



## Die akademie in Suid-Afrika: 'n vervullende profesie?

J.L. van der Walt, C.C. Wolhuter & F.J. Potgieter  
Fakulteit Opvoedingswetenskappe  
Noordwes-Universiteit  
Potchefstroomkampus  
POTCHEFSTROOM  
E-pos: [jlvdwalt@aerosat.co.za](mailto:jlvdwalt@aerosat.co.za)  
[Charl.Wolhuter@nwu.ac.za](mailto:Charl.Wolhuter@nwu.ac.za)  
[Ferdinand.Potgieter@nwu.ac.za](mailto:Ferdinand.Potgieter@nwu.ac.za)

P. Higgs, L.G. Higgs & I.M. Ntshoe  
Universiteit van Suid-Afrika  
PRETORIA  
E-pos: [higgsp@unisa.ac.za](mailto:higgsp@unisa.ac.za)  
[higgslg@unisa.ac.za](mailto:higgslg@unisa.ac.za)  
[ntshoim@unisa.ac.za](mailto:ntshoim@unisa.ac.za)

### Abstract

#### Academe in South Africa: a fulfilling profession?

*South African academics possess a collective value system. However, other value systems impact not only on their value system but also on their academic work. They typically find themselves working in an institutional, a national and an international context, each with its own hierarchy of values. A theoretical discussion of (the role of) values in the academic workplace is followed by an overview of the professional values held by South African academics as measured by means of the Changing Academic Profession (CAP) Survey, which was carried out in 2008. The survey revealed, for instance, a rift between the institutional value hierarchy and that of the academic profession. It can therefore be concluded that many South African academics seem to lead relatively unfulfilled professional lives, among others, because they find themselves working in an environment (various contexts) with many contradictions. These problems should be addressed for the sake of the well-being of both the academic profession and of the higher education sector.*

## Opsomming

### Die akademie in Suid-Afrika: 'n vervullende professie?

*Suid-Afrikaanse akademici huldig 'n kollektiewe waardestelsel. Ander waardestelsels beïnvloed egter hulle waardestelsel sowel as hulle akademiese werk. Hulle werk tipies in 'n institusionele, nasionale en internasionale konteks, elkeen met 'n eie waardehiërargie. 'n Teoretiese bespreking van (die rol van) waardes in die akademiese werksomgewing word opgevolg met 'n oorsig van die professionele waardes van Suid-Afrikaanse akademici soos gemeet met behulp van die Changing Academic Profession (CAP)-opname wat in 2008 uitgevoer is. Hierdie opname het aan die lig gebring dat daar byvoorbeeld 'n gaping bestaan tussen die institusionele waardehiërargie en dié van die akademiese professie. Die gevolgtrekking kan derhalwe gemaak word dat baie Suid-Afrikaanse akademici relatief onvervulde professionele lewens lei, onder meer omdat hulle in 'n omgewing (verskeie kontekste) moet werk wat vol teenstrydighede is. Hierdie probleme moet aandag geniet ter wille van die welsyn van sowel die akademiese professie as die hoëronderwyssektor.*

## 1. Inleiding

Hoëronderwys, en by implikasie die akademiese professie as 'n kernkomponent daarvan, vervul 'n belangrike funksie in 21e-eeuse samelewings. In Suid-Afrika vervul dit boonop 'n sleutelrol in die huidige maatskaplike rekonstruksie. Akademici se werk en hulle deelname aan die rekonstruksieproses word gerig deur die waarde-(stelsel)s en waarde-oriënterings wat hulle as individue en as professionele groep huldig. 'n Individue se gedrag word in 'n hoë mate deur sy/haar waarde-oriëntering bepaal. Mense handel, neem besluite, oordeel en oefen dissipline uit ooreenkomstig hulle waarde-(stelsel)s (Hattingh, 1991:3). Sonder begrip van 'n persoon se waardes kan 'n mens nie beweer dat jy hom/haar ken nie, al het jy ook 'n studie van aspekte van sy/haar persoonlikheid onderneem (De Kock, 1971:passim).

Hierdie artikel bied enersyds 'n teoretiese beskrywing en ontleding van en kritiese refleksie op die Suid-Afrikaanse akademiese professie se waardes as intellektuele groep en andersyds 'n beskrywing van 'n empiriese oorsig waarin bepaal is tot watter mate hulle beroepsomstandighede by hulle kollektiewe waardestelsel aansluit. Die uiteensetting begin met 'n teoretiese raamwerk wat wentel om die begrip *waardes*, die konstellasie van waardestelsels waarbinne die Suid-Afrikaanse akademikus hom/haar bevind en die sleutel-

begrip *vervullende professie*, met die waardes daaraan verbonde. Daarna volg 'n uiteensetting van die vermelde empiriese ondersoek wat uitgevoer is. 'n Bespreking van die resultate, enkele gevolgtrekkings en aanbevelings rond die artikel af.

## **2. Teoretiese raamwerk**

### **2.1 Waarde-oriëntering**

Hattingh (1991:42) kom reeds byna twee dekades gelede na 'n omvattende literatuurstudie tot die gevolgtrekking dat Kluckhohn (1951) se definisie van waardes in daardie stadium steeds die meeste deur navorsers gebruik is. Kluckhohn se definisie lui dat "values ... mean something similar to conceptions of the desirable that influence the way people select action and evaluate events". Hattingh (1991:120-131) onderskei op haar beurt tussen interne en eksterne waarde-bepalers. Interne waarde-bepalers omvat die uniekheid van elke individu en die stadia van sy/haar morele ontwikkeling (vgl. Kohlberg se stadiateorie oor die mens se morele ontwikkeling). Eksterne waarde-bepalers sluit sy/haar gesin, kultuurgroep, portuurgroep, gemeenskap, skool bygewoon en die samelewing in. De Muynck en Van der Walt (2008:127-128) gebruik ook die onderskeid tussen interne en eksterne waardes, maar gee 'n ander betekenis daaraan. Interne waardes verwys volgens hulle na waardes inherent in die betrokke aktiwiteit (soos 'n beroep); eksterne waardes, daarenteen, verwys na die uitwerking van die toepassing van sulke waardes. Interne waardes is volgens hulle van groter belang, aangesien sodanige waardes verband hou met die intrinsieke sin en doel van die aktiwiteit, wat in hierdie besondere geval die akademiese beroep is. Die interne waardes verwys na die bestemming (doelfunksie) van die beroep en ook na die handeling wat daardie bestemming help verwesenlik. Aspin en Chapman (2007:4-5) wys tereg daarop dat waardes 'n rol in alle menslike aktiwiteite speel en dat mense van tyd tot tyd botsings en teenstrydighede mag ondervind tussen die waardes wat hulle huldig. Waardevraagstukke en -oordele is gevolglik altyd teenwoordig in alles wat 'n mens doen en in watter omgewing 'n mens ook al werk, insluitend die akademie. Waardes werk voorskriftelik, veralgemenend en handelingsbepalend op alle handelingsgebiede – op sowel persoonlike, interpersoonlike en sosiale terreine (Aspin & Chapman, 2007:5).

