf daarom 'n algemene klassifikasiesistelsel vir persoonlikheidstipes en beroepsgewings. Binne hierdie teoretiese raamwerk word die persoonlikheidstyle dan in ses algemene kategorieë geklassifiseer gebaseer op patrone van belangstelling. *Holland* ontwikkel bykomend ook 'n heksagonale model vir die definiering van psigologiese ooreenstemming tussen die tipes (Borchard, 1984). Die doel van Holland se model vir loopbaanbeplanning is daarom om die skoolverlater se sterkste belangstellings te identifiseer en om te bepaal hoe dit dan by die persoonlikheidstyl pas. Vir hierdie doel het Holland die *Selfondersoek-vraelys* ontwikkel wat die drie sterkste velde van belangstellings identifiseer as 'n drieletterkode wat die tipes en beroepsgewings verteenwoordig. 'n Loopbaan word dan gevolg uit die moontlikheid wat by die korresponderende kategorie op die beroepsveldheksagoon ingesluit is (Brand, Noordewyk & Hanekom, 1994; Neethling, 1987).

Daar is drie konstruksie onderliggend aan hierdie heksagonale model naamlik konsekwentheid, kongruensie en differensiasie (Thompson, Flynn & Griffith, 1994). Konsekwentheid hou verband met die mate waarin 'n persoon se volgorde van die drie-letter SOV kodes (rangskikking van 'n persoon se twee of drie hoogste voorkeure) naasliggend is volgens die rangskikking van kodes op die heksagonale model (Schreuder & Theron, 1997, Neethling, 1987). Hierdie konsep kan op beide die persoonlikheid en die beroepsgewingstipes toegepas word. So sal die artistiese en sosiale tipes meer met mekaar in gemeen hê as die ondersoekende of ondernemende tipe. 'n Profiel se konsekwentheid neem af namate die twee velde wat die sterkste by die individu geïdentifiseer word verder van mekaar op die heksagoon lê (Gevers, Du Toit, & Harilall, 1995).

Verskillende tipes persone verlang verskillende tipes omgewings

(Holland, 1985a). Kongruensie bestaan wanneer persone binne 'n omgewing lewe en werk wat pas by hulle eie persoonlikheidstipes. Wanneer 'n artistiese persoon in 'n konvensionele omgewing sou werk, sou dit nie kongruent wees nie. Persone in beroepe wat nie kongruent is met hul persoonlikheidstipes nie, raak dikwels gedemotiveerd of toon swak prestasie omdat daar nie ruimte vir die uitlewing van belangstellings, persoonlikheid en vermoëns is nie. Persone floreer dus binne omgewings wat die tipe beloning bied vir hulle belangrik is. Sulke persone toon hoë vlakke van loopbaanvolwassenheid en werkstevredenheid (Assouline & Meir, 1987; Eagan & Walsh, 1995).

Differensiasie word beskou as die mate van spreiding wat die telling van 'n persoon se belangstelling toon (Schreuder & Theron, 1996). Die profiele van sommige persone is baie suiwer. Dit beteken dat daar groot ooreenstemming met 'n spesifieke veld voorkom. Ander persone sal ooreenstemming met meer as een veld toon. Persone wat min of meer gelyke ooreenstemming toon met meer as een veld is swak gedifferensieerd en dit is dikwels nodig dat die persoon dan 'n groter loopbaanondersoek moet loods. Differensiasie van persone word dus ook verkry deur hulle SOV profiele. Tellings van al ses die tipes word gebruik om 'n eenvoudige berekening te maak om die mate van spreiding te bepaal. Die laagste telling word van die hoogste telling afgetrek vir 'n indeks. Hoe kleiner die getal, hoe swakker die differensiasie en omgekeerd (Holland, 1985b).

Deur 'n ondersoek te loods na konsekwentheid en differensiasie kan die mate van loopbaanondersoek (selfkennis en loopbaankennis) dus by die skoolverlater bepaal word.

Verbondenheid tot die loopbaanbeplanningproses sal verhoog wanneer die skoolverlater tot 'n dieper vlak van self- en loopbaankennis kom wat dui op loopbaanvolwassenheid. **Loopbaanvolwassenheid** word deur Langley (1989) gedefinieer as die vermoë van die individu om toepaslike ontwikkelingsstake op 'n gegewe ouderdom of gedurende 'n bepaalde lewensfase te hanteer. Om die graad van loopbaanvolwassenheid van 'n persoon te bepaal, kan dit uitgedruk word ooreenkomstig die take wat teoreties in daardie stadium uitgevoer moet word, of met die take wat 'n gemiddelde persoon in daardie lewensfase hanteer.

Super (1984) se teorie behels dat loopbaanvolwassenheid bereik word wanneer die volgende take suksesvol afgehandel is:

- Verkryging van kennis oor jouself
- Vermoë om loopbaanbesluite te neem
- Verkryging van loopbaaninligting
- Die vermoë om selfkennis en loopbaankennis met mekaar in verband te bring en om in staat te wees om loopbaan-doelstellings realisties aan te pas na gelang van ervarings wat in die loopbaanontwikkelingsproses opgedoen is.

