

**SALUTOGENESE
IN
ORGANISATORIESE KONTEKS**

deur

ADRIAAN MARTINUS VIVIERS

voorgelê luidens die vereistes

vir die graad

DOCTOR COMMERCII

in die vak

BEDRYFSIELKUNDE

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

PROMOTOR: PROFESSOR F van N CILLIERS

30 NOVEMBER 1996

DANKBETUIGINGS

Hiermee my opregte dank aan almal wat bygedra het tot die voltooiing van die navorsing.

In besonder 'n woord van dank aan:

- Prof Frans Cilliers, my promotor, vir sy ondersteuning, entoesiasme en belang by my en die navorsing.
- Mnr Cas Coetzee, wat die statistiese verwerkings gedoen het, vir sy waardevolle insette.
- Prof Mike Watkins, wat dikwels raad gegee het oor statistiese verwerkings en ander organisatoriese aspekte.
- Mev Marié Nöthling vir die taalkundige versorging.
- Mev Marie Swart vir geduld en hulp met die tikwerk.
- Familie en vriende wat belangstelling getoon en ondersteuning gebied het.

OPMERKING

Geldelike bystand gelewer deur die Sentrum vir Wetenskapsontwikkeling vir hierdie navorsing word hiermee erken. Menings in hierdie proefskrif uitgespreek of gevolgtrekkings waartoe geraak is, is dié van die outeur en moet nie noodwendig aan die Sentrum vir Wetenskapsontwikkeling toegeskryf word nie.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

LYS VAN FIGURE	xi
LYS VAN TABELLE	xii
LYS VAN BYLAES	xiv
OPSOMMING	xv
SUMMARY	xvii

HOOFSTUK 1

WETENSKAPLIKE OORSIG VAN DIE NAVORSING	1
1.1 AGTERGROND TOT EN MOTIVERING VIR DIE NAVORSING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	5
1.3 DOELSTELLINGS VAN DIE NAVORSING	9
1.3.1 Algemene doelstelling	9
1.3.2 Spesifieke doelstellings	9
1.4 NAVORSINGSMODEL	10
1.4.1 Die intellektuele klimaat	12
1.4.2 Die mark van intellektuele hulpbronne	12
1.4.3 Die navorsingsproses	12
1.5 PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING	13
1.5.1 Relevante paradigmas	13
1.5.2 Metateoretiese stellings	16
1.5.2.1 Sielkunde	17
1.5.2.2 Bedryfsielkunde	18
1.5.2.3 Die mens	20
1.5.2.4 Werknemer	21

		Bladsy
1.5.3	Teoretiese stellings en metodologiese oortuigings	22
1.5.3.1	Teoretiese stellings van die navorsing	22
1.5.3.2	Metodologiese oortuigings	30
1.6	NAVORSINGSONTWERP	32
1.6.1	Geldigheid	32
1.6.1.1	Geldigheid ten opsigte van literatuuoroorsig	33
1.6.1.2	Geldigheid ten opsigte van empiriese ondersoek	34
1.6.2	Betroubaarheid	35
1.6.2.1	Betroubaarheid ten opsigte van literatuuoroorsig	35
1.6.2.2	Betroubaarheid ten opsigte van empiriese ondersoek	35
1.6.3	Tipes navorsing	35
1.7	NAVORSINGSMETODE	38
1.8	HOOFSTUKINDELING	47
1.9	HOOFSTUKSAMEVATTING	49

HOOFSTUK 2

SALUTOGENESE AS OPTIMALISERINGSKONSTRUK

50

2.1	SALUTOGENESE	50
2.1.1	Agtergrond en ontwikkeling	50
2.1.2	Mensbeskouing	52
2.1.3	Parameters	54
2.1.4	Konstruktuele raamwerk	55
2.1.5	Stellings	56
2.1.6	Konsepte	57
2.1.6.1	Sin vir koherensie	57
2.1.6.2	Persoonlikheidsgehardheid	65
2.1.6.3	Aangeleerde Vindingrykheid	71
2.1.6.4	Ander Konsepte	78
2.1.7	Oorwegings vir Salutogenese as optimaliseringskonstruk	82
2.2	DIE PERSOONLIKHEIDSPROFIEL VAN DIE SALUTO- GENIESE MENS	84
2.2.1	Salutogeniese eienskappe	85
2.2.1.1	Sin vir koherensie	86
2.2.1.2	Persoonlikheidsgehardheid	91
2.2.1.3	Aangeleerde vindingrykheid	95
2.2.2	Integrering van en verband tussen die eienskappe	99
2.3	HOOFSTUKSAMEVATTING	104

HOOFSTUK 3**WERKORIËNTASIE AS OPTIMALISERINGSKONSTRUK****106**

3.1	WERKORIËNTASIE	106
3.1.1	Agtergrond en ontwikkeling	108
3.1.2	Mensbeskouing	110
3.1.3	Parameters	111
3.1.4	Konstrukturale raamwerk	111
3.1.5	Stellings	112
3.1.6	Konsepte	113
3.1.6.1	Organisasieverbintenis	113
3.1.6.2	Werkbetrokkenheid	121
3.1.6.3	Werkbevrediging	126
3.1.6.4	Ander Konsepte	131
3.1.7	Oorwegings vir Werkoriëntasie as optimaliseringskonstruk	131
3.2	DIE PERSOONLIKHEIDSORIËNTASIEPROFIEL VAN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER	133
3.2.1	Werkoriëntasie-eienskappe	134
3.2.1.1	Organisasieverbintenis	134
3.2.1.2	Werkbetrokkenheid	138
3.2.1.3	Werkbevrediging	141
3.2.2	Integrering tussen die eienskappe	144
3.3	HOOFSTUKSAMEVATTING	147

	Bladsy
INTEGRERING	149
DIE VERBAND TUSSEN DIE SALUTOGENIESE MENS EN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER	150
SAMEVATTING	153

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

154

4.1	DOELSTELLINGS VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK	154
4.2	STAPPE IN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK	154
4.2.1	Stap 1: Samestelling van die metingsbattery	154
4.2.1.1	Salutogeniese meetinstrumente	155
4.2.1.2	Werkoriëntasie-meetinstrumente	170
4.2.2	Stap 2: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van die konsepte en meetinstrumente	184
4.2.3	Stap 3: Vertaling van meetinstrumente	184
4.2.4	Stap 4: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van vertaling	184
4.2.5	Stap 5: Bepaling van populasie en steekproef	185
4.2.6	Stap 6: Kopieër en uitstuur van metingsbattery aan steekproef	185
4.2.7	Stap 7: Terugontvang van voltooide vraelyste	185
4.2.8	Stap 8: Inpons van individuele tellings op die rekenaar	185
4.2.9	Stap 9: Statistiese verwerking van data	186
4.2.10	Stap 10: Rapportering en interpretasie van resultate	191
4.2.11	Stap 11: Gevolgtrekkings, aanbevelings en tekortkomings	191
4.3	FORMULERING VAN NAVORSINGSHIPOTESE	191
4.4	HOOFSTUKSAMEVATTING	192

HOOFSTUK 5

RESULTATE

193

5.1	FAKTORONTLEDINGS EN ALFA-KOËFFISIËNTE VAN DIE ONDERSKEIE MEETINSTRUMENTE	193
5.1.1	Sin vir Koherensie-vraelys (SOC)	194
5.1.1.1	Faktorontleding	194
5.1.1.2	Alfa-koëffisiënte	197
5.1.2	Persoonlikheidsgehardheid-vraelys (PVS)	198
5.1.2.1	Faktorontleding	198
5.1.2.2	Alfa-koëffisiënte	202
5.1.3	Selfkontrole-skedule (SCS)	203
5.1.3.1	Faktorontleding	203
5.1.3.2	Alfa-koëffisiënte	206
5.1.4	Organisasieverbintenis (OCQ)	209
5.1.4.1	Faktorontleding	209
5.1.4.2	Alfa-koëffisiënte	211
5.1.5	Werkbetrokkenheid (JIQ)	212
5.1.5.1	Faktorontleding	212
5.1.5.2	Alfa-koëffisiënte	214
5.1.6	Werkbevrediging (JDI)	215
5.1.6.1	Faktorontleding	216
5.1.6.2	Alfa-koëffisiënte	218
5.2	BESKRYWENDE STATISTIEK	231
5.2.1	Gemiddeldes en standaardafwykings	232
5.2.2	Korrelasiekoëffisiënte	236

5.3 INFERENSIËLE STATISTIEK

256

5.4 HOOFSTUKSAMEVATTING

270

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN TEKORTKOMINGS	271	
6.1	GEVOLGTREKKINGS	271
6.1.1	Gevolgtrekkings ten opsigte van literaturoorsig	271
6.1.2	Gevolgtrekkings ten opsigte van empiriese ondersoek	273
6.1.3	Gevolgtrekkings ten opsigte van die verband tussen die literatuur-bevindings en die empiriese bevindings	274
6.2	AANBEVELINGS	275
6.2.1	Aanbevelings ten opsigte van die verband tussen Saluto-genese en Werkorïentasië vir die bedryfsielkunde	275
6.2.2	Aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing	278
6.3	TEKORTKOMINGS VAN NAVORSING	279
6.4	HOOFSTUKSAMEVATTING	280
BRONNELYS		281

LYS VAN FIGURE

Bladsy

Figuur 1	Navorsingsmodel (Moution & Marais, 1992)	11
Figuur 2	Vloediagram van die navorsingsmetode (Fase 1 - Literatuuroorsig)	39
Figuur 3	Vloediagram van die navorsingsmetode (Fase 2 - Empiriese ondersoek)	40
Figuur 4	Tweefaktormodel vir Blankes: Regressie-koëffisiënte	259
Figuur 5	Tweefaktormodel vir Blankes: <i>t</i> -waardes vir die Regressie- koëffisiënte	259
Figuur 6	Tweefaktormodel vir Blankes: Modifikasie-indekse	260
Figuur 7	Tweefaktormodel vir Ander: Regressie-koëffisiënte	260
Figuur 8	Tweefaktormodel vir Ander: <i>t</i> -waardes vir die Regressie- koëffisiënte	261
Figuur 9	Tweefaktormodel vir Ander: Modifikasie-indekse	261

LYS VAN TABELLE

	Bladsy	
Tabel 1	Faktormatriks van items op die SOC	195
Tabel 2	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die SOC	197
Tabel 3	Faktormatriks van items op die PVS	199
Tabel 4	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die PVS	202
Tabel 5	Faktormatriks van items op die SCS	205
Tabel 6	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die SCS volgens die tweefaktorontleding	207
Tabel 7	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die SCS volgens die enkelfaktorontleding	209
Tabel 8	Faktormatriks van items op die OCQ	210
Tabel 9	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die OCQ	211
Tabel 10	Faktormatriks van items op die JIQ	213
Tabel 11	Alfa-waardes vir geselekteerde items op die JIQ	215
Tabel 12	Faktormatriks van items oor werk in huidige pos op die JDI	217
Tabel 13	Alfa-waardes vir geselekteerde items oor werk in huidige pos op die JDI	218
Tabel 14	Faktormatriks van items oor huidige salaris op die JDI	219
Tabel 15	Alfa-waardes vir geselekteerde items oor huidige salaris op die JDI	221
Tabel 16	Faktormatriks van items oor geleentheid vir bevordering op die JDI	222
Tabel 17	Alfa-waardes vir geselekteerde items oor geleentheid vir bevordering op die JDI	224
Tabel 18	Faktormatriks van items oor toesighouding in huidige werk op die JDI	225
Tabel 19	Alfa-waardes vir geselekteerde items oor toesighouding in huidige werk op die JDI	227

		Bladsy
Tabel 20	Faktormatriks van items oor mense in huidige werk op die JDI	229
Tabel 21	Alfa-waardes vir geselekteerde items oor mense in huidige werk op die JDI	230
Tabel 22	Vergelyking van Blankes en Ander se Gemiddeldes en Standaardafwykings op die Salutogeniese en Werkoriëntasieveranderlikes	233
Tabel 23	Produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Salutogeniese vraelyste	236
Tabel 24	Produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Werkoriëntasievraelyste vir Blankes	237
Tabel 25	Produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Werkoriëntasievraelyste vir Ander	237
Tabel 26	Produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Salutogeniese en Werkoriëntasievraelyste	238
Tabel 27	Tweefaktorstruktuuroplossing (gestandaardiseerde regressiekoëffisiënte) vir die Salutogeniese en Werkoriëntasie-meetinstrumente	257

LYS VAN BYLAES

- BYLAAG 1 Rekenaaruitdruk vir Tweefaktormodel vir Blankes
- BYLAAG 2 LISREL-rekenaaruitdruk vir 'n Tweefaktormodel vir die groep ANDER

OPSOMMING

Salutogenese is 'n nuwe denkrigting wat die ouer patogeniese paradigma vervang. Daarvolgens word stres nie noodwendig in werkverband of in die mens se lewe as negatief gesien nie, maar as optimaliseringsmoontlikheid ten einde positiewe stres- en coping-uitkomstes te bewerkstellig. Hierdie navorsing het ten doel die ondersoek na die verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie as optimaliseringskonstrukte.

Salutogenese is ondersoek deur onder andere te fokus op

- Sin vir Koherensie
- Persoonlikheidsgehardheid
- Aangeleerde Vindingrykheid.

Werkoriëntasie is ondersoek deur onder andere te fokus op

- Organisasieverbintenis
- Werkbetrokkenheid
- Werkbevrediging.

In die literatuurondersoek is 'n persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens saamgestel uit die eienskappe van die Salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer, volgens intrapersoonlike (kognitiewe, affektiewe, konatiwew en fisiese) en interpersoonlike eienskappe.

In die empiriese ondersoek is 'n battery bestaande uit meetinstrumente van die konsepte, na studente uitgestuur. Die steekproef ($N = 934$) is in twee groepe verdeel, te wete Blankes en Ander, ten einde betekenisvolle resultate te verkry. Die battery is gefaktoraliseer, alfa-koëffisiënte is bepaal en items is geselekteer waarop die resultate gebaseer is. Produktmomentkorrelasies tussen die konsepte is vir elke groep bepaal, asook beduidende verskille tussen groepe. LISREL-ontledings is gedoen ten einde die konseptualisering van die twee konstrunkte te bepaal.

Uit die empiriese bevindings blyk dit dat die verskillende konsepte onderling verband hou en die konstrunkte verteenwoordig. Hieruit kon 'n profiel van die Salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer volgens intra- en interpersoonlike eienskappe opgestel word. Die verband wat die LISREL-ontledings tussen die twee konstrunkte bevind het, het die integrering daarvan tot persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens, bevestig. Laastens is die empiriese bevindings met die literatuurprofiel geïntegreer en daar is bevind dat daar grootliks ooreenstemming tussen die literatuur en die empiriese bevindings bestaan.

Met die navorsing is bevind dat Salutogenese en Werkoriëntasie as twee afsonderlike konstrunkte bestaansreg het, maar dat dit wel ook beduidend verband met mekaar hou. Met die integrering van die literatuur en die empiriese bevindings, is daar tot die gevolgtrekking gekom dat die verband tussen die twee konstrunkte optimalisering simboliseer. Dit figureer as intra- en interpersoonlike eienskappe by die optimaal-funksionerende mens.

SUMMARY

SALUTOGENESIS IN ORGANISATIONAL CONTEXT

Salutogenesis is a new approach which replaces the old pathogenic paradigm. In terms of this approach, stress need not necessarily be viewed negatively in the workplace or in the private lives of man, but as an opportunity for optimisation which can lead to positive outcomes regarding stress and coping. The purpose of this research was to investigate the relationship between Salutogenesis and Work Orientation as two constructs of optimisation.

Salutogenesis was investigated by focusing on:

- Sense of Coherence
- Hardiness
- Learned Resourcefulness.

Work Orientation was investigated by focusing on:

- Organisational Commitment
- Job Involvement
- Job Satisfaction.

In the literature survey, the personality profile of the optimally functioning person was compiled, using the integration of the personality profile of the Salutogenic person with the personality orientation profile of the optimally functioning worker. This was done according to intrapersonal (cognitive, affective, conative and physical) and interpersonal characteristics.

In the empirical investigation, a battery of questionnaires dealing with the various concepts was mailed to students. The sample ($N=934$) was divided into two groups, namely Whites and Others, in order to obtain meaningful results. The battery was subjected to factor-analysis and coefficient alpha was calculated in order to select items

on which the results could be based. Product-moment correlations for each group were calculated for the various concepts and significant differences were determined. LISREL-analyses were performed to conceptualise the two constructs.

The empirical findings indicate that the different concepts which constitute the two different constructs are interrelated. The relationship between the two constructs was confirmed by a LISREL-analysis, thus validating the integration of the two constructs into a personality profile of the optimally functioning person according to intra- and interpersonal characteristics. The empirical constructs could finally be integrated with the literature profile.

The research established that Salutogenesis and Work Orientation should be regarded as independent, yet related constructs. The integration of the literature and the empirical findings suggests that both constructs symbolise optimisation and manifest as intra- and interpersonal characteristics of the optimally functioning person.

KEY TERMS:

Salutogenesis; sense of coherence; hardiness; learned resourcefulness; organizational commitment; job involvement; job satisfaction; stress; coping; optimal functioning.

HOOFSTUK 1

WETENSKAPLIKE OORSIG VAN DIE NAVORSING

Die doel van hierdie hoofstuk is om die agtergrond tot en motivering vir hierdie navorsing te verskaf. Die probleemstelling gaan uiteengesit word en doelstellings gaan gespesifiseer word. Die navorsingsmodel gaan ook verduidelik word. Die paradigmatische perspektief van die navorsing sal gegee word. Dit sal insluit die relevante paradigmas, metateoretiese stellings en die mark van die intellektuele hulpbronne, dit wil sê, teoretiese stellings en metodologiese oortuigings. Hierna sal die navorsingsontwerp en -metode aangebied word. Ten slotte sal die aanbieding van die navorsing volgens hoofstukke uiteengesit word en met 'n samevatting afgesluit word.

1.1 AGTERGROND TOT EN MOTIVERING VIR DIE NAVORSING

Suid-Afrika word tans versteur deur sosio-politieke onrus, onsekerheid en ongesonde ekonomiese neigings wat hoë inflasie, toenemende werkloosheid en 'n onbeduidende ekonomiese groeikoers tot gevolg het. Suid-Afrika staan al 'n geruime tyd op die drumpel van groot veranderinge wat nie net 'n invloed op die makro-ekonomiese funksionering van die land in sy interaksie met ander lande het nie, maar wat ook sy ekonomiese stelsels raak. Ook op die mesovlak word organisasies op verskeie terreine beïnvloed. Op die mikrovlak word alle mense, dus die werksmag in sy totaliteit, op verskeie vlakke geraak. Die invloed van verandering, 'n onseker toekoms en toenemende druk op veral die mens se werklewe, is te bespeur in die gedrag van die samelewing as 'n geheel, maar dit manifesteer meestal in die werkopset as gedrag wat nie van optimaliteit getuig nie.

Die Suid-Afrikaanse ekonomie op die makrovlak, maar meer direk organisasies as sodanig, verloor jaarliks miljoene rande aan manure as gevolg van nie-optimale funksionering aan die kant van werknemers. Daar is baie faktore wat dit kan beïnvloed.

Dit kan onder andere toegeskryf word aan grootskaalse afwesigheid van werknemers as gevolg van siektes - hetsy fisies of psigies. Hierdie siektes is dikwels die gevolg van 'n onvermoë om stres op verskeie vlakke te kan hanteer. Kocks, Scott en Van der Walt (1991:33) stel dit soos volg as hulle na Suid-Afrikaanse omstandighede verwys: "Absenteeism in the workplace, caused by disease, is a major problem". Die Finance Week (3-9 September 1992) berig dat 'n jaarlikse afwesigheidskoers van tussen 4% en 24% normaalweg gevind word. "Workplace stress" (Augustus 1991) berig dat 'n versekeringsmaatskappy gevind het dat 75%-90% van alle doktorsbesoeke stresverwant is. Dit is 'n groot uitgawe in terme van mediese koste (Klerman & Weissman, 1992:831). Taylor (1992:31) wys daarop dat as 'n werknemer 10 dae per jaar siek is, die koste vir die organisasie net meer as 4% van sy salaris is.

Die dilemma wat hierbo uitgespel is, verwys na Suid-Afrikaners se belewing van die land as veranderende struktuur en die onvermoë van die mens om die toekoms optimaal en positief aan te durf. Die bestudering, maar veral ondersteuning en hulp aan die mens onder toestande van onsekerheid, verandering en uitdaging, is 'n vraagstuk wat die sielkunde as vakgebied moet aanspreek en hanteer. Veral van belang hier, is die rol wat die sielkunde kan speel om dié proses te fasiliteer. Aangesien die meeste mense in die land 'n bydrae tot die ekonomiese sektor maak, en as werkende eenhede beskou kan word, word die klem verskuif na die bedryfsielkunde as raakvlak van die sielkunde. Bogaande dilemma verwys spesifiek na 'n werksnemerkorps wat as gevolg van stres nie optimaal funksioneer nie.

Navorsing wys op die feit dat alle mense aan stres blootgestel word - sommige meer gereeld en ook meer intens as ander. Antonovsky (1979:10) stel dit dat "stressors are omnipresent in human existence". Mense wat aan dieselfde stressors onderwerp is, reageer egter nie dieselfde daarop nie en word ook nie almal siek nie. Dit lyk selfs of sommige mense beter onder stres funksioneer as daarsonder, of dat stres 'n vereiste vir optimale funksionering is. Dié gedagterigting het aanleiding gegee tot navorsers se soeke na meganismes wat die mens help om stres te hanteer. So het konsepte soos Antonovsky (1987) se Sin vir Koherensie, Kobasa (1979) se Persoonlikheids-

gehardheid, Rosenbaum (1988) se Aangeleerde Vindingrykheid, Thomas (1980) en Colerick (1985) se Stamina, en ook Ben-Sira (1985) se Potensie die lig gesien. Hierdie konsepte vind neerslag in Salutogenese wat gesonde funksionering beklemtoon. Navorsing deur bogenoemde outeurs het oor die algemeen betekenisvolle resultate getoon en daarvolgens kan binne Salutogenese aanvaar word dat mense wat bogenoemde konsepte as deel van hul persoonlikheidsamestelling het, na optimaliteit neig.

Hierdie gedagterigting is nog nie deeglik deur die bedryfsielkunde as wetenskap ondersoek en beproef nie. Tog hou bogenoemde stelling implikasies vir die praktyk in, in die sin dat organisasies aandag behoort te skenk aan die identifisering van Salutogeniese konsepte by werknemers. Die rasionaal hiervan is dat die werknemer wat as 'n mens met 'n Sin vir Koherensie beoordeel word, of Persoonlikheidsgehardheid het, of Aangeleerde Vindingrykheid openbaar, na optimale funksionering neig. Die mens wat hierdie eienskappe openbaar en daarvolgens funksioneer, sou teoreties na verwys kon word as 'n mens met 'n persoonlikheidsprofiel wat Salutogenies optimaal funksioneer. Dit veronderstel dat die mens stres sal kan hanteer deur die ingryping van meganismes wat homeostase probeer handhaaf as gevolg van 'n lewensingesteldheid wat optimaal georiënteerd is. Sodanige mens sal nie so maklik fisiese of psigiese siektes ontwikkel nie, as gevolg van 'n homeostatiese balans wat gou en effektief herstel word deur die ingryping van dié meganismes. Dié mens sal neig tot optimalisering binne stressituasies.

