

DIE VERBAND TUSSEN LOOPBAANVOLWASSENHEID, ROLBELANGRIKHEID EN AKADEMIESE PRESTASIE: 'N VERKENNENDE STUDIE

M E KOTZE

Departement Bedryfsielkunde
Fakulteit Krygskunde
Universiteit van Stellenbosch

ABSTRACT

The relationship between career maturity, role importance and academic performance: an exploratory study. Academically successful and -unsuccessful students were compared with regard to their career maturity, life role importance and work values. The experimental design provided for two matched groups. The subjects were 14 pairs of first year students in a career directed degree course. Academically unsuccessful students measured significantly higher with regard to participation in, commitment to and value expectations of their role as worker. The same group of students also measured more career mature with regard to decision-making, world-of-work information and career planning. No significant differences were found for work values. More research is necessary to confirm the possible explanations for the results.

OPSOMMING

Akademie-suksesvolle en -onsuksesvolle studente is vergelyk ten opsigte van hulle loopbaanvolwassenheid, belangrikheid van lewensrolle en werkwaardes. Die eksperimentele ontwerp het voorsiening gemaak vir twee afgepaarde groepe. Die proefpersone was 14 pare eerstejaarstudente in 'n beroepsgerigte graadkursus. Akademie-onsuksesvolle studente het beduidend hoër gemeet ten opsigte van hulle deelname aan, betrokkenheid by en waardeerwagtinge van hul rol as werker. Dieselfde groep studente het ook meer loopbaanvolwasse gemeet met betrekking tot besluitneming, wêreld-van-werk informasie en loopbaanbeplanning. Geen beduidende verskille is ten opsigte van werkwaardes gevind nie. Verdere navorsing om die moontlike verklarings vir die resultate te bevestig, is nodig.

Loopbaanontwikkeling word deur Schein (1978) gesien as 'n proses van interaksie tussen individu en organisasie. Hierdie proses vind oor 'n lang periode plaas – Langley (1990 a) sien dit selfs as 'n lewenslange proses wat verband hou met al die opeenvolgende take wat ingesluit kan word by die individu se werksverwante gedrag. Alle ervarings, gevoelens en aktiwiteite wat betrek sou kon word by die persoon se voorbereiding vir, toetreding tot en vordering in 'n loopbaan, asook die uiteindelijke aftrede uit 'n beroep, vorm dus deel van die loopbaanontwikkelingskonsep.

Deur die jare het teoretici en navorsers uit verskillende verwysingsraamwerke na bogenoemde konsep gekyk. In die onlangse verlede het die ontwikkelingsbenadering in Suid-Afrika weer baie aandag geniet nadat Suid-Afrikaanse navorsers deelgeneem het aan die internasionale Work Importance Study. (Langley, in Super & Sverko, (in druk)).

Vanuit 'n militêre verwysingsraamwerk het Gade ook die behoefte aan 'n nuwe perspektief geïdentifiseer. Oor die Amerikaanse situasie skryf hy: "... psychologists need to address research questions that can evaluate the real lifetime costs and benefits of military service. Current military personnel research approaches are inadequate for this task. Life-course theory is presented as a viable and vigorous conceptual and analytic framework for accomplishing this mission." (1991, p. 187). Die waarde wat die lewensloop paradigma vir die militêre omgewing inhou, verduidelik Gade (1991, p. 191) aan die hand van Elder se siening dat die mens se lewenspatrone nie net ouderdomsverwant is nie, maar dat hierdie patrone ook ingebed lê in die sosiale instellings (soos byvoorbeeld die weermag) waarvan hy lid is en wat op hulle beurt weer onderhewig is aan historiese verandering.

Die sentrale konstruksie van Elder se teorie is bane ("trajectories") en oorgange ("transitions") (Gade, 1991). Elder, Gim-

bel en Ivie (1991) gebruik ook die term "turning points". Een van die individu se lewensbane is sy loopbaan. Binne hierdie baan is een van die mees kritieke oorgange of kruisings die besluit oor watter loopbaan gevolg moet word. In militêre verband, veral in Suid-Afrika, kan die besluit om by die Staandemag aan te sluit as só 'n oorgang of kruising in die individu se loopbaanontwikkeling gesien word. 'n Verdere kruising duik op wanneer hierdie individu besluit om tersiêre opleiding (B. Mil-graad) binne weermagverband te ondergaan. Die jong offisier of kandidaatoffisier (nog in 'n laat adolessente fase) moet die besluit neem om vir drie jaar uit sy lynfunksie uit te beweeg ter wille van akademiese studie wat op die korttermyn nie noodwendig tot voordeel van sy loopbaan sal wees nie, aangesien 'n akademiese graad nie 'n voorvereiste vir bevordering in die Suid-Afrikaanse Weermag is nie.