Hattingh (1991:200-210) ontwikkel voorts 'n tipologie van twintig soorte waardes wat onder meer kategorieë insluit soos religieuse, morele, estetiese, ekonomiese, kulturele, politieke, regs-, nasionale, intellektuele, liggaamlike, ontspannings-, veiligheids-, outoritêre,

self-, gemoeds-, beroeps-, omgewings-, lewens- en tyd-ruimtelike waardes. Al hierdie soorte waardes speel 'n onmisbare rol in die lewe en werk van die akademikus as individu, maar ook as lid van die akademiese professie. Waardes het, volgens Andrew (1995:xiv), veral te make met morele en estetiese keuses. Dit word aan die een kant ingeperk deur liefde en intimiteit en aan die ander kant deur die “sfeer van universele beginsels”. Onder laasgenoemde tel byvoorbeeld die soeke na maniere om die goeie lewe vir almal te verkry en te bevorder. Dit is om hierdie rede dat Andrew (1995:166) 'n vraagteken plaas agter die postmodernistiese waardediskoers. Omdat postmodernistiese waardes voorgee om oop, verdraagsaam en pluralisties te wees, skort dit in werklikheid openbare debat oor gedeelde waardes op. Anders gestel, dit plaas die debat oor universele, algemeen-geldende beginsels aangaande dit wat vir die goeie lewe van individue en die hele samelewing die nodigste en die waardevolste is, buite perke. Volgens hom dra die postmoderne waardediskoers die onvermydelike boodskap van subjektiwiteit. Hy verkies daarom om eerder van beginsels te praat, aangesien dit 'n *principled stand* moontlik maak (Andrew, 1995:xiii). LaFollette (2007:6) stem met hom saam dat die waardegesprek nie bloot 'n kwessie van opinie is nie:

Although we have no clear way of deciding with certainty which actions are best, we have excellent ways of showing that some are flawed. We know, for instance, that moral judgements are flawed if they are based on misinformation, shortsightedness, bias, lack of understanding, or wholly bizarre moral principles. Conversely, judgements are more plausible, more defensible, if based on full information, careful calculation, astute perception, and if they have successfully survived the criticism of others in the marketplace of ideas.

In die lig van die voorgaande sou 'n mens waardes dus as “eindsels” kan beskou, dit wat 'n mens verkry nadat hulle aan verskeie verifiërings- en/of falsifiëringsprosesse blootgestel is. Dit is verder ook duidelik dat hoewel Andrew en LaFollette met *beginsels* werk, hulle nie na religieuse, godsdienstige of lewensbeskoulike beginsels verwys nie, maar eerder na *waardes* wat allerlei verifikasieprosedures kon weerstaan. Hoewel 'n mens vanuit reformatoriese sienswyse eerder met religieusbegronde beginsels sou wou werk, was dit nie moontlik in die projek waarvoor in hierdie artikel gerapporteer word nie. Die ondersoek is uitgevoer onder akademici van wyduiteenlopende lewensbeskoulike oriëntering, soos verderaan sal blyk. Om hierdie rede is besluit om met *waardes* te bly werk. Die term *waarde* word egter in hierdie ondersoek gebruik om na “a type of social

data” te verwys in die vorm van “strong, semi-permanent, underlying and sometimes inexplicit dispositions” (Scott & Marshall, 2009:788).

Individue is geneig om hulle waardes (dit wil sê, hulle “strong, semi-permanent, underlying and sometimes inexplicit dispositions”) in ’n hiërargie te orden. Die kultuurfilosoof Eduard Spranger (1882-1963) het tussen ses waardetipes onderskei, waarvan één in elke mens se lewe en waarde-oriëntering die oorheersende, sentrale en rigtinggewende is:

- die teoretiese of intellektuele mens, wat in die wetenskap belang stel en vir wie intellektuele waardes die hoogste is;
- die ekonomiese mens, vir wie materiële waardes op die gebied van die sakelewe deurslaggewend is;
- die estetiese mens, wat ter wille van die kuns lewe en skoonheid as die hoogste belewe en/of skeep;
- die sosiale mens, wat graag gemeenskapsdiens lewer en vir wie die samelewing die hoogste norm is;
- die magsmens, wat in die politiek belang stel en wat graag regeer en sorg dat orde uitgevoer word; en
- die religieuse mens, vir wie godsdiens die allesoorheersende waardegebied is (Van Zyl, 1975:104).

Die akademiese profesie bestaan volgens hierdie ontleding gevolglik uit persone wie se waarde-oriëntering deur intellektuele waardes gelei word. Elke (Suid-Afrikaanse) akademikus se waardestelsel en -oriëntering staan egter nie geïsoleerd nie, maar vorm deel van ’n breër dinamiese waardekonteks. Die institusionele, nasionale en internasionale konteks waarbinne die Suid-Afrikaanse akademikus/akademici as individu en as groep hulle profesie beoefen, het elkeen ook ’n eie, onderling beïnvloedende waardestelsel. Die onderlinge spel van hierdie kontekstuele waardestelsels kan die individuele en kollektiewe waardestelsel(s) van die Suid-Afrikaanse akademiese profesie enersyds versterk en beïnvloed, of andersyds kontamineer en teëwerk. ’n Akademikus wie se waardestelsel versterk word, sal die akademiese profesie waarskynlik as vervullend ervaar, en omgekeerd.

## 2.2 Akademiese kontekste

- **Die institusionele konteks**

Die akademikus as professionele persoon bevind hom/haar gesitueerd in die institusionele konteks van die betrokke hoërondewysinstansie waaraan hy/sy verbonde is. Kollegiale ondersteuning en medewerking (of nie) sal sy/haar werksverrigting beïnvloed. Dieselfde geld vir die wyse waarop byvoorbeeld sy/haar akademiese departement/skool, die betrokke fakulteit en die hele hoërondewysinrigting bestuur word. Hoe dit werk kan aan die hand van *managerialisme* (bestuursverabsolutering) as voorbeeld verduidelik word. Hoërondewysinstellings is in die jongste verlede ingetrek in die greep van die nasionale en internasionale kontekste wat hieronder beskryf word. Die heersende waarde-oriëntering in hierdie kontekste het onder andere gelei tot die invoer van die bestuurskultuur bekend as *managerialisme* in hoërondewysinrigtings en tot die gevolglike ontstaan van 'n burokratiese bestel wat die outonomie van akademici op institusionele vlak ondergrawe. Hierdie proses voltrek sigself internasionaal (vgl. Locke, 2009) sowel as nasionaal in Suid-Afrika (vgl. Webster & Mosoetsa, 2002; Ntshoe *et al.*, 2008; Wolhuter *et al.*, 2009). Hoe dit die individuele akademikus in sy/haar persoonlike professionele werksomstandighede raak, kan uit die reaksie daarteen uit die pen van Sparkes (2007) afgelei word.

- **Die nasionale konteks**

Internasionale tendense het Suid-Afrikaanse universiteite nie verbygegaan nie. Waar die tendense egter relatief langsaam oor die buitelandse universiteite gespoel het, het hulle in Suid-Afrika eers ná 1990 kragtig en vinnig gemanifesteer, omdat Suid-Afrikaanse universiteite vóór 1990 as gevolg van 'n internasionale akademiese boikot lank van internasionale akademiese tendense afgesny was (vgl. Jansen, 2004; Bundy, 2005). Voorskrifte van die Nasionale Kwalifikasie-owerheid, ouditeursverslae van die Hoërondewys-kwaliteitskomitee en gedwonge samesmeltings van universiteite en ander hoërondewysinstansies het 'n negatiewe uitwerking op akademiese outonomie gehad – iets wat nie lank gelede nie nog ondenkbaar was en wat tans op die een of ander wyse deur elke lid van die akademiese professie in Suid-Afrika ervaar en beleef word.

Die nasionale regering het onder andere besluit om ook die onderwys te hervorm. Die nuwe onderwysbeleid en onderwysstelsel is op die beginsels van demokratisering, multikulturalisme, desegregasie en desentralisasie gebou (Wolhuter, 1999). Verder is die hele onderwysstelsel omvorm vanaf inhouds- na uitkomsgerigte onderwys en

is dit boonop afgestem op die bereiking van nasionale doelwitte soos die ekonomiese (ekonomiese groei; die uitwissing van werkloosheid), die politieke (versterking van die demokratiese kultuur) en die sosiale (gelykberegting; die skep van 'n diskriminasievrye samelewing). In hierdie opsig sluit die regering van die dag aan by Afrikatendense. Gedurende die era van dekolonialisering is die onafhanklikheid en selfstandigheid (outonomie) van universiteite ondergeskik gestel aan die neiging om hulle openlik aan te wend om nasionale doelwitte na te streef (vgl. Warner, 2004). In die Departement van Onderwys se Manifesto oor Waardes, Onderwys en die Demokrasie (2001) word dit trouens gestel dat die volgende waardes deur die onderwysstelsel nagestreef moet word: demokrasie, sosiale geregtigheid en gelykberegting, gelykheid, nie-rassisme en nie-seksisme, menswaardigheid in 'n oop samelewing, verantwoordbaarheid, respek vir die reg, en respek en versoening (Republic of South Africa, 2001).