Die bedryfsielkunde as wetenskap het in die lig van die stresvolle politiese, sosiale, werk- en ekonomiese agtergrond waarteen alles in Suid-Afrika gebeur, nou 'n groot rol te speel in die fasilitering van die geestesgesondheid van die werksmag en die beïnvloeding van die werknemerkorps om te midde van die onstabiele toekoms, optimaal te funksioneer. Die bedryfsielkunde het verder die rol om 'n bestuurskader te skep wat die eise van die hede en die toekoms gemaklik sal kan hanteer.

Die veld wat binne die bedryfsielkunde aangespreek word, is die personeel- en organisasiesielkunde wat te make het met die produktiewe funksionering van die mens

as werknemer binne die organisasie. Dit behels die geestesgesondheid van die werknemer, om te midde van toestande van stres, 'n produktiewe werkeenheid te bly. Die bedryfsielkundige het 'n groot rol te vervul om hierdie fasiliteringsproses te monitor. Van meer belang vir organisasies in hierdie tyd, is om die regte aanstellings te maak, veral sover dit sy bestuurskader betref. Indien Suid-Afrika van sy derdewêreldstatus ontslae wil raak, sal dit net kan geskied deur 'n gesonde ekonomie en vooruitstrewendheid na te streef sover dit ontwikkeling en vooruitgang van die land en sy mense betref. Die basis hiervan is 'n effektiewe en aktiewe bestuurskorps wat optimaal funksioneer en onder toestande van stres, 'n Salutogeniese of optimale oriëntasie handhaaf.

Die taak rus (volgens Spangenberg, 1990:xi) op die menslikehulpbronpraktisyns om bestuurders te identifiseer, wat nie alleen oor die nodige vaardighede en motivering beskik nie, maar wat ook die regte houdings, waardes en sosiale oriëntasie het om die toenemende gekompliseerde bestuur-werknemer-verhoudings te kan hanteer. Ten einde te kan oorleef en te kan voortbestaan, sal organisasies nie net kan staatmaak op 'n werknemerkorps wat die nodige vaardighede en motivering, regte houdings, waardes en sosiale oriëntasie het nie. Daar sal ook aandag gegee moet word aan 'n werknemerkorps en veral bestuurskorps, wat oor addisionele eienskappe beskik om die toenemende eise en gepaardgaande stres, nie net alleen dié van sosio-politieke aard nie, maar ook die toenemende stres van 'n mededingende sake-wêreld en gejaagde en onsekere bestaan, positief te kan verwerk en selfs te kan benut ten einde optimaal te kan funksioneer.

Spangenberg (1990:xi) noem dat organisasies betroubare en geldige inligting op drie vlakke van 'n mens se sielkundige funksionering benodig, naamlik sy geestelike en gedragsvaardighede, waardes, selfpersepsie en oriëntasie teenoor die gemeenskap in die breë konteks, en ook sy motiveringsamestelling. Hy verwys na die meting van bestuursbekwaamheid ("management competence") en gee 'n indeling van toetse en instrumente, volgens bogenoemde drie vlakke, wat algemeen in Suid-Afrika gebruik word. Hy redeneer ten gunste van 'n holistiese benadering ten opsigte van metodes wat

in die seleksie en identifikasie van bestuur gebruik word. Alhoewel Spangenberg (1990:1-13) verwys na bestuur en die bestuurskader, kan die generiese aspekte ter sprake net so goed op werknemers in die algemeen van toepassing gemaak word en daar kan dus ook van bekwaamheid in algemene werkverband gepraat word.

Volgens Spangenberg (1990:xxv-xvi) se indeks van toetse vir die bepaling van bestuursbekwaamheid wat in Suid-Afrika gebruik word, blyk dit dat geen aandag gegee word aan meetinstrumente wat Salutogeniese konsepte meet nie. Hier is dus 'n leemte te bespeur in die proses van informasie-insameling en -benutting ten op van werknemers. Indien daar meetinstrumente oor Salutogeniese konsepte ingesluit word by byvoorbeeld 'n keuringsbattery, behoort diegene geïdentifiseer te kan word wat optimaal ten opsigte van 'n lewensfilosofie en -beskouing funksioneer.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Die sielkunde het 'n klemverskuiwing ondergaan in die sin dat die fokus weg van die bestudering van negatiewe, abnormale gedrag verskuif het. Hierdie verskuiwing het veral toepassingswaarde binne die bedryfsielkunde as toepassingsgebied van die sielkunde in die werksituasie. Waar die kliniese sielkunde 'n pasiënt met afwykende gedrag na normaliteit help, werk die bedryfsielkundige meestal met relatief gesonde werknemers in 'n poging om hulle na optimaliteit te stimuleer (Cilliers, 1988:15). Binne die bedryfsielkunde is dit die patroon wat meestal gevolg word, maar tog was daar die afgelope jare op sisteemvlak binne organisasies, nie altyd 'n regte prioritisering van aktiwiteite nie.

Die belangrikheid van die mens word reeds op konsepvlak in die organisasie en in die bedryfsielkunde erken in terme van belang wat die organisasie by die werknemer het. Baie tyd en geld word bestee om produksie-uitset te verhoog deur byvoorbeeld die intensiewe opleiding van werknemers. Die hoofdoel daarvan is om die organisasie meer effektief en produktief te maak en so winsgewendheid te verhoog. In die proses het die menslike faktor agterweë gebly in die sin dat van die werknemer verwag word om goeie

werkprestasie te lewer en aan te pas by veranderde omstandighede in die werkopset en in die breë samelewing. Tog word die werknemer aan homself oorgelaat om sielkundig aan te pas by snel veranderings en om tred te hou met ontwikkelings. Hierdie voortdurende proses van aanpassing bring spanning mee en werknemers wat hierdie tipe stres effektief kan verwerk, het 'n voordeel bo ander.

Op operasionele vlak is daar nog baie ruimte vir groter begrip van menslike gedrag in die werkplek. Moderne organisasies maak gebruik van vele hulpmiddels om werknemers te beskerm teen fisiese en psigiese siektes. Topbestuurslede van organisasies moet gewoonlik jaarliks 'n mediese toets aflê om enige fisiese ongesteldhede uit te wys. Organisasies bied ook stresprogramme vir bestuur aan om hul te help om die spanning van die bestuursfunksie en van 'n veeleisende sakewêreld te hanteer. Het organisasies genoeg belang by hul werknemers en die nodige kennis, om toenemende stres en ook besondere tipes stres aan te spreek en meganismes vir werknemers voor te hou om dit te kan verwerk? Word daar verder omgesien na veral bestuurders wat stres effektief en oneffektief hanteer?

Ten spyte van vele ingrypingspogings deur organisasies, sterf baie werknemers aan hartaanvalle, kanker en ander stresverwante siektes. Selfmoord is dikwels 'n uitkoms vir die mens wat die werk- en lewensdruk nie kan hanteer nie. Depressie is al die siekte van die neëntigs genoem, omdat die mens nie die eise wat aan hom gestel word in die hedendaagse industriële samelewing gemaklik kan hanteer nie. Volgens Klerman en Weissman (1992:834) het depressie 'n wye impak op die breë samelewing en ook op produktiwiteit. Antidepressante en slaappille word op groot skaal gebruik om mense te help om van dag tot dag die uitdagings en eise wat gestel word, te konfronteer.

Hoewel die belangrikheid van mense reeds lank erken word, bly dit ongelukkig 'n slagspreuk wat selde geoperasionaliseer word in terme van "omgee". Dit blyk uit die literatuur (Cilliers & Wissing, 1993:6), dat om te kan omgee en om respek, empatie, egtheid en konkreetheid te toon, met psigologies-optimale funksionering gepaard gaan. Breër gesien, sou daar gesê kan word dat hoe meer optimaal die mens en organisasies

funksioneer, hoe makliker sal die mens (wat as sielkundiges in organisasies funksioneer), die mens as mens erken en begrip toon en omgee vir die mens as werknemer, wat binne stresvolle situasies moet funksioneer.

Dit sou sekerlik vir alle werknemers van groot waarde wees as organisasies meer bystand gee, belangstelling toon en aandag skenk aan die menslike faset van die werk. Hierdie belangstelling in die mens as faktor binne die organisasie, soos reeds met die Hawthorne-studies (Siegel & Lane, 1987:414) bewys, kan moontlik 'n positiewe invloed op vele aspekte van die mens se belewing van werk en sy inset tot werklewe hê. Nie alleen kan die mens gehelp word om stres suksesvol te hanteer nie, maar die mens kan ook gestimuleer word tot optimale funksionering sover dit lewensfunksionering betref.

Vir ondernemings hou bogenoemde vele positiewe geleenthede in, in die sin dat bedryfsielkundiges in organisasies Salutogeniese funksionering in ag kan neem, kan fasiliteer en probeer uitbou as positiewe faset. Nie alleen hou Salutogenese as optimaliseringskonstruk implikasies vir seleksie in nie, maar indien bedryfsielkundiges hierdie konstruk insluit by hul sienings, denke en filosofieë omtrent organisasies, kan dit 'n invloed uitoefen op en ook 'n verryking wees vir alle bedryfsielkundige aktiwiteite soos organisasieontwikkeling, bestuursontwikkeling, loopbaanbeplanning, prestasie-beoordeling, taksering en selfs 'n moontlike verbetering van moreel in die algemeen. Al hierdie moontlike veranderings kan lei tot meer effektiewe organisasies. Die organisasie sal finaal daarby baat vind, aangesien 'n gesonde werknemer 'n meer produktiewe werknemer sal wees. Die mens as individu sal ook grootliks baat by 'n bewuswording en strewe na groter optimalisering, nie net alleen ten opsigte van sy werk nie, maar ook ten opsigte van sy persoonlike verryking en groei. Die positiewe uitkomstes van stimulering van die werknemer deur bedryfsielkundiges, sal voordele vir die werknemer as individu, maar ook as werknemer, en gevolglik die organisasie, inhou.

Daar bestaan 'n behoefte daaraan om te bepaal of daar na 'n spesifieke persoonlikheidsprofiel verwys kan word by die mens wat Salutogenies funksioneer, dit

wil sê, by die mens wat stres in sy lewe positief verwerk en/of aanwend. Daar bestaan ook 'n verdere behoefte om ondersoek in te stel na die verwantskap daarvan met sekere Werkoriëntasie-konsepte. Daar kan gespekuleer word dat 'n werknemer met 'n persoonlikheidsprofiel gekenmerk deur Salutogenese, sy werklewe en werk as sodanig, positief sal benader, as gevolg van sy pro-lewe-benadering tot menswees en bestaan. Die stelling kan ook van die ander kant beskou word, deur te redeneer dat 'n werknemer wat sy werk en werklewe as belangrik, positief en uitdagend sien en ervaar, geestelik toegerus sal wees met meganismes om die onvermydelike stres van die werksituasie en die lewe, te kan verwerk, te kan hanteer en selfs te kan benut, dit wil sê, om 'n Salutogeniese oriëntasie daarteenoor te projekteer.

Uit die bogaande bespreking blyk dit dat daar nog nie bepaal is of daar in die Suid-Afrikaanse samelewing onder 'n deursnit van werknemers in verskeie organisasies en in verskeie beroepe, wel mense funksioneer wat 'n Salutogeniese oriëntasie het en of daar na die persoonlikheidsprofiel van dié mens verwys sou kon word wat Salutogenies funksioneer nie. Verder is daar nog nie ondersoek ingestel na hierdie werknemer se Werkoriëntasie nie, dit wil sê, sy beleving van sy organisasie en werklewe in die breër konteks, soos die mate van verbintenis aan die organisasie, betrokkenheid by die werk, asook die mate van werkbevrediging wat hy ervaar. Daar is ook nog nie bepaal of daar van 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer gepraat kan word nie. Indien daar 'n verband tussen die onderskeie profiele bevind word, sou die bedryfsielkunde en meer spesefiek organisasies as sodanig, daarby kon baat.

Navorsingsvrae wat bogenoemde redenering onderlê, is die volgende:

- Kan daar uit die literatuur oor Salutogenese 'n persoonlikheidsprofiel vir die mens saamgestel word?
- Kan daar uit die literatuur oor die organisasie- en die personeelsielkunde 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel vir die optimaal-funksionerende werknemer saamgestel word?
- Bestaan daar 'n teoretiese verband tussen bogenoemde twee profiele?

- Watter verband kan gemeet word tussen die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer?
- Kan die literatuurprofiel met die profiel soos deur die empiriese resultate verkry, geïntegreer word?
- Watter aanbevelings kan op grond van bogenoemde vir die vakgebied bedryfsielkunde gemaak word?

1.3 DOELSTELLINGS VAN DIE NAVORSING

Doelstellings gaan vervolgens vir die onderhawige navorsing geformuleer word in terme van 'n algemene doelstelling en spesifieke doelstellings.

1.3.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing is om die verband tussen 'n Salutogeniese oriëntasie en 'n Werkoriëntasie te bepaal.

1.3.2 Spesifieke doelstellings

Die volgende literatuurdoelstellings word geformuleer:

- 1 om 'n persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens uit die Salutogeniese literatuur saam te stel;
- 2 om 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer uit die organisasie- en personeelsielkunde-literatuur saam te stel; en
- 3 om die teoretiese verband tussen die twee profiele te bepaal.

Die volgende empiriese doelstellings word geformuleer:

- 1 om empiries die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer te ondersoek; en
- 2 om die verband tussen die twee psigometriese konstrunkte te bepaal.

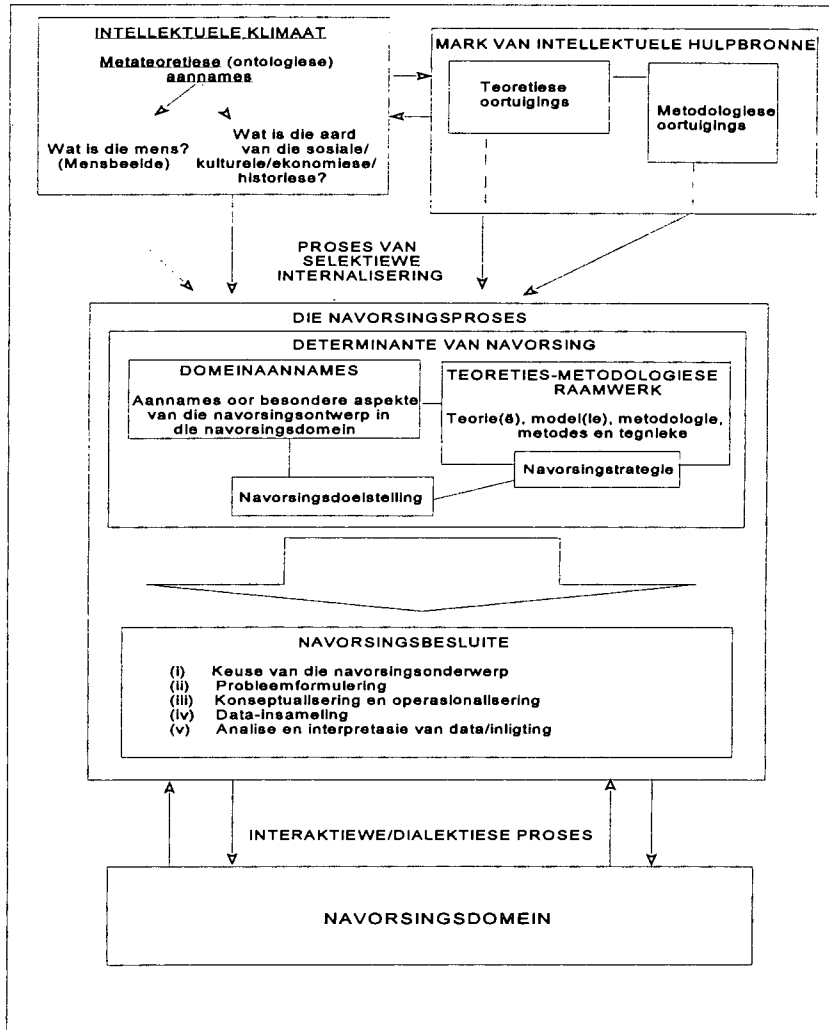
Dit lei tot twee verdere doelstellings:

- 3 om die psigometriese konstrunkte met die literatuurprofiel te integreer en sodoende 'n persoonlikheidsprofiel vir die optimaal-funksionerende mens saam te stel; en
- 4 om aanbevelings oor die verband tussen Salutogenese en Werkorientasie vir die bedryfsielkunde te maak.

1.4 NAVORSINGSMODEL

Die navorsingsmodel van Mouton en Marais (1992:21), wat in hierdie navorsing as raamwerk gekies is om bogenoemde probleem en doelstellings aan te spreek, stel ten doel om die vyf dimensies van geesteswetenskaplike navorsing, naamlik die sosiologiese, ontologiese, teleologiese, epistemologiese en metodologiese dimensies, saam te vat en binne die raamwerk van die navorsingsproses te sistematiseer. Die aanname van hierdie model is dat navorsing 'n sosiale proses is. In figuur 1 word die model vanuit 'n stelselteoretiese raamwerk verduidelik, met drie substelsels wat met mekaar en met die navorsingsdomein, soos gedefinieer binne 'n spesifieke dissipline (in hierdie geval die bedryfsielkunde), in wisselwerking tree. Die substelsels is die intellektuele klimaat, die mark van intellektuele hulpbronne en die navorsingsproses self.

In figuur 1 word die model van Mouton en Marais (1992:23) skematies voorgestel.



FIGUUR 1: Navorsingsmodel (Mouton & Marais, 1992:23)

1.4.1 Die intellektuele klimaat

Die intellektuele klimaat verwys as metateoretiese aanname van die navorsing, na die verskeidenheid nie-epistemiese waardesisteme of oortuigings wat in hierdie navorsing onderskryf word. Hierdie oortuigings, waardes en aannames het nie regstreeks met die epistemiese oogmerk van die navorsing te make nie. Die oorsprong is hoofsaaklik filosofies van aard en is nie toetsbaar of bedoel om getoets te word nie (Mouton & Marais, 1992:21). Vir die doeleindes van hierdie navorsing word sodanige aannames ten opsigte van die relevante paradigmas en metateoretiese stellings wat betref die sielkunde, bedryfsielkunde, die mens en die werknemer geformuleer.

1.4.2 Die mark van intellektuele hulpbronne

Die mark van intellektuele hulpbronne dui op die versameling oortuigings wat regstreeks te make het met die epistemiese status van wetenskaplike stellings. Twee hoofipes epistemiese oortuigings kan onderskei word, naamlik die teoretiese oortuigings oor die aard en struktuur van die domeinverskynsels, en die metodologiese oortuigings oor die aard en struktuur van navorsing oor die domeinverskynsels (Mouton & Marais, 1992:22). Vir die doeleindes van hierdie navorsing word 'n sentrale hipotese; konseptuele omskrywings oor stres, stressors, *coping*, optimaliteit, eienskappe, Salutogenese en Werkoriëntasie; modelle en teorieë; en spesifieke metodologiese oortuigings aangebied.

1.4.3 Die navorsingsproses

In die uiteensetting van die navorsingsproses internaliseer die navorser op 'n selektiewe wyse bepaalde insette vanuit die paradigma(s) waartoe hy behoort, ten einde hom in staat te stel om in vrugbare interaksie met sy navorsingsobjek in die betrokke navorsingsdomein te tree en wetenskaplik verantwoordelike navorsingsbevindings te lewer (Mouton & Marais, 1992:24). Hierin word onderskei tussen determinante van navorsingsbesluite en besluitnemingstappe in die navorsingsproses (Mouton & Marais,

1992:25). Ten opsigte van die determinante van navorsingsbesluite word daar vir die doeleindes van hierdie navorsing, 'n beskrywing van die navorsingsontwerp gegee in terme van verkennende, beskrywende en verklarende navorsing. Verder word die navorsingsdoelstellings geformuleer in terme van twee fases, naamlik die literatuur-oorsig en die empiriese ondersoek. Ten opsigte van die teoreties-metodologiese raamwerk, word daar in fase een na die Salutogeniese oriëntasie en na optimale Werk-oriëntasie verwys, en ten opsigte van fase twee na die psigometriese aspekte hiervan in opeenvolgende stappe.

1.5 PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING

Hierdie navorsing word gerig deur 'n bepaalde paradigmatiese perspektief. Dit sluit die relevante paradigmas, die intellektuele klimaat (metateoretiese stellings) en ook die mark van die intellektuele hulpbronne (teoretiese stellings en metodologiese oortuigings) in.

1.5.1 Relevante paradigmas

Kuhn (1962), soos aangehaal deur Mouton en Marais (1992:148), het die term paradigma populêr gemaak. Morgan (1980:606) koppel drie breë betekenis aan die term, naamlik

- deur dit te sien as 'n volledige siening van die werklikheid, of 'n manier van sien;
- deur dit in verband te bring met die sosiale organisasie van die wetenskap in terme van denkskole wat verband hou met spesifieke wetenskaplike prestasies; en
- as verbandhoudend met die konkrete gebruik van spesifieke hulpmiddels en teorie vir die proses van wetenskaplike probleemoplossing.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is al drie bogenoemde betekenis van toepassing. Daar kan gesê word dat die relevante paradigmas waarop die navorsing

gebaseer word, die breë navorsingsterrein omsluit.

Ten opsigte van hierdie navorsing word een oorkoepelende, en verder afsonderlike paradigmas vir die literatuuorsig en die empiriese ondersoek aangedui. Oorkoepelend word die literatuuorsig van die navorsing vanuit die radikaal-humanistiese paradigma aangebied (vergelyk Burrell & Morgan, 1979, soos aangehaal deur Morgan, 1980:607). Die basiese aannames is dat realiteit sosiaal geskep word en ook sosiaal behou word, maar dit verwys ook daarna dat die mens vasgevang word binne die grense van die realiteit wat hy skep en handhaaf. Hierdie perspektief is gebaseer op die siening dat die proses van realiteitskepping beïnvloed word deur psigiese en sosiale prosesse wat die denke van die mens kanaliseer, beperk en kontroleer op maniere wat hom verwyder van die moontlikhede inherent aan sy werklike natuur. Die kontemporêr radikaal-humanistiese kritiek fokus op die vervreemdingsaspekte van denke en aksies wat lewe in industriële gemeenskappe kenmerk. Die radikaal-humanistiese paradigma is gemoeid met die soeke na maniere hoe die mens deur gedagte en aksie skakel, om sodoende vervreemding te transendeer.

Meer spesifiek word die literatuuorsig oor Salutogenese vanuit die Salutogeniese paradigma aangebied. Die basiese aannames hiervan is die volgende (Strümpfer, 1990:267):

- In teenstelling met die digotomie tussen gesondheid en siekte, kan alle mense iewers op die kontinuum tussen die twee pole van terminale siekte en algehele of totale gesondheid geplaas word. (Vir die doeleindes van die navorsing verwys gesondheid na optimaliteit, soos onder 1.5.3.1 (b) uiteengesit.)
- Die algemeen aanvaarde aanname dat alle stressors inherent nadelig vir gesondheid is, word verwerp ten gunste van die moontlikheid dat stressors heilsame of gesonde gevolge mag hê.
- Die sielkunde moet die "afwykende" geval bestudeer, dit wil sê, die mens wat gesond bly, ten spyte van stressors.