Met sy toetreding tot die Militêre Akademie sal die subjektiewe veranderinge in sy lewensrigting ooreenstem met Mandelbaum (aangehaal in Elder *et al.*, 1991, p. 217) se siening dat die individu "takes on new sets of roles, enters into fresh relations with a new set of people, and acquires a new self conception. The new social role is typically on a different trajectory involving a break with the past."

Hierdie voornemende B. Mil-studente verkeer egter nog in die "eksplorasiefase" – waarskynlik in die subfase "transition" – waarvan Super en Bohn skryf: "Reality considerations are given more weight as the youth enters labor market or professional training and attempts to implement a self-concept." (1970, p. 136). Deur sy toetreding tot professionele graadopleiding, gaan die student dus die geleentheid van 'n periode van drie jaar gegun word waarin hy sy selfkonsep in die organisasie kan implementeer en sodoende meer sekerheid kry oor sy passing met die organisasie.

In sy ontwikkeling-selfkonseptorie van loopbaanontwikkeling lê Super besonder klem op die konsep "loopbaanvolwassenheid". Hy definieer die begrip as "... the congruence between an individual's vocational behaviour and the expected vocational behaviour at that stage." (Osipow, 1983, p. 157).

Reid-Van Niekerk en Van Niekerk (1990) brei verder uit en sê: "Career maturity can be defined as the readiness of an individual to learn certain general and specific developmental capabilities or tasks, so that he may, at certain *critical points* in his life, be mature enough to arrive at meaningful scholastic and career choices" (p 1).

Die meting van 'n individu se vlak van loopbaanvolwassenheid is dus van kardinale belang wanneer sy besluite ten opsigte van die "oorgange" of "kruisings" geneem moet word. Kennis omtrent die vlak van loopbaanvolwassenheid kan die individu (en die voorligter) instaat stel om te bepaal watter loopbaanontwikkelingstake verdere aandag nodig het sodat groei en ontwikkeling ten opsigte van die loopbaan bevorder (Langley, 1989) en besluitneming by die kruisings op verantwoordelike wyse geneem kan word.

Langley (1990b) identifiseer vyf sodanige loopbaanontwikkelingstake wat afgehandel moet word om te verseker dat suksesvol voortbeweeg word op die ontwikkelingspad en groei in die volgende fase plaasvind, naamlik:

- Verkryging van selfinligting.
- Aanleer van besluitnemingsvaardighede.
- Inwin van loopbaaninligting.
- Integreering van selfinligting en loopbaaninligting.
- Loopbaanbeplanning.

Nevill en Super (1988) wys daarop dat loopbaanontwikkeling reeds sedert 1955 die onderwerp van menige studies was en dat dit 'n sentrale tema vir baie loopbaanontwikkelingsprogramme in die private sowel as openbare sektore geword het.

Genoemde skrywers meen egter dat die konsep steeds verdere studie benodig. In Suid-Afrika is dieselfde behoefte in 1986 deur Schmidt geïdentifiseer. Hierdie navorser het, in die bepaling van beroepsielkundige navorsingsprioriteite, onder andere daarop gewys dat die behoefte veral geleë is op die gebied van persone wat reeds die beroepslewe betree het. Nevill en Super (1988) het in dieselfde rigting beweeg toe hulle van hoërskoolleerlinge (op wie navorsing aanvanklik toegespits was) af weg beweeg het na 'n meer gevorderde ontwikkelingsgroep, naamlik universiteitstudente. Watson en Allen (1989) differensieer verder deur te onderskei tussen studente in loopbaangerigte en studente in algemene studierigtings. In hierdie studie is verder aandag gegee aan Schmidt se voorstel ten opsigte van persone wat reeds die beroepslewe betree het, deur gebruik te maak van 'n proefgroep universiteitstudente wat reeds in die rol van werker by 'n organisasie ingeskakel het, naamlik as offisiere of kandidaatoffisiere in die Suid-Afrikaanse Weermag.