#### • Die internasionale konteks

Internasionale maatskaplike tendense wat op die institusionele sowel as die nasionale konteks 'n invloed het, sluit onder andere die volgende in:

- *demografiese tendense*: bevolkingsontploffing, 'n veranderende ouderdomspiramide (verouderende bevolking in die ontwikkelde lande, volwassewordende mediaanbevolking in die ontwikkelende lande), 'n toenemend mobiele bevolking en massifikasie van die onderwys;
- *geografiese tendense*: die ekologiese krisis, die al kleiner wordende wêreld (die *global village*);
- *wetenskap en tegnologie*: wetenskaplike en tegnologiese vooruitgang en biotegnologie, asook kommunikasie-, inligtings- en kennisrevolusies;
- *sosio-ekonomiese tendense*: die opkoms van multikulturalisme, multireligiositeit en groter erkenning van minderheidsgroepe, 'n sosiale revolusie (afname in dominerende van die primêre sosiale groepering, die gesin en die opkoms van sekondêre sosiale groeperings soos werkplek- en tersiêre sosiale groeperings wat funksionele belangegroepes vorm) en ekonomiese liberalisering; en
- *politieke tendense*: die verdwyning van die eens magtige nasie-staat en die verskuiwing van die posisionering van mag in twee

teenoorgestelde rigtings: opwaarts in die rigting van supranasionale en internasionale strukture en afwaarts in die rigting van gedentraliseerde en plaaslike strukture, asook demokratisering (vgl. Steyn & Wolhuter, 2008:12-32).

Van al hierdie tendense het veral demokratisering en ekonomiese liberalisering 'n invloed op die akademiese professie en sy funksionering.

Hierdie bevinding word onder andere deur die studies van Hartog en Oosterbeek (1998) en Belfield en Harris (2002) bevestig. Hulle navorsing wys (net soos dié van Steyn & Wolhuter, 2008:12-32) daarop dat dit onder andere veroorsaak dat die professie se outonomie en gesag lateraal sowel as vertikaal van onder af uitgekalk word. Laterale uitkalking van outonomie en gesag vind plaas wanneer die industrie en die owerheid byvoorbeeld al meer inspraak in die sake van hoërondewysinstansies verkry. Nog 'n voorbeeld is wanneer die staat/owerheid, as die hoofbron van finansiering van hoër onderwys, groter inspraak in hoërondewysinstansies eis en hulle as verantwoordbaar aan die staatsowerheid beskou. Vertikale uitkalking van onder vind plaas namate studente, hulle ouers en werkers al meer inspraak eis en dit dan wel in besluitneming verkry. Sulke sogenaamde liberaliseringstendense het tot gevolg dat geleerdes se relatief selfstandige soeke na wetenskaplike *waarheid* as hoogste akademiese waarde na die kroon gestee word. Hierdie tendens groei namate universiteite as sakeondernemings bedryf word aan die hand van waardes soos wins (bv. in die vorm van studenteslaagsyfers, selfs ten koste van die vereiste standaarde) en koste-effektiwiteit (bv. in die vorm van massifikasie, wat tot die nadeel van individuele aandag aan studente geskied).

### **2.3 Die begrip *vervullende professie***

Onder watter omstandighede kan die beoefening van 'n professie vir die beoefenaar daarvan as *vervullend* beskou word? Die navorsing van onder andere D'Addio *et al.* (2003) en Bender en Heywood (2004), asook die doktorale proefskrif van Jones (2005) toon dat antwoorde op hierdie vraag onder andere insluit dat die beoefenaar van die professie dit moet geniet om dit te beoefen; dat hy/sy daagliks daarna moet uitsien om te gaan werk. 'n Mens sou ook kon byvoeg: indien die werksomstandighede aangenaam is en die beoefenaar van die professie nie met allerlei frustrasies en irritasies opgeskeep word nie; wanneer daar vrugte op die arbeid kom en die arbeid gevolglik aan verwagtings voldoen; wanneer hierdie vrugte



ontvang en geniet mag word (in die vorm van 'n konstante vergoeding, bonusse, aansporings, bevordering en telkense erkenning deur oorgesteldes). Die profesie word ook as vervullend, dit wil sê sinvol, gereken wanneer die beoefenaar ten volle vertrou word om sy/haar beste te gee en om inisiatief te neem (vgl. Fukuyama, 1996 vir 'n volledige uiteensetting oor die belangrikheid van *trust*: vertroue). Die vervulling of sinvolheid van die profesie verhoog wanneer die beoefenaar die vryheid gegun word om sy/haar professionele talente, wense en ideale vóór en ná te leef, eie ideale na te streef en in terme daarvan te presteer (dog ook binne die verwagtingsraamwerk van die profesie of die werkgewer). Kortom, 'n profesie word as vervullend of sinvol beskou indien die beoefening daarvan kan meewerk en bydra tot die lewensroepingsvervulling van die betrokke beoefenaar.

Voorgaande is 'n kort uiteensetting van sekere voor die hand liggende kriteria van dit wat as vervullende, sinvolle beroepsbeoefening beskou sou kon word. Elkeen van hierdie maatstawwe verkry egter verdiepte betekenis indien hulle vanuit die een of ander lewensbeskoulike perspektief met inhoud gevul word (vgl. Zecha, 2007:48 e.v.) So kan 'n profesie volgens byvoorbeeld 'n Bybelse perspektief slegs vervullend wees, sin of betekenis hê indien dit binne die raamwerk van die orde- of struktuurgewende wil van God geskied; met ander woorde, indien dit op die een of ander manier in die kosmiese orde en struktuur inpas wat Hy vir die skepping gegee het. Wilson (2008:264) verduidelik hierdie punt aan die hand van die bede "Laat u wil geskied":

The will of God encompasses the path to higher righteousness, the call to excellence in living, and the blessedness achievable through the attitudes and actions expressed in the beginning portion of the Sermon on the Mount, the Beatitudes – showing mercy, being hungry for righteousness, being eager for spiritual nourishment, and striving to make peace among people and parties in conflict.

Die uitdrukking *op die aarde* is betekenisvol. Hierdie oproep tot *excellence in living* geskied op die aarde, in hierdie lewe:

In uttering these petitions, Jesus asks us to recognize that we have a role to play, working in conjunction with God, to help establish his Kingdom by aligning ourselves with his agenda and establishing conditions within which the Kingdom will flourish. It is not a prayer that leaves everything up to God: it represents a partnership arrangement, as befits a covenantal relationship. It offers an immense opportunity for humanity –

and responsibility – to work to further God's purposes within the sphere of our domain, the world we inhabit. It is emphatically not a petition to flee the world, to avoid situations with which we are confronted or to abandon current responsibilities toward the world by seeking refuge in afterlife. (Wilson, 2008:264.)