Wanneer loopbaanbewustheid effektief gedoen word sal die skoolverlater meer bewus van die self en die omgewing wees (**Blok B**). Dit sal ook lei tot insig in die skoolverlater se waardes, belangstellings en talente en 'n groter bewustheid van werksgeleenthede en vereistes asook geleenthede en hindernisse in die omgewing. 'n Groter bewustheid van die self en die omgewing help die skoolverlater om 'n loopbaandoelwit na te volg (**Blok C**). Die bewuswordingfase is 'n relatiewe volledige en akkurate persepsie van eie aktiwiteite en eienskappe van die omgewing. Dit lei tot gepaste loopbaandoelwitte en die ontwikkeling van gepaste loopbaanstrategieë. Dit vorm die kernkonsep in loopbaanbeplanning. Dit sou moeilik vir die persoon wees om realistiese doelwitte te stel in die afwesigheid van 'n akkurate siening van die self en werk, byvoorbeeld hoe word 'n skoolverlater 'n aktuaris sonder 'n goeie beeld van eie talente en belangstellings. 'n Loopbaandoelwit is 'n verlangde loopbaanverwante uitset wat 'n persoon bedoel om te neem. Hoe meer spesifiek 'n loopbaandoelwit is, hoe beter sal die strategie ontwikkel.

Die **verwagtingsteorie** is essensieel 'n rasionele, berekende, doelwit georiënteerde model van menslike besluitneming waar persone optredes kies wat verwag word om die verlangde uitset te verskaf. Die verwagtingsteorie se eerste aanname is dat persone beroepskeuse benader met 'n vasgestelde stel van verlangde uitkomst en belonings. Die persoon is dus bewus van die waarde van 'n wye reeks werksuitsette (byvoorbeeld interessante werk). Die verwagtingsteorie se tweede aanname is dat persone 'n aantal beroepe ondersoek en die moontlikheid bepaal oor die verwagte uitkoms van elke beroep. Hierdie oortuigings word instrumentele persepsies genoem omdat dit verwys na die persepsies oor hoe instrumenteel 'n beroep sal wees om elke verlangde uitset te bereik.

Die vaslegging van 'n realistiese doelwit of 'n stel doelwitte kan die ontwikkeling (**Blok D**) en implementering (**Blok E**) van 'n loopbaanstrategieë fasiliteer: dit is 'n plan of aktiwiteite wat ontwerp is om die verlangde loopbaandoelwit te bereik. 'n Loopbaanstrategie is 'n volgorde van aktiwiteite wat ontwerp is om die individu te help om 'n loopbaandoelwit te bereik. Die persoon neem besluite oor die stappe wat geneem moet word om die verlangde resultaat te bereik.

Die implementering van 'n redelike loopbaanstrategie kan die vordering tot die gestelde loopbaandoelwit produseer (**Blok F**). Die implementering van 'n loopbaanstrategie kan bruikbare terugvoer vir die skoolverlater verskaf. Hierdie terugvoer, tesame met die terugvoer van ander uit werk en nie-werk bronne (**Blok H**) stel die skoolverlater in staat om die loopbaanplan te beoordeel. Hierdie bykomende inligting vanaf loopbaanbeoordeling word 'n ander wyse van loopbaanondersoek (**sien verbinding tussen Blok H en Blok A**) en sodoende gaan die loopbaanbeplanning siklus voort.

Die doel van loopbaanbeoordeling is om individue in staat te stel om nuwe inligting oor hulself en die omgewing te versamel. Om laasgenoemde te kan doen moet daar terugvoer gekry word om te toets of 'n spesifieke loopbaanstrategie die persoon nader sal bring aan 'n spesieke loopbaandoelwit. Loopbaanbeoordeling help dus om loopbaanbeplanning 'n meer buigbare proses te maak. Dit is dus belangrik dat die persoon terugvoer sal kry vanuit die omgewing sodat stappe geneem kan word om potensiële mislukking te vermy. Greenhaus en Callanan (1994) stel die volgende vrae voor oor die tipe inligting wat verkry moet word:

- Wat wil die persoon bereik? Is die inligting wat verkry word relevant tot die persoon se doelwit en het dit hom meer geleer oor sy/haar waardes, belangstellings en bevoegdhede?
- Sal die praktiese stappe wat die individu ontwerp het die persoon help om tot by sy/haar doelwitte te neem? Is die spesifieke doelwit 'n gepaste doelwit?
- Gebruik die persoon die korrekte strategie om tot die doelwit te kom? Sal die persoon die bykomende vaardighede verkry om die doelwit te bereik?

Terugvoer kan uit verskillende bronne verkry word:

- Sosiale interaksie met persone wat die persoon goed ken en kan ondersteun.
- Observasie van die werksomgewing of private omgewing soos die gesinslewe van die persoon.
- Die persoon se eie evaluering van sy haar prestasie.