Tematies word hiermee verwys na die mens se hantering van stres wat altyd teenwoordig is, eerder as wat dit die uitsondering is, en desnieteenstaande oorleef en gesond bly. In hierdie navorsing word ondersoek ingestel na sekere aspekte van Salutogenese en die meting daarvan, en na die mens wat oor daardie eienskappe beskik om optimaal te funksioneer nieëenstaande stressors.

Verder word die literatuuroorsig oor Werkoriëntasie vanuit die sisteem-paradigma soos vervat in die organisasiegedragmodel aangebied (Robbins, 1996:29). Die basiese aanname hiervan is dat

- organisasiegedrag in globale perspektief gesien moet word, omdat daar nie meer beperkings op nasionale grense van organisasies is nie;
- organisasiegedrag verskillend in verskillende lande is; en
- die verskille al die onafhanklike veranderlikes van die model, naamlik individu-groep- en organisasie-vlak veranderlikes beïnvloed (Robbins, 1996:16).

Die paradigma maak verder die aanname dat

- die drie vlakke of boustene van ontleding van organisasiegedrag op mekaar rus en dat daar sistematies gevorder word met kennisinsameling omtrent die mens se gedrag in organisasies. Groepkonsepte groei uit die fondasies in die individuele afdeling gelê, en organisasiegedrag word onderlê deur kennis opgedoen in die groep- en individuele afdelings van die model (Robbins, 1996:28).

Tematies word hiermee verwys na die mens as werknemer binne die groter strukture van die organisasie en sy psigologies-optimale Werkoriëntasie binne die organisasie. Die mens as werknemer, word ingesluit in die individuele afdeling van die organisasiegedragmodel. Die werknemer word in die navorsing in organisatoriese konteks bespreek en sekere optimale Werkoriëntasie-fasette van organisasies word ook geïnkorporeer.

Die empiriese ondersoek word vanuit die funksionele paradigma (Burrell & Morgan, 1979, soos aangehaal deur Morgan, 1980:608), aangebied. Dit is gebaseer op die aanname dat

- die gemeenskap 'n konkrete, werklik-bestaande en 'n sistemiese karakteroriëntasie het om 'n geordende en geregleerde bestaan te voer. Dit moedig 'n benadering tot sosiale teorie aan wat klem lê op begrip vir die rol van die mens in die gemeenskap. Gedrag word altyd gesien as kontekstueel gebonde in 'n werklike wêreld van konkrete en tasbare sosiale verwantskappe. Die ontologiese aannames versterk die gedagte aan die moontlikheid van 'n objektiewe en waardevrye sosiale wetenskap waarin die wetenskaplike gedistansieer is van die plek of die toneel wat hy wetenskaplik ondersoek. Die funksionalistiese perspektief is hoofsaaklik regulerend en pragmaties in basiese oriëntasie en is gemoeid met die verstaan van die gemeenskap op 'n manier wat nuttige empiriese kennis genereer. Tematies het dit ten doel die wetenskaplike, objektiewe en waardevrye meting, bepaling en uiteindelijke begrip van menslike sosiale optrede en gedrag.

1.5.2 Metateoretiese stellings

Die metateoretiese stellings word geformuleer om die intellektuele klimaat verder toe te lig. Laasgenoemde word deur Mouton en Marais (1992:98) gebruik om te verwys na die verskeidenheid nie-epistemiese waardesisteme/oortuigings wat in enige gegewe periode in 'n dissipline onderskryf word. Dit verwys ook na die versameling oortuigings, waardes en aannames wat, omdat dit meestal in nie-epistemiese konteks ontstaan, nie regstreeks te make het met die epistemiese oogmerke van die wetenskaplike navorsingspraktyk nie. Daar kan gesê word dat in geesteswetenskaplike dissiplines, dit die oortuiging van die mens in die algemeen, sowel as die meer dissipline-spesifieke oortuigings, onder andere oor die samelewing, kultuur en geskiedenis, insluit.

In dissiplinêre verband fokus die navorsing op die sielkunde en meer spesifiek op die

bedryfsielkunde. Daar sal egter ook van subdissiplines binne die bedryfsielkunde, soos organisasiesielkunde, personeelsielkunde en psigometrika gebruik gemaak word om onderskeie terreine aan te spreek. Verder word as objek van die navorsing gefokus op die mens in sy rol as werknemer.

Vervolgens word metateoretiese stellings oor die volgende kernkonsepte aangebied: sielkunde, bedryfsielkunde, die mens en 'n werknemer.

1.5.2.1 Sielkunde

Die sielkunde (psigologie) kan, volgens Plug, Meyer, Louw en Gouws (1986:294), gedefinieer word as die wetenskap wat menslike gedrag bestudeer met die klem op die mens. Metodes wat gebruik word om die mens te bestudeer, is veral die eksperiment, meting en observasie. Meting van individuele gedrag is veral in hierdie navorsing van toepassing. Hierdie navorsing vind plaas binne die breë veld van die psigologie, aangesien dit handel oor die mens se psigiese funksionering binne sy daaglikse funksionele lewe.

Die algemene sielkunde word as basis vir hierdie navorsing gebruik en dit betrek nie die veld van die kliniese sielkunde nie. Die rede hiervoor is dat daar nie op die patogeniese, abnormale of "siek" mens gefokus word nie. Die navorsing lê eerder klem op optimale funksionering en die effektiewe hantering van lewensprobleme en stres.

- Humanistiese benadering

Die navorsing val binne die veld van die humanistiese benadering wat die eksistensialisme, die fenomenologie en die derdemag-sielkunde insluit. Die humanistiese benadering sien die verantwoordelike mens as persoon wat vryelik kan kies tussen die moontlikhede tot sy beskikking. Dit beklemtoon verder ook die mens in wording - 'n persoon wat voortdurend met 'n proses van groei besig is (Meyer, Moore & Viljoen, 1988:338). Hier word indirek melding gemaak van die groeieselkunde (Schultz, 1977)

met optimalisering en ontwikkeling as uitgangspunt en die benutting van potensiaal vir aktualisering, vervulling en die strewe na die dieper betekenis van die lewe. Dit is veral op hierdie terrein wat die onderhawige navorsing beweeg.

- Leerteoretiese benadering

Die navorsing val ook binne die veld van die leerteoretiese benadering met die klem op die behaviorisme. Die behaviorisme verklaar die mens se gedrag (Meyer et al, 1988:13) as die resultaat van leer en omgewingsinvloede, wat óf 'n biologiese drangbevrediging is, óf nabootsing van ander mense, óf bloot die verklaring van gedrag as 'n leerproses wat nie noodwendig verwys na behoeftes en bewuste belewenisse nie.

1.5.2.2 Bedryfsielkunde

Aangesien die gedrag van die mens in sy daaglikse bestaan nagevors word, kan dit binne die raamwerk van die sielkunde geplaas word, maar aangesien daar ook baie spesifiek na sy funksionering binne organisasie- of werkverband gekyk word, raak dit 'n spesifieke toepassingsgebied van die sielkunde, naamlik die bedryfsielkunde. Hierdie toepassingsgebied word deur Plug et al (1986:36) omskryf as daardie afdeling van die toegepaste psigologie wat te doen het met werk in organisasies. Die bedryfsielkunde as raakvlak van die sielkunde word nie in sy geheel betrek nie, maar slegs 'n paar vakgebiede, alhoewel elk nie suiwer afgebaken kan word nie, omdat daar oorvleueling tussen die rigtings bestaan. Die terrein van die navorsing kan vernou word na drie spesifieke vakgebiede binne die bedryfsielkunde, naamlik organisasiesielkunde, personeelsielkunde en psigometrika.

- Organisasiesielkunde

Die organisasiesielkunde word volgens Plug et al (1986:256), omskryf as die bestudering van organisasies, die elemente en sisteme waaruit dit bestaan, en die faktore wat die doeltreffendheid van die funksionering beïnvloed, dit wil sê, die

interaksie tussen die mens en die organisasie. Die organisasiesielkunde bestudeer, volgens Robbins (1996:10), wat mense in die organisasie doen en hoe daardie gedrag die prestasie van die organisasie beïnvloed. Die sisteemparadigma van Robbins (1996:29) is 'n direkte uitvloeisel en belangrike komponent van organisasiegedrag en sluit nou aan by die omskrywing daarvan. Organisasiegedrag sluit onder andere onderwerpe soos motivering, konflik, houdingsontwikkeling, posontwerp en werkstres in. Binne hierdie beskrywing van die organisasiesielkunde en onderwerpe wat daar- onder ressorteer, val Werkoriëntasie-konsepte wat ondersoek word, naamlik, Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging. Hierdie drie konsepte hou verband met die mens se optimale funksionering binne werkverband en die aspek van effektiwiteit en doeltreffendheid van werklewe. Dit verwys na optimalisering binne die veld van werk. Daar is 'n duidelike ooreenstemming tussen optimaliteit binne Werkoriëntasie en optimaliteit binne Salutogenese.

- **Personeelsielkunde**

Die personeelsielkunde word volgens Plug et al (1986:273), gedefinieer as dié afdeling van die bedryfsielkunde wat te make het met die psigologiese kenmerke van werknemers in verhouding tot hulle beroepstake en hul verhoudings met ander werknemers. Volgens McCormick en Ilgen (1989:2) kan industriële en organisasiesielkunde (personeelsielkunde) beskou word as die veld van die sielkunde wat te doen het met 'n wye spektrum menslike probleme wat na vore kom in die produksie en distribusie van goedere en dienste. Breë onderwerpe wat hulle binne die veld insluit, is onder andere werkverwante gedrag en die meting daarvan, posontleding, personeelbeoordeling, personeelkeuring, die sosiale konteks van die mens in die werkopset, die pos self en die werkomgewing, asook personeelopleiding en -ontwikkeling. Volgens Uhlener (1970) se model, soos aangehaal deur McCormick en Ilgen (1989:7), word effektiewe werk en werkprestasie beïnvloed deur faktore soos vermoëns, persoonlikheid, werk en omgewingsveranderlikes, asook organisasieveranderlikes, spesiale opleiding en ervaring. Vir die doeleindes van die navorsing is die faktore wat hulle onder andere noem, naamlik persoonlikheid en opleiding, veral van belang.

McCormick en Ilgen (1989:211) noem dat een van die doelstellings van opleiding in organisasies, die inagneming van mense se individuele behoeftes, asook hul potensiaal vir verdere ontwikkeling moet wees. Hulle voeg by dat die primêre fokus van opleiding die verbetering van werkeffektiwiteit is, maar dat daar tog 'n neiging bestaan om klem op die loopbaan van die individu te plaas. Volgens hulle hou dit voordele vir die werknemer en die organisasie in.

Hier is duidelik 'n tendens te bespeur wat verwys na die optimalisering van alle menslike en werkgerigte potensiaal deur middel van personeel- en bestuursontwikkeling. McCormick en Ilgen (1989:307) sluit Werkbevrediging in as van die aspekte waarmee die personeelsielkunde hom bemoei. Werkbevrediging verwys na die mate waartoe daar bevrediging by 'n werknemer is in terme van die werk wat hy doen, en die mate waarin hy in die proses optimalisering van lewe en werk nastreef. Hierdie optimaliseringsaspek van werkbevrediging soos dit deur die personeelsielkunde gesien word, sluit aan by optimaliteit binne Salutogenese.

- Psigometrika

Die psigometrika as vakgebied binne die veld van die bedryfsielkunde speel 'n belangrike rol in hierdie navorsing. Psigometrika word, volgens Plug et al (1986:295), omskryf as die studie van aspekte van psigologiese meting, wat as 'n vertakking van die psigologie beskou kan word en toegespits is op die ontwikkeling en toepassing van matematiese en statistiese prosedures in die psigologie. Die navorsing maak grootliks van psigometrika en metingsteorie gebruik om die verband tussen veranderlikes te bepaal.

1.5.2.3 Die mens

Die mens word as ontledingseenheid gebruik en vir die doeleindes van die navorsing beskou as enige lewende spesie wat lid is van die homo sapiens genus (Plug et al, 1986:217). Binne hierdie definisie word die mens gesien as onderskeidend, as gevolg

van die wyse waarop hy loop, taal en gereedskap gebruik, en as gevolg van sy komplekse kultuur, en sy besondere vermoë tot hoër geestesprosesse soos denke en morele oordele. Die mens word gesien as 'n individu wat 'n bestaan voer deur deel te wees van die lewe en die sisteme en prosesse waarbinne hy funksioneer, ongeag ras, kultuur, geslag, land van herkoms, of enige ander biografiese veranderlike. Die mens word ook gesien as individu wat vrydenkend is en beheer het oor sy eie denke, gevoelens en optrede - dus 'n outonome mens wat selfregulerend optree in die streef na persoonlike geluk, selfaktualisering en persoonlike groei.

Die mens is die basiese eenheid in die navorsing, die kern waarom gedrag en werk draai. Die mens as individu, vorm die basis van die sisteemparadigma (soos uiteengesit onder 1.5.1) in die sin dat die mens die onderbou en basiese afdeling van die sisteemteoriemodel verskaf. As sodanig is dit alle menslike insette wat die sisteemteorie bestaansreg en funksionaliteit gee.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word die konsep "die mens" ook gebruik om te verwys na die kollektiewe aspek van die begrip, dit wil sê, die breë spektrum van individue waarop sekere wette, beginsels, teorieë, modelle, en aannames, ensovoorts, van toepassing is. Die mens vorm kollektief die groep, wat weer 'n element van die organisasie is. Daar word na die mens, in terme van skryfstyl in die onderhawige navorsing, slegs as "hy" verwys, alhoewel die term albei geslagte insluit.

1.5.2.4 Werknemer

'n Werknemer word vir die doeleindes van die navorsing beskou as die mens wat betrokke is in die verrigting van take op 'n georganiseerde basis (Beach, 1980:1), met die doel om 'n inkomste daaruit te verdien. Hierdie mens kan gesien word as 'n individu wat in enige tipe beroep staan en inkomste vir homself, vir ander, of vir die organisasie waarvoor hy werk, genereer. 'n Werknemer word as 'n ekonomiese eenheid gesien wat produktief is deur 'n produk of diens te lewer (Armstrong, 1995:27; McGregor, 1985:48).

Die mens as werknemer vorm (soos reeds onder punt 1.5.2.3 verduidelik) die kern van die sisteemparadigma, deurdat die werknemer die basis vorm van die drie vlakke waarop die sisteemmodel van Robbins (1996:29) gebaseer is. Die mens as werknemer is sentraal tot die organisasie-sisteemparadigma en die navorsing as sodanig.

Na die werknemer sal slegs as "hy" in die onderhawige navorsing verwys word, alhoewel die term albei geslagte insluit en ook na die meervoud verwys.

1.5.3 Teoretiese stellings en metodologiese oortuigings

Teoretiese stellings en metodologiese oortuigings vorm deel van die mark van intellektuele hulpbronne. Volgens Mouton en Marais (1992:22) kan die mark van intellektuele hulpbronne beskou word as daardie versameling oortuigings wat regstreeks te make het met die epistemiese status van wetenskaplike stellings, dit wil sê, met hul status as kennisaansprake.

1.5.3.1 Teoretiese stellings van die navorsing

Die eerste stelling is die teoretiese oortuigings oor die aard en struktuur van die domeinverskynsels, dit wil sê, alle oortuigings wat toetsbare uitsprake oor sosiale verskynsels maak (Mouton & Marais, 1992:22). Dit verwys na uitsprake oor die *wat* (beskrywend) en *waarom* (verklarend/interpretatief) van menslike handeling of verskynsels.

Die volgende sentrale en ondersteunende teoretiese stellings dien as vertrekpunt in hierdie navorsing en word verdeel in die sentrale hipotese, konsepuele omskrywings en teoretiese modelle en teorieë.

(a) *Sentrale hipotese*

Daar bestaan 'n verband tussen die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens

en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer.

(b) *Konseptuele omskrywings*

Vervolgens word die relevante konsepte tot die navorsing omskryf:

◦ *Stres*

Stres word deur Plug et al (1986:351) omskryf as die totaliteit van liggaamlike en psigiese reaksie op nadelige en/of onaangename stimuli wat eksterne omgewingstimuli en interne stimuli insluit. Stres word verder gekenmerk deur die versteuring van die homeostase van die liggaam. Stres word vir die doeleindes van die navorsing omskryf as al daardie patogeniese insette en invloede van buite, wat sodanig op die mens inwerk dat die normale toestand van homeostase waarin hy verkeer, versteur word. Stres word dus as alledaagse verskynsel beskou wat alle mense se lewens beïnvloed en waarvan niemand kan ontglip nie.

◦ *Stressors*

Stressors verwys, volgens Plug et al (1986:351), na enige eksterne of interne stimulus wat stres veroorsaak of die homeostase van die liggaam versteur. Vir die doeleindes van die navorsing kan stressors gesien word as onder andere, alle emosionele toestande van onsekerheid as gevolg van landsveranderinge, druk ter wille van hoër produksie-uitsette, rasionalisasie-prosedures, en ook 'n gejaagde lewe in die algemeen.

◦ *Coping*

Coping verwys na die vermoë van die mens om stressors op so 'n wyse te hanteer sodat stres nie intree nie en dat dit nie tot siekte lei nie. Dit verwys na die vermoë om die interne en eksterne aanslae van die lewe effektief te kan hanteer en te kan verwerk (Folkman, Lazarus, Gruen & De Longis, 1986:572).

Vir die doeleindes van die onderhawige navorsing sal die Engelse woord gebruik word. Die Afrikaanse woord wat die psigologiewoordeboek (Plug et al, 1986:420) gee, naamlik *behartiging*, is op betekenisvlak ontoereikend om rekenskap van die konsep te gee.

- Optimaliteit

Eerstens word daar verwys na optimaliteit in terme van Salutogenese (Cilliers & Wissing, 1993:6). In hierdie verband word daar spesifiek verwys na die optimale hantering en verwerking van stres soos dit deur die mens in sy daaglikse bestaan ervaar word. Optimaliteit verwys na die maksimale *coping*-gedrag wat deur die mens gegeneer word in sy hantering en verwerking van stressors.

Optimaliteit verwys ook na optimale Werkoriëntasie wat die mens as werknemer in die werksituasie aan die dag lê (Cilliers, 1991:18-22). Daar word spesifiek gekyk na optimaliteit wat betref Werkbevrediging, Organisasieverbintenis en Werkbetrokkenheid. Optimalisering in terme van genoemde drie konsepte, dui op die maksimale funksionering en assosiasie met die organisasie en die strewe na groei en die uitlewing van potensialiteite ten opsigte van werklewe.

- Eienskappe

Eienskappe verwys, volgens Plug et al (1986:80), na enigiets wat een saak of klas van ander sake onderskei, en aan die hand waarvan dit beskryf kan word. In die psigologie dui dit meestal op psigiese kwaliteite, dit wil sê, op trekke van die persoonlikheid wat nie soos die fisiese eienskappe van voorwerpe direk waarneembaar is nie. Psigiese eienskappe is neigings of disposisies van 'n persoon om in sekere situasies op sekere wyses te handel. Op grond van hierdie beskrywing sal daar deurgaans in die onderhawige navorsing van persoonlikheidseienskappe van die mens gepraat word in plaas van, byvoorbeeld, kenmerke.

Eienskappe sal in die onderhawige navorsing geklassifiseer word (Cilliers,1988:16), volgens intrapersoonlike eienskappe (kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe) en ook interpersoonlike eienskappe (gedrag teenoor ander mense).

- Salutogenese

Salutogenese dui, volgens Strümpfer (1990:266-268), op die breë paradigma wat ondersoek instel na die mens se vermoë om stres te hanteer, gesond te bly en optimaliteit te bereik. Dit omsluit die verwysing na daardie inherente moderator-veranderlikes wat as meganismes optree om die mens te laat *cope* te midde van stressors. Salutogenese verwys verder na optimaliteit in terme van die benutting van stres. Salutogenese word verteenwoordig deur 'n aantal konsepte wat onafhanklik ontwikkel is. Die volgende vyf belangrikste konsepte volgens Strümpfer (1990) word kortliks verduidelik:

- Sin vir koherensie dui op die konsep wat Antonovsky (1987) ontwikkel het om te verwys na die mens se globale oriëntasie om sin te maak uit die eindelose stressors wat die mens konstant bombardeer.
- Persoonlikheidsgehardheid dui op Kobasa (1979) se eksistensiële persoonlikheidsiening wat gehardheid sien as 'n globale persoonlikheidskonsep wat die stres-gesondheidsverhouding modereer.
- Aangeleerde Vindingrykheid dui op die konsep deur Rosenbaum (1980a) ontwikkel wat vaardighede en selfkontrole-gedrag omvat wat die mens kan gebruik om effektief redelike vlakke van stres te kan hanteer.
- Potensie dui op die konsep ontwikkel deur Ben-Sira (1985) wat 'n mens se langdurige selfvertroue in sy eie kapasiteit, sowel as selfvertroue in en betrokkenheid by sy (siek) sosiale omgewing impliseer, wat waargeneem word as basies betekenisvol, voorspelbaar en betroubaar met 'n regverdigte verdeling van belonings.

- Stamina dui op die konsep ontwikkel deur Thomas (1980) en Colerick (1985) en verwys na 'n mens se huidige gedrag in terme van kapasiteit vir groei, persoonlike insig, lewensperspektief, moontlikheid van 'n ineenstorting en algemene bekwaamheid.
- **Werkoriëntasie**

Werkoriëntasie verwys vir die doeleindes van die navorsing na daardie werkhoudings wat verband hou met onder andere, die mens as werknemer se ervaring, belewing en siening van sekere aspekte rakende sy werklewe. Werkoriëntasie word ook gesien as daardie aspekte van die werk wat verwys na optimalisering binne werkverband, en die uitleef van die werknemer se potensiaal om sodoende groei te bewerkstellig. Vir die doeleindes van hierdie navorsing word daar ondersoek ingestel na drie konsepte binne optimale Werkoriëntasie. Dit sluit in die werknemer se verbintenis tot die organisasie, sy betrokkenheid by die werk, en sy algehele bevrediging wat die werk betref.

- Organisasieverbintenis dui, volgens Porter en Smith (1970), die mate aan waarin 'n werknemer verbind voel aan die organisasie wat aan hom werk verskaf.
- Werkbetrokkenheid dui op die konsep wat Lodahl en Kejner (1965) beskou as die mate waarin werknemers sielkundig betrokke is by hul werk.
- Werkbevrediging dui, volgens Smith, Kendall en Hulin (1969), die mate aan waarin werknemers algehele tevredendheid met die werk self ervaar, en ook met die vergoeding, bevorderingsgeleenthede, toesighouding en medewerknemers.

(c) *Modelle en teorieë*

Modelle en teorieë verrig die funksie om feite en data te klassifiseer, te orden en verbande uit te lig, dit wil sê, om struktuur te verleen aan onsamehangende inligting. Vanweë die aard en doelstellings van hierdie navorsing, word die volgende modelle en

teorieë bespreek.