Wie teen hierdie orde en struktuur probeer indruis, verloor sin en betekenis in die lewe en gevolglik sy/haar gevoel van vervulling. Indien iemand byvoorbeeld die akademie as professie beoefen slegs ter wille van die inkomste wat daaruit verkry kan word en nie ter wille van die inherente bevrediging wat die professie aan die beoefenaar kan gee nie, dan het die beoefening daarvan nie sin nie en kan dit nie waarlik vervullend wees nie. Nog 'n voorbeeld: indien iemand die akademie as professie beoefen met die gedagte om sy/haar werk van die samelewing te isoleer deur middel van 'n soort ivoortoringpraktyk, het die beoefening van die professie ook nie sin nie en kan dit nie vervullend wees nie. Volgens Bybelse perspektief moet alles wat die mens doen tot eer en verheerliking van God verrig word, maar ook tot diensbaarheid aan die medemens en die versorging van die hele skepping. Bovermelde voorbeelde toon dat sinverlies en dus 'n gebrek aan beroepsvervulling intree sodra iets anders, soos byvoorbeeld 'n ander waardestelsel (byvoorbeeld geld, materialistiese motief, die wetenskap self, institusionele belange), in die plek van God en die koms van sy koninkryk gestel word.

Dieselfde kan gesê word van 'n akademikus wat die beroep slegs teësinnig beoefen om sy/haar huisgesin te kan versorg, terwyl sy/haar hart nie in die professie is nie. Dit kan ook van iemand gesê word wat dit bloot beoefen om besig te bly (verveelde huisvrou, ryk erfgenaam wat eintlik nie nodig het om te werk nie, die week in die stad moet deurbring omdat die kinders skoolgaan en hy/sy net oor naweke plaas toe kan gaan om met die eerste liefde, die beste, te gaan werk). Dit geld ook vir die akademikus wat bloot die werk doen omdat daar niks beters gevind kan word om te doen nie.

Dit is uit die voorgaande duidelik dat die beoefening van 'n professie tegelyk ook roepingsvervulling behoort te wees ten einde geag te kan word as 'n sinvolle of vervullende beroep of professie. In Bybelse perspektief is 'n beroep nie bloot die aanwending van arbeid en tyd met die oog op 'n inkomste of as tydverdryf nie. Dit is bowenal roepingsvervulling en diens aan God en die medemens. Duvenage (1973:360) het hierdie insig reeds meer as drie dekades gelede soos volg vasgevat:

Die sin van die arbeid kan nie uit homself bepaal word nie. Arbeid is nie 'n doel op homself nie, maar moet in die groter verband van die kultuuroopdrag van God aan die mens gesien word. ... [Skrifgelowiges] soek vanuit die perspektief op die koninkryk van God die objektiewe sinvolheid van die arbeid in diens van God en die medemens. Met ander woorde, beroepsarbeid is een van die roepinge van die mens waarin sy diensbaarheid aan God en sy medemens tot uiting, tot openbaring kom.

In die konteks van hierdie ondersoek spreek dit dus vanself dat enigiets, ook enige waardestelsel, wat in die weg sou kom staan van die Suid-Afrikaanse akademikus om 'n vervullende, sinvolle beroepsbestaan te voer, deur die betrokke akademikus as nie-sinvol en dus nie-vervullend beleef sal word.

Aangesien openbare onderwys, insluitend hoëronderrys, in Suid-Afrika as sekularisties beskou kan word, dit wil sê los of vry van enige bande met godsdienstige instellings sowel as vry van enige godsdiens as sodanig (vgl. Van der Walt, 2007:221-318), is dit gepas om hier kennis te neem van 'n Bybelse perspektief op die uitdrukking *vervullende professie*. Na 1994 kan dit in die regstaat Suid-Afrika egter nie meer verwag word dat so 'n perspektief nagestreef of tot praktyk gemaak moet word nie. Dit kon in elk geval nie verwag word van die 22 lande waarin die ondervermelde CAP-onderzoek reeds in hierdie stadium uitgevoer is nie. Ter wille van die CAP-opname moes daar volstaan word met die gee van 'n algemene betekenis aan die uitdrukking *vervullende professie*. Soos uit die verdere bespreking sal blyk, moes daar gebruik gemaak word van meer algemene inhoudgewing aan die uitdrukking, onder andere in die vorm van vrae soos: "Het jy in die laaste vyf jaar oorweeg om van werk te verander?" (item A14) en "Moedig jou universiteit jou aan om groter bydraes tot die hoër onderwys te maak?" (item E6).

### **3. Die CAP-onderzoek**

As gevolg van die ingrypende veranderings waaraan die akademiese professie wêreldwyd blootgestel is sedert die tagtigerjare van die vorige eeu, het die Carnegiestigting gedurende daardie jare 'n ondersoek befonds wat ondersoek het hoe die akademiese professie in veertien lande hierdie veranderings ervaar. Dit was die eerste internasionale ondersoek na die akademiese professie en die resultate van die ondersoek is in Altbach (1996) gepubliseer. Sedert die Carnegie-onderzoek het die veranderings waaraan die akademiese

professie wêreldwyd blootgestel was, geïntensiveer. Drie van die senior ondersoekers wat aan die Carnegie-onderzoek na die akademiese professie deelgeneem het, het die inisiatief geneem om 'n tweede internasionale ondersoek na die akademiese professie te loods. Die naam wat aan hierdie projek gegee is, is die Changing Academic Profession (CAP). Befondsing is verkry vanaf die Fordstifting en hoëronderwysnavorsers van 22 lande is gedurende 2006 na drie beplanningskonferensies in Hiroshima (Japan), Kassel (Duitsland) en Vancouver (Kanada) genooi. 'n Vraelys is ontwerp en 'n steekproef van die akademiese professie in elkeen van die 22 lande het die vraelys voltooi. Die vraelys fokus op die akademiese professie se ervaring en persepsie van die volgende drie stellingveranderinge wat deur die deelnemende navorsers as die ingrypendste geag is waaraan die professie tans blootgestel is, naamlik die toenemende bestuurskultuur, die eis met betrekking tot relevansie en die toenemende internasionalisering van hoëronderwys en van die akademiese professie.

#### **4. Navorsingsontwerp**

As deel van die CAP-onderzoekspan het die skrywers die CAP-vraelys deur 'n steekproef van Suid-Afrikaanse akademici laat voltooi. 'n Gestratifiseerde steekproef van agt Suid-Afrikaanse universiteite is geneem, ten einde te verseker dat die totale spektrum van hoëronderwysinstellings ingesluit word: afstand- sowel as kontakonderriginstellings, tegniese sowel as akademiese universiteite, histories swart sowel as histories blanke universiteite, histories Afrikaanse sowel as histories Engelsmedium universiteite, plattelandse sowel as stedelike universiteite, en geografiese verteenwoordiging is ook verseker. 'n Kontakpersoon is by elkeen van die deelnemende universiteite betrek en studente-assistente het vraelyste na akademiese personeel geneem en hulle versoek om die vraelyste te voltooi. Studente-assistente het ook die voltooide vraelyste opgeneem – 700 voltooide vraelyste is terugontvang. Die geldigheid van die steekproef is gekontroleer deur die resultate van die steekproef ten opsigte van veranderlikes waarvoor aggregeerde data beskikbaar is (deur byvoorbeeld die geslagsverdeling binne die Suid-Afrikaanse akademiese professie) met sodanige aggregeerde data te vergelyk.

Die CAP-navorsingsprojek verskaf 'n blik op die Suid-Afrikaanse akademiese professie se kollektiewe intellektuele waardesistiem. Die CAP-onderzoek na die akademiese professie het reeds in 22 lande plaasgevind en word steeds voortgesit. Die ondersoek dek die volgende aspekte van akademici se professionele funksionering:

biografiese agtergrond, onderrigaktiwiteite, navorsingsaktiwiteite, gemeenskapsbetrokkenheid, internasionalisering en hulle verhouding met die institusionele bestuur. As deelnemers aan hierdie projek het die skrywers die CAP-vraelys onder die Suid-Afrikaanse akademici versprei. Soos gemeld, het 'n verteenwoordigende steekproef van 700 lede van die Suid-Afrikaanse akademiese professie die vraelys voltooi.

Die data is ontleed ten einde vas te stel hoe vervullend/sinvol die respondente die akademiese professie waarin hulle staan, ervaar het.