Die loopbaanbeplanningssiklus behels dus probleemoplossing. Persone wat hierdie model volg lewe nie binne 'n vakuum nie. Soos wat aangedui is aan die bokant en onderkant van Figuur 1 berus hierdie ondersoek, doelwitstelling, strategieë op inligting, ondersteuning en geleenthede van verskeie persone en organisasies asook opvoedkundige-, gesin- en werk-agtergrond en sosiale instellings. Gedrag is dus 'n funksie van die persoon en die omgewing. Die keuses wat ons maak is 'n weerspieëling van persoonlike eienskappe en die omgewing waarbinne die individu lewe. Loopbaanbesluite word daarom nie in afsondering gemaak nie. Verskillende kulturele invloede sowel as

nader aspekte van interpersoonlike milieu, soos geslagsrol, ras, geloof en sosiale klas bevorder die ontwikkeling van sommige persoonlikheidstipes meer as ander. Verskillende vlakke van aanmoediging van aktiwiteite, belangstellings en bevoegdhede speel ook 'n rol (Holland & Gottfredson, 1981).

Alhoewel daar baie psigologiese modelle bestaan is daar ook ander benaderings soos die sosiologiese benadering van Blau (1956). Die omgewing (beide die verlede en die hede) speel 'n groot rol in beroepsbesluitneming. Die persoon se verlede omgewing sluit in sosiale klas, inkomste en residensiële adres. Die hede sluit in: ekonomies, polities en kulturele omgewing waarbinne die persoon lewe. 'n Kind se sosiale agtergrond beïnvloed oriëntasie tot die wêreld van werk. Sosiale klas het ook 'n effek op die waarde wat ons hoop om in die plek van werk te verkry. So sal die ouer wat in onstabiele tye gelewe het werksekuriteit uitsonder. Ouers se beroepe kan ook die ontwikkeling van kinders se belangstellings en vaardighede beïnvloed. Verder speel aspekte soos woonbuurt, geografiese ligging ook 'n rol. Die afleiding kan dus gemaak word dat 'n persoon se sosiale agtergrond kan sommige vaardighede, waardes en vermoëns stimuleer of onderdruk. Loopbaanbesluite word altyd gemaak in die konteks van die groter samelewing (Greenhaus & Callanan, 1994). Blau (1956) as navorser uit die sosiologiese dissipline, het 'n beroepskeusemodel ontwikkel wat hierdie aspekte in ag neem. Blau (soos aangehaal deur Gothard, 1985) stel voor dat sosiale struktuur loopbaanuitkomst op twee manier beïnvloed, naamlik:

- deur die vorming van sosiale ontwikkeling by die individu en dus loopbaanoriëntasie, selfkonsep, waardes en belangstellings en
- deur loopbaangeleenthede tot die beskikking van die individu te stel.

'n Populêre siening van die sosiologiese benadering oor loopbaanbeplanning is dat persone 'n spesifieke loopbaan volg op grond van 'n kansfaktor, eerder as op grond van deeglike beplanning met 'n spesifieke doel voor oë (Gibson & Mitchell, 1995). Hierdie kansfaktor beteken inherent dat loopbaankeuses beïnvloed word deur die omgewing, sosiale klas, kultuur, geleenthede vir opvoeding en waarneming van rolmodelle (Gibson & Mitchell, 1995).

'n Geïntegreerde model en teorieë oor loopbaanbeplanning was gebruik as programontwerp en het gelei tot die toepassing daarvan in die programinhoud.

## METODE

### Navorsingsontwerp

Die Solomon-viergroepontwerp verteenwoordig die eerste spesifieke prosedure om eksterne faktore wat geldigheid kan inhibeer in ag te neem. Hierdie ontwerp voeg twee groepe by wat nie die voortoetsing ondergaan nie. Indien die deelnemers ewekansig aan die vier groepe toegewys word is dit moontlik om die effek van voortoetsing te bepaal kontroleer (Goldstein & Ford, 2002).

### Programsamestelling

Die program is aan die deelnemers voorgehou as 'n loopbaanbeplanningsprogram. Daar is besluit op die intensiewe programformaat wat oor drie dae gestrek het. Die loopbaanbeplanningsprogram is in die vorm van 'n loopbaanbeplanningskamp aangebied. Die program het uit die volgende komponente bestaan.

- *Selfkennis*: Daar is swaar gesteun op die werkboek "Travelling the Career Highway: A logbook for career travellers" deur Van Schoor (1996). Hierdie boek is 'n bydrae tot die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram wat dit 'n geskikte instrument maak vir 'n loopbaanbeplanningsprogram binne 'n voorheen gedepriiveerde gemeenskap. Die boek begelei die skoolverlater

tot loopbaanbewustheid en gevolglik ook kennis van die self en die omgewing volgens die model van Greenhaus en Callanan (1994) (Blok A en B); Holland en Gottfredson (1981) en Super (1984) se teorieë.

- *Loopbaankennis*: Eerstens is kernberoepe (uit die werkboek) aan die skoolverlaters bekendgestel deur 'n spel wat die navorser die benaming "beroepstreke" gegee het. Dit is gebaseer op die televisiespeletjie "Stomstreke". Die spel is deur 'n vrywilliger begin en die persoon wat eerste die nie-verbale gedrag interpreterer is volgende aan die beurt. Die beroepsbenaming tesame met 'n kort verduideliking is op 'n kaartjie aan die persoon verskaf, wat dit dan met behulp van die "stomstreke" aan die res van die skoolverlaters moes verduidelik.

