

ALGEMENE LEWENSWAARDES: 'N LOODSSTUDIE BY AFRIKAANSPREKENDE UNIVERSITEITSTUDENTE

A.M. VERWEY

M.M. FOUCHÉ

Departement Bedryfsielkunde
Randse Afrikaanse Universiteit

OPSOMMING

Waardes het 'n groot impak op menslike gedrag, ook binne organisasies. Dit is ook bekend dat waardes deurentyd verander. Dit beteken dat organisasies by veranderende waardes op beide die individuele en gemeenskapsvlak moet aanpas. Indien aanvaar word dat universiteitstudente die leiers van die toekoms is en dus veranderinge in waardes sal kan beïnvloed, veral organisasie waardes, is dit duidelik dat insig in die waardes van hierdie groep van waarde kan wees in die pro-aktiewe aanpassing van organisasies. In hierdie studie word die terminale en instrumentele waardes van Afrikaanssprekende studente gemeet met behulp van die vraelys wat deur Rokeach ontwikkel is. Die resultate dui op 'n hoë mate van ooreenstemming tussen verskillende geslagte sowel as studente uit verskillende studierigtings op beide stelle waardes.

ABSTRACT

General life values: A pilot study amongst Afrikaans speaking students. Values have a great impact on human behaviour, also within organizations. It is also well known that values are in a constant state of change. This means that organisations have to be able to adapt to changing values on both the societal and individual levels. If one were to assume that university students are the leaders of the future and that they will therefore be able to influence changes in value systems, particularly organisational values, it becomes clear that greater awareness of the value systems of this group is important if organisations are to adapt in a proactive manner. In this study the terminal and instrumental values of Afrikaansspeaking students were measured by means of the questionnaire developed by Rokeach. The results show a high degree of concordance between sexes and students studying different courses on both sets of values.

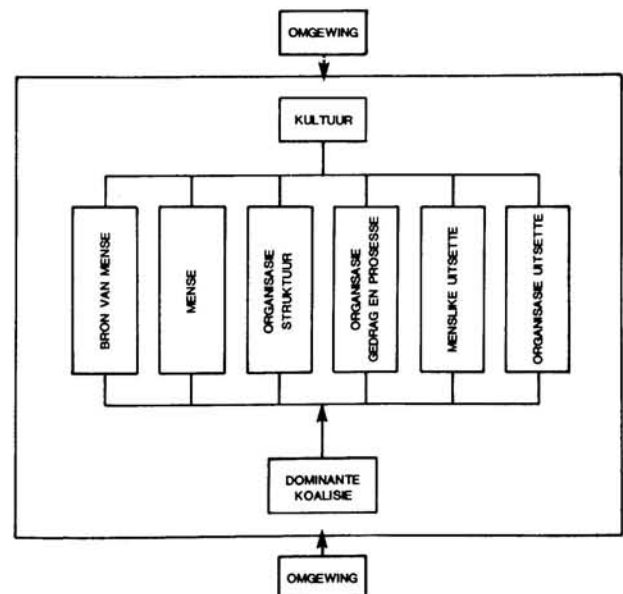
Waardes het 'n groot impak op menslike gedrag, ook binne organisasies. Scott, Mitchell en Birnbarum (1981, p. 333) wys byvoorbeeld daarop dat die Amerikaanse industriële revolusie wat tydens die laaste kwart van die 19^e eeu plaasgevind het, met twee veranderinge in basiese waardes gepaard gegaan het. Die eerste was 'n fundamentele persoonlike toewyding aan materialistiese doelwitte en die tweede 'n toewyding aan groot organisasies as instrument om hierdie doelwitte te bereik. Callahan, Fleenor en Knudson (1986, pp. 26-27) wys daarop dat die sosiale omwentelinge wat tydens die negentiensigs in die VSA plaasgevind het, 'n invloed op mense se werkswaardes gehad het en in aansluiting hierby maak Toffler (1985) 'n sterk saak uit vir pro-aktiewe aanpassings wat organisasies by veranderende gemeenskapswaardes moet maak.

Die huidige Suid-Afrikaanse situasie word gekenmerk deur botsende tendense op verskillende terreine wat potensieel 'n groot invloed op gemeenskapswaardes kan hê. Indien aanvaar word dat die universiteitstudent van vandag die leier van die toekoms is, is dit belangrik om die invloed van hierdie groep op gemeenskaps- en organisasiewaardes in ag te neem.