## **5. Bevindings**

### **5.1 Die Suid-Afrikaanse akademiese professie en die onderrig-navorsingsverhouding**

Tradisioneel was Suid-Afrikaanse universiteite – veral die histories Afrikaanse blanke en die histories swart universiteite – hoofsaaklik onderriguniversiteite. Dit wil sê, hulle (en by name die akademici verbonde aan sodanige universiteite) het hulle missie gesien as die opleiding van geskoolde personeel vir 'n ontwikkelende ekonomie (vgl. Smith, 1956:16). Die situasie het sedert 1984 begin verander toe 'n nuwe subsidieformule aanvaar is wat regeringsbefondsing aan universiteite gekoppel het aan die navorsingsuitset. Die huidige kontekstuele imperatiewe (soos in 2.1 en 2.2 hierbo uiteengesit) lê egter ewe veel nadruk op al drie die kernaktiwiteite van hedendaagse universiteite, te wete onderrig, navorsing en dienslewering (vgl. Hall, 2009:2-3).

Respondente in die CAP-ondersoek is gevra of hulle voorkeur by onderrig óf by navorsing lê, deur een van die volgende afleiers te kies:

- primêr by onderrig
- in beide maar meer by onderrig
- in beide maar meer by navorsing
- primêr by navorsing

Die resultate word in Tabel 1 getoon.

**Tabel 1: Frekwensieverdeling van Suid-Afrikaanse akademici se voorkeure ten opsigte van die onderrig-navorsingskontinuum**

Voorkeur	Frekwensie (%) van response)	Totaal oorwegend in onderrig:
primêr by onderrig	18,16	<b>53,60%</b>
in beide maar meer by onderrig	35,44	
in beide maar meer by navorsing	36,79	<b>Totaal oorwegend in navorsing: 46,40%</b>
primêr by navorsing	9,61	

Die voorkeur van die Suid-Afrikaanse akademiese professie blyk genoeg om die helfte verdeel te wees tussen die onderrig-navorsingsdipool, dog met oorwig by die onderrigpool.

## 5.2 Onderrig-navorsingspanning

Response op die item oor die spanning tussen of onderlinge versterking van onderrig en navorsing word in Tabel 2 getoon.

**Tabel 2: Frekwensieverspreiding (persentasies) van response op die stelling: "Onderrig en navorsing is kwalik versoenbaar met mekaar"**

Stem volkome saam		Neutraal		Stem glad nie saam nie
1	2	3	4	5
8	13	19	26	34

Die responsverdeling in Tabel 2 bevestig dat Suid-Afrikaanse akademici wydsbeen staan oor die navorsing-onderrigverdeling en dat die meeste van hulle glo dat dié twee aktiwiteite mekaar versterk. Byna twintig persent van hulle huldig egter die mening dat daar wel spanning tussen hierdie twee akademiese aktiwiteite bestaan.

Respons op die CAP-vraelys toon verder dat respondente gemiddeld 21,42 uur per week aan onderrigaktiwiteite bestee (dit sluit in voorbereiding van lesings, aanbied van lesings, konsultering deur studente en die lees en evaluering van studente se werk). Dit val binne die internasionale norm: in Hong Kong, Mexiko en Duitsland is die ooreenstemmende gemiddeldes onderskeidelik 19,9 en 22,5 en

26,0 ure (Postiglione & Tang, 2008:233; Galaz-Fontes *et al.*, 2008: 354; Teichler, 2008:144). Klasse is groot, ofskoon dit ook binne die internasionale grense val. Die mediaan-grootte van Suid-Afrikaanse respondente se klasse was 195 studente. Die ooreenstemmende syfer vir Australië is 200 (Coates *et al.*, 2008:197).

Suid-Afrikaanse akademici beleef egter, volgens die opname, die groot invloed van swak voorbereide studente in hierdie groot klasse as problematies. Respondente is gevra om te repondeer op die stelling “Ek bestee meer tyd as wat ek graag sou wou aan die onderrig van basiese vaardighede, as gevolg van studente se tekortkominge” en om hulle response te plaas op ’n vyfpunt semantiese differensiaalskaal wat strek vanaf 1: stem heeltemal saam tot 3: neutraal tot 5: stem glad nie saam nie. Die persentasie verspreiding van response word in Tabel 3 weergegee.

**Tabel 3: Frekwensieverspreiding (persentasies) van response op die stelling: “Ek bestee meer tyd as wat ek graag sou wou aan die onderrig van basiese vaardighede as gevolg van studente se tekortkominge”**

<b>Stem volkome saam</b>		<b>Neutraal</b>		<b>Stem glad nie saam nie</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
38	32	17	8	5

Daar bestaan volgens die respondente voorts ’n teenstrydigheid tussen institusionele beleid en praktyk aan die een kant, en die waarde wat akademici toeken aan onderrig en die omvang van hulle onderrigtaak, aan die ander kant. Hulle is gevra in watter mate hulle universiteite onderrigkwaliteit in ag neem wanneer personeelbesluite (d.w.s. aanstellings en bevorderings) geneem word en om daarop te repondeer op ’n vyfpuntskaal wat strek vanaf 1: baie tot 5: glad nie (middelpunt: 3). Die persentasieverspreiding van response word in Tabel 4 weergegee.

**Tabel 4: Frekwensieverspreiding (persentasies) van response op die stelling: “By my universiteit word onderrigkwaliteit in aanmerking geneem wanneer personeelbesluite geneem word”**

Baie				Glad nie
1	2	3	4	5
7	24	31	21	17

Volgens die response in Tabel 4 blyk daar 'n gaping te wees tussen die klem wat institusionele praktyk en wat akademici self op onder-riklading plaas. Anders gestel: institusionele bestuur dra groot lesingladinge aan akademiese personeel op en akademiese personeel beskou hulleself inderdaad as dosente (onderriggewers) – of 'n groot persentasie van akademici sien onderrig as ten minste een van hulle fundamentele rolle (vgl. Tabel 1); maar aan die ander kant verleen institusionele beleid en praktyk betreffende personeelaanstellings en -bevordering volgens die respondente nie veel gewig aan onderrig en die onderrigvaardighede van akademici nie.

### 5.3 Navorsing

Aan navorsing gee institusionele beleid en praktyk wel meer erkenning. Respondente is gevra in watter mate hulle universiteite navorsingskwaliteit in ag neem wanneer personeelbesluite geneem word en om hulle response te plaas op 'n vyfpuntskaal wat strek van 1: baie tot 5: glad nie (middelpunt: 3). Die persentasie verspreiding van response word in Tabel 5 weergegee.

**Tabel 5: Frekwensieverspreiding (persentasies) van response op die stelling: “By my universiteit word navorsingskwaliteit in aanmerking geneem wanneer personeelbesluite geneem word”**

Baie				Glad nie
1	2	3	4	5
11	29	34	14	12

Respondente vind boonop administratiewe personeel nie juis ondersteunend ten opsigte van die akademici se onderrig en navorsingsaktiwiteite nie. Hulle is gevra om op 'n vyfpunt semantiese differensiaalskaal wat strek vanaf 1: stem volkome saam tot 3: neutraal tot 5: stem glad nie saam nie, te reageer op die twee stellings: “By



my universiteit is daar onder administratiewe personeel 'n ondersteunende ingesteldheid ten opsigte van onderrigaktiwiteite” en “By my universiteit is daar onder administratiewe personeel 'n ondersteunende ingesteldheid ten opsigte van navorsingsaktiwiteite.” Die persentasieverdeling van response word in Tabel 6 weergegee.

