

'N MULTIDIMENSIONELE SKALERINGSTUDIE VAN PERSONEELKONSULTANTGROEPE IN SUID-AFRIKA

C.C. THERON

L.C. DE JAGER

*Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Stellenbosch*

ABSTRACT

A multidimensional scaling study of personnel consultancy groups in South Africa. Ten 12 x 12 symmetric dissimilarity matrices of inter personnel consultant comparisons were submitted to weighted multidimensional scaling. Vector and ideal point models were used to relate preference and consultant attributes to the group stimulus space. Results indicate that the hypothetical ideal consultant differs significantly from existing consultancies and that there exists a partial incongruence between the attributes used spontaneously when comparing a number of consultancies and the critical consultant attributes identified in the literature. Recommendations for further research are made.

OPSOMMING

Tien 12 x 12 simmetriese dissimilariteitsmatrikse van interpersoneelkonsultante-beoordelings is onderwerp aan matriksgeweegde multidimensionele skaling. Vektor- en "ideal point" modelle is gebruik om voorkeur en konsultantattribute met die groepstimulusruimte in verband te bring. Resultate dui daarop dat die hipotetiese ideale konsultant betekenisvol verskil van bestaande konsultantaanbiede en dat daar 'n element van inkongruensie bestaan tussen die attribute wat spontaan na vore tree by onderlinge vergelyking van konsultantgroepe en die kritieke attribute soos deur die literatuur geïdentifiseer. Aanbevelings vir verdere studie word gemaak.

Die benutting van eksterne personeelkundigheid het eers die afgelope dekade werklik momentum begin kry in Suid-Afrika (Trump, 1983; Botha en Owens, 1985). Die heersende ekonomiese en mannekragtoestande in Suid-Afrika bied volgens Coetzee (1980) aan die personeelkonsultant tot dusver ongekende geleenthede. Die personeelprofessie word tans gekonfronteer met die gekombineerde effek van 'n ooraanbod van ongeskoolde arbeid en 'n tekort aan geskoolde en hoogs geskoolde arbeid, 'n daaruit voortvloeiende werkloosheidsprobleem wat die afgelope aantal jare dramaties in omvang toegeneem het vanweë die afswaai in die Suid-Afrikaanse ekonomie, 'n kommerwekkende produktiwiteitsprobleem en 'n sensitiewe arbeidsverhouding situasie (Bosman, 1986; Botha en Owens, 1985).

Die huidige vraag na personeelkonsultantdienste oorskry volgens Trump (1983) en Coetzee (1980) die aanbod dramaties. Hierdie situasie skeep egter vir beide die verbruiker van konsultasiedienste en die personeelprofessie 'n wesenlike probleem daarin dat dit die deur ooplaat vir die ongekwalifiseerde pseudo-konsultant (Coetzee, 1980) of "pakketleweransier" (Botha, et al. 1985) om die mark te betree. Dit staan tans enige individu wat daarna aspireer om as personeelkonsultant te opereer vry om die mannekragarena te betree sonder om as sodanige konsultant professioneel hoef te registreer.

Die dilemma is volgens Coetzee (1980) 'n manifestasie van die huis van onprofessionaliteit waaruit die personeelkundige tans werk. Tans bestaan daar geen formele liggaam deur middel waarvan die personeelkundige

statutêr professionele erkenning kan kry nie. Statutêr gerugsteunde professionele status is volgens Coetzee (1980) en De Villiers (1980) 'n dringende noodsaaklikheid om enersyds toe te sien dat slegs goed gekwalifiseerde individue tot die personeelprofessie sal toetree (hetsy as interne personeelpraktisyn of as personeelkonsultant) en andersyds om etiese en kwalitatiewe standaarde neer te lê waarteen die gedrag van personeelkundiges geëvalueer kan word.

Daar bestaan ook egter nog nie die nodige meganismes om die ideaal te verwesenlik nie alhoewel daadwerklike pogings in dié verband reeds aangewend is en steeds aangewend word. Tot tyd en wyl die knelpunte wat tans hierdie strewe in die wiele ry uit die weg geruim is, beteken dit egter dat die verantwoordelijkheid om te onderskei tussen die opportunistiese pseudo-konsultant en die bona-fide konsultant wat professionele diens van 'n hoë gehalte kan lewer, swaarder op die skouers van die kliëntorganisasie rus as wat andersins die geval sou wees.

Dit is egter andersyds 'n ope vraag of die bestaan van die charlatan en die demagoog in die personeelkonsultasieprofessie nie deels te wyte is aan 'n element van naïewiteit by die kliëntorganisasies nie. In 'n vryemarkstelsel met gesofistikeerde verbruikers behoort die pseudokonsultant op evolusionêre wyse te verdwyn (Trump, 1983). So 'n argument veronderstel egter enersyds dat die organisatoriese verbruiker by magte is om die kritieke attribute wat die professionele konsultant van die opportunistiese pseudokonsultant onderskei, te identifiseer en andersyds dat die organisatoriese verbruiker by magte is om tussen die professionele konsultant en die pseudokonsultant in terme van die kritieke attribute te onderskei. Sou so 'n evolusionêre verandering inderdaad besig wees om plaas te vind sou dit noodwendig impliseer dat die oorlewen-