Tweedens was ook van 'n groot aantal loopbaaninligtingsboeke en boeke wat inligting oor spesifieke loopbane bevat, aan die skoolverlaters beskikbaar gestel. Die skoolverlaters was in groepe verdeel en binne elke groep is 'n versameling boeke beskikbaar gestel. Derdens was 'n bordspeletjie deur die navorser ontwerp om die skoolverlaters aan beroepe bekend te stel. Die blootstelling aan beroepe het op vier onderafdelings berus om die omgewing waarbinne beroepe funksioneer aan die skoolverlaters bekend te stel:

- aard van die werk
- opleiding en toelatingsvereistes
- voordele en beperkings
- werksvooruitsigte

Vierdens was 'n spel gebruik om die loopbaanbewustheidsfase af te sluit. Die spel was verkry van Miller en Knippers (1992). Hierdie spel is gebaseer op die Amerikaanse televisie-speletjie "JEOPARDY". Voordat die speletjie gespeel kan word, moet die tipologie van Holland aan die skoolverlaters verduidelik word. Die speletjie bestaan uit vier kategorieë antwoorde waarop gepaste vrae gevra moet word.

Die verkryging van loopbaankennis is ook toegepas op die model van Greenhaus en Callanan (Blok A en B) en die teorieë van Holland en Gottfredson (1981) en Super (1984).

- *Bewusmaking van besluitneming*: Doelwitstelling en loopbaanstrategie implementering was met behulp van 'n lesing en subgroepsbesprekings hanteer. Elke skoolverlater het afsonderlik sy eie aksieplan opgestel. Die skoolverlaters was dan in groepe van ses elke verdeel waar die skoolverlaters aan mekaar verduidelik het wat besluitneming en doelwitstelling vir hulle beteken. Loopbaandoelwitte was met mekaar bespreek en die skoolverlaters moes hulle aksieplanne met die res van die groep deel. Die afdeling uit Van Schoor (1996) se boek wat omgewingsverkenning aanspreek het was ook tydens hierdie sessie hanteer. Skoolverlaters moes moontlike geleenthede en bedreigings identifiseer wat beperkend of ondersteunend op die gestelde doelwitte en gevolglike aksieplanne kon inwerk. Hierdie stap was gegrond op die model van Greenhaus & Callanan (1994) (Blok C, D, E, F, G en H) asook die Doelwitstellingsteorie en Verwachtingsteorie.

### Ondersoekgroep

Die skoolverlaters van 'n Sekondêre skool (binne 'n voorheen gedepriiveerde gemeenskap) wat as totale steekproef gedien het, is ewekansig aan die groepe toegewys sodat daar 12 skoolverlaters in elke subgroep was. Al die proefpersone is van dieselfde sosio-ekonomiese status en die groep het ook bestaan uit bruin sowel as swart groeperings. Groepe een en drie het die loopbaanprogram deurloop, terwyl groepe twee en vier as kontrole groepe gedien het.

### Meetinstrumente

- *Holland se Selfondersoekvralys (SOV)*. In die Suid-Afrikaanse konteks is die betroubaarheidskoëffisiënte tussen 0.91 en 0.94 verkry. Konstruktiviteit van Holland se heksagonale struktuur is in die R.S.A. bevestig (Neethling, 1986). Hierdie meetinstrument meet vlakke van selfkennis deur die konstruerte konsekwentheid en differensiasie.



- *Commitment to Career Choices Scale (CCCS)*. Daar is twee subskale ingesluit in die toets. Blustein, Ellis en Devenis (1989) het Cronbach Alfa koëffisiënte van 0.92 vir die Vocational Exploration and Commitment skaal en 0.91 vir die Tendency to Foreclose skaal gerapporteer. Hierdie meetinstrument meet die verbondenheidsvlak tot loopbaanbeplanningsproses en voortydige uitsluiting van loopbaanalternatiewes. Die vraelys was gebruik word om gehalte doelwitstelling en besluitneming in die loopbaanbeplanningsproses te meet.
- *Kennis van die beroepsvelde*. Hierdie is 'n kennistoets van die beroepsvelde wat die navorser vanuit die indeks van die Loopbaaninligtingsboek (deur Departement van Arbeid verskaf) opgestel het om die skoolverlaters se beroepskennis te toets en was getoets vir gesigs geldigheid.

## RESULTATE

Ten einde te bepaal of die eksperimentele en kontrolegroepe aanvanklik statisties gelyk was is die Wilcoxon-rangsomtoets vir tweestekproefgevalle gedoen. Die volgende waardes is verkry wat op onbeduidenheid op die 5% peil van betekenis dui: differensiasie:  $p = 0.40$ , beroepskennis:  $p = 0.53$ , uitsluitingsskaal:  $p = 0.82$ . Verbondenheid het wel 'n beduidende verskil getoon:  $p = 0,08$ . Die afleiding kan dus gemaak word dat groep een (eksperimenteel) en groep twee (kontrole) se voortoetstellings toon dat groep een wat gewet het dat hulle die program sou bywoon alreeds 'n verbondenheid getoon het tot die loopbaanbeplanningsproses.