**Tabel 6: Akademici se persepsie van ondersteuning deur administratiewe personeel by hulle universiteite (Persentasieverdeling van response)**

<b>Stelling</b>	<b>Stem volkome saam 1</b>	<b>2</b>	<b>Neutraal 3</b>	<b>4</b>	<b>Stem glad nie saam nie 5</b>
“By my universiteit is daar onder administratiewe personeel 'n ondersteunende ingesteldheid ten opsigte van onderrigaktiwiteite”	6	24	28	21	21
“By my universiteit is daar onder administratiewe personeel 'n ondersteunende ingesteldheid ten opsigte van navorsingsaktiwiteite”	7	20	31	22	20

**Tabel 7: Suid-Afrikaanse akademici se tipering van hulle eie navorsing**

<b>Beskrywing</b>	<b>Gemiddelde antwoord op vyfpuntskaal: 1: baie 3: neutraal 5: glad nie</b>
Basies/teoreties	2,58
Toegepas/prakties georiënteerd	2,05
Kommersieel georiënteerd/gerig op tegnologie-oordrag	3,75
Maatskaplik-georiënteerd/gerig op die verbetering van die samelewing	2,18

Respondente se navorsingsbelangstellings kan volgens Tabel 7 in die volgende rangorde van voorkeure geplaas word: toegepas/prakties; maatskaplik georiënteer/gerig op die verbetering van die samelewing; basies/teoreties; en laastens kommersieel georiënteer/gerig op tegnologie-oordrag. Volgens die CAP-opname bestaan daar egter 'n teenstrydigheid ten opsigte van institusionele beleid en praktyk en akademië se dienslewering. Dit blyk, ten minste soos deur akademië beleef, dat institusionele beleid en praktyk nie juis in pas is met praktiese en samelewingsverheffende navorsing wat sowel die nasionale konteks as die voorkeurrangorde van akademië vereis nie. Respondente is byvoorbeeld ook gevra in watter mate hulle universiteite die volgende praktyke beklemtoon:

- oorweging van die relevansie/toepasbaarheid van die werk van kollegas wanneer personeelbesluite geneem word;
- werwing van akademië wat werksondervinding buite die akademie het; en
- aanmoediging van akademië om by dienslewering/ondernemersaktiwiteite buite hulle universiteite betrokke te raak.

Respondente is gevra om op elkeen van hierdie drie vrae te repondeer op 'n Likertskaal wat strek vanaf 1: baie tot 5: glad nie (midpunt: 3). Die persentasieverdeling van response word in Tabel 8 weergegee:

**Tabel 8: Suid-Afrikaanse akademië se menings oor aspekte van hulle universiteite se beleid rakende praktiese en samelewingsverheffende navorsing wat sowel die nasionale konteks as die voorkeurrangorde van akademië vereis (Persentasieverdeling van response)**

By my universiteit word ...	Baie 1	2	3	4	Glad nie 5
oorweging gegee aan die relevansie/toepasbaarheid van die werk van kollegas wanneer personeelbesluite geneem word	6	20	39	22	14
akademië gewerf wat werksondervinding buite die akademie het	5	21	37	23	14
akademië aangemoedig om by dienslewering/ondernemersaktiwiteite buite hulle universiteite betrokke te raak	6	19	28	20	27

## 5.4 Werkstevredenheid

Respondente se response op items wat hulle werkstevredenheid as sodanig gepeil het, word in Tabel 9 aangetoon.

**Tabel 9: Suid-Afrikaanse akademici se response op items wat betrekking het op hulle werkstevredenheid as sodanig**

Item	Frekwensieverspreiding van response (persentasies)				
	Baie hoog (baie positief)	Hoog	Neutraal	Laag	Baie laag (uiters negatief)
Evaluering van algehele werkstevredenheid	13	39	29	11	8
My werk is 'n bron van aansienlike spanning	Stem volkome saam met die stelling	Stem saam	Neutraal	Stem nie saam nie	Stem glad nie saam met die stelling nie
	13	21	28	20	17
As ek kon oorkies, sou ek nie 'n akademikus word nie	13	10	16	21	40
Nou is 'n slegte tyd-stip vir enige jong persoon om met 'n akademiese loopbaan te begin	12	14	17	23	24

In teenstelling met dit wat voorspel sou kon word op grond van die resultate van die items in afdelings 5.1 tot 5.3 hierbo, is ongeveer die helfte van die respondente tog tevrede met hulle werk as sodanig. Die feit dat 11% van hulle laag, 8% baie laag en 29% neutraal gerespondeer het, is egter rede tot kommer. Dieselfde geld vir die feit dat meer as 'n derde van hulle (34%) aangedui het dat hulle saamstem of volkome saamstem met die stelling dat hulle werk 'n bron van aansienlike spanning in hulle lewens is; dat 23% van hulle, as hulle weer sou kon kies, nie weer 'n akademiese loopbaan sou kies nie; en dat 26% (persentasie wat opsie een en twee gekies het) van hulle meen dit is tans 'n slegte tyd vir enige

jong persoon om 'n akademiese loopbaan te begin. Die groot persentasie neutrale response op elke item is ook onrusbarend.

Op 'n item (A.14.3) in die CAP-ondersoek het soveel as 15% van die respondente aangedui dat hulle in een of ander stadium gedurende die vyfjaarperiode vóór die ondersoek oorweeg het om die akademiese professie te verlaat. Respondente is gevra of hulle die mening toegedaan is dat werkstoestande die afgelope vyf jaar in die Suid-Afrikaanse hoëronderrys verbeter of versleg het en om te repondeer op 'n vyfpuntskaal wat strek vanaf 1: baie versleg tot 3: neutraal tot 5: baie verbeter. Die persentasieverdeling van response word in Tabel 10 vertoon.

**Tabel 10: Suid-Afrikaanse akademici se mening daaroor of werkstoestande die afgelope vyf jaar in Suid-Afrikaanse hoëronderrys verbeter of versleg het (Persentasieverdeling van response)**

	<b>Baie versleg</b>		<b>Neutraal</b>		<b>Baie verbeter</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Die afgelope vyf jaar het werkstoestande in Suid-Afrikaanse hoëronderrys:</b>	4	20	31	29	16

Die meeste respondente meen dat werksomstandighede óf verbeter het (45%), óf onveranderd gebly het (31%). Dat dit versleg het, is die mening van 25% van die respondente.

Respondente is voorts gevra hoeveel invloed hulle het in die vorming van akademiese beleid op elkeen van die drie vlakke, naamlik departement (of soortgelyke vlak), skool/fakulteit en universiteit, en om hulle antwoorde te plaas op die volgende vierpuntskaal: 1: baie invloed; 2: redelike invloed; 3: min invloed; 4: geen invloed. Die persentasieverdeling van response word in Tabel 11 weergegee.

**Tabel 11: Suid-Afrikaanse akademici se mening oor hoeveel invloed hulle het op die vorming van akademiese beleid (Persentasieverdeling van response)**

	Baie invloed 1	Redelike invloed 2	Min invloed 3	Geen invloed 4
Departement of soortgelyke eenheid	25	35	24	16
Fakulteit, Skool of soortgelyke eenheid	9	31	30	30
Institusionele vlak	7	12	23	58

Respondente is ook gevra oor hulle belewenis van hulle universiteite se bestuur en administrasie. Die persentasieverdeling van response word in Tabel 12 weergegee.

**Tabel 12: Suid-Afrikaanse akademici se persepsie van hulle universiteite se bestuur en administrasie (Persentasieverdeling van response)**

Stelling	Stem volkome saam		Neutraal		Stem glad nie saam nie
	1	2	3	4	5
<b>By my universiteit is daar ...</b>					
'n Sterk klem op die universiteit se missie	31	33	25	6	5
Goeie kommunikasie tussen bestuur en akademici	5	17	26	23	29
'n Van-bo-na-onder-bestuurstyl	42	26	19	7	5
Kollegialiteit in besluitneming	44	15	36	22	22
'n Sterk prestasie-oriëntasie	18	33	28	11	10
'n Omslagtige administratiewe proses	37	25	27	8	3

Professionele ontwikkeling van administratiewe/bestuurstake vir individuele akademiese personeellede	6	25	36	19	14
--	---	----	----	----	----

Daar skyn by respondente 'n mate van ontevredenheid te wees met die bestuurskultuur aan hulle universiteite, onder andere met die bo-na-onder-bestuurstyl en omslagtige administratiewe prosedures.