(i) *Modelle*

'n Model kan meerdoelig geïnterpreteer word, maar vir die doeleindes van die navorsing sal daar gehou word by die betekenis wat Mouton en Marais (1992:141) daaraan gee, naamlik die heuristiese of rigtinggewende funksie wat dit vervul. Dit suggereer nuwe fokuspunte vir navorsing deurdat sekere relasies en dimensies uitgelig word om ondersoek, ontdek of bekend gemaak te word. Dit vorm ook deel van 'n konseptuele raamwerk wat klassifiseer en kategoriseer. Modelle dien ook as voorloper vir teorieë.

In die literatuuroorsig word Salutogenese as optimaliseringskonstruk beskou en in verband gebring met die optimaliseringsmodel van Shostrom (1977:64). Die optimaliseringsmodel van Shostrom (1977:64) maak die aanname dat die self-aktualiserende mens in 'n voortdurende proses van groei is, deur gereeld sy aannames omtrent die lewe te ondersoek en te verbreed. Dit word verder ook gesien as eindpuntloos, en eerder 'n proses van beweging vanaf normale manipulerings na groei, ontwikkeling en ontplooiing van menslike potensiaal.

Die fokus van hierdie navorsing is op die mens as individu wat aan stres onderwerp is. Die optimalisering van Salutogenese word vanuit hierdie model gesien en verwys na optimalisering van meganismes inherent aan die mens in die proses van *coping* met stres en die hantering van die lewe in die geheel.

Werkoriëntasie word as tweede optimaliseringskonstruk in die literatuur vanuit die bedryfsielkundige model (organisatories) van McGrath (1976:1368) beskou. Daarvolgens word die mens as 'n belangrike komponent in organisatoriese funksionering gesien en word die aanname gemaak dat die mens wie se gedrag verstaan moet word, in 'n fisiese en tegnologiese omgewing funksioneer en deel vorm van 'n sosiale sisteem waarin interpersoonlike interaksie voorkom. Die fokus van hierdie navorsing is op die mens as werknemer en sy optimale funksionering binne werkverband, wat weer deel

vorm van 'n groter sosiale sisteem en waarin die optimalisering van homself en sy Werkoriëntasie van belang is.

In die empiriese ondersoek word daar in terme van gedragsmeting van die psigometriese model gebruik gemaak en verder van die statistiese model wat betref statistiese verwerkings. Die sisteemdenke as integrerende model omvat al bogenoemde modelle.

(ii) *Teorieë*

'n Teorie is 'n stel interverwante konstrakte of konsepte, definisies en proposisies wat 'n sistematiese beeld van verskynsels gee, deur verwantskappe tussen veranderlikes te spesifiseer met die doel om die verskynsels te verklaar en te voorspel (Kerlinger, 1973:9).

Teorieë wat in die onderhawige navorsing ter sprake kom, is die humanistiese benadering tot die mens. Hier word veral klem gelê op persoonlikheidsteorieë wat klem plaas op die gesonde persoonlikheid en persoonlikheids groei propageer, soos die eksistensialiste en die derdemag-sielkundiges wat onder andere Maslow en Rogers insluit (Meyer et al, 1988:335).

Die belangrikste ooreenstemmende kenmerk van dié psigoloë is die poging om alle aspekte van die mens te betrek en te verklaar, dit wil sê, om oorkoepelend na die mens te kyk (Meyer et al, 1988:338). Die idee word uitgespreek dat die mens sy eie lewe grootliks rig deur die ideale wat hy vir homself stel (Meyer et al, 1988:338). Die humanistiese benadering neem as basiese model, volgens Meyer et al (1988:338), die verantwoordelike mens wat vrylik kan kies tussen die moontlikhede tot sy beskikking en beklemtoon die mens in wording: 'n mens wat voortdurend besig is met 'n proses van groei, waardeur hy poog om sy potensiaal te verwesenlik en waarlik homself te wees. Hierdie aktualisering van potensiaal behels vir sommige psigoloë die verwesenliking van doelwitte en ideale buite die self.

Die aannames waarop die humanistiese benadering gebaseer is, is die volgende (Meyer et al, 1988:338-340):

- elke mens funksioneer as geïntegreerde geheel en moet in sy gestalt bestudeer word;
- die mens moet as menswaardige individu beskou word en erkenning moet gegee word aan sy hoër geestesprosesse soos groei en aktualisering;
- die aard van die mens is positief en basies goed;
- die bewuste prosesse van die mens, veral wat besluitneming betref, speel 'n belangrike rol;
- die mens word gesien as 'n aktiewe wese wat 'n deelname het in die bepaling van sy eie gedrag, sy eie inherente neiging tot aktualisering van sy potensiaal, en sy kreatiewe skeppingvermoë; en
- die klem word geplaas op psigiese gesondheid as kriterium waarteen funksionering gemeet word.

Die humanistiese teorieë omsluit die veld van die onderhawige navorsing waarin die mens as unieke, menswaardige en geïntegreerde geheel gesien word, wat psigies gesond funksioneer en strewe na groei en selfverwesenliking in sy funksionering as mens en as werknemer.

Die leerteoretiese teorieë kom ook ter sprake in die onderhawige navorsing en wel in die behaviorisme soos deur Skinner (Meyer et al, 1988:191) geformuleer. Die aannames oor die mens waarop die behaviorisme gebaseer is (Meyer et al, 1988:193), is dat die mens soos enige ander organisme gedrag produseer en deur die resultate van sy gedrag beheer word, in die sin dat die omgewing bepaal watter gedrag aangeleer en herhaal word. Die behavioristiese teorie sluit goed by die veld van die onderhawige navorsing aan, omdat sekere vaardighede en gedrag in optimale funksionering, aangeleer en herhaal word.

Die onderhawige navorsing strek oor drie breë sielkundige benaderings en dek verder

'n aantal sielkundige teorieë.

1.5.3.2 Metodologiese oortuigings

Die volgende hoofipes epistemiese oortuigings is die metodologiese oortuigings oor die aard en struktuur van navorsing oor domeinverskynsels, dit wil sê, oortuigings op grond waarvan uitsprake gemaak word oor die aard en struktuur van wetenskap en wetenskaplike navorsing. Dit handel oor metodologiese voorkeure, aannames en veronderstellings wat uitspel wat goeie navorsing behoort te wees (Mouton & Marais, 1992:24). Wat die navorsingsprojek betref, word daar gepoog om gebruik te maak van 'n optimale navorsingsontwerp en bypassende metodes om die teoretiese hipoteses te toets (Mouton & Marais, 1992:32).

In hierdie navorsing wil die oorkoepelende hipotese, naamlik die bestaan van 'n verband tussen Salutogenese as konstruk en Werkoriëntasie as konstruk, getoets word.

Die ontologiese dimensie (Mouton & Marais, 1992:12) verwys na besprekings en dispute oor die verskillende wyses waarop navorsingsdomeine gedefinieer en geklassifiseer word. In die navorsing word daar met die mens en met individue as groep gewerk, omdat meting individueel plaasvind, maar data ook in groepverband bestudeer word. Daar word na die mens as werknemer gekyk en 'n verskeidenheid van sy eienskappe en gedrag word bestudeer.

Die teleologiese dimensie verwys, volgens Mouton en Marais (1992:13), na die feit dat die geesteswetenskappe as 'n tipies menslike aktiwiteit, doelgedrewe is. Die teoretiese doelstellings van die dimensie word in die navorsing nagestreef, soos die strewe na kennis. In dié geval, 'n beter begrip vir menslike gedrag, veral wat optimale stresshantering betref, en die moontlike verband daarvan met Werkoriëntasie. Die praktiese doelstellings van die teleologiese dimensie, naamlik die nastrewing van kennis ter wille van die mag wat dit bied, word ook nagestreef in die navorsing, deurdat daar gekyk word of die bedryfsielkunde as vakgebied nie die mens kan help om

optimaal te funksioneer ten einde stres en die meegaande fisiese en psigiese siektes wat dit tot gevolg het, af te weer nie.

Die epistemologiese dimensie verwys, volgens Mouton en Marais (1992:14), na werklikheidsgetroue uitsprake in die wetenskaplike taanspel. Hierdie navorsing poog om deur middel van die mees praktiese, optimale navorsingsontwerp, geldigheid en betroubaarheid van navorsingsbevindings na te streef (soos uiteengesit onder punt 1.6.1 en 1.6.2).

Die metodologiese dimensie van navorsing verwys, volgens Mouton en Marais (1992: 16), na die logika onderliggend aan die toepassing van wetenskaplike navorsingsmetodes in die bestudering van werklikheidsverskynsels. Daar word ook verwys na die logika van die besluitnemingsproses. Die metodologiese aannames wat binne hierdie metodologiese dimensie omvat word, sal later bespreek word. Op projekvlak word data-insameling gedoen deur vraelyste, data-ontleding deur statistiese tegnieke, en inferensie deur induktiewe en deduktiewe redenering.

Die praktiese implikasie van die navorsing is dat die mens se algemene sielkundige funksionering en gedragdinamika binne en buite werkverband ondersoek word, eerder as die fisiese werkomgewing, die rasionele, motiverings- en kommunikasiegedrag vanuit 'n meganistiese beskouing (Cilliers, 1991:11). Hierdie navorsing breek met die tradisioneel rasionele benadering, waarin kognitiewe prestasie beloon word bo kreatiwiteit, intuïsie, emosionele volwassenheid en die deurleef van gevoelens (Cilliers, 1991:12). Hierby kan gevoeg word (vir die doeleindes van die onderhawige navorsing), faktore op 'n nie-rationele vlak, naamlik inherente faktore wat bydra dat die mens staande bly teen die aanslae van die lewe; en daardie meganismes wat mense help om te *cope*.

In terme van die persoonsrolle in die onderhawige navorsing kan die volgende genoem word:

- in hierdie navorsing is die rol van die eerste persoon dié van die bedryfsiel-

kundige as navorser van menslike gedrag, wat nuwe kennis soek om teoretiese aannames en voorspellings omtrent die mens en sy funksionering te kan maak, tot uitbouing van die vakteorie. Dit vind plaas deur die bestudering van die mees resente literatuur oor die onderwerp en deur empiriese navorsing oor respondente te doen; en

- die rol van dié tweede persoon is dié van die mens wat as toetssubjek deel vorm van die eksperimentele groep en as respondent optree. Die mens word as ontledingseenheid gebruik en hoofsaaklik vanuit die humanistiese raamwerk beskou - 'n mens wat vry is en sielkundig volgens eie wil en instelling iewers op 'n kontinuum tussen normaliteit en optimaliteit as eindpunt, funksioneer.

Vir die doel van hierdie empiriese ondersoek spesifiek, is die volgende vakterminologiese konsepte relevant:

faktorontleding, alfa-koëffisiënte, gemiddeldes, standaardafwykings, korrelasie-koëffisiënte, kovariansie-strukture, geldigheid en betroubaarheid.

1.6. NAVORSINGSONTWERP

Die navorsingsontwerp word bespreek deur eerstens te verwys na geldigheid, dan betroubaarheid en laastens na tipes navorsing.

1.6.1 Geldigheid

Navorsingsontwerp kan, volgens Mouton en Marais (1992:34), as 'n uiteensetting of bloudruk van die navorsingsprojek wat gevolg word, gesien word. Daar word vooraf besluit wat om te doen ten einde foute uit te skakel en daardeur koste so laag as moontlik te hou. Hoogs gestruktureerde en gekontroleerde navorsing is die uiteindelijke mikpunt en ideaal van die navorser. Die doel van 'n navorsingsontwerp is, volgens Mouton en Marais (1992:35), om die betrokke navorsingsprojek sodanig te beplan en te struktureer dat die uiteindelijke interne en eksterne geldigheid van die navorsings-

bevindings verhoog word. Interne geldigheid is die logiese voorganger vir eksterne geldigheid en daarom kan navorsingsbevindings nie op eksterne geldigheid aanspraak maak voordat dit nie interne geldigheid besit nie. Navorsing met 'n kontekstuele belang plaas die hoogste prioriteit op interne geldigheid (Mouton & Marais, 1992:52).

1.6.1.1 Geldigheid ten opsigte van literatuurorsig

In die literatuurorsig word geldigheid verseker deur

- 'n sentrale hipotese te formuleer wat die doel van die hele navorsing omskryf (geformuleer onder punt 1.5.3.1 (a));
- konseptuele omskrywings te gee van alle relevante konsepte wat in die navorsing gebruik word, soos dit teoreties vanuit die navorsing gesien word en soos dit empiries daarin gebruik word (uiteengesit onder punt 1.5.3.1(b));
- modelle te kies wat die literatuurorsig ondersteun wat betref die optimaliseringskonstruk (uiteengesit onder punt 1.5.3.1(c)(i));
- teorieë as basiese uitgangspunt te gebruik wat duidelike aannames omtrent die mens uitspel (uiteengesit onder punt 1.5.3.1(c)(ii));
- die literatuur-insameling so volledig moontlik te maak deur van rekenaarsoektogte gebruik te maak (uiteengesit onder punt 1.7);
- konsepte wat die teoretiese veld raak en meetinstrumente daarvan, so verteenwoordigend moontlik te kies en by die literatuurorsig te inkorporeer;
- die literatuuranalise en -aanbieding gestandaardiseer volgens 'n gesistematiseerde prosedure aan te bied. In die literatuurbespreking oor die onderskeie konstruksies, word verwys na die agtergrond en ontwikkeling, mensbeskouing, parameters, konstruksie raamwerk, stellings, konsepte en oorwegings van die konstruk vir optimalisering. Vir die bespreking van die meetinstrumente word verwys na die ontwikkeling en rasionaal, beskrywing, afneem- en nasien-prosedure, interpretasie, betroubaarheid en geldigheid, en laastens motivering vir die keuse; en
- die voer van konsensusgesprekke met sielkundiges wat kundiges op die

onderskeie terreine is oor die toepaslikheid van die keuse van konsepte en meetinstrumente.

Die geldigheid van die literatuurnavorsing kan verder gemotiveer word deur te aanvaar dat die literatuur wat ingesamel en gebruik word, die mees resente ontwikkelings op die vakgebied insluit en voldoen aan die standaard gestel vir internasionale en plaaslike publikasies in vaktydskrifte en boeke. Ander bronne van inligting is ook goedgekeur deur akademiese instellings en vakkundiges vir publikasie.

1.6.1.2 Geldigheid ten opsigte van empiriese ondersoek

In die empiriese ondersoek word geldigheid verseker deur

- die vertaling van die vraelyste na Afrikaans deur drie geregistreerde sielkundiges, sonder om so ver moontlik die betekenis wat die Engelse idioom bied, verlore te laat gaan;
- die uitstuur van vraelyste na 'n besonder groot populasie;
- die kodering van response en kontrole daarvan;
- die verwerking van statistiek deur 'n kundige met behulp van die mees resente en gesofistikeerde rekenaarpakette beskikbaar;
- die resultate te rapporteer en te interpreteer volgens 'n gestandaardiseerde prosedure; en
- gevolgtrekkings en aanbevelings te maak wat gebaseer is op die verkreeë resultate.

Geldigheid word verder verseker deur van vraelyste gebruik te maak wat alreeds in wetenskaplike navorsing beproef is en te aanvaar dat dit die geskikste is.

Navorsing met universele of veralgemene belang plaas klem op eksterne geldigheid en moet voldoen aan die eise daarvoor gestel (Mouton & Marais, 1992:53). In hierdie navorsing word eksterne geldigheid op universele vlak verseker deurdat resultate

veralgemeen kan word na 'n breër populasie van alle soortgelyke gevalle, omdat daar van 'n groot verteenwoordigende steekproef gebruik gemaak word.

1.6.2 Betroubaarheid

Betroubaarheid word in die navorsing verseker deur die navorsingsmodel sodanig te struktureer dat steuringsveranderlikes tot 'n minimum beperk word en dat die navorsingskonteks van die navorsing (Mouton & Marais, 1992:81) gerespekteer word.

In figuur 2 en 3 word die navorsingsmetode aan die hand van 'n vloeiagram aangedui.

1.6.2.1 Betroubaarheid ten opsigte van literatuuursoorsig

Die betroubaarheid van die literatuuursoorsig word verseker deur die aanname dat ander vakkundiges toegang tot dieselfde literatuur het en gevolglik met dieselfde teoretiese inligting na vore sal kan kom, asook die aanvaardig dat die navorsing poog om so wetenskaplik moontlik feite weer te gee.

1.6.2.2 Betroubaarheid ten opsigte van die empiriese ondersoek

Die betroubaarheid ten opsigte van die empiriese ondersoek word verseker deur die gebruikmaking van 'n groot steekproef, sodat die resultate nie 'n weerspieëling van slegs 'n minderheidsgroep is nie. Die steekproef sluit mense in afkomstig uit alle dele van die land, alle bevolkingsgroepe, beide geslagte en werknemers uit verskeie sektore van die arbeidsmark.

1.6.3 Tipes navorsing

Volgens Mouton en Marais (1992:44), word met 'n navorsingsdoelstelling bedoel 'n breë aanduiding wat met die navorsing bereik wil word en dit omvat verskillende tipes

navorsing. Drie basiese tipes navorsing word onderskei, naamlik verkennend, beskrywend en verklarend.

Verkennende navorsing word volgens Mouton en Marais (1992:45) gedoen om 'n verkenning van 'n relatief onbekende terrein te maak. Die oogmerke van die tipe navorsing is uiteenlopend:

- om nuwe insigte oor die domeinverskeinsel in te win;
- as 'n voorondersoek tot 'n meer gestruktureerde studie van die verskynsel;
- om sentrale konsepte en konstrunkte te ekspliseer;
- om prioriteite vir verdere navorsing vas te stel; en
- om nuwe hipoteses oor 'n bestaande verskynsel te ontwikkel.

In die onderhawige navorsing word al die bogenoemde oogmerke nagestreef.

Selltiz, Jahoda, Deutsch en Cook (1965), soos aangehaal deur Mouton en Marais (1992:45), wys op drie metodes waardeur verkennende navorsing gedoen kan word:

- 'n oorsig van die bestaande toepaslike literatuur;
- 'n opname onder mense wat praktiese ervaring van die probleem het; en
- 'n ontleding van insig-stimulerende voorbeelde.

Die onderhawige navorsing volg eersgenoemde twee metodes. Daar kan gesê word dat die navorsing eerstens as verkennend beskou kan word.

Beskrywende navorsing verwys, volgens Mouton en Marais (1992:46), na diepte-beskrywings van 'n individu, situasie, groep, organisasie, stam, subkultuur, interaksie of sosiale voorwerp. In hierdie navorsing is beskrywende navorsing ter sake in die literaturoorsig waarin 'n persoonlikheidsprofiel vir die Salutogeniese mens uit die Salutogeniese literatuur saamgestel word en ook 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel vir die optimaal-funksionerende werknemer uit die organisasie- en personeelsielkunde-

literatuur. Beskrywende navorsing verwys, volgens Mouton en Marais (1992:46), ook na die beskrywing van domeinverskynsels in terme van losstaande eienskappe of veranderlikes. Kontekstuele beskrywende navorsing is ter sake in die formulering van gevolgtrekkings en aanbevelings oor die resultate van veranderlikes gemeet in hierdie navorsing.

Daar kan gesê word dat die tersaaklike navorsing ook as beskrywend gesien kan word, aangesien aanbevelings en gevolgtrekkings in die laaste hoofstuk gemaak word oor die bevindings in die literatuuroorsig en oor die empiriese ondersoek.

Verklarende navorsing word volgens, Mouton en Marais (1992:47), gedoen om oorsaaklikheid tussen veranderlikes en gebeurtenisse aan te toon en sodoende sowel verband as rigting aan te toon. Sodanige navorsing is in hierdie geval ter sake in die empiriese ondersoek, waarin gepoog word om die oorsaaklikheid en rigting van die interaksie, tussen die profiel van die Salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer te bepaal, deur onder andere van korrelasiestudies gebruik te maak. Die uiteindelige doel is om 'n gevolgtrekking te kan maak oor hoe die veranderlikes met mekaar verband hou en hoe die profiele met mekaar integreer.

Die navorsing is hipotese-genererend van aard en volg 'n deduktiewe strategie in redenering en ontwerp (Mouton & Marais, 1992:38), omdat die navorsing met 'n duidelike konseptuele verwysingsraamwerk begin het.

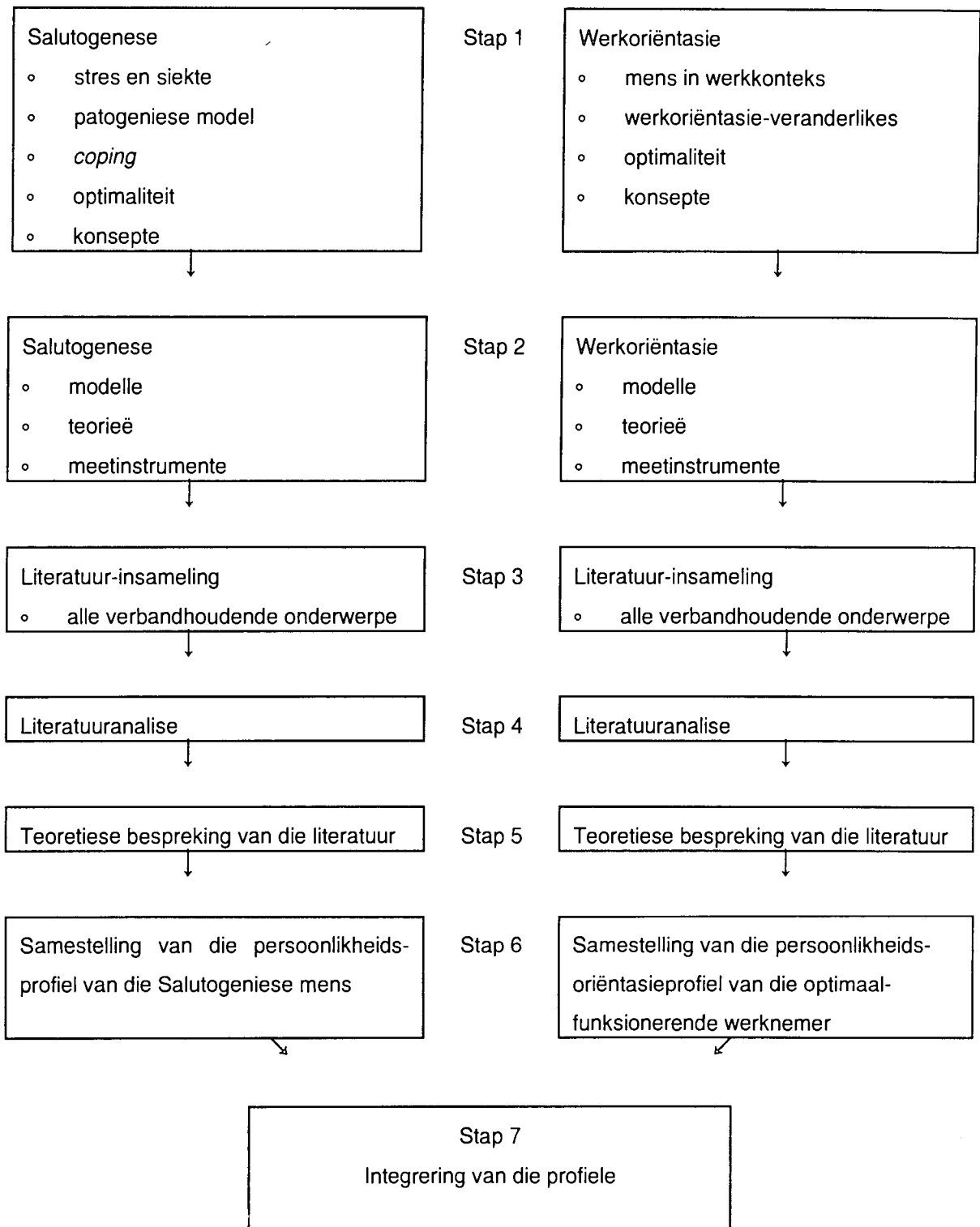
Die doel met navorsing in die algemeen, is om te bepaal of een of meer spesifiek gekose veranderlikes 'n effek op 'n ander veranderlike (Huysamen, 1994:8) het. Die doel met hierdie navorsing is om te bepaal of die spesifiek gekose Salutogeniese konsepte, 'n verband toon met die ander veranderlikes, naamlik Werkoriëntasie-konsepte. In hierdie navorsing is die onafhanklike veranderlike Salutogenese, terwyl die afhanklike veranderlike Werkoriëntasie is. Alhoewel daar vele ander moontlike oorsake vir hoë prestasie op die Werkoriëntasie-konsepte mag wees, word daar vir die onderhawige navorsing aanvaar dat Salutogeniese konsepte die enigste onafhanklike

veranderlike in hierdie navorsing is wat 'n beduidende rol speel en invloed op die Werkoriëntasie-konsepte uitoefen. Die navorsing word ook as nie-reduksionisties van aard beskou (Mouton & Marais, 1992:44), omdat hierdie navorsing nie postuleer dat bevindings die enigste verklaring tot die verskynsel bied nie.