Veel jonger as die konsep van "loopbaanvolwassenheid" is die konsepte "lewensrolle" en "rolbelangrikheid" (Nevill en Super, 1988). Uit die werk van Super is vyf lewensrolle, naamlik dié van werker, student, tuisteskepper, burger en ontspanner geïdentifiseer. In sy latere publikasies (aangehaal in Langley, 1990a, p. 3) beskryf Super 'n loopbaan as die resultaat van 'n verskeidenheid lewensrolle wat die individu op 'n gegewe tydstip in sy lewensiklus vervul. Vir elke individu gaan daar dus by 'n spesifieke oorgang of kruising in sy loopbaan ook verskillende lewensrolle wees wat die keuse wat gemaak moet word, gaan beïnvloed. 'n Lewensrol wat op 'n spesifieke stadium 'n meer prominente plek in die persoon se lewe inneem en dus 'n hoër rolbelangrikheid het, gaan 'n sterker invloed op sy besluitnemingsproses uitoefen.

Die relatiewe belangrikheid wat 'n lewensrol vir 'n spesifieke individu het, word volgens Langley (1990a) deur drie basiese komponente bepaal, naamlik:

- Betrokkenheid by die rol.
- Deelname aan die rol.
- Waardeverwagting van die rol.

Die individu moet nou nog verder, binne sy verskillende lewensrolle, sy waardes utoeleef en sy behoeftes bevredig. Lang-

ley *et al.* (1992) dui aan hoe naby die begrippe "waardes" en "behoefte" werklik aan mekaar lê. In die operasionalisering van die konsep maak hulle derhalwe net van die term "waardes" gebruik. Wanneer waardes spesifiek op die werksrol van toepassing is, word die term "werkswaardes" gebruik. (Langley, 1989).

Dit is dus duidelik dat 'n persoon se loopbaanontwikkeling deur verskillende faktore beïnvloed gaan word. Hieronder is loopbaanvolwassenheid, die relatiewe belangrikheid van spesifieke lewensrolle en werkswaardes baie belangrik. Smith en Erwee (1990) haal studies aan waarin bevind is dat die loopbaanstadium waarin 'n individu op 'n bepaalde tydstip verkeer, 'n betekenisvolle invloed op die prestasie en die voortspruitende bevrediging van die individu het.

In die lig van bogenoemde is met hierdie studie gepoog om te bepaal of hierdie drie faktore, naamlik loopbaanvolwassenheid, rolbelangrikheid en waardes, 'n invloed het op die akademiese prestasie van 'n groep studente wat reeds 'n loopbaan in die Suid-Afrikaanse Weermag betree het, al dan nie.

METODE

Proefpersone

As proefgroep is 14 eerstejaarstudente wat nie die B. Mil. I-kursus suksesvol voltooi het nie, geneem.

Die eksperimentele groep van 14 studente is afgepaar met 'n kontrolegroep van 14 wat die eerste studiejaar suksesvol voltooi het. Die veranderlikes wat beheer is, was ouderdom, militêre rang en studierigting. (Die B. Mil.-graadkursus kan in die Natuurwetenskappe, Bestuurswetenskappe of Geesteswetenskappe gevolg word.) Nadat afparing plaasgevind het, is, met behulp van die t-toets vir afhanklike groepe, getoets vir beduidendheid van verskille vir IK ($t = -0,93$), Matriekpunt in Afrikaans ($t = 1,66$) en Matriekpunt in Engels ($t = 1,05$).

Geeneen van bogenoemde veranderlikes het beduidend verskil nie.

Die twee groepe was dus vergelykbaar ten opsigte van ouderdom, rang, studierigting, IK, prestasie in Engels sowel as prestasie in Afrikaans.

Meetmiddels

Loopbaanvolwassenheid is gemeet met behulp van die Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV), lewensrolle met behulp van die Lewensrolvraelys (LRV) en werkswaardes met behulp van die Waardeskaal (WS). Al drie hierdie RGN-vraelyste is deur Langley as deel van die internasionale Work Importance Study opgestel.

Die betroubaarheidskoëffisiënte was onderskeidelik $>0,9$, $>0,8$ en $>0,7$ vir al die subskale. Inhoud-, konstruk- en kriteriumgeldigheid is ook bevestig (Langley, 1990 a, b, c).