Met die uitsondering van die verbondenheidsskaal van die Commitment to Career Choices Scale (CCCS), kan die gevolgtrekking gemaak word dat die eksperimentele en kontrole groepe gelyk was voor die eksperimentele ingreep. Dit impliseer dat die voormetings oor die algemeen gesien geen beduidende sensitiserings effek tot gevolg gehad het nie.

Die statistiese tegniek wat gebruik is om verskille in beroepskonsekwenheid te bepaal is Fisher se eksakte toets. In gevalle waar  $n$  klein is of waar die verwagte frekwensies onder  $H_0$  nie minstens 5 is nie, kan daar van hierdie toets gebruik word (Steyn et al., 1994).

Uit Tabel 1 kan afgelei word dat groep een en drie wat die ingreep gehad het, se konsekwenheidsvlakke aansienlik hoër was as groepe twee en vier wat nie die ingreep ontvang het nie. Nege van die skoolverlaters uit groep een ( $n = 12$ ) en agt uit groep drie het hoë konsekwenheidsvlakke getoon teenoor die een uit groep twee en drie uit groep vier.

Die statistiese tegniek wat gebruik is om toename in differensiasie te bepaal, is die Kruskal-Wallis-eenrigtingvariansieanalyse toets:

**TABEL 2**  
**STATISTIESE RESULTATE VAN DIE VERGELYKING VAN DIE**  
**NATOETSTELLINGS TEN OPSIGTE VAN DIFFERENSIASIE**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	31.6250000
2	12	41.9178528	15.2500000
3	12	41.9178528	32.5416667
4	12	41.9178528	18.5833333

Chi-kwadraat      p  
14.506              0.0023\*  
\* Beduidenheid op die 0.05 peil

Die skoolverlaters in groep een en groep drie wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, is betekenisvol meer beroepsgedifferensieerd ( $p < 0.05$ ) as groepe twee en vier wat nie die loopbaanbeplanningsprogram bygewoon het nie.

Die statistiese tegniek wat gebruik is om toename in beroepskennis vlakke te bepaal, is die Kruskal-Wallis-eenrigtingvariansieanalyse toets:

**TABEL 3**  
**STATISTIESE RESULTATE VAN DIE VERGELYKING VAN DIE**  
**NATOETSTELLINGS TEN OPSIGTE VAN KENNISVLAKKE**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.8378328	30.6250000
2	12	41.8378328	12.8333333
3	12	41.8378328	41.5416667
4	12	41.8378328	13.0000000

Chi-kwadraat      p  
14.506              0.0023\*  
\* Beduidenheid op die 0.05 peil

Soos wat uit Tabel 3 afgelei kan word het groep een en groep drie wat die ingreep ontvang het, se beroepsinligtingsvlakke betekenisvol hoër ( $p < 0.05$ ) as groepe twee en vier wat nie die ingreep ontvang het nie.

Die statistiese tegniek wat gebruik is om toename in verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses te bepaal is die Kruskal-Wallis-eenrigtingvariansieanalyse toets:

**TABEL 1**  
**NATOETSTELLING VAN ALLE GROEPE TEN OPSIGTE VAN BEROEPSKONSEKWENHEID**

Groep	Lae konsekwenheid	Meduim Konsekwenheid	Hoë konsekwenheid	Somtotaal van deelnemers
	0	3	9	
1	0.00	6.25	18.75	12
	0.00	25.00	75.00	25.00
	0.00	12.50	42.86	
2	0	11	1	12
	0.00	22.92	2.08	12
	0.00	91.67	8.33	25.00
	0.00	45.83	4.76	
3	2	2	8	12
	4.17	4.17	16.67	12
	16.67	16.67	66.67	25.00
	66.67	8.33	38.10	
4	1	8	3	12
	2.08	16.67	6.25	12
	8.33	66.67	25.00	25.00
	33.33	33.33	14.29	
	3	24	21	48
	6.25	50.00	43.75	100.00

**TABEL 4**  
**STATISTIESE RESULTATE VAN DIE VERGELYKING VAN DIE**  
**NATOETSTELLINGS TEN OPSIGTE VAN VERBONDENHEIDSKAAL**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	36.0833333
2	12	41.9178528	13.5000000
3	12	41.9178528	36.4583333
4	12	41.9178528	11.9583333

Chi-kwadraat p  
 34.053 0.0001\*  
 \* Beduidenheid op die 0.05 peil

Soos wat uit Tabel 4 afgelei kan word is groep een en drie se verbondenheidsvlakke beduidend hoër ( $p < 0.05$ ) as groepe twee en vier wat nie die program deurloop het nie.