Die doel met hierdie loodsstudie was om basisinligting daar te begin stel waarmee soortgelyke inligting wat in die toekoms ingewin sal word, vergelyk kan word. Die studie is dus bloot beskrywend van aard. Deur veranderinge (indien enige) in die waardesisteme van studente met veranderinge op gemeenskaps- en organisasievvlak in verband te bring, kan daar gepoog word om die faktore onderliggend aan hierdie beïnvloedingsproses te identifiseer. Die langtermyn doelwit

met hierdie projek is om dan hierdie faktore te benut in die daarstel van 'n voorspellingsmodel wat gebruik kan word om die beplanning van organisasie strategieë te fasiliteer.

Daar word in die teenswoordige organisasieteorie aanvaar dat 'n organisasie 'n oop sosiale sisteem is. Volgens die model van Beer (in Cummings, 1980, pp. 73-110) oefen gemeenskapswaardes 'n belangrike invloed op organisasies uit en bied dus 'n sinvolle vertrekpunt vir hierdie studie. Die model van Beer word diagrammaties in Figuur 1 voorgestel.



FIGUUR 1: SOSIALE SISTEEM MODEL
(Beer, in Cummings, 1980, p. 77).

Beer is van mening dat organisasie-effektiwiteit 'n funksie is van die mate van kongruensie tussen mense, prosesse, struktuur en omgewing. Veral van belang hier is die gepostuleerde invloed van die omgewing. Spesifiek gaan dit daarom dat die waardes van die breëre gemeenskap die organisasie se sosiale omgewing beïnvloed wat op sy beurt weer sekere waardesisteme en verwagtinge by werknemers skep. 'n Ander dimensie in Beer se model wat besondere aandag vereis, is die dominante koalisie. Hiermee word bedoel die sleutel besluitnemers wie se invloed op die organisasie die grootste is. Die dominante koalisie definieer die omgewing en die organisasie se strategie op wyses wat kongruent met hul eie selfkonsepte is. Die waardes wat deur die lede van die dominante koalisie geïnternaliseer is, het dus potensieel 'n groot invloed op onder andere organisasie-strategie.

Die konsep waardes word op verskillende wyses deur onder andere filosowe, sosioloë en sielkundiges geformuleer. Gibson et al. (1985, p. 72) poog om alle moontlikhede in hul definisie in te sluit wanneer hulle sê dat waardes die konstellasie is van voorkeure, afkeure, uitgangspunte, "moets", innerlike ingesteldhede, rasonele en irrasionele oordele, vooroordele en assosiasiepatrone wat 'n mens se siening van sy wêreld bepaal. Locke (aangehaal deur Organ & Bateman, 1986, p. 116) hou twee omskrywings van die begrip voor wanneer hy van die standpunt uitgaan dat dit (1) daardie dinge is wat jou laat optree om dit te behou en dat dit (2) die dinge is wat 'n mens as bevorderlik vir jou eie welsyn beskou. Steers (1984, p. 421) weer sê waardes is 'n normatiewe standaard gekies op grond van persoonlike voorkeur. In die definisie van Jacob en Flink (aangehaal deur Tyler, 1965, p. 209) word daarna verwys dat waardes normatief is in dié sin dat dit standarde is waardeur mense beïnvloed word in hul keuse tussen verskillende alternatiewe soos wat hulle dit waarneem. Die gemeenskaplike tema in al hierdie omskrywings is dat waardes 'n diffuse, feitlik allesomvattende, invloed op die mens se lewe uitoefen. Hierin lê waarskynlik ook geleë die feit dat nie een van die omskrywings besonder spesifiek is nie. Rokeach (in Minton & Schneier, 1980, p. 246; Robbins, 1983, p. 50 en 1986, p. 93 en Randolph, 1985, p. 118) hou 'n baie meer spesifieke omskrywing van waardes voor. Daar word van die standpunt uitgegaan dat waardes 'n relatief standhoudende oortuiging is dat 'n spesifieke manier van optrede of eindtoestand van bestaan (end state of existence) persoonlik of sosiaal meer aanvaarbaar is as die teenoorgestelde manier van optrede of eindtoestand van bestaan. Callahan et al. (1986, pp. 50-51) verduidelik dat in hierdie definisie twee tipes waardes aangespreek word, naamlik instrumentele en terminale waardes waar eersgenoemde na gedrag en laasgenoemde na eindtoestande van bestaan verwys. Die implikasie is dat instrumentele waardes dié is wat aan gedrag rigting gee in 'n poging om sekere einddoelwitte te bereik. Beide stelle waardes word in twee subvlakke verdeel. Instrumentele waardes word verdeel in morele (interpersoonlike) en bevoegdheidswaardes en terminale waardes in persoonlike en sosiale waardes.