Toepassing

Die LOV, LRV en WS is individueel op al die proefpersone afgeneem. Die eksperimentele groep het die vraelys voltooi sodra die student van die kursus onttrek het. Die kontrolegroep se vraelyste is aan die begin van die volgende akademiese studiejaar, nadat dit bekend was dat die studente die eerste studiejaar suksesvol voltooi het, afgeneem.

Statistiese analise

Die routellings van die Loopbaanontwikkelingsvraelys, die Lewensrolvraelys en die Waardeskaal is met behulp van die nie-parametriese Wilcoxtoets ontleed, omdat normaliteit van die verspreiding van die data van so 'n klein steekproef nie aanvaar kon word nie.

RESULTATE

Lewensrolvraelys

Die akademies-suksesvolle en onsuksesvolle studente se deel-

name aan, betrokkenheid by en waardeverwagting van vyf verskillende lewensrolle (soos deur Super geïdentifiseer) is met mekaar vergelyk. Die resultate word in Tabel 1 gegee.

TABEL 1
WILCOXEN t-WAARDES VIR DIE LEWENSROLVRAELYS

	Student	Werker	Burger	Tuisteskepper	Ontspanner
Deelname	45,5	17 *	28	41	48,5
Betrokkenheid	52	20 *	43	27,5	45
Waardeverwagting	51,5	16 *	39	34	36,5

* p < 0,05 (Akademies-onsuksesvolle studente meet hoër)

Uit Tabel 1 kan gesien word dat daar beduidende verskille tussen akademies-suksesvolle en -onsuksesvolle studente gevind is. Studente wat akademies misluk het, het 'n groter deelname aan, betrokkenheid by en waardeverwagting van hulle rol as werker gehad.

Loopbaanontwikkelingsvraelys

Akademies-suksesvolle en -onsuksesvolle studente is verder vergelyk met betrekking tot hulle loopbaanvolwassenheid. Hierdie vergelyking het ten opsigte van die vyf loopbaanontwikkelingstake wat Langley beskryf het, plaasgevind. Tabel 2 weerspieël die bevindinge.

TABEL 2
WILCOXEN t-WAARDES VIR DIE LOOPBAAN-ONTWIKKELINGSVRAELYS

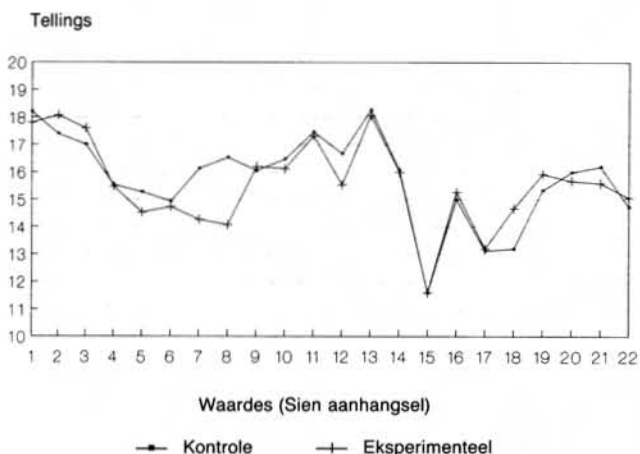
Selfinligting	14
Besluitneming	14 *
Loopbaaninligting	19,5
Wêreld-van-werk	16,5 *
Loopbaanbeplanning	15,5 *

* p < 0,05 (Akademies-onsuksesvolle studente meet hoër)

By die Loopbaanontwikkelingsvraelys (Tabel 2) is beduidende verskille gevind ten opsigte van besluitneming, wêreld-van-werk en loopbaanbeplanning. In al drie gevalle het die akademies-onsuksesvolle studente beduidend hoër gemeet.

Waardeskaal

Binne die lewensrol van "werker" sal verskillende werkswaardes vir die individu tot vergestaltung kom. Die akademies-suksesvolle en -onsuksesvolle studente is met betrekking tot 22 werkwaardes vergelyk. Die resultate word in figuur 1 grafies voorgestel.