de konsultante toenemend erkenning sal moet gee aan die feit dat die organisatoriese verbruiker die spil is waarom alle ekonomiese handeling draai. So 'n erkenning sou egter nie beperk kan bly tot 'n beginseluitspraak oor die relevansie van die bemarkingskonsep vir die personeelkonsultasiebedryf nie. Sou mens die ontwikkeling van 'n meer gesofistikeerde en ook meer kieskeurige organisatoriese verbruiker veronderstel, volg dit dat die verskaffer van personeelkonsultasiedienste met veel meer erns sal moet probeer om deur die daadwerklike bestudering van organisatoriese verbruikersgedrag daardie sleutelfaktore te identifiseer wat die verbruikersrespons tot sy diensaanbiedinge beïnvloed.

Die aanbieding van behoeftebevredigende konsultasiedienste, sal egter opsigself nog nie noodwendig 'n produktiewe betrokkenheid van die personeelkonsultasiebedryf in die mannekragarena verseker nie; in elke geval nie terwyl daar steeds 'n element van naïewiteit by sommige verbruikers van konsultasiedienste bestaan nie. Dit is slegs wanneer die personeelkonsultasiebedryf daarin sou slaag om 'n harmonieuse verwantskap te bewerkstellig tussen die behoeftes van die organisatoriese verbruiker, hul diensaanbiedinge en die eise van die heersende mannekrag situasie dat dié sektor van die personeelprofessie 'n werklike kragdige bydrae kan lewer tot die optimale benutting van die menslike hulpbronne van Suid-Afrika.

Die primêre oogmerke van hierdie studie is eerstens om vas te stel watter attribute die organisatoriese verbruiker benut by die waarneming en vergelyking van 'n aantal personeelkonsultantgroepe. Tweedens in welke mate stem die kriteria ooreen met die kritieke attribute wat die professionele konsultant onderskei van die minder effektiewe konsultant en derdens in welke mate enkele bestaande konsultantgroepe daarin slaag om behoeftebevredigende personeelkonsultasiedienste aan te bied.

METODE

Die oogmerke is geraliseer deur middel van 'n model gebaseer op multidimensionele skalering. Gemeenskaplik aan die MDS metodes is die tweeledige doelstelling (Coxon, 1982; Shepard et al., 1972) om:

- 'n struktuur of patroon onderliggend aan 'n matriks van empiriese (dis)similariteitsdata te identifiseer; en
- daardie struktuur in 'n geometriese model voor te stel

Die stimuli wat bestudeer word, word deur middel van 'n t-syfer koördinaatlesing in die ruimtelike geometriese model as punte op so 'n wyse voorgestel dat die betekenisvolle kenmerke van die stimulusdata in die geometriese (gewoonlik Eukliediese) afstande tussen die punte in die t-dimensionele ruimte tot uitdrukking kom (Davison, 1983; Coxon, 1982). Die kognitiewe struktuur van 'n hipotetiese tipiese personeelkundige soos dit betrekking het op die domein van personeelkonsultante is in terme van hierdie benadering by wyse van analogie vergelykbaar met 'n MDS gegenereerde t-dimensionele stimuluskonfigurasië. Die asse van die geometriese ruimte verteenwoordig die hoërde konstruksie in terme waarvan die hipotetiese tipiese personeelkundige die onderskeie personeelkonsultantgroepe in waarneming differensieer. Addisionele spesifieke attribute wat by die onderlinge vergelyking van konsultantgroepe relevant is, is in terme van die geometriese model as attribuutvektore geïnterpreteer. Die ti-

piese ideale konsultant as verpersoonliking van die optimaal behoeftebevredigende personeelkonsultasiediens is geoperasionaliseer in terme van beide 'n "ideal point" en 'n voorkeurvektor (Coxon, 1982; Davison, 1983; Carroll en Chang, 1970, Jones, 1983).

Konsultantgroepsteekproef

'n Nie-ewekansige steekproef van 12 personeelkonsultantgroepe is by die studie betrek. Die stimulusversameling is so geselekteer dat hulle wat betref grootte, tipe diens en omvang van dienste redelik varieer. Slegs personeelkonsultantgroepe wat in mannekragontwikkeling/-opleiding afktief is, is in die finale stimulusversameling opgeneem.

Respondentsteekproef

'n Steekproef van 10 personeelkundige is as proefpersone vir die studie geselekteer. Die proefpersone is op 'n nie-ewekansige grondslag geselekteer uit drie bedryfsektore, naamlik, die wynbedryf, tersiêre onderwys en versekeringsbedryf.

Die keuse van proefpersone is beperk tot:

- persone wat direk gemoed is met die teoretiese en/of praktiese aspekte van die personeelbestuurfunksie; en
- persone wat in 'n milieu beweeg waar hulle direk of indirek met personeelkonsultantgroepe in aanraking kom.