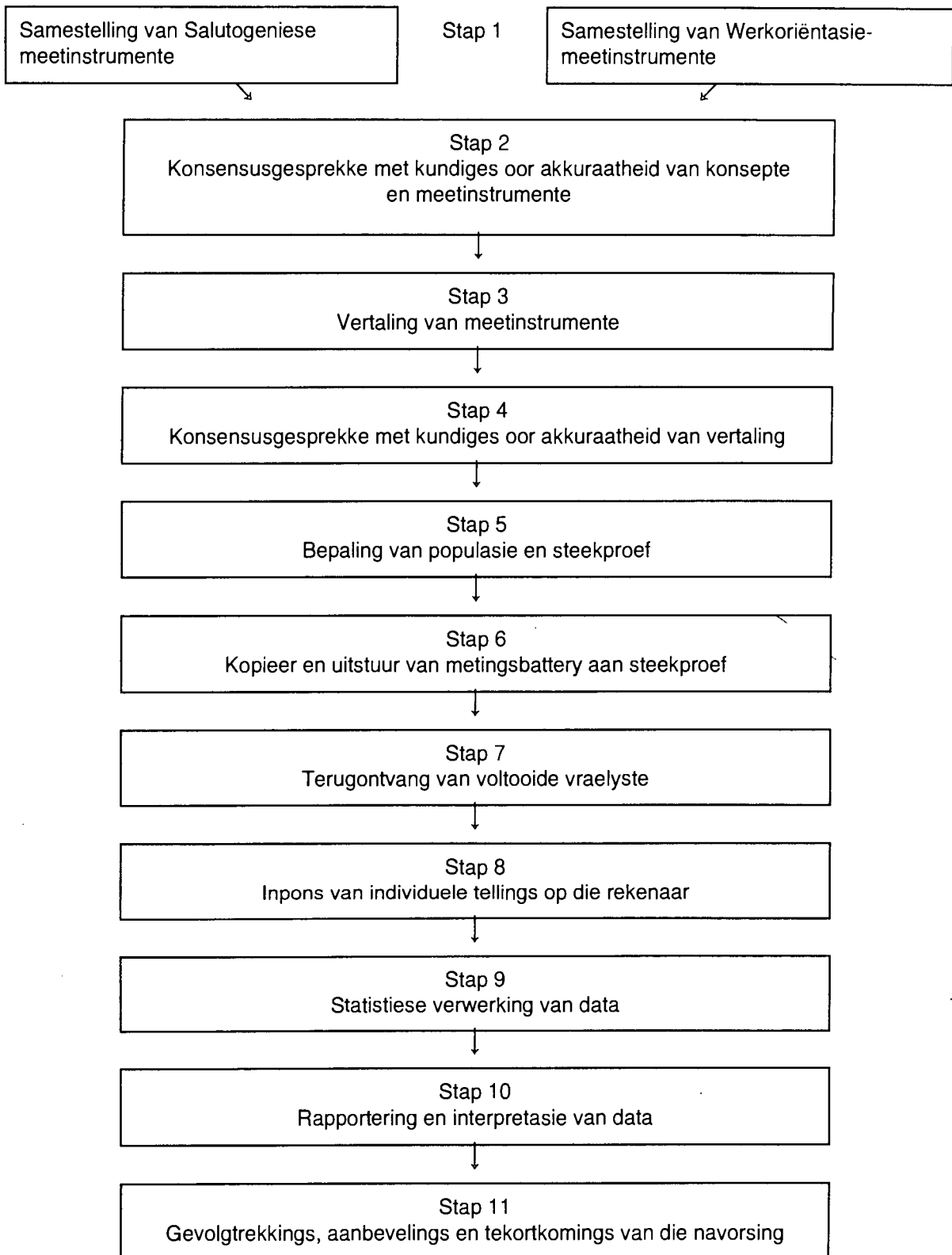
1.7 NAVORSINGSMETODE

Die navorsing word in twee fases, elk met verskeie opeenvolgende stappe, uitgevoer en aangebied. 'n Skematiese uiteensetting van die twee fases word in 'n vloedidiagram in figuur 1 en 2 gegee.

Fase 1: Literatuuroorsig



FIGUUR 2: Vloeiagram van die navorsingsmetode: Fase 1

Fase 2: Empiriese ondersoek

FIGUUR 3: Vloeiagram van die navorsingsmetode: Fase 2

Vervolgens word fase 1 en 2 en die verskillende stappe in elk bespreek.

FASE 1: DIE LITERATUUROORSIG

Fase 1 behels die literatuuroorsig van die navorsing en sluit al die stappe in wat met die inisiële beplanning en uitvoer daarvan te doen het.

Stap 1: Die identifisering van kernkonsepte vir die onafhanklike en die afhanklike veranderlikes

Eerstens sal die breë teoretiese veld waarin gewerk word, naamlik Salutogenese, afgebaken en omlyn word. Dit sal geskied deur Salutogenese te isoleer en die onderskeie ontwikkelings wat tot die konstruk gelei het, te ondersoek. So sal stres en siekte en die invloed daarvan op die mens ondersoek word. Die patogeniese model sal ook kortliks ontleed word. Daar bestaan 'n behoefte om na *coping*-gedrag te kyk en na optimaliteit binne Salutogenese, asook na die konsepte wat daaruit voortvloei. Die onafhanklike veranderlike, Salutogenese, sal sodoende geïdentifiseer word, sowel as konsepte wat 'n integrerende deel daarvan uitmaak.

Tweedens sal die mens in organisatoriese konteks en spesifiek in werkkonteks beskou word. Werkoriëntasie wat na optimalisering verwys, sal ondersoek word, en ook die moontlike verband met Salutogenese. Die afhanklike veranderlike, Werkoriëntasie, sal sodoende geïdentifiseer word, sowel as die konsepte wat 'n integrerende deel van die konstruk uitmaak.

Stap 2: Die keuse van tersaaklike modelle, teorieë en meetinstrumente

Hierdie stap behels die keuse van modelle en teorieë waarbinne die veranderlikes 'n bestaansreg het. Daar sal gekyk word na modelle en teorieë wat na die konsep optimaliteit verwys.

In hierdie stap sal meetinstrumente ook gesoek word wat die konsepte van Salutogenese en Werkoriëntasie meet. Meetinstrumente wat daarna verwys, sal ondersoek word.

Stap 3: Die insameling van resente literatuur

Literatuurinsameling sal deur middel van rekenaarstelsels geskied wat as indekse dien en 'n volledige oorsig van toepaslike literatuur gee. Die volgende bronne sal geraadpleeg word :

ABI- Inform (on CD ROM) 1989 - Maart 1996

Index to South African Periodicals, 1980 - Desember 1995

Social Sciences Citation Index (on CD ROM) 1981 - Junie 1996

Social Sciences Index (on CD ROM) 1983 - April 1996

Union catalogue of theses and dissertations 1918 -1995

UNIS/OPAC

Wilson Business Abstracts (On CD ROM) 1982 - April 1996

ERIC (on CD ROM) 1983 - Maart 1996

Psyclit (On CD ROM) 1987 - Junie 1996

SABINET

Sociofile (On CD ROM) 1974 - April 1996

Management Contents 1979 - Maart 1996

Tydskrifartikels sal verkry word deur sleutelwoorde wat breë teoretiese velde afbaken, vir die rekenaar te voer. Die volgende sleutelwoorde sal gegee word:

Salutogenesis, Patogenic model, fortigenesis, stress, type A personality, illness, health, coping, stressors, coherence, hardiness, stamina, potency, locus of control, healthy personality, personality integration, self-efficacy, personal causation, self-directedness, social interest, sense of humour, organisational commitment, sense of coherence, hardy personality, self-control schedule, learned resourcefulness, job satisfaction,

employee satisfaction, job involvement, work, job descriptive index, job involvement questionnaire, organisational commitment questionnaire, work orientation.

Bogenoemde woorde sal alleen of in kombinasies gebruik word om die literatuur op te spoor. Artikels sal ook uit ander artikels of boeke se bronnelyste opgespoor en aangevra word.

Toepaslike boeke sal verkry word deur van die Unisa biblioteek-rekenaarkatalogus gebruik te maak. Bogenoemde woorde sal ook vir die soek van boeke ingevoer word.

Publikasies van die volgende outeurs sal ook met behulp van die stelsel gesoek word:

Antonovsky, Kobasa, Rosenbaum, Porter en Smith, Lodahl en Kejner, Smith, Kendall en Hulin.

Stap 4: Die analise van die literatuur aan die hand van gestandaardiseerde prosedures vir konstrunkte, konsepte en meetinstrumente

Die literatuuranalise sal gedoen word deur gefotostateerde artikels en inligting onder toepaslike kategorië te plaas. Die kategorië behels onder andere die volgende:

stres, coping, health, disease, Salutogenese, koherensie, hardiness, selfkontrole, 'n algemene groep wat ander Salutogeniese konstrunkte insluit, werk, JDI, JIQ, OCQ.

Uit hierdie groepe inligting sal die teoretiese integrering en literatuuroorsig gedoen word. Die terreine waarin die data gesoek word, is soms wyer as die direkte veld van die navorsing. Omdat aanverwante terreine agtergrond tot die navorsing, of 'n ander perspektief tot die navorsing of sekere aspekte daarvan bied, sal dit ook bestudeer word.

Stap 5: Die formulering, neerpen en standaardisering van die literatuur wat ingewin is

Hierdie stap behels die bestudering van literatuur wat verkry is en die selektering van toepaslike literatuur wat vervat word in die literatuuroorsig. Literatuur sal gebruik word om ondersteuning te bied vir die navorsingshipotese. Literatuur sal aangebied word volgens 'n standaardmetode soos reeds bespreek.

Stap 6: Die samestelling van die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer

Hierdie stap behels die samestelling van die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens vanuit die Salutogeniese literatuur aan die een kant, en aan die ander kant die samestelling van 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer vanuit die organisasie- en personeelsielkunde-literatuur.

Stap 7: Die integrering van die profiele

Hierdie stap behels die teoretiese integrering van die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer tot 'n persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens.

FASE 2: DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Fase 2 van die navorsing behels die empiriese ondersoek en sluit al die stappe in wat met die praktiese uitvoer van die navorsing te doen het en ook die finale integrering van bevindings.

Stap 1: Die samestelling van die metingsbattery vir die konsepte

Vraelyste wat konsepte meet van die afhanklike en die onafhanklike veranderlikes (Salutogenese en Werkoriëntasie), sal geselekteer word en 'n metingsbattery saamgestel word.

Stap 2: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van die konsepte en meetinstrumente

Konsensusgesprekke sal gevoer word met kundiges op die terrein van Salutogenese en Werkoriëntasie omtrent die relevantheid en akkuraatheid van gekose konsepte en meetinstrumente.

Stap 3: Vertaling van die meetinstrumente

Die vraelyste is almal in Engels en daar word van die veronderstelling uitgegaan dat 'n respondent die vraelyste in Afrikaans of Engels moet kan voltooi. 'n Paneel van drie geregistreerde sielkundiges sal die vraelyste uit Engels na Afrikaans vertaal.

Stap 4: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van die vertaling

Die vertaalde vraelyste, sowel as die oorspronklike Engelse weergawes, sal aan kundiges voorgelê word vir kommentaar en verbeterings.

Stap 5: Bepaling van populasie en steekproef vir hierdie navorsing

Die populasie wat in die navorsing betrek word, sal bepaal word deur die insluiting van 'n breë spektrum werknemers wat van oor die hele land afkomstig is en in verskeie beroepe staan. Die steekproef wat uit die populasie gekies gaan word, verteenwoordig al die studente wat in 1993 by Unisa in Bedryfsielkunde II geregistreer is. Hierdie verteenwoordigende steekproef is almal mense wat in een of ander beroep staan en

primêr as werknemers geklassifiseer kan word.

Stap 6: Kopieer en uitstuur van metingsbattery aan steekproef

Vraelyste sal in so 'n formaat en uitleg getik word, dat dit vir die respondent maklik sal wees om die vraelyste te voltooi. Dit sal daarna gekopieër word en per pos aan die steekproef gestuur word.

Stap 7: Terugontvang van voltooide vraelyste

Proefpersone sal die vraelyste in hul eie tyd voltooi en dit in 'n gefrankeerde koevert binne een maand na ontvangs terugstuur.

Stap 8: Inpons van individuele tellings op die rekenaar

Data-insameling sal plaasvind deur die individuele tellings van elke proefpersoon op elke item van elke vraelys op die rekenaar te laat inpons.

Stap 9: Statistiese verwerking van die data

Die data-analise sal gedoen word met behulp van die SAS- en LISREL-rekenaar-pakkette wat die individuele tellings van elke proefpersoon sal verwerk en die gekose statistiese verwerkings sal uitvoer.

Die statistiese verwerkings relevant tot die navorsing en die data sluit in:

- faktorontledings ten einde die suiwerheid van die vraelyste se skale te ondersoek (Kerlinger, 1973:659);
- alfa-koëffisiënte ten einde vraelyste se interne konsekwentheid te bepaal (Huysamen, 1990:30);
- produkmomentkorrelasies ten einde verwantskappe tussen vraelyste te bepaal

(Kerlinger, 1973:145); en

- LISREL-ontledings en -passings ten einde die verband tussen die onderskeie konsepte van die twee konstrunkte te bepaal (Hayduk, 1987:xii).

Stap 10: Rapportering en interpretasie van resultate

Resultate sal in tabelle wat die toepaslike statistiese resultate vertoon, gerapporteer word. Resultate sal interpreteer word deur dit in verband te bring met bevindings oor soortgelyke navorsing, en wat moontlike verklarings vir die resultate bied.

Stap 11: Gevolgtrekkings, aanbevelings en tekortkomings van die navorsing

Die finale stap behels gevolgtrekkings wat gebaseer is op die uitkomst van die resultate en die integrering daarvan met die teorie. Aanbevelings sal gemaak word en tekortkomings van die navorsing sal bespreek word.

1.8 HOOFSTUKINDELING

Die hoofstukke in die onderhawige navorsing sal soos volg aangebied word:

Hoofstuk 2 Salutogenese as optimaliseringskonstruk

Die doel van hierdie hoofstuk is om Salutogenese uit te klaar wat betref agtergrond en ontwikkeling, mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings, konsepte en laastens as optimaliseringskonstruk. Daarna sal die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens vanuit die literatuur saamgestel word.

Hoofstuk 3 Werkorientasie as optimaliseringskonstruk

Die doel van hierdie hoofstuk is om Werkorientasie uit te klaar wat betref agtergrond en ontwikkeling, mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings,

konsepte en laastens as optimaliseringskonstruk. Daarna sal die persoonlikheids-oriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer vanuit die literatuur saamgestel word. Die integrering van die twee profiele sal as laaste gedeelte van die hoofstuk volg.

Hoofstuk 4 Empiriese ondersoek

Die doel van hierdie hoofstuk is om die empiriese ondersoek te beskryf. Dit sal geskied deur eerstens die doelstellings van die empiriese ondersoek te gee. Tweedens sal die stappe in die empiriese ondersoek bespreek word, met die klem op die samestelling van die metingsbattery volgens Salutogeniese en Werkorientasie-meetinstrumente. Derdens sal 'n navorsingshipotese geformuleer word.

Hoofstuk 5 Resultate

Die doel van hierdie hoofstuk is eerstens om faktorontledings en alfa-koëffisiënte van die onderskeie vraelyste in tabelle te rapporteer en die bevindings te bespreek. Tweedens sal beskrywende statistiek soos gemiddeldes, standaardafwykings en korrelasies gerapporteer en geïnterpreteer word. Derdens sal inferensiële statistiek soos LISREL-ontledings gerapporteer en geïnterpreteer word ten einde te kan bepaal of daar 'n verband tussen die konstrakte bestaan, om sodoende die profiele te kan integreer.

Hoofstuk 6 Gevolgtrekkings, aanbevelings en tekortkomings

Die doel van hierdie hoofstuk is om gevolgtrekkings uit die integrering van die resultate te maak. Aanbevelings ten opsigte van die waarde vir die bedryfsielkunde sal gemaak word, asook aanbevelings vir verdere navorsing. Laastens sal die tekortkomings van die navorsing bespreek word.

1.9 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is eerstens die agtergrond tot en die motivering vir die navorsing aangebied. Die probleemstelling is daarna bespreek, waaruit die doelstellings van die navorsing geformuleer is. Vervolgens is die navorsingsmodel bespreek, die paradigmatiese perspektief van die navorsing uitgespel, en ook die navorsingsontwerp bespreek. Die navorsingsmetode is vervolgens uiteengesit en laastens is 'n hoofstukindeling van hoofstukke gegee.

HOOFSTUK 2

SALUTOGENESE AS OPTIMALISERINGSKONSTUK

In hierdie hoofstuk word die agtergrond tot en ontwikkeling van Salutogenese beskou. Daarna word die mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings en konsepte van Salutogenese bespreek. Die drie konsepte wat vir die onderhawige navorsing as die belangrikste geag word (vergelyk hoofstuk 1), naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid, word onder die opskrifte *Agtergrond, Definisie en bespreking, Dimensies, Teoretiese onderbou, Beperkings*, en laastens, *Toepassingsmoontlikhede* aangebied, terwyl die twee minder belangrike konsepte, naamlik Potensie en Stamina, onder die opskrif van *Ander Konsepte* geklassifiseer word en ook in minder detail bespreek word. Salutogenese word vervolgens as optimaliseringskonstruk bespreek, waarna die persoonlikheidsprofiel van die Salutogenetiese mens teoreties geïntegreer word om sodoende die eerste literatuurdoelstelling, naamlik die samestelling van die persoonlikheidsprofiel van die Salutogenetiese mens, te laat realiseer. Die hoofstuk word met 'n samevatting afgesluit.

2.1 SALUTOGENESE

Daar sal vervolgens spesifiek na die konstruk van Salutogenese gekyk word soos dit in die literatuur bespreek word.

2.1.1 Agtergrond en ontwikkeling

Strümpfer (1990:266) gee 'n kort samevatting van die ontstaan en oorsprong van die Salutogenetiese paradigma as nuwe denkrigting en wys uit dat hy die eerste indikasie daarvan in die werk van Super (1955) gevind het, en later in die werk van die derdemag-sielkundiges soos Maslow (1954, 1973) en Rogers (1959). 'n Neurochirurg,

Goldstein (1939), se skrywe het egter reeds voor hulle na Salutogenese verwys. Meer onlangs het Antonovsky (1979) die verwysingsraamwerk van Salutogenese begin gebruik en dit geformaliseer. Nog later het Strümpfer (1990) resente literatuur saamgevoeg en 'n breër en meer omvattende beskouing van die verwysingsraamwerk gegee wat nie slegs Antonovsky se Sin vir Koherensie insluit nie, maar ook die konsepte van Kobasa, naamlik Persoonlikheidsgehardheid, Rosenbaum se Aangeleerde Vindingrykheid, Ben-Sira se Potensie, asook Thomas en Colerick se Stamina. Hierdie belangrike konsepte sluit almal aspekte van Salutogenese in en word daarom bespreek onder die konstruk van Salutogenese. Die konsepte van Rotter (1954), White (1959) en Deci (1975) word ook deur Strümpfer (1990:266) genoem as verbandhoudend met die Salutogeniese konstruk, maar word nie in die onderhawige navorsing bespreek nie, aangesien dit nie so duidelik deel van die nuwe paradigma (p 265) vorm nie.

Die term "Salutogenesis" (van Latyn: *salus* = gesondheid; Grieks: *genesis* = oorsprong) het sy ontstaan gehad uit die navorsing van Antonovsky (1979:7) oor die patogeniese oriëntasie. Volgens Antonovsky (1979:38) is die dominante paradigma van die Westerse gesondheid die patogeniese oriëntasie, wat in essensie 'n digotomiese klassifikasie is van die mens as gesond of siek. Strümpfer (1990:266) is van mening dat dit algemeen geraak het om te sê dat die sielkunde die mediese model volg, omdat daar tradisioneel patogenies gedink is oor sielkundige fenomene, met die klem op die abnormale.

Strümpfer (1990:266) verduidelik die patogeniese oriëntasie as 'n poging om uit te vind hoekom mense siek raak en veral hoekom hulle spesifieke siektes ontwikkel. Indien dit verstaan word, word maniere gesoek om dit teen te werk en/of te voorkom. Hy verwys na die Afrikaanse woord *geneeskunde* en die letterlike betekenis daarvan. Die aanname waarop die patogeniese paradigma volgens hom gebaseer is, is die oortuiging dat siekte deur fisiese, biochemiese, mikrobiologiese en psigososiale veranderlikes veroorsaak word. Hy verwys na die begrip in terme van moderne terminologie as multifaktoriale determinante, wat in die vorm van risikofaktore manifesteer.

Volgens Cannon (1939, soos aangehaal deur Strümpfer, 1990:266) is homeostase een van die fundamentele konsepte van die patogeniese paradigma. Die konsep postuleer dat die normale staat van die menslike organisme in 'n relatiewe konstante kondisie is wat ietwat varieer, maar dat die konstante kondisie gehandhaaf word deur verskeie komplekse reguleringsmeganismes wat met mekaar in interaksie is. Homeostase kan deur patogene en stressors versteur word en as die reguleringsmeganismes versteur word, tree siekte in.

Die digotomiese klassifikasie van die patogeniese paradigma van die mens as siek of gesond, het Antonovsky (1979:39) by die vraag laat uitkom of die digotomie nog relevant is in die lig van die oorsprong van gesondheid en nuwer denke daaromtrent. Dit het aanleiding gegee tot die formulering van 'n multidimensionele kontinuum wat toepaslik sal wees vir die Salutogeniese paradigma. Hy redeneer (pp 38-56) dat dit belangrik is om eerder die fokus te vestig op 'n kontinuum van gesondheids-gesteldheid/-ongesteldheid, eerder as die gesondheid/siekte-digotomie. Hy beskou dit konseptueel as 'n toestand of staat van die menslike organisme wat veelvuldige fasette het, en beskou dit operasioneel as die profiel van 'n mens wat op 'n gegewe tydskop iewers op die kontinuum funksioneer (Antonovsky, 1987:4).