Figuur 1: Grafiese voorstelling van die verspreiding van waardes

Aanhangsel by figuur 1: Waardeskaal

1. Vermoëbenutting
2. Prestasie
3. Vordering
4. Estetika
5. Altruïsme
6. Gesag
7. Outonomie
8. Kreatiwiteit
9. Kulturele identiteit
10. Finansiële beloning
11. Finansiële sekuriteit
12. Eie lewenstyl
13. Persoonlike ontwikkeling
14. Fisiese aktiwiteite
15. Liggaamlike vaardigheid
16. Prestige
17. Risiko
18. Sosiale interaksie
19. Sosiale verhoudings
20. Geestelikeid
21. Verskeidenheid
22. Aangename werksomstandighede

Geen beduidende verskille is tussen die twee groepe ten opsigte van hulle werkwaardes gevind nie. Uit die grafiese voorstelling is dit egter duidelik dat die verloop van die twee profiele dieselfde patroon volg, behalwe in die geval van die waarde wat geheg word aan outonomie en kreatiwiteit waar die profiele in teenoorgestelde rigtings beweeg. Indien die steekproef groter was, kon hierdie verskille dalk uiteindelik wel beduidend gemeet het.

BESPREKING

Die doel van die studie was om te bepaal of akademies-suksesvolle en -onsuksesvolle studente verskil met betrekking tot hul persepsie van hulle rolle, hulle vlak van loopbaanvolwassenheid en hulle werkwaardes. Beduidende verskille is by die rol van "werker" gevind. Dit is opvallend dat hierdie verskille deur al drie komponente, naamlik deelname aan, betrokkenheid by sowel as waardeverwagting van die rol, gesny het. Dit is dus duidelik dat die student wat akademies misluk het, sy rol as werker as belangriker beleef as die suksesvolle student, ten spyte van die feit dat beide groepe studente ewe veel beroepservaring gehad het. (In die afparring het hulle nie meer as een militêre rang van mekaar verskil nie en op die betrokke posvlak is rang en jare diens aan mekaar gekoppel.) Beide groepe het dus ewe veel blootstelling aan die wêreld-van-werk gehad.

'n Moontlike verklaring hiervoor is dat die response deur onsuksesvolle studente gemanipuleer is en dat die groter klem wat die rol van werker ontvang het inderwaarheid 'n rasionalisering vir swak akademiese prestasie was.

'n Tweede moontlike verklaring kan wees dat die onsuksesvolle student tydens die proses van akademiese mislukking psigies gegroei het en besef het dat hy sal moet verskuif na die rol van werker. Die belewenis van 'n krisis tydens sy akademiese studie het dus in werklikheid 'n kruising of draaipunt ("turning point" volgens Elder, 1986) in die student se loopbaanontwikkeling bewerkstellig aangesien hy nou gouer terugkeer na sy lynfunksie as wat aanvanklik beplan is. Dit sluit aan by Elder (1986, p 233) as hy sê: "Unpromising origins may set in motion a cumulative sequence of life disadvantages, but they can also be surmounted through opportunities and initiative. Understanding such change presents a major challenge to social science, especially in identifying mechanisms that enable men and women to turn their lives around". Elder toon verder aan dat militêre diens vir sommige persone só 'n meganisme is. Indien Elder se argument deurgevoer word na hierdie studie, kan die mislukking van akademiese studie dan ook as só 'n meganisme gesien word wat dan tot gevolg het dat die student geforseer word om terug te keer na sy rol as werker.

Die bevestiging of verwerping van bogenoemde hipotetiese verklarings sal egter net in 'n opvolgondersoek kan geskied. In só 'n ondersoek sal die navorsingsbeplanning daarvoor voorsiening moet maak dat die vraelyste afgeneem word voordat die akademiese jaar begin en gevolglik dus voordat die student kan besef dat hy besig is om akademies te misluk.

In die derde plek is dit moontlik dat die onsuksesvolle student, wat sy rol as werker só belangrik ag, nie 'n sterk inherente motivering vir die rol van student kon gehad het nie – veral nie as in gedagte gehou word dat die suksesvolle voltooiing van die graadkursus nie 'n voorvereiste vir bevordering in sy beroep is nie.

Die kontrolegroep (akademies-suksesvolle eerstejaars) het beduidend laer as die eksperimentele groep gemeet ten opsigte van die belangrikheid wat hulle aan die rol van werker toegeken het. Dit mag wees dat dié studente wat akademies suksesvol presteer het, nog nie heeltemal seker oor hul loopbane as staandemagoffisiere is nie. Hulle is dus nog nie ten volle aangetrokke tot die rol van werker nie en voel verplig om akademies te slaag ten einde nie geforseer te word om terug te keer tot dié rol nie. Prestasie kan dus in hierdie geval as 'n ontwykingsmeganisme gesien word eerder as wat dit 'n inherente toewyding aan die rol van student is. Dit word bevestig deur die feit dat suksesvolle studente se Wilcoxon T-telling vir die rol van student nie beduidend hoër as die onsuksesvolle groep s'n was nie. Hierdie waarneming steun die resultate van Greenhaus en Simon (1977) in hulle bevinding dat ". . . for some students at least, vocational indecision may reflect either disinterest or aversion to the world of work" (p. 109).