Dit dien daarop gewys te word dat die seleksie van die konsultantgroep en respondentsteekproewe op 'n nie-waarskynlikheidsgrondslag meebring dat die resultate en gevolgtrekkings van dié ondersoek slegs veralgemeen kan word na 'n respondentuniversum met dieselfde eienskappe as die geselekteerde respondentgroep en nie sondermeer veralgemeen kan word na personeelkundiges in die algemeen nie. Insgelyk geld die gevolgtrekkings slegs met betrekking tot 'n konsultantgroepuniversum waarvan die gekose konsultantgroepsteekproef 'n verteenwoordigende steekproef is en nie Suid-Afrikaanse konsultantgroepe in die algemeen nie.

Data-insamelingsprosedure

Proksimiteitsdata in die vorm van dissimilariteitsbeoordelings is verkry vir elke van die 12C2 (twaalf kombinasie twee) konsultantgroepe en in matriksformaat opgesom vir elk van die proefpersone. Elk van die konsultantgroep is ten opsigte van 13 beskrywende attribute sowel as algemene voorkeur beoordeel deur middel van bipolêre, geankerde, sewepuntskale.

Ontleding van data

'n Matriksgeweegde MDS-ontleding is uitgevoer op die dissimilariteitsmatrikse ten einde 'n konfigurale geometriese model van die waarneming van die personeelkundiges van die personeelkonsultantgroepe daar te stel, sowel as om die relatiewe belangrikheid van elk van die perseptuele dimensies vir elke van die personeelkundiges te bepaal. Die ontleding is deurgevoer met behulp van die ALSCAL-algoritme (Schiffman et al., 1981).

Die MDS gegenereerde groepstimulusruimte is op 'n statistiese-analitiese grondslag geïnterpreteer deur die attribute in die stimulusruimte in te pas via 'n meervoudige regressie van die attribuutveranderlikes op die konfigurasiekoördinate. Die Bell Laboratories PREFMAP-program is vir die doel gebruik (Coxon, 1980).

RESULTATE EN BESPREKING

Die interkonsultantbeoordelings is bevredigend geometries voorgestel deur middel van 'n driedimensionele stimuluskonfigurasië. Die waardes vir Kruskal

se STRESS formule-1, Takane-Young de Leeuw SSTRESS formule-1 en die gekwadreerde korrelasie tussen die interstimulusafstande (d_{ij}) en die optimaal verskaalde data (\hat{d}_{ij}) word in Tabel 1 weergegee (Schiffman et al, 1981).

TABEL 1
R², STRESS EN SSTRESS WAARDES VIR DIE DRIEDIMENSIONELE STIMULUSKONFIGURASIE

R ²	SSTRESS	STRESS
0,398	0,345	0,241

Die stimuluskoördinate van die ALSICAL gegengereerde konfigurasie word in Tabel 2 weergegee. Die groepsti-

mulusruimte word grafies voorgestel in 'n driedimensionele verspreidingsdiagram in Figuur 1.

TABEL 2
STIMULUSKOÖRDINATE VAN DIE GROEPKONFIGURASIE IN 3 DIMENSIES

Stimulus no.	Dimensie		
	1	2	3
1	0,9893	0,3483	-1,3227
2	1,7914	0,5212	0,0828
3	-0,2779	-1,1189	-1,4046
4	-1,1534	-0,3225	-1,0464
5	1,6939	0,1189	0,2525
6	-0,3518	1,7033	-0,2423
7	-0,4996	-1,1292	-1,0383
8	-0,6376	1,6134	-0,0914
9	0,6961	-0,9938	1,1083
10	-1,3648	0,9638	0,9418
11	-0,5326	-0,6424	1,5248
12	-0,3530	-1,0622	1,2356

Die meervoudige korrelasie tussen die attribuutbeoordelings en die projeksië van die verskaalde konsultant-groepe op die attribuutvektore en die binnefase F-ratio

waardes vir PREFMMAP fase IV word weergegee in Tabel 3.

TABEL 3
R EN BINNEFASE F WAARDES VIR PREFMAP FASE IV

Attribuut beskrywing	R	F
1 professioneel – onprofessioneel	0,940	20,330*
2 aktief – passief	0,934	18,218*
3 klein – groot	0,893	10,508*
4 diensgeoriënteerd – produkgeoriënteerd	0,680	2,294
5 dianmies – stagnant	0,833	6,022
6 gesaghebbend – gesagloos	0,875	8,718*
7 buigsaam – rigied	0,858	7,448
8 innoverend – behoudend	0,899	11,289*
9 swak prestasie rekord – uitstekende prestasie rekord	0,927	16,231*
10 wye diensspektrum – nou diensspektrum	0,856	7,332
11 doeltreffend – ondoeltreffend	0,930	16,986*
12 klein – groot markaandeel	0,945	22,430*
13 navorsings- nie-navorsings georiënteerd	0,982	70,161*

(* p < 0,01)

Die binnefase F-ratio waardes dui daarop dat met uitsondering van attribute 4, 5, 7 en 10 die vektormodel statisties beduidend ($F_{3,8,0.01} = 7,59$ $P < 0,01$) daarin slaag om die attribuutbeoordelings met die groepstimulusruimte in verband te bring.