2.1.2 Mensbeskouing

Rogers (1970, soos aangehaal deur Jones, 1991:103), som die mens op as 'n geïntegreerde geheel met sy eie energieveld, wat met die energieveld van die omgewing in interaksie is. Die daaglikse ervarings van die mens word gesien as 'n dinamiese interaksie tussen homself en die omgewing. Blootstelling aan stressors is algemeen en die mobilisering van aanpasbaarheidshulpbronne word benut ten einde bestaan en volledigheid as mens te bereik.

Volgens Antonovsky (1987:5) het die patogeniese oriëntasie die uitgangspunt dat siekte veroorsaak word deur "bugs" wat mikrobiologies, psigososiaal of chemies kan wees of multifaktoriaal kan manifesteer. Die Salutogeniese oriëntasie in teenstelling, propageer

faktore wat beweging na die gesondheidsgesteldheid of optimale eindpunt van die kontinuum, bevorder.

Die patogeniese oriëntasie sien stressors as risikofaktore wat inherent sleg is en die mens se gesondheid bedreig. 'n Salutogeniese oriëntasie aan die ander kant sien stressors as eise wat aan die mens gestel word, met die moontlikheid van positiewe en optimale gesondheid. Antonovsky (1987:8) stel dit soos volg: "Salutogenesis opens the way, as it were, for the rehabilitation of stressors in human life". Die mens word dus gesien as 'n organisme wat stressors kan hanteer en positief in sy lewe kan aanwend.

'n Verdere aspek van die Salutogeniese oriëntasie in terme van die siening van die mens, is volgens Antonovsky (1987:9), die feit dat daar nie na 'n *pasiënt* verwys word nie, maar eerder 'n *persoon* wat iewers op die kontinuum funksioneer. In die onderhawige navorsing word die term persoon vervang met *mens*.

Die mens wat iewers op die optimaliseringskontinuum funksioneer, tree binne die humanistiese benadering op. Dit geskied volgens die leerteoretiese benadering en die dieptesielkundige benadering (vergelyk 1.5.2.1) wat as uitgangspunt het, groei en optimalisering, leer uit ervaring en kragte binne die mens waarvan hy grootliks onbewus is. Die mens het 'n natuurlike oriëntasie om die lewe te sien as koherent, dit wil sê, verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol; en funksioneer as sodanig binne die humanistiese benadering (Meyer et al, 1988). Dit funksioneer ook in 'n mindere mate binne die dieptesielkundige benadering (Meyer et al, 1988) en meer spesifiek binne die egosielkundige teorie wat deur Freud (Meyer et al, 1988) beïnvloed is. Die mens met 'n persoonlikheidsingesteldheid van gehardheid, dit wil sê, toewyding, in kontrole wees, en met 'n uitdagingsfaset om die aanslae van die lewe te hanteer, funksioneer ook binne die humanistiese benadering. Dit funksioneer ook meer spesifiek binne die eksistensiële sielkunde. Laastens, die mens wat die vermoë het om vindingrykheid wat deur ervaring opgedoen word, aan te leer, deel van sy lewe te maak en dit in verdere lewenssituasies te benut, funksioneer binne die leerteoretiese benadering en meer spesifiek binne die behaviouristiese sielkunde.

Samevattend kan gesê word dat die Salutogeniese mens hoofsaaklik vanuit die aannames van die humanisme, die leerteorie en die dieptesielkunde funksioneer en dat die aannames vir elk (sien 1.5.3.1(c)(ii)) van toepassing is.

2.1.3 Parameters

In sy ondersoek kom Antonovsky (1979:9,15) tot die gevolgtrekking dat op enige bepaalde tyd in die bestaan van die mensdom, ten minste 'n derde en heel moontlik die meerderheid van 'n bevolking van enige moderne geïndustrialiseerde samelewing, gekenmerk word deur een of ander morbiede of patologiese toestand. Antonovsky (1979:35) het in die sewentiger jare bevind dat in die mees geïndustrialiseerde gemeenskappe met 'n hoë lewenstandaard, omgewingskontrole en mediese tegnologie, 'n veel groter gedeelte van die samelewing as wat normaalweg verwag sou kon word, siek was. Die navorser is van mening dat hierdie bevinding selfs in die negentiger jare meer relevant kan wees.

Antonovsky (1979:96) maak 'n onderskeid tussen spanning en stres. Volgens hom is stres 'n bydraende faktor tot patogenesis. Dit is negatief en dra by tot siekte. Spanning aan die ander kant kan Salutogenies wees, as dit positief verwerk en gehanteer word, maar kan ook tot stres lei as dit nie positief verwerk of gehanteer kan word nie.

'n Belangrike oorsaak van siekte is stres. Strümpfer (1990:266) haal Pearlin en Schooler (1978:3) aan wat dit soos volg verduidelik: "Many of the difficult problems with which people cope are not unusual problems impinging on exceptional people in rare situations, but are persistent hardships experienced by those engaged in mainstream activities within major institutions". Dit illustreer die beskouing dat stres 'n moderne en alledaagse aspek van menslike bestaan is. Met 'n toename in lewenstempo en eise, neem stres veel vinniger toe as wat verwag kan word. Die hoeveelheid navorsing wat veral in die tagtiger jare oor stres gedoen is, onderskryf hierdie stelling. Antonovsky (1979:9,10) noem dat die menslike bestaan stresvol is en dat stressors "omnipresent in human existence" is.

Antonovsky (1979:35) meld verder dat 'n elementêre kennis en waarneming van die wêreld, die vraag laat ontstaan hoe die mens wel bly leef. Gegewe die alomteenwoordigheid van patogene - mikrobiologies, chemies, fisies, sielkundig, sosiaal en kultureel - behoort alle mense onder die aanslag daarvan te struikel en dus voortdurend as gevolg daarvan, dood te gaan. Die misterie verbonde aan die oorlewing van die mens, en die feit dat sommige mense met relatief min pyn en lyding deur die lewe gaan, lei tot die vraag: Vanwaar die sterkte? (Antonovsky1979:8).

Volgens Antonovsky (1979:10) lê die antwoord op hierdie Salutogeniese vraag in die suksesvolle bestuur van spanning. Dit kan geskied deur staat te maak op algemene weerstandshulpbronne, wat die mens gebruik in die proses van *coping* met 'n verskeidenheid van patogene en stressors.

Samevattend kan gesê word dat die mens voortdurend in 'n staat van stres verkeer, wat deur verskeie stressors veroorsaak word. Die mens wend algemene weerstandshulpbronne aan om die stressors te verlig en dit hanteerbaar te maak.

2.1.4 Konstruktorele Raamwerk

Volgens Antonovsky (1987:2) is die Salutogeniese oriëntasie nie net die teenoorgestelde kant van 'n muntstuk van die patogeniese oriëntasie nie. Dit impliseer dat die aanvaarding van die Salutogeniese uitgangspunt nie 'n verwerping van die patogeniese beteken nie. Strümpfer (1990:268) verwys daarna as twee teenoorgestelde, maar komplementêre gesigspunte, wat mekaar verryk en stimuleer tot groei.

Antonovsky (1987:2,13) maak 'n onderskeid tussen die basiese uitgangspunte van die twee oriëntasies. Hy wys daarop dat die patogeniese oriëntasie van die veronderstelling uitgaan dat die normale selfregulerende homeostatische prosesse versteur kan word. Die Salutogeniese oriëntasie postuleer dat heterostasis (wat ook as selfaktualisering beskou kan word), veroudering en toenemende entropie as kerneienskappe van alle lewende organismes gesien kan word. Hierdie Salutogeniese oriëntasie het aanleiding

gegee tot sekere stellings oor die twee oriëntasies soos deur Antonovsky (1987:13) geformuleer. Dit word hieronder bespreek.

2.1.5 Stellings

Antonovsky (1984:3-4; 1987:3-13) bespreek 'n aantal aspekte of gedagtes wat saamgevat kan word as ses stellings wat die Salutogeniese oriëntasie onderlê:

- 1, Daar word weggedoen met die patogeniese, digotomiese klassifikasie van die mens as siek of gesond ten gunste van 'n Salutogeniese klassifikasie van die mens wat funksioneer iewers tussen die eindpunte op 'n multidimensionele kontinuum van gesondheidsgesteldheid/-ongesteldheid.
- 2 Dit verhoed dat daar slegs gekyk word na die etiologie van 'n bepaalde siekte, eerder as die belang by die mens in sy totaliteit, insluitende sy siekte of gesondheid.
- 3 Dit skuif die fokus vanaf stressors wat veroorsaak dat die mens siek raak, na *coping*-hulpbronne wat help dat die mens ten minste sy posisie op die kontinuum behou en na die optimale pool beweeg.
- 4, Die uitgangspunt dat stressors inherent sleg is, altyd teenwoordig is en verminder moet word, word verwerp ten gunste van 'n siening dat dit wel gesonde of heilsame gevolge mag hê, afhangend van die eienskappe van die stressor en die suksesvolle oplossing van die spanning.
- 5 Die soek na algemene weerstandshulpbronne in die verwerking van stres, eerder as die soek na 'n oplossing vir siektes.
- 6, Die bestudering van die afwykende geval is belangrik vir die Salutogeniese oriëntasie, omdat daar nie slegs soos in die patogeniese oriëntasie, na hipotese-

bevestiging gesoek word nie, maar omdat dit belangrik is om uit te vind hoekom die afwykende geval dit juis teen alle verwagtings in, gemaak het.

Antonovsky en Bernstein (1986:53) vat die belangrikste verskille tussen die patogene en die Salutogeniese oriëntasies saam, deur daarop te wys dat Salutogeniese navorsing ontwerp is om hipoteses te toets wat suksesvolle (gesonde) uitkomstes verduidelik, ontwerp is om aandag te gee aan die afwykende geval in terme van data-ontleding en bespreking, en om die moontlikheid te aanvaar dat stressors heilsame gevolge mag hê.

2.1.6 Konsepte

In hierdie afdeling word die verskillende konsepte van Salutogenese bespreek. Die drie wat in die onderhawige empiriese navorsing gebruik word en deur vraelyste gemeet word, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid, word onder subhoofde bespreek, terwyl die twee konsepte van Potensie en Stamina wat nie empiries gemeet word nie, onder 'n gesamentlike opskrif *Ander Konsepte* bespreek word.

2.1.6.1 Sin vir Koherensie

Vervolgens word Sin vir Koherensie as eerste konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

In sy proloog tot "Health, Stres and Coping" spel Antonovsky (1979:1-11) die agtergrond tot sy belangstelling in Salutogenese en die ontwikkeling van die konsep Sin vir Koherensie uit. Dit het begin in die vyftiger jare met sy doktorsale studie oor kognitiewe *coping*-response en verdere navorsing oor spanninghantering en die hantering van stressors. In 1972 het hy bewus geraak van algemene

weerstandshulpbronne en die nut daarvan vir die mens. Dit het hom gelei in sy soeke na 'n antwoord op die vraag "vanwaar die sterkte?" en so het die konsep van Sin vir Koherensie as 'n manier om na die wêreld te kyk, in 1977 ontstaan.

(b) *Definisie en bespreking*

Antonovsky (1979:123) definieer 'n Sin vir Koherensie soos volg:

"The Sence of coherence is a global orientation that expresses the extent to which one has a pervasive, enduring though dynamic feeling of confidence that one's internal and external environments are predictable and that there is a high probability that things will work out as well as can reasonably be expected".

Hierdie definisie kan gesien word as 'n manier om die wêreld en die mens se lewe daarbinne te sien. Volgens Antonovsky (1979:124) is 'n siening van koherensie perseptueel van aard met 'n kognitiewe en affektiewe komponent. Die siening word gereflekteer in die basiese persoonlikheidsstruktuur van die mens, asook in die subkultuur, kultuur en die historiese periode waarin die mens funksioneer.

Die term "enduring" of standhoudendheid impliseer nie dat daar geen wisselvallighede by die mens voorkom nie. 'n Spesifieke insident (positief of negatief), kan 'n tydelike verskuiwing en/of geringe verskuiwing in terme van 'n mens se Sin vir Koherensie teweegbring. Sulke veranderings sal steeds rondom 'n stabiele punt op die kontinuum plaasvind (Antonovsky, 1979:124).

Die term "dinamies" verwys volgens Antonovsky (1979:125) daarna dat 'n mens se Sin vir Koherensie voortdurend deur die verloop van sy lewe, en nie slegs tydens sy kinderjare nie, gevorm en getoets, versterk en gewysig word. 'n Drastiese verandering in die struktuur van die mens se lewe kan gevolglik aanleiding gee tot 'n beduidende aanpassing ten opsigte van die Sin vir Koherensie.

Die frase "as well as can reasonably be expected" is volgens Antonovsky (1979:126) by die definisie ingesluit omdat daar geen waarborg is dat alles ten beste sal uitwerk nie.

Antonovsky (1984:118) meld dat bogenoemde definisie gebaseer is op die aanname dat die mens teen die ouderdom van dertig, 'n veralgemeende manier ontwikkel het om na die wêreld en na stimuli wat hom bombardeer, te kyk. Dit omsluit 'n veralgemeende verwagting van die toekoms, maar was as definisie nie omvangryk genoeg om alle fasette rakend 'n Sin vir Koherensie in te sluit nie. Antonovsky (1987:19) verfyn en herdefinieer gevolglik die definisie van Sin vir Koherensie om drie bepaalde kernkomponente in te sluit:

"The sence of coherence is a global orientation that expresses the extent to which one has a pervasive enduring though dynamic feeling of confidence that (1) the stimuli deriving from one's internal and external environments in the course of living are structured, predictable and explicable; (2) the resources are available to one to meet the demands posed by these stimuli; and (3) these demands are challenges, worthy of investment and engagement".

Uit bogenoemde definisie kom daar drie dimensies van 'n Sin vir Koherensie na vore waarna verwys word as verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en betekenisvolheid.

(c) *Dimensies*

Antonovsky (1987:16-20) verwys na drie dimensies wat gesamentlik die konsep van Sin vir Koherensie verteenwoordig.

Verstaanbaarheid verwys volgens Antonovsky (1987:16) na die mate waarin die mens interne sowel as eksterne stimuli as duidelike geordende, gestruktureerde en konsekwente inligting ervaar. Dit vorm as basis die mens se verwagting dat stimuli in die toekoms ook georden, duidelik en selfs voorspelbaar sal voorkom. Verder beteken

dit ook dat die mens se persepsies vir hom kognitief sin sal maak. Verstaanbaarheid word as die kernkomponent van Sin vir Koherensie beskou.

Hanteerbaarheid verwys volgens Antonovsky (1987:17) na die mate waarin die mens gebeurtenisse in sy lewe as situasies ervaar wat ten minste uithoudbaar is, of hanteerbaar en wat selfs as nuwe uitdagings beskou kan word. Volgens Antonovsky (1985:278) het 'n balans in die oorlading en onderlading van stimuli 'n invloed op die mate waarin 'n mens gebeurtenisse as hanteerbaar ervaar. Die balans verwys spesifiek na die hoeveelheid energie, vaardighede en vermoëns waaroor 'n mens beskik om die eise wat die lewe aan hom stel, te kan hanteer.

Betekenisvolheid dui, volgens Antonovsky (1987:18) op die mate waarin 'n mens voel dat die lewe emosioneel, eerder as kognitief, ook sin maak. Hierdie komponent word as die kritiese en deurslaggewende komponent van Sin vir Koherensie beskou, aangesien dit 'n mens se motivering en dryfkrag is om die wêreld en die hulpbronne tot sy beskikking, beter te verstaan. Daar kan daarna as die motiveringselement verwys word.

Wat die verwantskap tussen die drie onderskeie komponente betref, wys Antonovsky (1987:19) daarop dat die drie komponente nou verwant is. Hy baseer dit op sy persoonlike ervarings tydens 'n nasionale ondersoek in Israel. Hy teoretiseer verder oor die relatiewe belangrikheid van elke komponent en kom tot die gevolgtrekking (p 20) dat suksesvolle *coping* afhang van 'n Sin vir Koherensie as 'n geheel, en nie net op een of twee van die komponente geskoei kan wees nie. Om hierdie rede word die enkeltelling op die vraelys gebruik en nie die onderskeie subtellings nie (sien 4.2.1.1(a) (iv)). Frenz, Carey en Jorgensen (1993:145) bevind in navorsing dat die Sin vir Koherensie-vraelys enkeldimensioneel is, wat in teenstelling is met Antonovsky se sienings.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal die 1987-definisie vir die Sin vir Koherensie gebruik word, aangesien die Sin vir Koherensie-vraelys wat in die empiriese ondersoek gebruik word, daarop gebaseer is.

(d) Teoretiese onderbou

Die konsep Sin vir Koherensie het sy onderbou in Antonovsky (1987:87) se soeke na antwoorde oor hoe algemene weerstandshulpbronne met gesondheid gekoppel is. Antonovsky (1979:5) gebruik dié term om die hulpbronne te beskryf wat 'n persoon help om 'n stresvolle situasie te hanteer en te bestuur. Hy definieer dit (p 99) as "any characteristic of the person, the group, or the environment that can facilitate effective tension management" en sluit onder andere hulpbronne soos fisiese en biochemiese hulpbronne, kognitiewe hulpbronne, interpersoonlike en makro-sosiale hulpbronne in.

Volgens Antonovsky (1987:xiii) help die algemene weerstandshulpbronne 'n mens om sin te maak uit al die stressors waarmee hy voortdurend gebombardeer word. Hy (1985:274) verkies egter om die stressors waarmee 'n mens deurlopend gekonfronteer word eerder as uitdagings te beskou, aangesien 'n uitdaging 'n aksie inisieer wat óf katastrofies óf positief kan eindig, afhangend van hoe dit gehanteer word. Soos 'n mens oor 'n periode herhaaldelik sin vind in die uitdagings, ontwikkel hy 'n sterk Sin vir Koherensie.

Antonovsky (1987:119) sien die primêre ontwikkeling van die dinamika van 'n Sin vir Koherensie binne min of meer die eerste dekade van 'n mens se volwasse lewe. Antonovsky en Sagy (1986:213) meld in dié verband dat jonger adolessente in die algemeen 'n swakker Sin vir Koherensie as ouer adolessente behoort te hê, as gevolg van die ontwikkelingseienskappe van die periode waarin hul lewe. Antonovsky (1987:119) verduidelik dat dit 'n breë omvang van betrokkenhede, met voortdurende inkonsekwentheid behels. Tog is daar gedurende hierdie tyd 'n neiging om van kognitiewe dissonansie ontslae te raak en die betrokkenhede betekenisvol saam te voeg. Lewensgebeure neig om die mens te oortuig dat die lewe chaoties, onbeheerbaar en betekenisloos is. Die mens se Sin vir Koherensie is gematig en dit ondersteun ervarings wat verswak is deur ander negatiewe ervarings. Antonovsky (1987:121) is ook van mening dat die Sin vir Koherensie gedurigdeur beproef word, maar dat die mens wat in sy vroeë volwassenheid 'n sterk Sin vir Koherensie ontwikkel het, die

vermoë het om algemene weerstandshulpbronne in werking te stel om hom te help om die ekwilibrium te herstel.

Antonovsky (1987:123) redeneer dat volwassenheid 'n toename in omvang en sterkte ten opsigte van Sin vir Koherensie teweeg kan bring by mense wat reeds met 'n sterk of 'n matige Sin vir Koherensie die lewe begin het. Daar is egter 'n groot uiteenlopendheid tussen bogenoemde mense en ander wat met 'n swak Sin vir Koherensie die lewe begin. Hy gaan voort (p 124) dat 'n diepgewortelde Sin vir Koherensie by 'n volwassene 'n stabiele disposisionele oriëntasie beteken. Hierdie oriëntasie is nie noodwendig onbuigsaam gevestig nie en kan oor tyd verander as gevolg van omvangryke veranderings in 'n persoon se lewenspatroon. Daar kan ook tydelike veranderings manifesteer.

Antonovsky (1993b:972) is verder van mening dat 'n Sin vir Koherensie nie 'n substantiewe *coping*-strategie is nie en dat algemene weerstandshulpbronne wel ook in die hande van ander wettige persone kan wees, soos 'n huweliksmaat, 'n goeie vriend, 'n dokter of God.

(e) *Beperkings*

Antonovsky (1984:119) meld wel dat daar sekere beperkings of moontlike misinterpretasies rakende die Sin vir Koherensie bestaan. Eerstens word die moontlikheid vermeld dat die mens kan voordoen dat sy Sin vir Koherensie sterk is. Dit sou op psigotiese gedrag dui as 'n mens uitermate sterk op al drie die kernkomponente meet en alles as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol beskou (wat uit die aard van die saak 'n onrealistiese beskouing is). Tweedens is die stel van grense 'n belangrike faktor, in die sin dat 'n mens wat 'n sterk Sin vir Koherensie het, 'n relatiewe nou en beperkte sfeer van belang het, en gevolglik die lewe as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol slegs binne sy beperkte grense sal sien. Dit gee aanleiding tot 'n derde beperking, in die sin dat 'n mens wat 'n beperkte belang het by die groter sosiale orde van die lewe soos byvoorbeeld politieke betrokkenheid, wel beperkte grense het.

Siegrist (1993:978-979) haal veral twee tekortkomings aan van die Sin vir Koherensiekonsep, naamlik die feit dat emosionele ervarings nie in die konsep geïntegreer is nie, en die gebrek aan eksplisiete stellings oor sosiale faktore wat die ervaring van koherensie mag beïnvloed. Sin vir Koherensie as konsep van Salutogenese, het dus inherent tekortkomings.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

'n Toepassingsmoontlikheid van Sin vir Koherensie, volgens Antonovsky en Sagy (1986:215), is die konseptualisering daarvan as 'n *coping*-meganisme. Dit word gekenmerk deur die ingesteldheid om die lewe te sien as voorspelbaar en hanteerbaar, dit wil sê, suksesvolle *coping*, oftewel gedragsimmunologie. 'n Mens met 'n sterk Sin vir Koherensie is gevolglik minder geneig as 'n mens met 'n swak Sin vir Koherensie, om enige stresvolle situasies as bedreigend of angswekkend te beskou. Die praktiese implikasie hiervan is dat die mens met 'n sterk Sin vir Koherensie die lewe met al sy stressors as 'n uitdaging beskou en probeer om die beste te maak van alle positiewe of negatiewe situasies (Bishop, 1993:259). In die proses word 'n pro-lewe uitkyk geprojekteer wat alle fasette van die mens se lewe en eksistensie positief en konstruktief beïnvloed. Petrie en Brook (1992:293) het bevind dat persone met selfmoordneigings 'n swak Sin vir Koherensie het. Bogenoemde bespreking dui op die verband tussen 'n Sin vir Koherensie en geestesgesondheid. Vuori (1994:263) bevind ook 'n verband tussen 'n sterk Sin vir Koherensie en fisiese gesondheidspromoverende ervarings in die werksituasie, byvoorbeeld die matige gebruik van drank en anti-rook gedrag.