'n Uitvloeisel van bogenoemde verklaring is dat die kontrolegroep juis hulle periode van studie gebruik as 'n tydperk van eksplorاسie om meer sekerheid oor hulle loopbane te kry. Indien dit wel die geval is, sou 'n loopbaanvoorligtingsprogram vir hierdie studente van waarde kon wees veral aangesien Langley (1989) aangetoon het dat sulke programme die proses van bemeestering van ontwikkelingstake positief kan beïnvloed.

Uit 'n ontleding van die resultate van die toepassing van die Loopbaanontwikkelingsvraelys (Tabel 2) blyk dit dat studente wat akademies misluk het, beduidend hoër gemeet het ten opsigte van besluitneming, wêreld-van-werk (dit is die integrasie van selfinligting en loopbaaninligting) en loopbaanbeplanning. Indien hierdie resultate in verband gebring word met die gevolgtrekkings uit die ontleding van die resultate van die toepassing van die Lewensrolvraelys, dan val dit op dat dit dieselfde studente is wat hul lewensrol as werker as baie belangrik geag het wat ten opsigte van bogenoemde drie loopbaanontwikkelingskale, ook beduidend meer volwasse meet. Hierdie bevinding strook met Nevill en Super (1988, p. 145) se gevolgtrekking dat "The high commitment to work group was significantly more career mature with regard to Career Planning, Career Exploration, Decision-making and World-of-Work Information. Thus commitment to work affected both career development attitudes and career development cognitions."

In dieselfde artikel van Nevill en Super (1988) word verwys na die werk van Jordaan en Heyde asook Super en Overstreet. Hulle het gevind dat hoërskoolleerlinge, wat beplan het om verder te studeer, van die wêreld-van-werk verwyder was. By 'n groep universiteitstudente het loopbaaneksplorاسie egter reeds begin en Watson en Allen (1989) het bevind dat studente in 'n loopbaangerigte studiekursus beduidend hoër gemeet het ten opsigte van die belangrikheid van hulle werksrol.

Hoewel studente aan die Militêre Akademie 'n beroepsgerigte graadkursus volg, is die samestelling van die kursus sodanig dat dit hulle nie bind tot 'n loopbaan in die Suid-Afrikaanse Weermag nie. Dit skyn dus asof hierdie studente, met hul laer meting ten opsigte van die werksrol, eerder vergelyk met Watson en Allan se groep wat 'n algemene studierigting volg.

Die gemiddelde tellings van die Loopbaanontwikkelingsvraelys is verder met die gemiddeldes van die normgroepe (Langley, 1990 b) vergelyk. Die eksperimentele groep (akademies-onsuksesvolle studente) het ten opsigte van vier van die skale, hoër gemeet as die normgroepe. Die uitsondering was die selfinligtingskaal. Die vraag kan dus met reg

geva word of dit nie juis die relatiewe gebrek aan selfkennis was wat veroorsaak het dat hulle aanvanklik besluit het om te gaan studeer nie. Die besluit was geneem ten spyte van die feit dat die werksrol vir hulle baie belangrik was. Aan die ander kant het die betrokke groep studente hoog gemeet op die ander skale. Hulle het dus reeds 'n aanvoeling gehad van waarheen hulle loopbane wou stuur en wou dalk onbewustelik nie langer in die studieproses vasgevang wees nie, maar wou eerder terugkeer na die rol van werker. Vandaar dan waarskynlik die swak akademiese prestasie.

Daarenteen het die suksesvolle militêre studente op al vyf die loopbaanontwikkelingskale laer gemeet as die normgroepe. Hierdie waarneming ondersteun dus die aanvanklike hipotese dat dié studente nog in 'n fase van eksplorاسie verkeer en nog nie heeltemal seker oor hulle loopbane as staandemagoffisiere voel nie. Die periode van akademiese studie dien dus as geleentheid om sekerheid te kry en die student se passie met die organisasie te bevestig of te verwerp.