Die rigtingcosinusse van die statistiese beduidend gepasde attribuutvektore word in Tabel 4 weergegee. Dié attribuutvektore is sodanig geplaas dat 'n beweging in die rigting van die kop van die vektor ekwivalent is aan 'n beweging in die rigting van die ongunstige pool op die attribuutbeoordelingskaal.

Die meervoudige korrelasie tussen die voorkeurbeoordelings en die projeksie van die verskaalde konsultant-groepe op die gemiddelde voorkeurvektor, die meervoudige korrelasie tussen die voorkeurbeoordelings en die gekwadreerde Euklidiese afstand tussen die gemiddelde "ideal Point" en elke stimuluspunt, sowel as die binne- en tussenfase F-ratio waardes soos dit betrekking het op PREFMAP fases III en IV word weergegee in Tabel 5.

TABEL 5
R EN F_b WAARDES VIR GEMIDDELDE VOORKEUR; PREFMAP FASES III EN IV

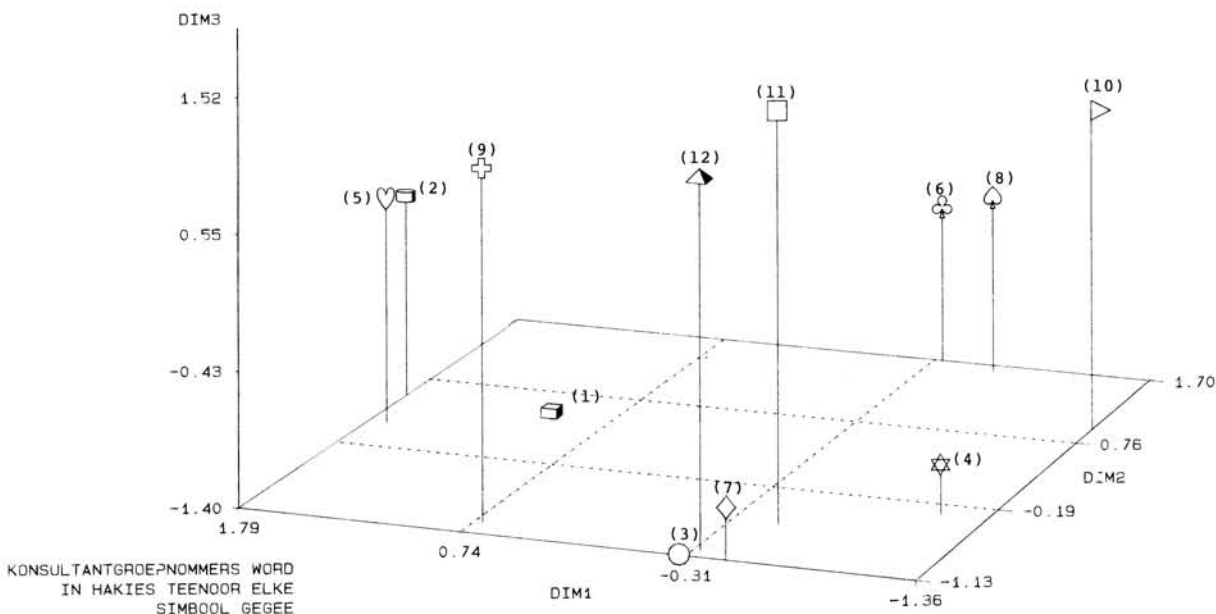
	FASE III	FASE IV
R	0,944*	0,943*
F (binnefase)	14,328*	21,553*
F (tussenfase)	0,081	

* ($p < 0,01$)