Strümpfer (1990:269) wys daarop dat 'n Sin vir Koherensie ook 'n beduidende impak op werk moet hê en veral op die manier waarop werk as sodanig en take benader en uitgevoer word. Hy redeneer dat, aangesien die meeste volwassenes die grootste deel van hul wakker lewe by die werk spandeer, dit 'n dominante bron van eksterne sowel as interne stimulasie is, wat verkieslik verstaan, bestuur en betekenisvol gemaak moet word. 'n Sterk Sin vir Koherensie sal volgens hom in alle waarskynlikheid lei tot 'n persoon wat

- die werkplek kognitief evalueer deur sy stimulasie-informasie as helder, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar waar te neem;
- sy werkplek as draaglik beleef deur die werk te beskou as 'n uitdaging wat hy kan bereik; en
- werkeise (op emosionele- en motiveringsvlak) as sinvol beskou en dit verwelkom as uitdagings wat die moeite werd is om aan te pak en energie op te investeer.

Die bogenoemde redenasie van Strümpfer (1990:269) dien as kragtige argument om die onderhawige navorsing te motiveer. Die konstruk van Salutogenese, soos dit in die konsep van Sin vir Koherensie manifesteer, verwys na optimalisering by die mens ten opsigte van sy werkingesteldheid.

Sin vir Koherensie as sodanig, in konteks met verskeie ander Salutogeniese konsepte, en ook vele aspekte rakende bedryfsielkunde, word wêreldwyd nagevors. Antonovsky het sedert sy belang by Salutogenese begin om nuusbriewe aan belanghebbendes uit te stuur wat graag navorsing wil doen oor die Sin vir Koherensie-konsep. 'n Totaal van nege nuusbriewe ("Sense of Coherence Newsletter") is uitgestuur, beginnende Januarie 1991, eindigend Januarie 1994 met sy dood. Tans is verskeie navorsingsartikels gepubliseer en menige studies is wêreldwyd in die pyplyn wat die konsep empiries toets. In Suid-Afrika het Strümpfer by die Universiteit van Kaapstad die konsep nagevors, sowel as Magister-studente wat onder sy leiding gewerk het. By die PU vir CHO werk onder andere Wissing op die onderwerp, en by Unisa is daar vele verhandelings op Magistervlak, sowel as doktorale proefskrifte onder leiding van Cilliers, in die proses om gefinaliseer te word, of reeds afgehandel.

Dit is voor die hand liggend dat die Sin vir Koherensie-konsep reaksie en 'n reeks studies en navorsingspogings ontlok het, omdat dit nuttig blyk te wees in die veld van die sielkunde en ook veral in die veld van die bedryfsielkunde, veral wanneer dit in verband gebring word met verskeie aspekte en fasette van die mens in werkverband. Die onderhawige navorsing is 'n produk van dié leemtebepaling.

Die ontginning en benutting van die sterkte van 'n mens se Sin vir Koherensie kan vir 'n mens voordelig wees om hom te help met 'n beter kwaliteit van lewe op vele terreine, sowel as vir die organisasie waarby die persoon werk.

2.1.6.2 Persoonlikheidsgehardheid

Vervolgens word Persoonlikheidsgehardheid as tweede konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

Sedert die vroeë sestiger jare is daar volgens Strümpfer (1990:270), baie navorsing gedoen oor mense wat heelwat stres in hulle lewens ervaar en die gepaardgaande verswakking van hulle gesondheid. Roth, Wiebe, Fillingim en Shay (1989:136) noem dat sommige navorsers begin het om die eienskappe van weerstand teen stres onder individue te ondersoek met die doel om veranderinge te identifiseer wat die mens mag beskerm teen die negatiewe impak van stresvolle ervarings.

Strümpfer (1990:270) meld dat Kobasa een van die baanbrekers op dié gebied is. Sy het die konsep van Persoonlikheidsgehardheid ontwikkel wat waarskynlik dié Salutogeniese konsep is wat meer algemeen aan sielkundiges bekend is. Kobasa (1979:1) meld dat die ondersoek na Persoonlikheidsgehardheid gebaseer is op haar doktorsale studie van 1977. Sedertdien het sy heelwat verdere navorsing oor die konsep gedoen en is daar verfynings aangebring ten opsigte van die oorspronklike vraelys wat daaruit ontwikkel is.

(b) *Definisie en bespreking*

Kobasa, Maddi en Kahn (1982:168) omskryf Persoonlikheidsgehardheid as "a constellation of personality characteristics that function as a resistance resource in the encounter with stressful life events". Die persoonlikheidsdisposisies is toewyding,

kontrole en uitdaging. Kobasa, Maddi en Courington (1981:368) noem dat dié persoonlikheidsstyl transformasionele *coping* aanmoedig. Die styl is verder 'n amalgamasie van kognisie, emosie en aksie wat nie net op oorlewing gerig is nie, maar ook op 'n verryking van lewe deur ontwikkeling.

Kobasa et al (1982:169) identifiseer drie komponente van Persoonlikheidsgehardheid en gebruik dele van bestaande sielkundige vraelyste om haar teorie saam te vat. 'n Kombinasie van al drie die sielkundige vraelyste verteenwoordig die algehele Persoonlikheidsgehardheidstelling op die vraelys wat sy hieruit ontwikkel het.

(c) *Dimensies*

Die drie persoonlikheidsdisposisies wat Kobasa et al (1982:169) geïdentifiseer het, is toewyding, kontrole en uitdaging en word soos volg deur hulle verduidelik:

Toewyding as komponent van Persoonlikheidsgehardheid manifesteer in die benadering van 'n mens om betrokke te raak in wat die mens ook al doen of teëkom, eerder as om daarvan weg te skram. Relatief tot kognitiewe waardering, sal die toegewyde mens 'n algemene, doelgerigte benadering openbaar wat hom sal toelaat om met betekenisvolle gebeure, dinge en persone van sy omgewing te identifiseer, eerder as om dit te vermy. Die mens met Persoonlikheidsgehardheid sal sterk in homself en in sy verhoudings met die sosiale konteks staan, sodat hy nie maklik onder druk week sal raak nie. Kortom, die toegewyde mens se verhouding met homself en die omgewing sal 'n aktiewe toenadering, eerder as 'n passiewe vermyding reflekteer.

Kontrole as komponent manifesteer in die gedrag van die mens om op te tree en te voel asof hy invloedryk (eerder as hulpeloos) is in die lig van die verskeidenheid gebeurlikhede van die lewe. Dit veronderstel nie 'n naïewe verwagting van volledige bepaling van gebeure en uitkomstes nie, maar eerder die beskouing dat die mens 'n definitiewe invloed kan uitoefen deur die gebruikmaking van verbeelding, kennisvaardighede en keuses. Die mens beskou kontrole as teenvoeter vir stres. Die

beskouing dat gebeure 'n natuurlike verlenging van die mens se aksies is en daarom nie as vreemd, onverwags en oorweldigende situasies ervaar word nie, versterk kontrole. In terme van *coping*, lei 'n sin vir kontrole tot aksies, gerig op die transformering van gebeure tot iets wat nie strydig is met die mens se lewensplan nie. Kontrole blyk ook verantwoordelik te wees vir 'n verskeidenheid response op stres wat onder selfs die mees bedreigende omstandighede, gebruik kan word.

Uitdaging manifesteer as die geloof dat verandering, eerder as stabiliteit, normaal is en die afwagting dat verandering 'n interessante aansporing tot groei is, eerder as 'n bedreiging vir sekuriteit. Uitdagings versag die stresvolheid van gebeure wat die perseptuele betref, deur dit as stimulerend eerder as bedreigend voor te stel, veral omdat dit veranderings is wat heraanpassing verg. Uitdagings help die mens om homself te transformeer en sodoende te groei, eerder as om 'n veilige, bekende bestaan te beskerm en te bewaar. Deur openlikheid en buigsaamheid aan te moedig, behoort uitdaging die integrering en effektiewe beoordeling van selfs uitermate inkongruente gebeure toe te laat.

As gevolg van bogenoemde redes, behoort toewyding, uitdaging en kontrole die mens gesond te hou ten spyte van gebeure wat hy teëkom wat in die algemeen as stresvol beskou kan word (Kobasa et al, 1982:170).

(d) *Teoretiese onderbou*

Die eksistensiële sielkunde is volgens Bigbee (1985:51) een van die nuwer denkskole binne Amerikaanse Sielkunde en is gebaseer op die filosofiese gedagtes van Kierkegaard en later ook Heidegger. Eksistensiële sielkundiges het in reaksie gekom teen die streng meganistiese benadering van beide die freudiaanse sielkunde en die behaviorisme. Volgens die eksistensiële filosofie word die uiteindelijke doel van menslike lewe gesien as die skepping van persoonlike betekenis deur besluitneming en aksie in die voortdurende nastrewing van moontlikhede. Uiteindelijke eksistensiële vervulling of outentisiteit, ontstaan uit die mens se uitoefening van sy mag van

bewustheid. Angs, wat deel is van die besluitnemingsproses, word beskou as noodsaaklik om hoë vlakke van outentisiteit te bereik. In die proses van volwassewording, is selfrefleksie en selfdissipline nodig om die inherente uitdagings van die lewe te kan hanteer.

Volgens Bigbee (1985:54), Jennings en Staggers (1994:274) demonstreer die basiese eksistensiële konsepte, die basis van Kobasa se konsep van Persoonlikheidsgehardheid. Volgens die eksistensiële uitgangspunt word stres en gebeure wat 'n mens se lewe verander, gesien as besluitnemingsuitdagings wat die potensiaal vir groei en groter outentisiteit bied. Om stres te vermy, lei tot 'n gebrek aan outentisiteit en stagnasie. Outentisiteit laat die mens met Persoonlikheidsgehardheid toe om te floreer onder stresvolle gebeure soos algemeen in die moderne samelewing ervaar word. 'n Gebrek daaraan sal teoreties lei tot stresverwante siektes as gevolg van 'n gebrek aan groeiaanmoedigende persoonlikheidsfaktore. Bigbee (1985:54) vat dit saam deur te sê dat die eksistensiële sielkunde die "ideale" mens sien as een wat ongekontroleerd is deur ander, maar tog sosiaal verantwoordelik, sensitief vir homself, maar wel gedissiplineerd, bewus is van die lewe se probleme, maar moedig, individualisties en wel in staat tot intimiteit. Die klem is op persoonlikheid wat voortdurend in 'n proses van ontwikkeling is. Kobasa et al (1981:368) vat dit saam deur daarop te wys dat Persoonlikheidsgehardheid 'n ooreenkoms met outentisiteit toon, soos dit in die eksistensiële sielkunde beskryf word. Dit toon ook 'n ooreenkoms met Antonovsky se Sin vir Koherensie. Persoonlikheidsgehardheid hou meer verband met die hantering van stresvolle situasies as outentisiteit, en is verder moontlik breër in omvang as Sin vir Koherensie.

(e) *Beperkings*

Daar is heelwat teoretiese en empiriese kritiek teen die konsep Persoonlikheidsgehardheid en veral teen die vraelys wat dit meet. Allred en Smith (1989:264) meld dat die operasionele definisie van Persoonlikheidsgehardheid verfyn moet word. Solank metings van Persoonlikheidsgehardheid deur neurotisme gekontamineer word en

solank as siekte en gesondheidsgedrag as meting gebruik word, sal studies oor Persoonlikheidsgehardheid oop vir ernstige alternatiewe interpretasies wees.

Hanna (1988:59) bevraagteken die meganisme van Persoonlikheidsgehardheid in terme van die beskerming van die mens teen die negatiewe gesondheidsgevolge van langdurige stres. Funk (1992:343) vat verskeie tekortkomings saam en wys op die oorsaak daarvan, naamlik dat die Persoonlikheidsgehardheidteorie swak geoperasionaliseer is.

Williams, Wiebe en Smith (1992:237) vat die vernaamste besware van verskeie navorsers teen die konsep soos volg saam:

Die meting van Persoonlikheidsgehardheid as konsep word eerstens bevraagteken. Kommer word uitgespreek teen die aantal negatiewe indikatore op die oorspronklike vraelys wat moontlik neurotisme of wanaanpassing meet (Funk & Houston, 1987: 573). Aangesien die nuwe weergawe van die vraelys wat meer positiewe indikatore bevat in die onderhawige navorsing gebruik word, word dié probleem in 'n mate uitgeskakel. Daar is nie so 'n klem op die negatiewe nie en die teorie weerspieël 'n positiewer siening.

'n Tweede probleem wat meting betref, handel oor die kwessie of die Persoonlikheidsgehardheidskonsep 'n enkelfenomeen of drie afsonderlike dimensies is. Hull, Van Treunen en Virnelli (1987:529) bevind min tekens van 'n eenheid as konsep. Carver (1989:583) stel dit kras deur te sê: "I frankly am unsure which type of construct hardiness is. If hardiness is a single quality that is imperfectly manifested in three different ways (control, mastery, and challenge), then hardiness is a latent variable construct. If hardiness is a quality in which the value of one component element builds on the power of the others, then it is a synergistic construct". Tartasky (1993:228) spreek ook bedenkinge oor bogenoemde uit. In die onderhawige studie is die riglyne van Funk (1992:336) gevolg wat tot die gevolgtrekking gekom het, dat die neiging bestaan om die saamgestelde meting te gebruik, as gevolg van die feit dat 'n

enkelindeks-data-ontleding, sowel die evaluasie as die interpretasie van bevindings, vergemaklik.

Derdens word daar kommer uitgespreek oor die gebruik van hoofsaaklik mans in steekproewe in die validasie van die Persoonlikheidsgehardheidkonsep. Williams et al (1992:240) haal 'n studie van Schmied en Lawler (1986) aan waarin vroue gebruik is en inkonsekwente resultate verkry is. Rhodewalt en Zone (1989:86) verkry soortgelyke resultate en maak dieselfde gevolgtrekking. In die onderhawige navorsing is daar nie 'n onderskeid gemaak tussen geslagte nie en gevolglik mag die resultate gekontamineer wees.

Bogenoemde bespreking van die beperkings, verwys dikwels na die vraelys en kritiek daarteen, maar aangesien daar nie 'n deurdagte teoretiese bespreking van die onderliggende teorie gegee word nie, dien die verwysings na die vraelys as agtergrondteorie.

Ten spyte van die kritiek teen die konsep, is dit wel een van die min benaderings tot die verklaring van Salutogenese en is van nut in die eksplorering van Salutogenese as optimaliseringskonstruk.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

Williams et al (1992:254) kom tot die gevolgtrekking dat ten spyte van die bevindings ten opsigte van Persoonlikheidsgehardheid en *coping*-gedrag, die model nog steeds nuttig bly om individuele kwesbaarheid in die lig van negatiewe invloede van stres te verstaan.

Op die gebied van die verpleegkunde spreek Pollock (1989:53) haar vertroue uit in die konsep van Persoonlikheidsgehardheid in die sin dat dit besondere betekenis het ten opsigte van intervensies in die beoordeling van persone met kroniese siekte. Bigbee (1985:56) ondersteun die siening en meld dat 'n kennis en begrip van die faktore grootliks help om die verpleegkunde by te staan in die ontwikkeling van 'n sistematiese

teorie-gebaseerde aanwending in die kliniese praktyk, veral wat primêre hulp betref. Howard (1985:32) noem dat Persoonlikheidsgehardheid beduidend verband hou met die prestasie van bestuurders, sowel as met hulle gesondheid en welsyn. Dit blyk dat daar wel nut vir die konsep is en dat dit aanduidend van maniere is om met stres te *cope*.

Die konsep Persoonlikheidsgehardheid het al heelwat navorsing wêreldwyd ontlok, in so 'n mate dat die oorspronklike metingskaal reeds hersien is ten einde navorsingsbevindings en verbeterings ten opsigte van die konsep te akkomodeer. In Suid-Afrika is daar ook al navorsing oor die konsep gedoen en is dit op sy eie ondersoek, sowel as in samehang met ander Salutogeniese konsepte of ander veranderlikes van uiteenlopende aard. Die konsep is veral deur studente onder leiding van Cilliers by Unisa getoets. Navorsing op hierdie terrein is ook by die Universiteit van die Witwatersrand gedoen.

2.1.6.3 Aangeleerde vindingrykheid

Vervolgens word Aangeleerde Vindingrykheid as derde konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

In respons tot die behoefte wat ontstaan het om mense te help met probleme van dwelmverslawing, rook, misdaad, vetsug, aggressie, alkoholisme, seksuele oordad en afwykings, het sielkundiges soos Goldfield en Merbaum (1973), Kanfer (1977), en Thoreson en Mahoney (1974) betrokke geraak by navorsing oor selfkontrole (Richards, 1985:208). As gevolg van bogenoemde pogings het 'n aantal teoretiese modelle van selfregulering die lig gesien. Verskeie selfkontroletegnieke en behandelingsprogramme is ontwikkel deur onder andere Jeffrey en Berger (1982), Kanfer (1980), Karoly en Kanfer (1982) en ook Meichenbaum (1975), soos deur Richards (1985:208) aangehaal. Richards (1985:208) meld verder dat ten spyte van die hoeveelheid teoretisering en

navorsing oor die aard van selfkontrole, daar min aandag aan die beoordeling van individuele verskille ten opsigte van selfkontrole in die literatuur gegee is.

Rosenbaum (1980a:113) het 'n potensieel belangrike selfrapporteringsmeting ontwikkel, die Selfkontrole-skedule (SCS), in 'n poging om navorsers te help met die beoordeling van individuele verskille ten opsigte van die vermoë of die geneigdheid van die mens om selfkontrole-tegnieke te gebruik. Strümpfer (1990:2173) sê dat Aangeleerde Vindingrykheid in die grond van die gedragsterapie begin groei het, veral ten opsigte van die aanwending van selfkontrole- of selfbestuurstegegnieke in probleemareas soos rook, alkoholisme, dwelmverslawing en vetsug. In hierdie konteks het selfbestuur-opleiding gepoog om die mens te ondersteun en te help om sy gedrag te verander, nieteenstaande aanhoudende stimuli wat die ongebeerlike gedrag steun, sodat hy in die proses minder afhanklik van die omgewing raak.

Rosenbaum het in 1980 (Rosenbaum & Ben-Ari, 1985:199) geteoretiseer dat individue moontlik verskil in die mate waarin hulle gedurende die ontwikkelingsfase van hul lewens, 'n effektiewe repertoire van selfkontrolegedrag bekom. In 1983 het Rosenbaum die term Aangeleerde Vindingrykheid gebruik en krediet gegee aan Meichenbaum wat dit reeds in 1977 gebruik het in samehang met sy stresinokkulasieprogram.

(b) Definisie en bespreking

Rosenbaum (1988:483) definieer Aangeleerde Vindingrykheid soos volg:

"Learned resourcefulness is a personality repertoire which has been defined as a set of behaviors and skills by which individuals self-regulate internal responses that interfere with the smooth execution of an ongoing behavior".

Die term Aangeleerde Vindingrykheid hou direk verband met Meichenbaum (1977), soos aangehaal in Rosenbaum (1988:483), se gebruik daarvan. Meichenbaum het drie komponente in sy stresinokkulasieprogram benut: (1) selfmonitering van wanaange-

paste gedagtes, beelde, visioene, gevoelens en gedrag; (2) probleemoplossingsvaardighede; en (3) emosieregulering en ander selfkontrolevaardighede. Volgens Rosenbaum (1988:483) het Meichenbaum reeds in 1977 bevind dat mense met bogenoemde vaardighede, 'n sin vir Aangeleerde Vindingrykheid ontwikkel het en dat hulle glo dat hul beheerbare vlakke van stres effektief kan hanteer.

Rosenbaum (1988:483) gaan verder deur by te voeg dat hy nie Aangeleerde Vindingrykheid sien as slegs 'n stel gelowe nie, maar ook as 'n stel vaardighede en selfkontrolegedrag, wat gewoonlik geleer word in tipiese stresinokulasieprogramme. Die beskouing van Aangeleerde Vindingrykheid word ondersteun deur die onderliggende aanname dat die gedrag in verskillende grade deur die meeste mense, sonder enige formele opleiding, bekom word.

(c) *Dimensies/Fases*

Rosenbaum (1988:484) meld dat selfregulerende prosesse geaktiveer word in situasies (en haal Kanfer, 1986 aan) waarin refleks of outomatiese aksie-opeenvolgings nie beskikbaar is nie, of versteur is, of wanneer verskeie responsreekse van bykans eenderse moontlikhede, in konflik is. Rosenbaum gaan verder en konseptualiseer die proses van selfregulering in drie fases, naamlik voorstelling, evaluering en aksie. Hy verduidelik elke fase soos volg (Rosenbaum, 1988:485-486):

Gedurende die fase van voorstelling ervaar die mens 'n emosionele en/of kognitiewe reaksie op werklike of verbeeldingsveranderinge binne homself, of ook binne die omgewing. Die reaksies gebeur hoofsaaklik outomaties en sonder enige bewuste poging. Die verstoringe van aaneenlopende gedrag of denke, planne en goed gevestigde verwagtings ontloot outomatiese gedagtes omtrent dinge soos die mens se basiese geloof en selfwaarde. Hierdie outomatiese gedagtes het hul oorsprong in diepgewortelde onderliggende kognitiewe skemas van die menslike psige.

Die inisiële outomatiese reaksie op 'n versteuring word gevolg deur 'n bewuste

evaluering van die betekenis daarvan vir die individu. In die evalueringsfase van die selfreguleringsproses, raak die mens betrokke by primêre en sekondêre kognitiewe beoordelings. In die primêre beoordelingsfase evalueer die mens of die versteuring 'n bedreiging of 'n aanloklikheid is. As die mens besluit dat hy nie iets daaruit gaan kry nie, word sy reaksies op die versteuring geïgnoreer en die proses van selfregulering word getermineer. Indien die mens wel bedreig voel, evalueer hy of enigiets gedoen kan word om die nadele daaraan verbonde te minimaliseer en die voordele te maksimeer. Laasgenoemde word sekondêre beoordeling genoem. Wanneer die mens tot die gevolgtrekking kom dat hy iets kan doen om die negatiewe effekte te verminder, openbaar hy *coping*-gedrag. *Coping* verwys na die aksiefase. Volgens Rosenbaum (1988:486) het Aangeleerde Vindingrykheid die grootste impak op die aksiefase, met 'n mindere impak op die evaluasiefase en nog minder op die voorstellingsfase.

Rosenbaum (1988:488) meld dat die Aangeleerde Vindingrykheidmodel suggereer dat mense met hoë vaardigheidvlakke meer dikwels en gereeld metodes van selfkontrole toepas as diegene met laer vlakke. Strümpfer (1990:273) noem dat met verloop van tyd, daar van persone wat reeds in die verlede geleer het om interne response te reguleer, verwag sou kon word om dit ook in die toekoms te doen. Aangeleerde Vindingrykheid voorsien dus 'n basis vir verdere leer en dien as 'n bron van inligting en informasie vir die beoordeling van die mens ten opsigte van sy hantering van stres.

Wat die aanleer en ontwikkeling van Aangeleerde Vindingrykheid betref, meld Rosenbaum en Palmon (1984:245) dat dit 'n basiese gedragsrepertoire is (volgens Staats, 1975), wat vanaf die oomblik van geboorte aangeleer word en as 'n basis vir *coping* met stresvolle situasies dien. Rosenbaum (1988:491) spreek later die mening uit dat vindingrykheid gedurende die kinderjare deur informele opleiding en ervaring, aangeleer word, en as 'n stabiele persoonlikheidseienskap manifesteer. Rosenbaum (1989: 249) vra die vraag of kinders selfkontrole ontwikkel voordat hulle in staat is om die invloede van stres te vertraag, en of dit 'n uitvloeisel daarvan is. Hy is van mening dat dit moontlik gesamentlik ontwikkel en 'n voortdurende ontwikkelende eienskap van 'n persoon is.