Daar is by die bespreking van Beer se model daarop gewys dat waardes een van die omgewingsinvloede is wat 'n invloed op die doelmatigheid van die organisasie kan hê. Robbins (1983, p. 51 en 1986, p. 92) wys daarop dat waardes 'n mens in sy besluite van wat reg of verkeerd is beïnvloed en dus 'n impak op objektiwiteit en rasionaliteit het. Gibson et al. (1985, p. 72) sluit hierby aan wanneer hulle sê dat geïnternaliseerde waardes die kriterium vir 'n mens se gedrag is. Arnold en Feldman (1986, p. 28) gaan verder wanneer hulle van die standpunt uitgaan dat waardes 'n mens se verkose aktiwiteite,

sowel as motivering om spesifieke uitkomst te bereik, beïnvloed en bepaal. Sprinthall (1971, p. 34) dui ook daarop dat waardes dit waarna 'n persoon streef asook die metodes wat gebruik word om die doelstelling te bereik, kan beskryf. In die breë gesien kom dit daarop neer dat waardes 'n invloed op die organisasie uitoefen deur middel van die organisasie se sosiale omgewing sowel as deur die invloed wat dit op die individuele lede van die organisasie het.

Dit is dikwels vir 'n persoon nodig om te bepaal of dit wat die gemeenskap of organisasie van hom verwag saamhang met sy persoonlike waardes. Souerwine (1980, p. 58) se standpunt hieroor is dat ons bewus mag wees van wat die gemeenskap van ons vereis en welke keuses ons behoort te maak, maar dat die uiteindelijke besluit gebaseer sal wees op dit wat die beste by ons eie waardesisteme pas. Die vereistes van die gemeenskap word wel in ag geneem, maar in die geval van erwaarde waardekonflik sal 'n individu sy keuses op sy eie waardes baseer. Pietrofesa, Bernstein, Minor en Stanford (1980, p. 379) wys dan ook daarop dat waardes van vroeg in 'n persoon se lewe sy gedrag rig, en Smith (aangehaal deur Pietrofesa et al., 1980, p. 380) is van mening dat waardes vyf sleutelfunksies in 'n mens se lewe vervul, naamlik:

- dit gee 'n sin van rigting en betekenis aan 'n mens se bestaan;
- dit vorm die basis vir individuele en kollektiewe optrede;
- dit dien as basis om die gedrag van andere te evalueer;
- dit stel 'n mens in staat om te weet wat andere van hom verwag en om homself te handhaaf; en
- dit gee aan 'n mens die besef van wat reg en verkeerd is.

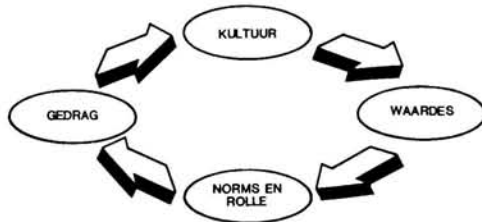
Uit die bostaande word dit weer duidelik dat waardes inderdaad 'n groot invloed op 'n mens se lewe het. Dit is daarom belangrik om die waardesisteme van potensieële gemeenskapsleiers te ondersoek en daarvan kennis te neem. Die verband (en dus interaksie) tussen waardes en gedrag is egter nie 'n eenvoudige een nie. In hierdie beïnvloedingsproses is daar 'n aantal veranderlikes ter sprake waaraan ook aandag geskenk moet word.

Die begrip waardes word selde in die literatuur aangetref sonder dat daar nie in dieselfde gedeeltes ook na houdings verwys word nie. Minton en Schneier (1980, p. 246) wys daarop dat houdings spesifiek is, terwyl waardes algemeen is en standarde wat gedrag rig, verteenwoordig. Gibson et al. (1985, p. 72) stel dit effe anders wanneer hulle sê dat waardes verskillende houdings organiseer.