## 6. Bespreking

In die bespreking van die teoretiese raamwerk (2.3 hierbo) is aangetoon dat vir die doeleindes van hierdie ondersoek die uitdrukking *vervullende professie* verstaan sou word as die sinvolle belewenis van die professie en dat struikelblokke wat in die weg van die akademikus geplaas word as gevalle van *nie-vervulling* beskou sou word.

Die volgende kon as voorbeelde van nie-vervulling, volgens die CAP-ondersoek, gesien word. Volgens Tabel 1 lê die voorkeur van ongeveer 53,6% van die respondente by onderrig; en die voorkeur van die res lê by navorsing. 'n Mens sou kon aflei dat die eis om ook navorsing te doen 'n frustrasie of irritasie kan wees by diegene wat voorkeur aan onderrig verleen, en omgekeerd. Tabel 2 lig hierdie frustrasie/irritasie toe: 7,97% van die respondente stem volkome saam met die stelling dat "onderrig en navorsing kwalik versoenbaar is met mekaar" en 'n verdere 12,93% van hulle stem met die stelling saam. Tabel 2 toon dat in totaal byna een vyfde van die respondente die mening huldig dat onderrig en navorsing kwalik met mekaar versoenbaar is. Anders gestel, dit skyn of respondente aandui dat indien jou voorkeur by onderrig lê, jy nie eintlik iets met navorsing te doen wil hê nie, en omgekeerd.

Hoewel die opname toon dat Suid-Afrikaanse akademici se onderriglading en -opset goed vergelyk met dié van hulle eweknieë in ander lande, is daar 'n verskil. Die Suid-Afrikaanse respondente meen dat hulle te veel onderrigtyd bestee aan die bybring van basiese vaardighede by studente weens laasgenoemde se ontoereikende skoolvoorbereiding. Hierdie soort onderrigwerk (remediërend) hoort streng gesproke nie by hoëronderwysinstansies nie en moet gevolglik as 'n frustrasie/irritasie in die werklewens van hoëvlak-akademici gereken word. Die omvang van die frustrasie/irritasie blyk verder uit respondente se persepsie dat die universiteitsowerhede nie dosente se onderrigkwaliteite in ag neem by aanstellings en bevorderings nie.

Hierteenoor verleen die hoëronderwysinstellings na hulle oordeel meer erkenning aan navorsing, miskien tot die argwaan van diegene wat voorkeur verleen aan onderrig.

Volgens die bevindings is daar ook teenstrydighede met betrekking tot die erkenning wat universiteite aan institusionele beleid en praktyk en aan akademië se dienslewering verleen. Die persepsie is dat universiteitsbestuur:

- nie oorweging verleen aan die relevansie/toepasbaarheid van die werk van kollegas wanneer personeelbesluite geneem word nie;
- nie akademië werf wat werksondervinding buite die akademië het nie; en/of
- nie akademië aanmoedig om by dienslewering-/ondernemersaktiwiteite buite hulle universiteite betrokke te raak nie.

Die respondente worstel dus skynbaar met die persepsie dat hulle en hulle kollegas se werk nie juis in ag geneem word wanneer besluite oor personeel geneem word nie, dat werksondervinding buite die akademië nie juis in ag geneem word by personeelwerwing nie en dat akademië nie juis aangemoedig word om buite die universiteite by die samelewing betrokke te raak deur middel van dienslewering en ondernemersaktiwiteite nie. Hierdie persepsies kan ook as frustrasies/irritasies aangemerkt word. Hulle beskouing van navorsing en van hulle eie navorsing dui daarop dat hulle graag met hulle dienslewering maatskaplik betrokke sou wou raak, maar dat hulle nie deur die universiteite hierin ondersteun of daartoe aangemoedig word nie.

Tabel 5 lig die probleem van professionele nie-ervulling nog verder uit. Byna een vyfde van al die respondente (11,42% plus 7,61%, met soveel as 30% neutraal) skyn nie werkstevredenheid in die akademiese professie te ervaar nie, ten spyte daarvan dat hulle werksomstandighede in die onlangse tyd matig verbeter het. Ongeveer een kwart van hulle sien hulle werk as 'n bron van aansienlike inspanning, met meer as 28% van hulle wat neutraal staan. Nagenoeg 23% van die respondente gee te kenne dat hulle nie weer die akademië as professie sou kies nie, met ongeveer 16% wat neutraal staan. Ongeveer een kwart van die totale aantal respondente meen dat dit tans 'n slegte tyd is om met 'n akademiese loopbaan te begin (met ongeveer 17% neutraal). Tabel 5 toon dus 'n mate van werksontevredenheid en professionele onervuldheid by nagenoeg 'n kwart van die respondente aan.

Soos aangedui, lê die oorsake van die respondente se werksontevredenheid op verskillende terreine van die akademie as professie. Die feit dat die individuele akademikus relatief min invloed op departementele, skool-/fakulteits- en institusionele bestuursvlak kan uitoefen, kan byvoorbeeld ook 'n bydrae lewer tot die persepsie van nie-vervulling in die akademiese professie. Dieselfde geld die burokratiese bestuurstyl en die omslagtige administratiewe prosedures aan universiteite, aldus Tabel 6.

## **7. Gevolgtrekking en aanbevelings**

Die nasionale konteks waarin Suid-Afrikaanse akademici hulle bevind, vereis van hulle onderrig en navorsing in gelyke maat. Hoewel 'n groot persentasie van die respondente in hierdie ondersoek met hierdie eis saamstem, is daar tog diegene wat voorkeur aan die een of die ander verleen en moontlik nie-vervulling beleef indien hulle hulle ook op die ander terrein moet toelê. Wat personeelbeleid en hulpbrontoewysing betref, verleen die hoëronderwysinstellings waarin hulle hulleself bevind in elk geval volgens hulle waarnemings voorkeur aan navorsing – wat 'n bron van professionele nie-vervulling kan wees vir diegene wat voorkeur aan onderrig sou verleen.

Verder word hulle verklaarde voorkeur vir prakties- en maatskaplik-georiënteerde navorsing (vereis deur die nasionale konteks, maar waarvoor institusionele beleid en praktyk volgens respondente nie voorsiening maak nie) nie in hulle navorsingsaktiwiteite of dienslewingsprofiel weerspieël nie. Hierdie toedrag van sake kan ook as 'n oorsaak van nie-vervulling in die akademiese professie beskou word.

Die bevindings en bespreking dui daarop dat byna 'n kwart tot 'n derde van die Suid-Afrikaanse akademici wat aan die CAP-opname deelgeneem het, onvervulde professionele lewens lei. Die ondersoek toon dat daar 'n duidelike gaping bestaan tussen die akademiese waardes wat (minstens sommige van) die respondente huldig en die waardes van veral die institusionele en nasionale kontekste. Solank hierdie gaping bestaan, sal 'n aansienlike groep Suid-Afrikaanse akademici die akademie as 'n nie-vervullende professie sien. Ongeveer 'n kwart tot 'n derde van hulle bevind hulleself in 'n professionele omgewing (in die persoonlike, institusionele en nasionale konteks) wat volgens hulle deur heelwat teenstrydighede gekenmerk word. Dit is uit die CAP-opname duidelik dat hulle bepaalde frustrasies en irritasies ervaar – tot dié mate dat hulle selfs nie weer die akademie as professie sou kies as hulle weer 'n loopbaankeuse sou moes maak nie.