Die statistiese tegniek wat gebruik is om afname in voortydige uitsluiting van loopbaanalternatiewes te bepaal, is die Kruskal-Wallis-eenrigtingvariansieanalyse toets:

**TABEL 5**  
**STATISTIESE RESULTATE VAN DIE VERGELYKING VAN DIE**  
**NATOETSTELLINGS TEN OPSIGTE VAN DIE UITSLUITINGSKAAL**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9326968	19.0416667
2	12	41.9326968	35.4583333
3	12	41.9326968	9.50000000
4	12	41.9326968	34.0000000

Chi-kwadraat p  
 28.569 0.0001\*  
 \* Beduidenheid op die 0.05 peil

Die afleiding kan uit Tabel 5 gemaak word dat die skoolverlaters, wat die program voltooi het (een en drie), betekenisvolle verandering in voortydige uitsluiting toon teenoor groepe twee en vier wat nie blootstelling aan die loopbaan-beplanningsprogram gehad het nie.

## BESPREKING

Die natoetstellings van al die groepe van die Solomon-viergroeppontwerp en die vergelyking van groepe wat die intervensie ontvang het teenoor die wat dit nie ontvang het nie, toon almal 'n beduidende verskil tussen groepe wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het en diegene wat dit nie deurloop het nie.

- Die rigting van verandering dui daarop dat die loopbaanbeplanningsprogram 'n betekenisvolle verbetering in **beroepsdifferensiasie** bewerkstellig het. Die spreidings van die skoolverlaters se differensiasie tellings het positief verander.
- Alhoewel die statistiese resultate volgens die toets van Fisher geen beduidende verskil getoon het nie, het die beskrywende statistiek wat deur die navorser gevolg is, duidelike verbetering in die skoolverlaters se **beroepskonsekwenheid** getoon.
- Die resultate dui aan dat die skoolverlaters na blootstelling aan die program oor betekenisvol **meer kennis van beroepe en loopbane** sal beskik.
- Uit die resultate kan afgelei word dat die skoolverlaters wat die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het, se verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses verhoog het. Die

**neiging tot voortydige uitsluiting het ook aansienlik verlaag**, wat beteken dat die skoolverlaters meer loopbaankeuses sal oorweeg en bewus sal wees van hindernisse in die uitvoering van aksieplanne.

Volgens die teorie van Holland soos vroeër bespreek is kan gestel word dat hoë konsekwenheid en differensiasie gelei het tot goeie self- en beroepskennis wat weer gelei het tot die stel van realistiese doelwitte (volgens die model van Greenhaus & Callanan, 1994 en die verwagtingsteorie van loopbaanbeplanning). Dit beteken ook dat (volgens die teorie van Holland) die skoolverlaters 'n loopbaanstrategie kon implementeer wat die regte beroepskeuse bevorder het en vervolgens ook hoë werkstevredenheid sal verseker in die toekoms. Die skoolverlaters het dus ook 'n verbeterde vlak van loopbaanvolwassenheid bereik omdat take wat afgehandel moes (volgens die teorie van Super) in hierdie lewensfase suksesvol afgehandel is.

Samevattend kan gestel word dat die samestelling en evaluering van 'n loopbaanbeplanningsprogram binne 'n voorheen gedepriveerde gemeenskap gelei het tot 'n groter bewustheid van die self en die omgewing en dat dit gelei het tot die stel van realistiese loopbaandoelwitte en die implementering van loopbaanstrategieë.

*Algemene indrukke van die navorser was die volgende:*

Dit was vir die navorser opmerklik dat die loopbaanverkenningproses vir die meerderheid van die skoolverlaters 'n eerste blootstelling was. Vroulike skoolverlaters se aanvanklike beroepskeuses het gesentreer rondom twee beroepe naamlik: verpleging en die polisie, terwyl manlike skoolverlaters die staande mag as enigste keuse uitgesonder het. Die skoolverlaters is ook beperk tot sekere beroepskeuses omdat vakke soos Natuur- en Skeikunde nie in hierdie betrokke gemeenskap aangebied was nie. Hierdie tendens kon verklaar word teen die agtergrond van die model van Blau (1956) dat sekere formele geleenthede nie vir hierdie skoolverlaters bestaan het nie. Die aanname kan gemaak word dat skoolverlaters nie gemotiveerd was om beroepskeuses uit te oefen nie vanweë die lae tempo van arbeidsomset en die tekort aan formele geleenthede wat werkloosheid veroorsaak binne die gemeenskap. Hierdie skoolverlaters het ook uit 'n 'n gedepriveerde gemeenskap gekom waar geleenthede tot kwaliteit onderrig beperk is as gevolg van die effek van beskikbare hulpbronne en die vorige apartheidbeleid.

*Daar was ook verskeie beperkinge geïdentifiseer in die navorsing.* Die empiriese studie het net lede betrek van skoolverlaters van 'n enkele gemeenskap en resultate kan daarom nie veralgemeen word na ander gemeenskappe nie. Tweedens kan 'n twee steekproef ontwerp gebruik word in 'n volgende studie sodat die effek van die ingreep duideliker bepaal kan word. Derdens is die omvang van loopbaanbeplanning van so 'n aard dat dit moeilik is om dieperliggend stappe oor 'n tydperk van drie dae te behartig. Laastens behoort die resultate in 'n longitudinale studie die effek van loopbaanbeplanning op die langtermyn beter uit te wys.