Steers (1984, p. 420) huldig weer die standpunt dat oortuigings 'n invloed op houdings het. Uit sy omskrywing van oortuigings is dit ook duidelik dat dit wesenlik van waardes verskil. Oortuigings word naamlik omskryf as die waargenome verhouding tussen mense, objekte en gebeure. Dit verskil dus van waardes in dié opsig dat dit 'n feitlike basis het.

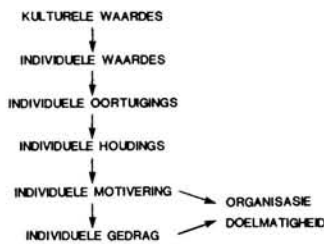
Wanneer die standpunte van Steers en Robbins vergelyk word, kan die volgende patroon geïdentifiseer word. Die mens se waardesisteme beïnvloed sy objektiwiteit en rasionaliteit en dus sy persepsie van feite. Hierdie subjektiewe persepsies vorm die feitebasis van oortuigings wat tot spesifieke houdings aanleiding gee wat dan 'n invloed op gedrag uitoefen. Die verband tussen waardes en gedrag word dus deur 'n aantal veranderlikes gemodereer. Die siening van Locke (Organ & Bateman, 1986, p. 116) sluit hierby aan wanneer hy van die standpunt uitgaan dat waardes onder andere die basis van menslike motivering vorm.

Die siening van Callahan et al. (1986, p. 553) vind aansluiting by die model van Beer (kyk Figuur 1) wanneer hulle die verband tussen waardes en gedrag soos in Figuur 2 aangedui.



FIGUUR 2: WAARDES EN GEDRAG

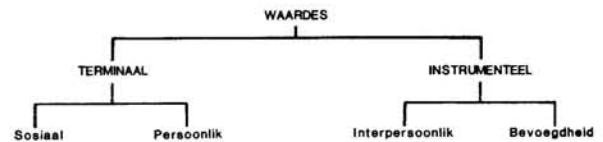
'n Sintese van al die vooragfaande modelle lei tot 'n benadering soos in figuur 3 uitgebeeld.



FIGUUR 3: DIE ROL VAN WAARDES

Die uitgangspunt is dat die individu se waardes deels deur kulturele faktore bepaal word. Die persoon se waardes bepaal die aard van sy oortuigings, wat deels weer sy houdings bepaal. Houdings bepaal die persoon se motivering wat dan weer aanleiding gee tot gedrag. In die laaste plek bepaal 'n persoon se motivering en gedrag in hoë mate hoe doelmatig die organisasie sal wees. In die lig hiervan is dit waarskynlik makliker om die aanvanklike aanname dat die waardes van universiteitsstudente 'n invloed op organisasie doelmatigheid kan hê, te verstaan.

Die teorie van Rokeach is vroeër reeds vlugtig aangeraak toe op sy omskrywing van waardes gewys is. Sy benadering kan in diagramvorm saamgevat word (Figuur 4).



FIGUUR 4: DIE STRUKTUUR VAN WAARDES VOLGENS ROKEACH

In sy eie navorsing het Rokeach egter die klem op die twee hoofgroepe van waardes laat val. Die resultate van sy studies wat in 1973 onder 665 manlike en 744 vroulike Amerikaners gedoen is, word in Tabel 1 weergegee.

**TABEL 1
WAARDES VAN AMERIKAANSE MANS EN VROUE
(Aangepas uit Minton & Schneier, 1980, p. 249)**

TERMINALE WAARDES				
	MANS	R	DAMES	R
Gemaklike lewe	7,8	4	10,0	13
Opwindende lewe	14,6	18	15,8	18
Sin van prestasie	8,3	7	9,4	10
Wêreldvrede	3,8	2	3,0	1
Mooi wêreld	13,6	15	13,5	15
Gelykheid	8,9	9	8,3	8
Gesinsekuriteit	3,8	1	3,8	2
Vryheid	4,9	3	6,1	3
Gelukligheid	7,9	5	7,4	6
Innerlike harmonie	11,1	13	9,8	12
Volwasse liefde	12,6	14	12,3	14
Nasionale sekuriteit	9,2	10	9,8	11
Plesier	14,1	17	15,0	17
Redding	9,9	12	7,3	4
Selfrespek	8,2	6	7,4	5
Sosiale aanvaarding	13,8	16	15,0	16
Ware vriendskap	9,6	11	9,1	9
Wysheid	8,5	8	7,7	7