TABEL 4
RIGTINGCOSINUSSE VAN ATTRIBUUTVEKTORE IN DIE GROEPSTIMULUSRUIMTE

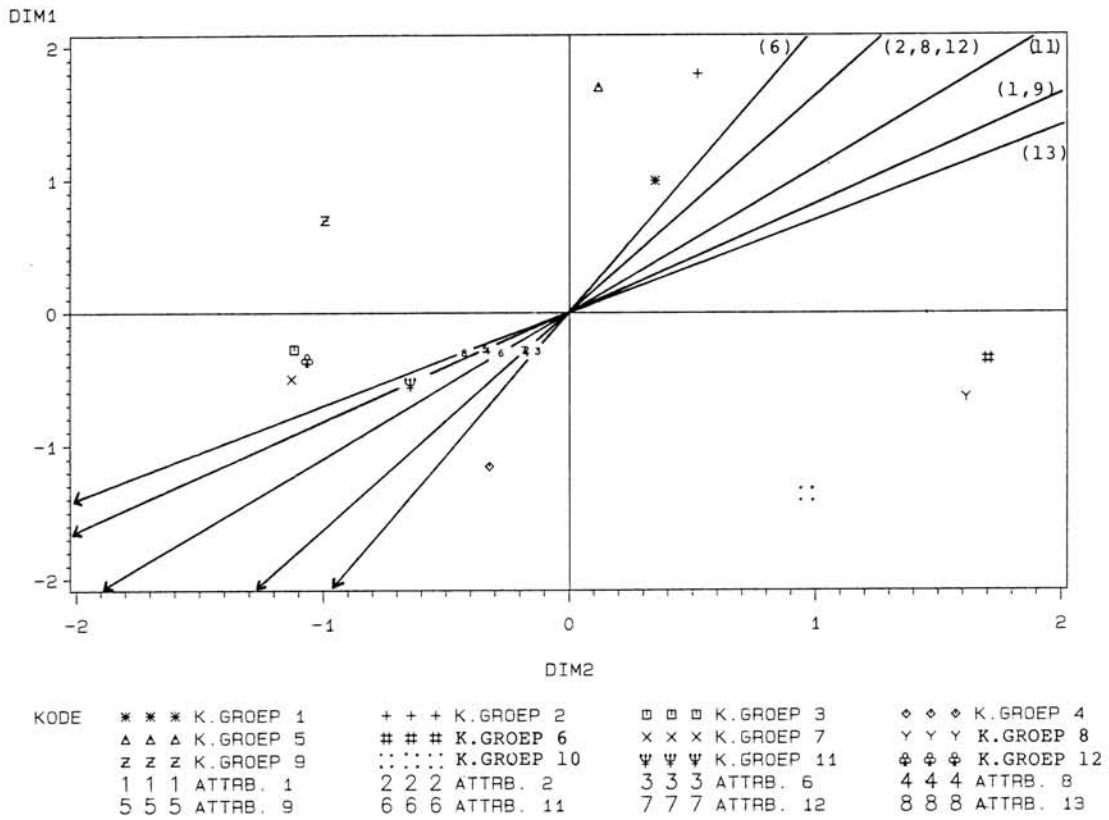
Attribuut nommer	Dimensie		
	1	2	3
1	-0,9485	-0,1881	0,2549
2	-0,8944	-0,1905	0,4048
3	-0,8898	-0,3005	0,3435
6	-0,9729	-0,1494	0,1767
8	-0,9269	-0,3753	0,0064
9	-0,8717	-0,3776	0,3122
11	-0,9530	-0,3030	-0,0097
12	-0,8745	-0,1994	0,4421
13	-0,8952	-0,4403	-0,0684

Figuur 1 Driedimensionele groepstimulusruimte

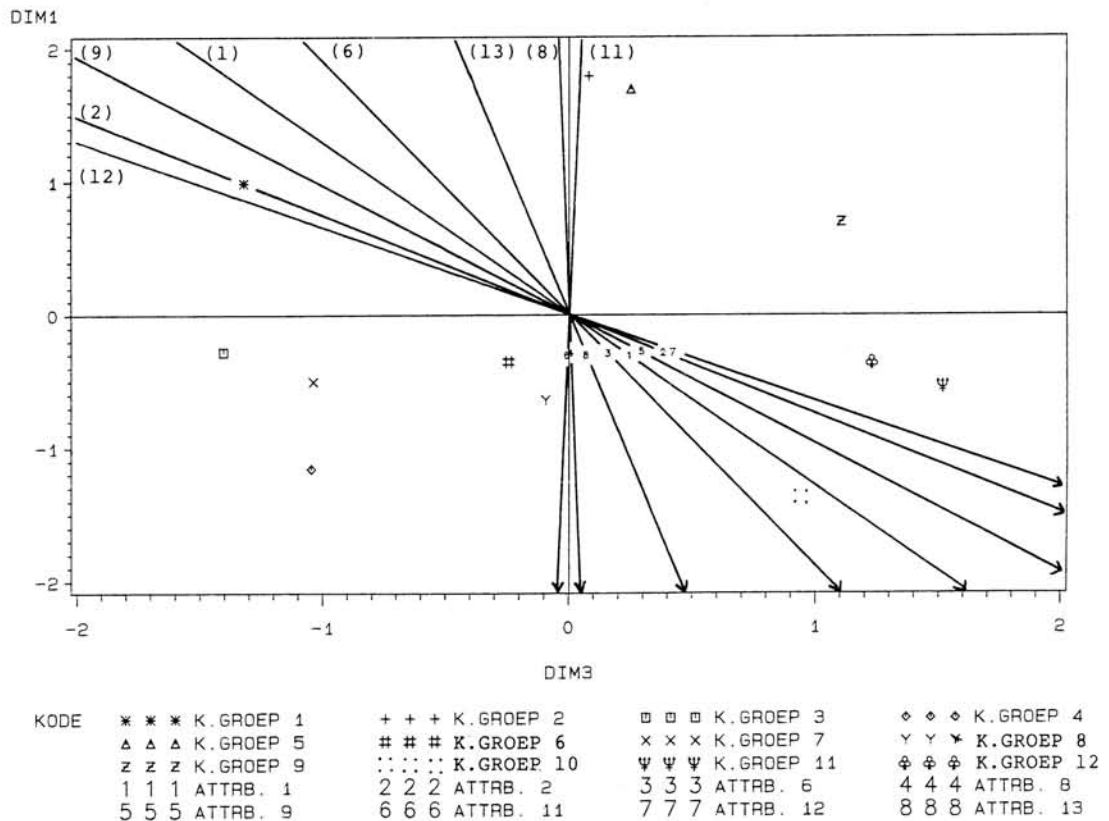


Die rigtingcosinusse van die gemiddelde voorkeurvektor en die koördinate van die groep "ideal point" word weergegee in Tabel 6.