Ten slotte is daar in hierdie studie geen beduidende verskille gevind ten opsigte van die werkwaardes van akademies-suksesvolle en akademies-onsuksesvolle studente nie. Greenhaus en Simon het wel beduidende resultate in hierdie verband gevind nadat hulle die konsep "career-salience" (oftewel die belangrikheid van werk en 'n loopbaan in die individu se lewe) in drie verskillende vlakke verdeel het. Hulle het gevind dat "for the low and medium career-salience students there was a small positive relationship between vocational decision and the importance of intrinsic work values; that is, those students who expressed a vocational preference valued intrinsic work characteristics more than did those students who were undecided. For students of high career-salience, the relationship was the opposite: it was the undecided student who tended ($p < 0,10$) to value more highly the intrinsic work characteristic" (1977, p. 108). Aangesien verskillende vraelyste in die twee ondersoekte gebruik is en daar in die huidige studie ook nie 'n onderskeid getref is ten opsigte van verskillende vlakke van rolopvallendheid nie, is 'n direkte vergelyking van resultate nie wenslik nie. Hierdie aspek sal dus verder nagevors moet word.

GEVOLGTREKKING

Die bevinding dat akademies-onsuksesvolle en suksesvolle studente verskil met betrekking tot hulle persepsie van rolbelangrikheid en loopbaanvolwassenheid, beklemtoon nogeens die feit dat akademiese sukses deur 'n magdom van veranderlikes geaffekteer word. In hierdie verkennende studie is akademiese prestasie vanuit 'n loopbaanontwikkelingsperspektief beskou. Studente wat meer loopbaanvolwasse was en vir wie die werkersrol baie belangrik was, het akademies nie bevredigend presteer nie. Die feit dat goeie akademiese prestasie nie as essensieel vir die vervulling van hulle rol as werker beskou kan word nie, gee dus steun vir die andragogiese benadering dat "Adults need to know why they need to learn something before undertaking to learn it" (Knowles, 1984, aangehaal in Van Dyk *et al.*, 1992, p. 137). Indien die sin van akademiese studie dus nie vir die werkgeoriënteerde student duidelik is nie, kan dit prestasie benadeel.

VERWYSINGS

- Elder, G.H. (1986). Military times and turning points in men's lives. *Developmental Psychology*, 32(2), 233-245.
- Elder, G.H., Gimbel, C. and Ivie, R. (1991). Turning points in life: the case of military service and war. *Military Psychology*, 3(4), 215-231.
- Gade, P.A. (1991). Military service and the life-course perspective: a turning point for military personnel research. *Military Psychology*, 3(4), 187-199.
- Greenhaus, J.H. and Simon, W.E. (1977). Career salience, work values and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior* 10, 104-110.

- Langley, P.R. (1989). *Gerekenariseerde loopbaanvoorligting: 'n evaluering van die Discover-stelsel*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif. Johannesburg: RAU.
- Langley, R. (1990 a). *The Life Role Inventory: Manual*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Langley, R. (1990 b). *Career Development Questionnaire: Manual*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Langley, R. (1990 c). *Value Scale: Manual*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Langley, R., Du Toit, R. en Herbst, D.L. (1992). *Handleiding vir die waardeskaal (WS)*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Langley, R. (in press). *South African Work Importance Study*. In Super, D.E. and Sverko, B. (Ed). *Life roles and values in international perspective*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nevill, D.D. and Super, D.E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 139-151.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Reid-Van Niekerk, H.H. en Van Niekerk, E.C. (1990). Career maturity of black, coloured and white university students. *Journal of Industrial Psychology*, 16(1), 1-4.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. London: Addison-Wesley.
- Schmidt, C. (1986). *Die bepaling van beroepsielkundige navorsingsprioriteite*. Ongepubliseerde magisterverhandeling. Johannesburg: RAU.
- Smith, G.A. en Erwee, R. (1990). Loopbaanbeplanningspraktyke binne 'n universiteitskonteks. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 16(2), 15-22.
- Super, D.E. and Bohn, M.J. (1970). *Occupational psychology*. Belmont, California: Wadsworth.
- Van Dyk, P.S., Nel, P.S. en Loedolff, P. van Z. (1992). *Training management*. Halfway House: Southern Book Publishers.
- Watson, M.B. and Allan, M.M. (1989). Work-role salience: comparison of students in career-directed and general degree courses. *Psychological Reports*, 64, 699-704.