TABEL 1 (VERVOLG)
WAARDES VAN AMERIKAANSE MANS EN VROUE
 (Aangepas uit Minton & Schneier, 1980, p. 249)

INSTRUMENTELE WAARDES				
	MANS	R	DAMES	R
Ambisieus	5,6	2	7,4	4
Oop van denke	7,2	4	7,7	5
Bekwaam	8,9	8	10,1	12
Opgeruimd	10,4	12	9,4	10
Sindelik	9,4	9	8,1	7
Manmoedig	7,5	5	8,1	8
Vergewingsgesind	8,2	6	6,4	2
Hulpvaardig	8,3	7	8,1	6
Eerlik	3,4	1	3,2	1
Vindingryk	14,3	18	16,1	18
Selfstandig	10,2	11	10,7	14
Intellektueel	12,8	15	13,2	16
Logies	13,5	17	14,7	17
Liefdevol	10,9	13	8,6	9
Gehoorzaam	13,5	16	13,1	15
Beleefd	10,9	14	10,7	13
Verantwoordelik	6,6	3	6,8	3
Selfbeheersd	9,7	10	9,5	11

R = Rangordes

Rokeach het ook 'n studie onder manlike universiteitstudiante wat uit verskillende lande afkomstig is, gedoen. Die resultate hiervan word in Tabel 2 weergegee.

TABEL 2
WAARDES VAN MANLIKE STUDENTE UIT VERSKILLENDE LANDE
 (Aangepas uit Minton & Schneier, 1980, p. 251)

TERMINALE WAARDES								
	VSA	R	AUS	R	ISR	R	KAN	R
Gemaklike lewe	10,3	11	12,6	13	12,8	15	11,6	13
Opwindende lewe	10,8	12	9,2	11	8,7	9	9,8	11
Sin van prestasie	7,1	5	6,3	4	7,5	7	9,2	9
Wêreldvrede	9,3	10	8,2	9	4,7	1	10,0	12
Mooi wêreld	14,4	18	13,0	15	14,5	17	12,3	15
Gelykheid	12,3	13	9,0	10	9,3	10	9,7	10
Gesinsekuriteit	8,1	7	9,5	12	7,9	8	7,5	7
Vryheid	4,7	1	4,9	2	6,5	5	4,5	1
Gelukkigheid	6,2	2	7,5	7	6,0	3	4,7	2
Innerlike harmonie	8,8	9	7,7	8	10,9	13	7,4	6
Volwasse liefde	7,4	6	6,6	5	6,5	4	5,6	3
Nasionale sekuriteit	13,8	17	13,9	17	5,6	2	16,6	17
Plesier	13,1	15	12,7	14	11,2	14	12,3	14
Redding	13,4	16	15,9	18	15,9	18	17,6	18
Selfrespek	7,0	4	7,5	6	9,7	11	6,9	4
Sosiale aanvaarding	12,9	14	13,7	16	13,5	16	13,9	16
Ware vriendskap	8,7	8	4,9	3	10,1	12	7,3	5
Wysheid	6,8	3	4,7	1	7,3	6	8,3	8

TABEL 2 (VERVOLG)
WAARDES VAN MANLIKE STUDENTE UIT VERSKILLENDE LANDE
 (Aangepas uit Minton & Schneier, 1980, p. 251)

INSTRUMENTELE WAARDES								
	VSA	R	AUS	R	ISR	R	KAN	R
Ambisies	6,4	3	7,8	6	8,7	7	9,4	11
Oop van denke	6,7	4	4,6	2	9,2	9	6,4	4
Bekwaam	7,5	5	8,2	8	6,5	4	9,9	12
Opgeruimd	12,0	15	8,5	9	12,2	14	8,8	6
Sindelik	14,1	17	13,9	17	12,6	15	15,4	17
Manmoedig	8,4	8	8,7	10	9,8	12	9,1	9
Vergewingsgesind	10,5	12	9,3	11	14,3	18	9,1	10
Hulpvaardig	11,9	14	10,2	13	9,3	10	9,1	8
Eerlik	5,2	1	4,0	1	5,1	1	3,0	1
Vindingryk	10,8	13	11,5	15	13,1	16	10,6	15
Selfstandig	7,7	6	7,9	7	9,9	13	6,9	5
Intellektueel	8,5	9	10,6	14	7,7	6	8,9	7
Logies	8,3	7	9,9	12	5,9	3	10,5	14
Liefdevol	9,1	11	7,5	4	9,1	8	6,4	3
Gehoorsaam	15,0	18	15,3	18	13,6	17	16,6	18
Beleefd	13,2	16	12,1	16	9,7	11	14,6	16
Verantwoordelik	5,9	2	5,2	3	5,2	2	5,6	2
Selfbeheersd	8,6	10	7,7	5	7,6	5	10,2	13

R = Rangordes
 VSA = Verenigde State van Amerika
 AUS = Australië
 ISR = Israel
 KAN = Kanada.