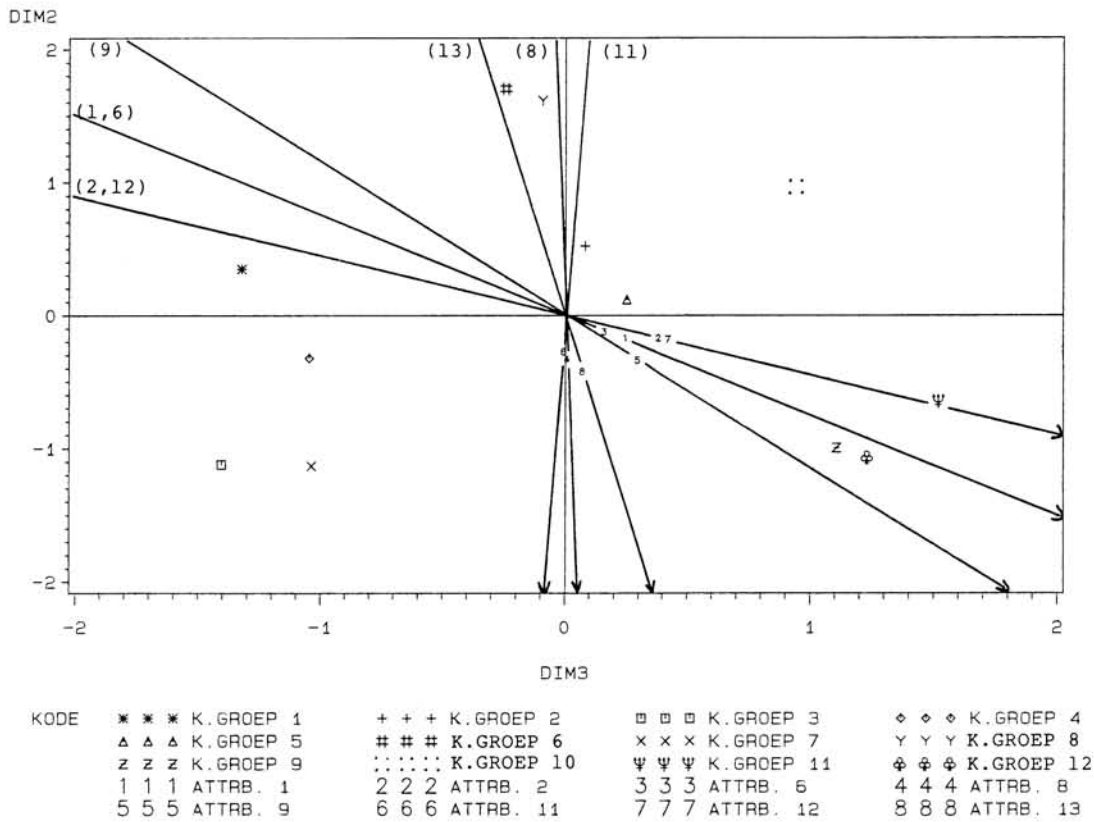
Figuur 2 Alscal vektore; DIM 1 VS DIM 2
(Attribuutnummers word in hakies gegee)



Figuur 3 Alscal Vektore; DIM 1 VS DIM 3
(Attribuutnummers word in hakies gegee)



Figuur 4 Alscal Vektore; DIM 2 VS DIM 3
(Attribuutnommers word in hakies gegee)



TABEL 6
RIGTINGCOSINUSSE EN "IDEAL POINT" (I.P.)
KOÖRDINATE VIR GROEPVOORKEUR

	Dimensie		
	1	2	3
Rigtingcosinusse	0,962	0,228	-0,148
I.P. koördinate	7,26827	1,78925	-1,06300

Die eksperimenteel gegenereerde proksimiteitsdata is bevredigend geometries voorgestel deur middel van 'n driedimensionele ruimtelike stimuluskonfigurasië. Dit sou dus impliseer dat die interkonsultantgroepvergelings bevredigend verklaar kan word in terme van drie hoërde konstruksie. Die rigting van maksimum variasie in die groepstimulusruimte is geïnterpreteer as algemene prestige of 'n breë evaluerende faktor. Dié interpretasie is primêr gebaseer op die relatief klein skeidingshoek tussen dimensie 1 en 'n verskeidenheid attribuutvektore met 'n evaluerende konotasie. Geen definitiewe betekenis kan aan dimensies 2 en 3 gekoppel word nie op grond van die feit dat geen statistiese beduidend gepasde attribuutvektor 'n hoë korrelasie met enige van die twee dimensies openbaar nie. Geen een van die 13 attribute wat met die groepstimu-

lusruimte in verband gebring is het 'n besonder lae korrelasie met die stimuluskonfigurasië getoon nie. Attribuut 4 het die swakste verband (0,68) met die groepstimulusruimte getoon. Sommige van die attribute het wel statistiese onbeduidend ($p < 0,05$) met die groepstimulusruimte gekorreleer.