*Die belangrikste resultaat van die navorsing (verbetering van loopbaanbeplannings-vaardighede) het die volgende implikasies vir toepassing daarvan in die werkplek:*

- Volgens Orpen (1994) word loopbaanbeplanningsprogramme in organisasies positief verbind met werknemer sukses. Navorsing deur Orpen (1994) stel ook voor dat werknemers voel dat hulle beter loopbane het binne organisasies wat omvattende en akkurate loopbaaninligting bevat. Loopbane van werknemers vorder dat ook goed as gevolg van die loopbaanbeplanning van hul kant af wat lei tot beter werknemer moraal. Die implikasie daarvan is dat inisiatiewe van beide die organisasie en die werknemer nodig is vir loopbaanbeplannings inisiatiewe.
- Loopbaanbeplanningsprogramme geloods deur organisasies kan lei tot meer suksesvolle loopbane van werknemers waarby

die organisasie baatvind deur meer produktiewe en lojale werkers (Orpen, 1994).

- Werknemers moet formeel aangemoedig word om te identifiseer wat hulle van hul loopbane en die organisasie verwag ten einde die deel van hul loopbane waarvoor hulle beheer het te bestuur.
- Die bestuur van loopbane deur die individu en die organisasie moet in die formele beleid en strategiese doelwitte van die organisasie vervat word sodat die werknemer kan sien dat die organisasie verbind is tot die proses. Dit kan gedoen word deur die sigbaarheid van loopbaanhulpbronsentrums waar loopbaangeleenthede binne die organisasies duidelik gespesifiseer word (Giles & West, 1995).
- Werkstevredenheid kan verhoog word deur effektiewe loopbaanprogramme en nie noodwendig deur verhoging in salaris en meer bevorderingsgeleenthede nie.
- Toesighouers binne organisasies moet ook opgelei word om met werknemer te gesels oor loopbaanbelangstellings, hulle doelwitte en strategiese planne. Alhoewel organisasies loopbaanbeplanningsprogramme aanbied skram die meeste werknemers nog weg van een tot een gesprekke oor loopbaanbeplanning (Giles & West, 1995).
- Organisasies moet loopbaanbeplanningsprogramme in die gemeenskap implementeer sodat die regte persone gewerf kan word om aansoek te doen vir posisies binne die organisasie.
- Resultate van die loopbaanbeplanningsproses moet oorgaan in aksie deurdat werknemers opgelei moet word in adisionele vaardighede en kwalifikasies wat as aksiestappe in die strategiese implementeringsfase geïdentifiseer is.
- Loopbaanbeplanningsprogramme in organisasies en in die gemeenskap kan deur organisasies gebruik word as 'n eerste stap in vaardigheidsontwikkelingsprogramme vir die identifisering van persone wat leerlingskappe moet volg.
- Die vaardighede van selfkennis en omgewingsbewustheid kan as deel van uitkomsgebaseerde onderrig geïntegreer word sodat dit deel kan vorm van die "mondering" van skoolverlaters wat die arbeidsmark betree (Stewart & Knowles, 2000). Daarteenoor moet organisasie ook in die behoeftes voorsien van ouer groepe in die organisasie. Die persepsie bestaan dikwels dat die loopbaanbeplanningsproses stop soos wat ouderdom vermeerder (Garavan & Coolahan, 1996).

*Aanbevelings vir verdere navorsing is die volgende:*

*Eerstens* kan die sukses van die strategiese aksieplan in die loopbaanbeplanningproses ondersoek word. *Tweedens* kan die effek van loopbaanbeplanningsprogramme wat in organisasies self gehuisves word bepaal word. *Derdens* kan die effek van sekere ondersteuningsmeganismes soos ouerbetrokkenheid en betrokkenheid van organisasies in die loopbaanbeplanningproses ondersoek word. *Vierdens* kan die korrelasie bepaal word tussen blootstelling aan loopbaanbeplanningsprogramme en die vermindering van mense hulpbron probleme. *Vyfdens* kan 'n kwalitatiewe ondersoek geloods word om sekere aspekte te ontdek wat nie deur die meetinstrumente gemeet word nie. *Laastens* kan die effek van 'n loopbaanbeplanningsprogram ondersoek word direk na afloop van die program en ook na 'n tydperk om die langtermyn effek van loopbaanbeplanning te bestudeer.