Dit moet genoem word dat die data in Tabel 1 op mediaan-waardes gebaseer is en die in Tabel 2 op gemiddeldes. Vir die doeleindes van eenvormigheid sal daar egter deurgaans slegs van die relatiewe rangordes van die waardes gebruik gemaak word. Rokeach het nie die rangordes van die twee steekproewe (Tabelle 1 en 2) vergelyk nie. Hoewel dit so is dat daar beduidende verskille tussen die mediane van sommige van die

waardes gevind is, is daar ook besluit om die rangordes met mekaar te vergelyk deur middel van Spearman se rangorde korrelasiekoëffisiënt en Kendall se koëffisiënt van ooreenstemming onderskeidelik. Die rasionaal hiervoor is dat dit belangriker is om die verskille tussen relatiewe gewig van waardes as tussen absolute tellings te bepaal. Die resultate van hierdie ontledings word tabelle 3 en 4 weergegee.

TABEL 3
SPEARMAN RANGORDE KORRELASIE VIR AMERIKAANSE MANS EN VROUE

	Terminale Waardes	Instrumentele Waardes
Spearman	0,83*	0,83*
z	3,43	3,43

* $p < = 0,01$

TABEL 4
**KENDALL KOËFFISIËNT VAN OOREENSTEMMING VIR MANLIKE STUDENTE
 UIT VERSKILLENDE LANDE**

	Terminale Waardes	Instrumentele Waardes
Kendall	0,76*	0,75*
Chi-kwadraat	51,51	50,84
r_p	0,68*	0,66*

* $p < = 0,01$

Uit Tabel 3 is dit duidelik dat die waardesisteme van die mans en dames in Rokeach se studie in 'n baie hoë mate ooreenstem. Uit Tabel 4 is dit ook duidelik uit beide die koëfisiënte van ooreenstemming sowel as die geskatte rangorde korrelassies dat die vier groepe manlike studente se waardes ook in 'n baie hoë mate ooreenstem.

METODE

Vraelys

Die vraelys van Rokeach bevat twee gedeeltes wat terminale en instrumentele waardes onderskeidelik verteenwoordig.

Elke gedeelte bevat 18 woorde, beskrywend van waardes, waaraan 'n voorkeurrangorde toegeken moet word. Die vraelys is in Afrikaans vertaal, terwyl drie biografiese items bygevoeg is waarmee 'n respondente se geslag, studierigting en jaar van studie bepaal is.

Steekproef

Die vraelys is onder Afrikaanssprekende studente aan 'n enkele universiteit versprei. Van die 200 vraelyste wat versprei is, is 131 terugontvang wat 'n responskoers van 65,5% verteenwoordig. Die samestelling van die steekproef word in Tabela 5 en 6 uiteengesit.

TABEL 5
GESLAG EN STUDIERIGTING

TIPE WETENSKAP	KURSUS	MANS		DAMES		TOTAAL	
		N	%	N	%	N	%
SOSIAAL	B A	5	8,33	17	23,94	22	16,79
	B COM	7	11,67	18	25,35	25	19,08
	REGTE	11	18,33	6	8,45	17	12,98
	OPVOEDKUNDE	1	1,67	1	1,41	2	1,53
	B ED	3	5,00	3	4,23	6	4,58
	HOD	0	0,00	4	5,63	4	3,05
	B CUR	0	0,00	2	2,82	2	1,53
	B OPTOM	2	3,33	2	2,82	4	3,05
SUBTOTAAL SOSIAAL		29	48,33	53	74,65	82	62,60
FISIES	B ING	18	30,00	3	4,23	21	16,03
	B SC	13	21,67	15	21,13	28	21,37
SUBTOTAAL FISIES		31	51,67	18	25,35	49	37,40
TOTAAL		60	100,00	71	100,00	131	100,00