Van die 3 attribute gepas is met 'n redelike graad van sekerheid ($p < 0,01$) gevind dat die attribute vervat in Tabel 7 wel 'n rol gespeel het by die aanvanklike onderlinge vergelyking van die konsultantgroepe. Die attribute vervat in Tabel 8 daarenteen het deurgaans 'n onbeduidende verband ($p < 0,01$) met die groepstimulusruimte gelewer. Dit volg dus dat daar nie met enige vertroue beweer kan word dat hierdie attribute benut is by die maak van die dissimilariteitsbeoordelings nie.

TABEL 7
ATTRIBUTE WAT RELEVANT WAS BY DIE PAARSGEWYSE
VERGELYKING VAN DIE KONSULTANTGROEPE

Attribuutbeskrywing	
1	professioneel – onprofessioneel
2	aktief – paasief
8	innoverend – behoudend
9	swak – uitstekende prestasierekord
11	doeltreffend – ondoeltreffend
12	klein – groot markaandeel
13	navorsing- nie-navorsingsgeoriënteerd

Indien die attribute wat as relevant gevind is tot die spontane onderlinge vergelyking van die konsultant-groepe in verband gebring word met die attribute wat in die literatuur (Trump, 1983; Ginsburg, 1983; Tur-

ner, 1982; Wells, 1983; Lippert, 1981) aangedui word as kriteria in terme waarvan 'n onderskeid tussen die profesionele en minder effektiewe konsultant moontlik is, blyk 'n relatief hoë mate van ooreenkomst.

TABEL 8
ATTRIBUTE WAT WAARSKYNLIK NIE RELEVANT WAS BY DIE
ONDERLINGE VERGELYKING VAN DIE KONSULTANTGROEPE NIE

Attribuutbeskrywing	
4	diensgeoriënteerd – produkgeoriënteerd
5	dinamies – stagnant
10	wye – nou diensspektrum

Drie van dié vier kritieke attribute is deur die eksterne ontleding van die groepstimulusruimte aangedui as relevant, naamlik, prestasierekord, professionalisme en vakkundige onderbou. Konsultasie oriëntasie (diens-/produkoriëntasie) is die enigste kritieke attribuut wat oënskynlik nie spontaan deur die groep personeelkundiges benut is by die onderlinge vergelyking van die konsultant-groepe nie.

Dit is veelseggend dat dit juis hierdie kritieke attribuut is wat as irrelevant tot die spontane beoordeling bevind is. Ofskoon daar op grond van die data-insamelmetsmetodologie nie summier tot die gevolgtrekking gekom kan word dat die konsultasieoriëntasie nie by die keuse van 'n personeelkonsultant-groep as kriterium gemobiliseer sal word nie, skyn die onderskeid tussen 'n produk- or diensoriëntasie nog nie sodanig as kritieke attribuut ingeburg te wees dat dit spontaan by 'n onderlinge vergelykingstaak na vore tree nie. Dit plaas dus wel 'n vraagteken agter die rol wat die attribuut by die keuse van 'n personeelkonsultant-groep speel. Hierdie bevindinge skyn dus daarop te dui dat die onderskeid tussen die sogenaamde pakketlewe-ransier en die probleemgerigte konsultant steeds nie met die nodige erns bejeen word nie. Die interpretasie sou ten minste gedeeltelik verklaar waarom die mark vir personeelkonsultasiedienste steeds betree word deur konsultante wat standaard tegnieke, konsepte en benaderings in pakketvorm op 'n onbuigsame en onoordeelkundig wyse aan kliëntorganisasie opdis.

Die beskrywing van die teoreties ideale konsultant-groep is uiteraard afhanklik van die model in terme waarvan die beskrywing geskied. Aangesien daar nie 'n

beduidende verskil ($p < 0,05$) in die pasgehalte van voorkeur met die groepstimulusruimte tussen die "ideal point" model en die vektor model gevind is nie, is dit moeilik om 'n definitiewe uitspraak in dié verband te maak. Die strewe om die ideale konsultant-groep te omskryf word voorts bemoeilik deur die feit dat die identiteit van dimensies 2 en 3 onbekend is.

Ofskoon groepvoorkeur statisties beduidend met die groepstimulusruimte in verband gebring is ($p < 0,01$) is die gemiddelde ideale konsultant egter sodanig verwyderd van die versameling stimuluspunte (Tabel 6) dat 'n vektorinterpretasie meer aanneemlik lyk. Onderliggend aan die vektormodel lê egter eksplisiet die veronderstelling dat voorkeur monotoon *ad infinitum* toeneem met 'n beweging op alle dimensies in die rigting soos aangedui deur die voorkeurvektor. Dit is te betwyfel of die veronderstelling in die limiet juis is. Die vektorinterpretasie sou egter daarop dui dat die ideale konsultant ten opsigte van een of meer dimensies buite die bestek van bestaande konsultantdiensaanbiedinge val.