Vir die welsyn van sowel die professie as die hoëronderwyssektor in Suid-Afrika behoort hierdie irritasies en struikelblokke in die weg van professionele beroepsvervulling uit die weg geruim te word. Universiteitsowerhede behoort dit te oorweeg om meer gewig aan onderrig te verleen; om 'n beter ewewig tussen onderrig, navorsing en dienslewering te bewerkstellig; en om te sorg vir die inname van akademies beter voorbereide studente, sodat akademici werklik onderdig van hoogstaande gehalte op tersiêre vlak sal kan gee. Universiteitsowerhede behoort eweneens te sorg vir beter kommunikasie (minder van-bo-na-onder) en vir 'n administrasie wat meer ondersteunend en meer vaartbelynd is. Universiteitsowerhede kan verder ook maniere bedink waarop akademici 'n groter mate van seggenskap in institusionele strukture sou kon verkry en hulle betrokkenheid in die samelewing verhoog sou kon word.

### Geraadpleegde bronne

- ALTBACH, P.G., ed. 1996. The international academic profession: portraits from 14 countries. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- ANDREW, E.G. 1995. The genealogy of values. Lanham: Rowman & Littlefield.
- ASPIN, D.N. & CHAPMAN, J.D. 2007. Values education and lifelong learning: principles, policies and programmes. Dordrecht: Springer.
- BELFIELD, C. & HARRIS, D. 2002. How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK. *Applied economics*, 34:535-548.
- BENDER, K.A. & HEYWOOD, J.S. 2004. Job satisfaction of the highly educated: the role of gender, academic tenure, and comparison income. [Electronic version]. <http://www.nber.org/~sewp/events/2004.05.28/Bender-Heywood-Jobsatofthehighlyeducated.pdf> Date of access: 15 Jul. 2009.
- BUNDY, C. 2005. Global patterns, local options? Some implications for South Africa of international changes in higher education. *Perspectives in education*, 23(2):85-98.
- COATES, H., GOEDGEBUURE, L., VAN DER LEE, J. & MEEK, L. 2008. The Australian academic profession: a first overview. (In Research Institute for Higher Education. The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives. Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. p. 179-202.)
- D'ADDIO, A.C., ERIKSSON, T. & FRIJTERS, P. 2003. An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. Copenhagen: Institute of Economics.
- DE KOCK, M.C. 1971. Die opstel, evaluering en voorlopige toepassing van 'n waardeveraelys aan matriekleerlinge. Potchefstroom: PU vir CHO. (M.A.-verhandeling.) (Ongepubliseerd.)
- DE MUYNCK, A. & VAN DER WALT, J.L. 2008. Teacher education for responsible senior decision-making. *Tydskrif vir Christelike wetenskap*, 44(1 & 2):121-138.

- DUVENAGE, B. 1973. Beroepsarbeid. (*In De Klerk, W.J., Duvenage, B. & Van Wyk, J.H. 1973. Roeping en werklikheid. Potchefstroom: Herald. p. 354-368.*)
- FUKUYAMA, F. 1996. Trust: the social virtues and the creation of prosperity. New York: Free Press.
- GALAZ-FONTEZ, J.F., PADILLA-GONZALES, L., GIL-ANTÓN, M., SEVILLA-GARCIA, J.J., ARCOS-VEGA, J.L., MARTINEZ-STAC, K.J., MARTINEZ-ROMO, S., SÁNCHEZ-DE-APARICIO-Y-BENITEZ, G.A., JIMÉNEZ-LOZD, L. & BARRERA-BUSTILLOS, M.E. 2008. Mexican academics at the turn of the twenty-first century: who are they and how do they perceive their work, institutions and public policies (a preliminary analysis). (*In Research Institute for Higher Education. The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives. Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. p. 345-3361.*)
- HALL, M. 2009. Universities do serve communities: but a fresh approach to how community engagement is understood is needed. *Mail & guardian*: Higher education supplement: 2-3, 17-23 Apr.
- HARTOG, J. & OOSTERBEEK, H. 1998. Health, wealth and happiness: why pursue a higher education? *Economics of education review*, 17:245-256.
- HATTINGH, L. 1991. 'n Teorie van waardes. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit. (D.Ed.-proefskrif.) (Ongepubliseerd.)
- JANSEN, J.D. 2004. Changes and continuities in South Africa's higher education system, 1994-2004. (*In Chisholm, R., ed. Changing class: education and social change in post-apartheid South Africa. Pretoria: HSRC. p. 293-314.*)
- JONES, C.Z. 2005. Factors affecting African-American counselors: job satisfaction: a national study. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- KLUCKHOHN, C. 1951. Mirror for man: the relation of anthropology to modern life. London: Harrap.
- LAFOLLETTE, H. 2007. Ethics in practice. Malden: Blackwell.
- LOCKE, W.D., ed. 2009. Governance and management in higher education: the perspective of the academy. New York: Springer.
- NTSHOE, I.M., HIGGS, P.L., HIGGS, L.G. & WOLHUTER, C.C. 2008. Corporation, managerialism and the new higher education environment in South Africa. *South African journal of higher education*, 22(2):391-403.
- POSTIGLIONE, G.A. & TANG, H.H.H. 2008. A preliminary review of Hong Kong CAP data. (*In Research Institute for Higher Education. The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives. Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. p. 237-249.*)
- SCOTT, J. & MARSHALL, G. 2009. Oxford dictionary of sociology. Oxford: Oxford University Press.
- SMITH, J.L. 1956. Old fourlegs: the story of the coelacanth. London: Longman.
- SOUTH AFRICA. MINISTRY OF EDUCATION. 2001. Manifesto on values, education and democracy. Pretoria: Department of Education.
- SPARKES, A.C. 2007. Embodiment, academics, and the audit culture: a story seeking consideration. *Qualitative research*, 7(4):521-550.

- STEYN, H.J. & WOLHUTER, C.C. 2008. The education system and probable societal trends of the twenty-first century. (*In* Steyn, H.J. & Wolhuter, C.C., eds. *Education systems: the challenges of the 21st century*. Noordbrug: Keurkopie. p. 1-34.)
- TEICHLER, U. 2008. Academic staff in Germany per âsperâ or ad astra? (*In* Research Institute for Higher Education. *The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives*. Hiroshima: Research Institute for Higher Education.)
- VAN DER WALT, B.J. 2007. *Transforming power*. Potchefstroom: Institute for Contemporary Christianity in Africa.
- VAN ZYL, P. 1975. *Opvoedkunde*. Dl. 1. Braamfontein: De Jong.
- WARNER, N. 2004. Contextual co-operation with universities in Africa. (*In* Van der Elst, J. & Wolhuter, C.C., eds. *Internationalization and human resource development in the African union: challenges for the tertiary education sector*. Proceedings of the 7th International Conference of IEASA, International Education Association of South Africa, Potchefstroom Campus, 3-6 September 2006. Potchefstroom: Platinum Press. p. 262-271.
- WEBSTER, E. & MOSOETSA, S. 2002. At the chalk face: managerialism and the changing academic workplace, 1995-2000. *Transformation*, 48:59-82.
- WILSON, B. 2008. *How Jesus became Christian*. London: Phoenix.
- WOLHUTER, C.C. 1999. Sociaal-wetenschappelijke literatuur over onderwijs in Zuid-Afrika: van verzuiling tot eensgezindheid vanuit verscheidenheid. *Pedagogische studiën*, 76:361-370.
- WOLHUTER, C.C., HIGGS, P., HIGGS, L.G. & NTSHOE, I.M. 2009. Recklessly incorporated by a fifth column: the South African academic profession facing institutional governance. (*In* Locke, W.D., ed. *Governance and management in higher education: the perspective of the academy*. New York: Springer.)
- ZECHA, G. 2007. Opening the road to values education. (*In* Aspin, D.N. & Chapman, J.D., eds. 2007. *Values education and lifelong learning*. Dordrecht: Springer. p. 48-60. (Lifelong learning book series, 10.)

### **Kernbegrippe:**

akademiese professie  
Changing Academic Profession (CAP)-opname  
hoëronderwys  
werkstevredenheid

### **Key concepts:**

academic profession  
Changing Academic Profession (CAP) Survey  
higher education  
job satisfaction