TABEL 6
GESLAG EN STUDIEJAAR

JAAR VAN STUDIE	MANS		DAMES		TOTAAL		
	N	%	N	%	N	%	
1	17	28,33	14	19,72	31	23,66	
2	20	33,33	30	42,25	50	38,17	
3	14	23,33	24	33,80	38	29,01	
4 >	9	15,00	3	4,23	12	9,16	
TOTAAL		60	100,00	71	100,00	131	100,00

Verwerking

Daar is besluit om ten opsigte van hierdie steekproef twee vergelykings te maak, naamlik tussen mans en dames en tweedens tussen studente wat in die fisiese en sosiale wetenskappe studeer. Vir elke groep is die gemiddelde rangorde telling bereken en die gemiddeldes is in 'n rangorde

vanaf laag na hoog geplaas. (Die inligting vir mans en dames word in Tabel 7 uiteengesit. Die inligting vir die twee tipe studierigtings word egter nie hier weergegee nie). Die ooreenstemming tussen rangordes is met behulp van Spearman se rangorde korrelassiekoëffisiënt bereken.

TABEL 7
TELLINGS EN RANGORDES VAN MANS EN DAMES

*ITEM NOMMER	TERMINAAL				INSTRUMENTEEL			
	MANS		VROUE		MANS		VROUE	
	GEM	R	GEM	R	GEM	R	GEM	R
1	9,77	12	11,89	14	8,05	5	7,7	4
2	9,15	8	11,11	12	10,80	13	11,56	17
3	9,27	10	9,30	7	9,27	8	9,39	7
4	11,80	14	10,72	11	11,02	14	10,06	10
5	12,65	15	12,33	15	11,93	16	10,62	13
6	13,02	17	13,68	18	10,50	10	11,11	14
7	8,72	6	9,52	9	10,70	12	10,58	11
8	8,82	7	9,31	8	12,20	18	11,99	18
9	6,08	1	5,39	4	4,65	1	5,77	1
10	9,25	9	7,76	6	10,60	11	11,30	15
11	9,38	11	10,13	10	7,67	4	8,06	6
12	13,45	18	13,17	16	8,37	6	7,86	5
13	12,82	16	13,44	17	8,97	7	9,44	8
14	6,63	4	3,75	1	9,35	9	9,86	9
15	6,55	3	5,30	3	11,98	17	11,52	16
16	10,60	13	11,75	13	11,32	15	10,62	12
17	6,80	5	7,24	5	6,15	2	6,01	2
18	6,28	2	5,04	2	7,48	3	7,14	3

* (Let daarop dat die itemnommers presies ooreenstem met die waardes soos in Tabela 1 en 2 weergegee).

R = Rangordes

Daar is besluit om hierdie steekproef se rangordes ook met die wat Rokeach gevind het, te vergelyk.

RESULTATE

Ten opsigte van die huidige steekproef is daar gevind dat daar 'n baie hoë mate van ooreenstemming tussen die waardesisteme van mans en vroue sowel as fisiese en sosiale wetenskap studente bestaan. In al die gevalle was die beduidendheid van die korrelassies op een persent peil van betroubaarheid (kyk Tabel 8). Vir elk van die groepe is Kendall se koëffisiënt van ooreenstemming bereken. Ook hierdie koëffisiënte se be-

duidendheid lê op die een persent vlak (kyk Tabel 9). Wanneer die inligting wat in Tabel 8 vervat is, bestudeer word, val dit dadelik op dat die ooreenstemming ten opsigte van terminale waardes in alle gevalle hoër is as vir instrumentele waardes. Die afleiding sou gemaak kon word dat hierdie groep studente veel meer ooreenstemming toon oor die eindtoestand van bestaan waarna gemik word as oor die manier om dit te bereik. Die slotsom waartoe egter gekom moet word, is dat Afrikaanssprekende studente, ongeag geslag en studierigting, 'n baie hoë mate van ooreenstemming in waardesisteme ten opsigte van beide terminale en instrumentele waardes toon.