Die gemiddelde voorkeurvektor toon 'n sterk positiewe korrelasie met dimense 1, 'n swak positiewe korrelasie met dimensie 2 en 'n swak negatiewe korrelasie met dimensie 3. Dit sou dus ten eerste impliseer dat voorkeur tot 'n hoë mate gebaseer is op algemene prestige en tot 'n baie beperkte mate op dimensies 2 en 3. Dit sou voorts impliseer dat die hipotetiese ideale konsultant betekenisvol beter presteer op dimensie 1 as die bestaande konsultant-groepe, maar nie wesenlik verskil ten opsigte van dimensies 2 en 3 van die bestaan-

de konsultantgroepe met 'n relatief hoë positiewe prestasie op dimensie 2 en 'n relatief hoë negatiewe prestasie op dimensie 3 nie. Dit beteken dat die rigtingcosinusse van die gemiddelde voorkeurvektor sou suggereer dat enige poging om bestaande konsultantdienste te beweeg in die rigting van die gemiddelde ideale konsultantgroep, relatief dramatiese verandering op dimensie 1 te weeg sal moet bring, terwyl slegs geringe wysiginge (of moontlik selfs geen wysiginge) op dimensies 2 en 3 vereis sal word. Die interpretasie word gesteun deur die koördinate van die gemiddelde voorkeur "ideal point" Tabel 6). Hierdie interpretasie vind voorts ook nou aansluiting by die gevolgtrekking waartoe Botha en Owens (1985) kom in hul studie van die beeld van Suid-Afrikaanse konsultantgroepe.

SLOTGEDAGTE

Die bydrae van hierdie studie lê waarskynlik meer op 'n metodologiese vlak, in soverre dit die potensieel vrugbare toepassing van MDS en aanverwante tegnieke in beelddoelstelling demonstreer. Die bevindinge moet met omsigtigheid hanteer word vanweë die feit dat 'n besonder klein steekproef van personeelkundiges by die studie betrek is. Voorts moet in ag geneem word dat, vanweë nie-ewekansige steekproefneming, die resultate nie ongekwalfiseerd deurgetrek kan word na personeelkundiges en personeelkonsultantgroepe in die algemeen nie.

Met die oog op verdere navorsing word aanbeveel dat die studie van wesenlik dieselfde vorm herhaal word met 'n aansienlik groter steekproef personeelkundiges, dat die konsultantgroep- en respondentsteekproewe op 'n waarskynlikheidsgrondslag geselekteer word, dat die proksimiteitsdata ook onder gesimuleerde inkooptoestande ingewin word en dat moderatorveranderlikes soos die tipe probleem wat die inkoop van eksterne personeelkundigheid inisieër, die mate van vorige ervaring met personeelkonsultante en die ontwikkelingsvlak van die personeelfunksie in die onderneming, eksplisiet in ag geneem word. Voorts word aanbeveel dat konstruksie vir die attribuutbeoordelingsvraelys, met behulp van die "Repertory Grid"-tegniek gegenereer word en faktoranalities gesuiwer word en dat enkele stimuli in die stimulusversameling gedupliseer word ten einde 'n aanduiding van die omvang van die toevallige fout in die datastel te verkry.

VERWYSINGS

- Bosman, L.A. (1986): *'n Bedryfsielkundige ondersoek na die mening van bestuur omtrent die rol, funksie en verantwoordelikhede van die personeelfunksie in die moderne organisasie*. Ongepubliseerde magister verhandeling, Universiteit van Stellenbosch, Stellenbosch.
- Botha, F.E. & Owens, J.H. (1985): The image of training and development consultancy in South Africa. *South African Journal of Business Management*, 16(4), 161-170.
- Carroll, J.D. & Chang, J.J. (1970): Analysis of individual differences in multidimensional scaling via a N-way generalization of "Eckert-Young" decomposition. *Psychometrika*, 35, 283-319.
- Coetzee, J. (1980): Die rol en plek van die personeelkonsultant met betrekking tot die aanwending van menslike hulpbronne in die 80's. *People & Profits*, 8(5), 19-21.
- Coxon, A.P.M. (1982): *Multidimensional scaling*. New York: John Wiley & Sons.
- Davison, M.L. (1983): *Multidimensional scaling*. New York: John Wiley and Sons.
- De Villiers, W.S. (1980): *Die meting van die gelyktydige hantering van teenstrydige en dubbelsinnige inligting as kritieke eienskap van 'n verskeidenheid van beroepe*. Ongepubliseerde magister verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Ginsburg, S. (1983): Selecting and managing management consultants. *Training and Development Journal*, 37(1), 76-80.
- Jones, S.E. (1983): Multidimensional models of social perception, cognition and behaviour. *Applied Psychological Measurement*, 7(4), 451-472.
- Lippert, G.L. (1981): Criteria for selecting, evaluating and developing consultants. *Training and Development Journal*, 34, 24-38.
- Schiffman, S.S., Reynolds M.L. & Young, F.W. (1981): *Introduction to multidimensional scaling; theory, methods and applications*. New York: Academic Press.
- Shepard, R.N., Romney, A.K. & Nerlove, S.B. (Eds.) (1972). *Multidimensional scaling: theory and applications in the behavioral sciences*. (Vols 1-2). New York: Seminar Press.
- Trump, L. (1983, October): Training consultancies: using them wisely. *Management*, 91-103.
- Turner, A.N. (1982): Consulting is more than giving advice. *Harvard Business Review*, 60(5), 120-129.
- Wells, R.G. (1983): What every manager should know about management consultants. *Personnel Journal*, 62, 142-148.