## VERWYSINGS

- Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge, N.Y. : Cambridge University Press.
- Assouline, M. & Meir, E.I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Barker, F.S & Backer, W. (1992). *Die Suid-Afrikaanse Arbeidmark: Kritieke aspekte vir 'n oorgangsfase*. Pretoria: J.L van Schaik.
- Blustein, D.L. Ellis, M.V. & Devenis, L.E. (1989). The development and validation of a two dimensional model of the commitment to the career choices process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 342-378.
- Borchard, D.C. (1984). New choices: Career planning in a changing world. *The Futurist*, 57-66.
- Brand, H.J., Noordewyk, J.S.J & Hanekom, J.D.M. (1994). Die toepassing van die Self-Directed-Search op 'n groep swart adolessente. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 24, 47-52.
- Eagan, A.E. & Walsh, W.B. (1995). Person-environment congruence and coping strategies. *The Career Development Quarterly*, 43, 246-255.
- Garavan, T.N. & Coolahan, M. (1996). Career mobility in organizations: implications for career development – part 1. *Journal of European Industrial Training*, 20 (40), 30-40.
- Gevers, J., Du Toit, R. & Harilall, R. (1992). *Handleiding vir die Selfondersoekvraelys (SOV): Beroepsbelangstelling*. Pretoria: RGN.
- Gibson, R.L & Mitchell, M.H. (1995) *Introduction to counseling and guidance* (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Giles, M & West, M. (1995). People as sculptors versus sculptures: what shape career development programmes? *Journal of Management Development*, 14 (10), 48-63.
- Goldstein, I.L. & Ford, J.K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Gothard, W.P. (1985). *Vocational guidance: Theory and practice*. London: Croom Helm.
- Greenhaus, J.H. & Callanan, G.A. (1994). *Career management* (2<sup>nd</sup> ed.). Orlando, FL: The Dryden Press.
- Grobler, P.A., Wörnich, S., Carrell, M.R., Elbert, N.F. & Hatfield, R.D. *Human resource management in South-Africa* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Thompson Learning.
- Hoffmann, J.G. & Maree, J.G. (1992). Optimalisering van beroepsvoorligting op skool met behulp van 'n beroepsveld-identifiseringsprogram. *SA Tydskrif vir Opvoedkunde*, 12, 283-285.
- Holland, J.L. (1985a). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1985b). *The self-directed search: Professional manual-1985 edition*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. & Gottfredson, G.D. (1981). Using a typology of persons and environments to explain career: some extensions and clarifications. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980's: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher.
- Jacobs, C.D. (1986). *'n Toekomsvisie vir die departement skoolvoorligting*. Ad destinatum persequor, Fakulteit Opvoedkunde: UNISA.
- Joubert, C.J. (1985) *Beroepsoriëntering*. Pretoria: HAUM
- Khan, S.B. & Alvi, S.A. (1991). The structure of Holland's typology: A study in a non-western culture. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 22, 283-292.
- Kotze, P.M.J. (1993). Career guidance in the context of the child. *Africanus*, 23 (1), 80-85.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Krüger, C.S. (1998). *Die effek van 'n loopbaanbeplanningsprogram of skoolverlaters in 'n gedepriveerde gemeenskap*. Ongepubliseerde magister skripsie, PU vir CHO Potchefstroom.
- Lamprecht, J.C. (1989). Skoolvoorligting binne 'n veranderende Suid-Afrika. *SA Tydskrif vir Opvoedkunde*, 9 (3), 503-507.
- Langley, P.R. (1989) *Gerekenariseerde loopbaanvoorligting: 'n Evaluering van die DISCOVER-stelsel*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, RAU, Johannesburg.
- Laser, A.S. (1996). Employees, careers and job creation: Developing growth-orientated human resource strategies and program. *Personnel Psychology*, 49, 504-508.
- Miller, M.J. & Knippers, J.A. (1992). Jeopardy: A career information game for school counselors. *The Career Development Quarterly*, 41, 54-59.

- Naicker, A. (1993). The psycho-social context of career counselling in South-African schools. *SA Journal of Psychology*, 24, 27-34.
- Nasionale Mannekragskommissie. (1988). *Knelpunte met betrekking tot loopbaanvoorsiening in die RSA*: Pretoria.
- Neethling, F.R.L. (1987). *'n Psigometriese ondersoek na Holland se beroepskeuse teorie*. Ongepubliseerde doktorsproefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Orpen, C. (1994). The effects of a organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15 (1), 27-37.
- Pietrofesa, J.J. Bernstein, B. & Minor, J. & Stanford, S. (1980). *Guidance: An introduction*. Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Company.
- Schein, E.H. (1988). *Organizational psychology* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schreuder, A.M.G & Theron, A.L. (1997). *Careers: An organizational perspective*. Kenwyn: Juta.
- Shertzer, B. & Stone, S.C. (1976). *Fundamentals of guidance* (3<sup>rd</sup> ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Smit, C.A. (1990). *Skakeling van skoolvoorsiening met die openbare en private sektor*. Ongepubliseerde doktorsproefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Stewart, J. & Knowles, V. (2000). Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters. *Career Development International*, 5 (2), 65-80.
- Steyn, A.G.W, Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strasheim, C. (1994). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Thompson, M.J., Flynn, R.J. & Griffith, S.A. (1994). Congruence and coherence as predictors of congruent employment outcomes. *The Career Development Quarterly*, 42, 271-281.
- Tolbert, E.L. (1980). *Counseling for career development* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Van Niekerk, R. & Van Niekerk, H.H. (1990). Career maturity of black, coloured and white university students. *Journal of Industrial Psychology*, 16 (4), 1-4.
- Van Schoor, W.A. (1996). *Travelling the career highway: A logbook for career travellers*. Pretoria: Unisa Press.
- Weinrach, G.S. & Srebalus, D.J. (1990). Holland's theory of careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.