TABEL 8
RANGORDE KORRELLASIES TUSSEN GROEPE

	Terminaal	Instrumenteel
Mans/Dames	0,92*	0,91*
Fisies/Sosiaal	0,95*	0,87*

* $p < = 0,01$

TABEL 9
KENDALL BINNE GROEPE

	Terminaal	Instrumenteel
Mans	0,33*	0,12*
Dames	0,21*	0,16*
Fisies	0,24*	0,15*
Sosiaal	0,29*	0,13*

* $p < = 0,01$

Wanneer die huidige steekproef se mans en dames vergelyk word met die wat in Rokeach se studie opgeneem is, is dit

egter duidelik dat daar geen ooreenstemming tussen die onderskeie groepe is nie (kyk Tabel 10).

TABEL 10
RANGORDE KORRELLASIES TUSSEN VSA EN RSA MANS EN DAMES

	Terminaal	Instrumenteel
Mans	0,33	0,12
Dames	0,21	0,16

* $p < = 0,01$

Bepaling van die rangorde korrellasies tussen die huidige steekproef se manlike komponent en die manlike studente uit verskillende lande bring interessante resultate na vore (kyk Tabel 11). Ten opsigte van terminale waardes is beduidende korrellasies met al die ander lande, behalwe Israel, gevind. Ten opsigte van instrumentele waardes was die korrellasies tussen die huidige steekproef en al die ander groepe be-

duidend. Ten opsigte van beide terminale en instrumentele waardes is die korrellasies van die huidige groep mans die hoogste met die manlike studente uit die VSA. In die lig van die feit dat die korrellasies met die algemene bevolking mans uit die VSA nie beduidend is nie, kan waarskynlik afgelei word dat die waardesisteme van studente van die van die algemene bevolking verskil.

TABEL 11
RANGORDE KORRELLASIES VIR MANLIKE STUDENTE UIT VERSKILLENDE LANDE

	TERMINAAL				
	VSA	AUS	ISR	KAN	RSA
VSA	--	0,86*	0,53+	0,89*	0,69*
AUS	0,80*	--	0,47	0,84*	0,51+
ISR	0,73*	0,61+	--	0,46	0,07
KAN	0,63*	0,80*	0,43	--	0,56+
RSA	0,81*	0,67*	0,71*	0,49+	--

INSTRUMENTEEL

* $p < = 0,05$

** $p < = 0,01$

GEVOLGTREKKING

Die groep studente wat in die steekproef opgeneem is, plaas wat terminale waardes betref, 'n prioriteit op persoonlike waardes soos gelukkigheid, selfrespek en wysheid. Ten opsigte van instrumentele waardes word klem weer op die interpersoonlike geplaas, waaronder eerlikheid, verantwoordelikheid en selfbeheersdheid. Daar moet aanvaar word dat die huidige steekproef nie van voldoende omvang is om werklik betekenisvolle afleidings oor die huidige stand van die waardesisteme van Afrikaanssprekende studente te maak nie. Daar moet egter in ag geneem word dat die doel met hierdie studie bloot is om 'n aanvang te maak met 'n projek wat eers oor die langtermyn tot volle vrug kan kom.

VERWYSINGS

- Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Beer, M. (1980). A social systems model for organization development. In T.G. Cummings. *System theory for organization development*. Chichester: John Wiley.
- Callahan, R.E., Fleenor, C.P. & Knudson, H.R. (1986). *Understanding organizational behavior: a managerial viewpoint*. Columbus: Charles E. Merrill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1985). *Organizations: behavior, structure, processes* (5th ed.). Texas: Business Publications.
- Minton, H.L. & Schneider, F.W. (1980). *Differential psychology*. California: Brooks.
- Organ, D.W. & Bateman, T. (1986). *Organizational behavior: an applied psychological approach*. (3rd ed.). Texas: Business Publications.
- Pietrofesa, J.J., Bernstein, B., Minor, J. & Stanford, S. (1980). *Guidance: an introduction*. Chicago: Rand McNally.
- Randolph, W.A. (1985). *Understanding and managing organizational behavior: a development perspective*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S.P. (1983). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (1986). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Scott, W.G., Mitchell, T.R. & Birnbarum, P.H. (1981). *Organizational theory; a structural and behavioral analysis*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Souerwine, A.H. (1978). *Career strategies: planning for personal achievement*. New York: Amacon.
- Sprinthall, N.A. (1971). *Guidance for human growth*. New York: Reinhold.
- Steers, R.M. (1984). *Introduction to organizational behavior*. (2nd ed.). Texas: Scott Foresman.
- Toffler, A. (1985). *The adaptive corporation*. London: Pan Books.
- Tyler, L.E. (1965). *The psychology of human differences*. (3rd ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.