Volgens Strümpfer (1990:274) het die konsep duidelik 'n patogeniese oorsprong, maar verdien tog aandag binne die Salutogeniese konteks. Rosenbaum (1988:492) maak die volgende opmerking: "The focus of our research should shift from studying the pathological parts of the human being towards studying the 'healthy' aspects of human behavior to further our understanding on how most individuals remain well adjusted despite their exposure to the stresses and strains of modern life".

(d) *Teoretiese onderbou*

Aangeleerde Vindingrykheid verwys volgens Rosenbaum (1988:492) na 'n repertoire van selfkontrolegedrag wat deur die mens bekom is. Dit word operasioneel gedefinieer as 'n repertoire van gedrag en vaardighede (meestal kognitief) waardeur die mens sy interne response soos emosies, pyn en kennis wat inmeng met die gladde uitvoering van sy deurlopende gedrag, self reguleer.

Rosenbaum (1988:492) noem dat die konsep van Aangeleerde Vindingrykheid sy oorsprong het in die teorie oor selfregulering van Kanfer (1977) en die stresinokulasieprogram van Meichenbaum (1985). Rosenbaum (1988:492) bring dit in verband met *coping* met stres en handhaaf die basiese uitgangspunt dat enige poging om met stresvolle gebeure te *cope*, pogings tot selfregulering is en op 'n onderbreking van normale gedrag volg.

Vir Rosenbaum (1988:484) is Aangeleerde Vindingrykheid nie 'n enkele persoonlikheidsienskap nie, maar eerder 'n persoonlikheidsrepertoire, wat 'n stel gedragspatrone, kennisies en affekte is wat deurentyd met die persoon se fisiese en sosiale omgewing in interaksie is. Dit kan deur menige situasies ontlok word en as basis vir verdere leer dien.

(e) *Beperkings*

Aangesien daar nie 'n sterk teoretiese basis vir die konsep is nie, en daar nie veel

kritiek teen die teoretiese onderbou as sodanig is nie, word die teorie en verwysing na die vraelys (SCS) gesamentlik hier bespreek.

Richards (1985:209) noem drie belangrike tekortkominge wat Aangeleerde Vindingrykheid betref. Eerstens is navorsing hoofsaaklik gebaseer op die Hebreeuse weergawe van die vraelys. Tweedens wys hy op die beperkte navorsing wat gedoen is om die instrument met ander veranderlikes te korreleer. Derdens wys hy daarop dat daar nie genoeg navorsing gedoen is om te bepaal of die SCS 'n multidimensionele instrument is nie.

Katz en Singh (1986:65) bevraagteken die stabiliteit van die instrument oor lang periodes en Rosenbaum self (1988:489) meld dat een probleem die feit is dat die navorsing wat sover gedoen is, slegs retrospektiewe verslagdoening gebruik het. Redden, Tucker en Young (1983:84) het bevind dat die vraelys duidelik onderskei tussen mans en vroue wat vlakke van selfkontrole betref. Die faktorstruktuur is vir hulle ook 'n probleem. Gintner, West en Zarski (1988:296) bevraagteken selfs die konsep van Aangeleerde Vindingrykheid en sê dit is té eienskapgebonde en skiet tekort in situasie-spesifiekheid. Redden et al (1983: 85) kom tot die slotsom dat die SCS belowend lyk en dat hul navorsing, sowel as Rosenbaum se oorspronklike navorsing, wys op die evolusie van 'n waardevolle selfbeskrywingsmeting van selfkontrole.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

Courney, Feuerstein en Bush (1982:520) sien die nut van die SCS as hulp in die beoordeling van die mens se neiging om selfkontrolestrategieë in die alledaagse lewe toe te pas, soos in die beheer van hoofpyn.

Jarrett, Giles, Gullion en Rush (1991:226) kom tot die gevolgtrekking dat die SCS nie nuttig is in die voorspelling van mense wat voordeel sal trek uit kognitiewe terapie nie. Tog sê Redden et al (1983:77) dat die konsep van Aangeleerde Vindingrykheid suksesvol gebruik kan word in die behandeling van 'n aantal gedragsprobleme soos

vetsug, rook, studiegedraggebreke, alkoholisme, skaamheid en depressie. Wood (1991:15) gebruik die konsep in skoolverband en meld dat dit aan konsultante en ander skoolpersoneel 'n alternatiewe manier bied om probleme soos lae motivering, swak selfagting en oneffektiewe studentebestuur te konseptualiseer. Zauszniewski (1995: 177) meld dat Aangeleerde Vindingrykheid belangrik is in die voorkoming van depressie en dat dit verder geestesgesondheid promoveer.

Uit bogenoemde blyk dit dat Aangeleerde Vindingrykheid aangewend kan word om sekere fisiese tekortkominge en persoonlikheidsgebreke binne die kliniese sielkunde aan te spreek. Die konsep is nog nie deeglik in die bedryfsielkunde en in sy toepassingsgebiede geïmplimenteer en benut nie.

'n Aantal navorsingsprojekte oor die konsep in samehang met ander veranderlikes, is onder leiding van Cilliers deur Magister-studente gedoen. Die nuttigheidswaarde is egter nog nie ten volle in Suid-Afrikaanse omstandighede ondersoek nie.

Dit blyk wel dat die konsep en vraelys waardevol in die sielkunde is en in die praktyk aangewend kan word om 'n verskeidenheid van behoeftes aan te spreek.

OPMERKING

Die drie konsepte wat hierbo bespreek is, vorm die kern van die Salutogeniese oriëntasie en is ook die enigste drie konsepte wat empiries in die onderhawige navorsing getoets word. Die konsepte is bespreek ten einde die teoretiese profiel van die Salutogeniese mens daaruit te kan bepaal (sien 2.2). Antonovsky, Kobasa en Rosenbaum se teoretiese beskouings omsluit intra- en interpersoonlike eienskappe, soos byvoorbeeld die kognitiewe, affektiewe en konatiewe elemente van gedrag. Dit sal in die persoonlikheidsprofiel-samestelling gebruik word (vergeelyk 2.2.2).

2.1.6.4 Ander Konsepte

Bogenoemde drie konsepte maak die basis van die Salutogeniese optimaliserings-konstruk uit, maar aandag behoort ook geskenk te word aan die volgende twee konsepte wat ook na Salutogenese verwys. Die teoretiese onderbou en deeglikheid daarvan, is nie op dieselfde vlak as die vorige drie nie en daarom word daar net kortliks na die twee konsepte, naamlik *Potensie* en *Stamina* verwys. Daar sal ook nie na die intra- en interpersoonlike eienskappe van dié konsepte gekyk word nie.

Ander Salutogeniese konsepte wat volgens Strümpfer (1990:265) verband hou, is die interne-eksterne lokus van kontrole-konsep van Rotter (1966), die persoonlike oorsaaklikheid-konsep van De Charms (1968), die selfgerigtheidkonsep van Kohn en Schooler (1983), die self-effektiwiteitkonsep van Bandura (1982, 1989), die sosiale belang-konsep van Crandall (1980) en laastens die sin vir humor-konsep van Lefcourt en Martin (1986). Hierdie Salutogeniese konsepte is egter nie vir die onderhawige navorsing van belang nie, omdat dit volgens Strümpfer (1990:265) as té onbeduidend beskou word. Daarom word dit nie in die onderhawige navorsing geïnkorporeer nie.

(a) *Potensie*

Ben-Sira (1985:397) het sy ondersoek oor *Potensie* gedoen om meer te wete te kom oor meganismes wat spanningsverligting kan fasiliteer. Hy redeneer dat die herstel van homeostase noodsaaklik is om stres te voorkom en tydens 'n gebrek daaraan in sekere gevalle tot 'n ineenstorting aanleiding kan gee. Dit is verder essensieel vir die handhawing van gesondheid. Sy navorsingsvraag sentreer rondom die kwessie van hoe dit moontlik is dat weerstandshulpbronne wat oorspronklik onvoldoende was om die noodsaaklike homeostase te handhaaf, wel doeltreffend kan wees in die herstel daarvan. Sy argument word versterk, indien in ag geneem word, die sterker ingryping deur weerstandshulpbronne benodig vir die herstel, eerder as slegs die handhawing van homeostase. Sy soeke na die vermiste skakel in die *coping*-stres-verhouding het hom laat ondersoek instel na *Potensie*, 'n vertraagde-spanningsverligting-meganisme.

Ben-Sira (1985:399) definieer Potensie as "a person's enduring confidence in his own capacities as well as confidence in and commitment to his/her social environment, which is perceived as being characterized as a basically meaningful and predictable order and by a reliable and just distribution of rewards".

Strümpfer (1990:272) verduidelik dat Potensie 'n meganisme is wat verhoed dat spanning wat ontstaan as gevolg van oneffektiewe *coping* van tyd tot tyd, in langdurige stres verander. Potensie is die uitkoms van suksesvolle *coping* met gebeure in die verlede en bestaan uit bemeestering en selfwaardering. Lae Potensie aan die ander kant is die gevolg van 'n geskiedenis van onsuksesvolle *coping*-ervarings. Die ervarings dra by tot 'n uitgangspunt wat die samelewing as betekenisvol en georden beskou, of 'n oriëntasie van anomie, wat verband hou met betrokkenheid by die gemeenskap of 'n vermyding daarvan. Ben-Sira (1985:403) is van mening dat Potensie nie slegs voorspel word deur 'n versameling van suksesvolle *coping*-ervarings nie, maar dat dit selfs in 'n groter mate voorspel word deur die beskikbaarheid van primêre sosiale bystand. Hy noem dit die onderliggende logika van die twee dimensies van Potensie, naamlik die vertroue in beide die self en in die sosiale omgewing. Hy verwys daarna as die inter- en intrapersoonlike dimensies van Potensie.

Ben-Sira (1985:405-406) het 'n potensieskaal ontwikkel met items wat bemeestering en selfvertroue as positiewe indikatore meet, en vervreemding en anomie as negatiewe indikatore. In sy navorsing met meer as 'n duisend Israeliese Jode, het hy die rol van Potensie gemeet in verhouding tot gesondheid, stres en suksesvolle *coping*. Die kritiek teen sy eie navorsing (p 404) is dat dit nie 'n longitudinale ondersoek was nie, veral in terme van die bevindings oor die verkryging van Potensie.

Ben-Sira (1985:400) vat sy navorsing saam deur daarop te wys dat 'n verdere skakel in die *coping*-homeostase-gesondheidsverhouding voorgestel word, naamlik 'n model waarin Potensie 'n onontbeerlike skakel uitmaak in die handhawing van homeostase. Hy sê dat 'n mens met hoë Potensie, anders as 'n mens met lae Potensie, emosioneel meer stabiel sal wees en minder geaffekteer sal word deur sporadiese mislukkings ten

opsigte van *coping* en spesifieke brontekortkomings.

Strümpfer (1990:272) wys daarop dat daar 'n verband bestaan tussen Potensie en Sin vir Koherensie, en dat in die lig van die beter Sin vir Koherensie-konsep, navorsers eerder die SOC-vraelys van Antonovsky as die Potensieskaal, moet gebruik om Salutogenese te meet. Die navorser is ook bekommerd dat die konsep meer daarop ingestel is om met stres te *cope*, eerder as dat dit 'n optimaliseringskonsep is. As gevolg hiervan en die onsekere teoretiese basis van die siening oor Potensie, is die Potensieskaal nie in die onderhawige navorsing gebruik nie.

(b) *Stamina*

Twee outeurs, naamlik Thomas en Colerick (Strümpfer, 1990:272), het die konsep van *Stamina* in 'n Salutogeniese konteks gebruik.

Thomas (1980:41) gaan van die standpunt uit dat die mens met verskillende potensialiteite en ontvanklikhede gebore word en dat dit deur lewenservarings gevorm word. Dit dien as 'n beskermde skild vir die ondersteuning van toekomstige gesondheid aan die een kant, terwyl dit aan die ander kant, as gevolg van tekortkomings, lei tot té vroeë siekte of dood. Sy beskou die kaleidoskoopmodel, wat in die psigobiologie gewortel is, as belangrik. Dit veronderstel dat verskeie genetiese en omgewingsfaktore tot die gesondheidgelykstelling toetree en dat sommige faktore belangriker as ander is. Dit is egter die geheelpatroon wat belangrik is en die uitkoms van die mens bepaal. Tydens die lewensloop van die mens, draai die kaleidoskoop wanneer nuwe positiewe en negatiewe faktore bykom en die patroon verander. Die handhawing van goeie gesondheid of die ontwikkeling van siekte, hang af van die besondere konfigurasie van faktore vir 'n gegewe mens op 'n besondere tyd.

Thomas (1980:41) definieer *Stamina* as "the physical or moral strength required to resist or withstand disease, fatigue, or hardship; endurance derived from *stamen* 'the thread of human life' ". Sy het navorsing bestudeer om fasette van die gesonde persoon

te bepaal en dit gekontrasteer met eienskappe van 'n groep persone wat selfmoord gepleeg het, 'n groep wat kanker ontwikkel het, en 'n volgende groep wat op 'n vroeë ouderdom hartprobleme ontwikkel het. Sy bevind dat sielkundige en familiefaktore 'n rol speel, maar noem ook die invloed van ongewone lewensomstandighede. Sy meld dat meervoudige oorsaaklike faktore by die voorkoms van té vroeë siekte en dood betrokke is. Volgens haar is dit die mens se taak om te leer om die kaleidoskoop so te draai dat potensiele destruktiewe fragmente versplinter word en dat die beskermende stukke saamgevoeg word om die patroon van Stamina te vorm.

Colerick (1985:997) gebruik die term Stamina in terme van veroudering en spel uit dat die konsep van Stamina kwaliteite tydens die bereiking van hoër lewensjare na vore bring, soos verstandsterkte, vitaliteit en uithouvermoë. Sy sien dit as die vitale essensie of natuurlike kapasiteit van 'n lewende organisme - die lewensdraad. Colerick (1985:997) se navorsingsvraag handel oor die kwaliteite by ouer mense wat hulle van ander onderskei, en wat emosionele weerstand demonstreer ten spyte van ouderdomsverwante verliese en lewensveranderings. Sy redeneer dat ouer mense met 'n gebrek aan Stamina 'n samevoeging van baie verliese met 'n sin vir hulpeloosheid kombineer, teenoor ouer mense met Stamina wat onder sulke toestande selfversekerd voel en dit as 'n uitdaging beskou.

Sy het navorsing gedoen oor persone tussen die ouderdom van 70 en 80 jaar se ervarings in hul lewens wat besonder moeilik of stresvol was. Onderhoude is ook gevoer met ander persone wat die ouer persone ken. Stamina is beoordeel op grond van die persoon se huidige gedrag, sy kapasiteit om te groei, persoonlike insig, lewenservarings, die moontlikheid van 'n funksionele ineenstorting en algemene bevoegdheid. Colerick (1985:1001) vind dat Stamina hoog korreleer met opvoeding, goeie gesondheid in die verlede, 'n triomfanklike siening van moeilike tye en ondersteunende interaksies met ander persone. Sy vat haar navorsing saam deur uit te spel dat Stamina 'n getuigskrif is vir die belangrikheid van vroeëre ervarings vir die latere lewe. Die grense van die ouderdom as 'n biologiese lewenstadium word verskuif om 'n sosiale en sielkundige verlede in te sluit. Die tydramwerke word met kognitiewe

oriëntasies oorspan wat gevorm word tydens die lewenspan soos die mens leer om met verandering te *cope*.

In die onderhawige navorsing is Stamina nie as een van die konsepte vir empiriese toetsing gebruik nie. Aangesien die konsep nog nie genoegsaam teoreties en empiries getoets en nagevors is nie, noem Strümpfer (1990:272) dat slegs Colerick se navorsingsvraag die konsep laat kwalifiseer het vir insluiting by sy artikel wat oor Salutogeniese konsepte handel. Aangesien die konsep onder andere verwys na die fisiese en morele sterkte onder veral ouer mense, is dit nie toepaslik om dit in die onderhawige navorsing te meet nie, aangesien die groep proefpersone relatief jonk is en resultate moontlik gekontamineer mag word.

2.1.7 Oorwegings vir Salutogenese as optimaliseringskonstruk

Soos daar 'n fokusverskuiwing ten opsigte van die patogeniese na die Salutogeniese in hierdie navorsing is, word daar op die algemene sielkunde gefokus met optimalisering, ontwikkeling en groei as uitgangspunt (vergelyk 1.5.2.1).

Optimaliteit (vergelyk 1.5.3.1 (b)) het in die literatuur verskeie sinonieme waarvan selfaktualisering 'n belangrike een is. Volgens Shostrom (1977:65) word optimaliteit as 'n proses van selfaktualisering gesien en hy beskryf dit as 'n aktiewe proses wat toenemend na binne gerig is, en ten opsigte van vlakke van dink, gevoel en liggaamlike response, geïntegreerd is. Hy sien dit as 'n proses van beweging vanaf normale funksionering tot groei, ontwikkeling en die ontvouing van menslike potensiaal. Shostrom (1977:64) dui selfaktualisering grafies aan deur dit op 'n normaalkurwe voor te stel met as eindpunte psigose aan die linkerkant van die kurwe en selfaktualisering aan die regterkant. Die middelpunt verteenwoordig normaliteit en optimalisering vind plaas deur 'n beweging na die regterkant van die kurwe.

Cilliers en Wissing (1993:6) omskryf psigologiese optimaliteit as meer as bloot die afwesigheid van patologie, en eerder as 'n transenderende welstand en totaliteit in die

psige. Die optimaliseringsmodel van Cilliers (1984:47) word as onderliggende basis gebruik. Dié model gaan van die standpunt uit dat daar in die sielkunde 'n fokusverskuiwing op 'n kontinuum is, weg van die negatiewe/abnormale/ongesonde, verby die gemiddelde/normale/gesonde na die positiewe/optimale/fikse (Cilliers, 1988:15). Hierdie kontinuum sluit aan by die kontinuum van gesondheidsgesteldheid/-ongesteldheid wat Antonovsky (1979:38-56) ontwikkel het en wat ook na optimaliteit verwys (vergelyk 2.1.1).

Volgens Cilliers en Wissing (1993:6) word psigologies-optimale gedrag verskillend in die literatuur benaam. Hulle verwys onder andere na die relatief nuwe Salutogeniese paradigma as psigologies-optimale funksionering en lys Strümpfer (1990) se indeks van konsepte wat 'n Salutogeniese oriëntasie het. Bishop (1993:264) is van mening dat "Overall people with a strong sense of coherence, a hardy personality, internal locus of control, and/or optimism show significantly greater resistance to the effects of stress and are capable of experiencing greater amounts of stress without becoming ill. This greater resistance may become about because they appraise situations as being less threatening or they cope better with the dislocation occasioned by stressful events. Whatever the exact mechanism involved, these internal resources help to protect the person against the impact of events that might otherwise be associated with ill health". Hierdie siening verwys hoofsaaklik na die mens se vermoë om gesond te bly, maar Salutogenese gaan verder en sluit ook optimalisering van die mens in.

Strümpfer (1990:268) sien Salutogenese inherent en in die breë konteks as optimaliseringskonstruk. Hy stel dit soos volg: "The salutogenic paradigm is vitally important to new insights and new growth in the social sciences; it holds promise for integration of knowledge at a new, higher level". Hierdie beskouing het meriete, aangesien Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid, Aangeleerde Vindingrykheid, Potensie en Stamina, na die mens se vermoë verwys om lewensprobleme effektief te hanteer en stres te benut. Sodoende impliseer dit optimaliteit. Die mens het die vermoë om bestaan te optimaliseer en as mens te groei. Die definisie van Cilliers (1984:62) som optimaliteit duidelik op as " 'n natuurlike, dinamiese en kreatiewe groeiproses, waarin

die individu met 'n groterwordende besef van sy verantwoordelikheid, deur self-definiëring en die optimalisering van fisiese, psigiese en geestelike potensialiteite tot 'n unieke eenheidsbeleving ontwikkel, en homself in sy werk, sy interpersoonlike relasies, en in sy verhouding tot God, transendeer".

In hierdie omskrywing van optimalisering, word dit uitgebeeld as groei vanaf neutraliteit na optimaliteit, en kan dit ook op die kontinuum, soos deur Shostrom (1977:64) gebruik, aangedui word. Daar is egter 'n duidelike ooreenstemming tussen die twee kontinuum, maar die kontinuum van Cilliers (1984:47) word as meer omvattend beskou en sal dus vir die doeleindes van die onderhawige navorsing, gebruik word.

Wills (1992:96) is van mening dat Salutogenese effektief as optimaliseringskonstruk in die voorligtingsielkunde binne gemeenskapsgesondheid aangewend kan word. Hy stel 'n Salutogeniese oriëntasie as 'n basis vir teorie voor. Sy siening stem ooreen met die strewe van die onderhawige navorsing om Salutogenese as optimaliseringskonstruk te klassifiseer.

Salutogenese kan vanuit die literatuur as optimaliseringskonstruk beskou word en sal in die onderhawige navorsing in dié lig gesien word. Dit kan gedoen word op grond van die maksimale *coping*-gedrag wat deur die mens gegenereer word in sy strewe na voortbestaan en groei, ten spyte van die voortdurende aanslae van stressors wat die prosesse teëwerk.

2.2 DIE PERSOONLIKHEIDSPROFIEL VAN DIE SALUTOGENIESE MENS

Cilliers (1988:16) meld dat die eienskappe van sielkundige optimaliteit veelvuldig is, maar dat dit betekenisvol verdeel kan word tussen intra- en interpersoonlike eienskappe. Volgens hom is die twee tipes eienskappe interafhanklik en vloei die interpersoonlike eienskappe uit die intrapersoonlike eienskappe, met laasgenoemde as bepalend. Hierdie is 'n doelbewuste groeiproses waarin alle aspekte van die self, op

die intrapersoonlike sowel as die interpersoonlike, ontwikkel.

Cilliers (1988:16) onderskei tussen die twee tipes eienskappe en dui aan dat die intrapersoonlike eienskappe verwys na die kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe van die mens, terwyl die interpersoonlike eienskappe dui op gedrag teenoor ander mense waarmee die mens in aanraking kom.

Hierdie klassifikasie sal vervolgens gebruik word om die persoonlikheidseienskappe van die Salutogeniese mens, soos dit in die literatuur deur verskeie teoretici uitgespel word, saam te vat. Eerstens sal daar in die algemeen gekyk word na 'n paar teoretici wie se denke 'n Salutogeniese inslag het, en daarna sal daar spesifiek gekyk word na die sienings oor persoonlikheidseienskappe deur die teoretici wie se vraelyste in die onderhawige navorsing gebruik word.

2.2.1 Salutogeniese eienskappe

Strümpfer (1990:266) volg die geskiedenis van Salutogenese na en vermeld dat van die eerste verwysings na Salutogeniese eienskappe in 1939 deur Goldstein gemaak is, toe hy reeds verwys het na die geneigdheid na geordende, optimale gedrag en die dryfkrag na selfaktualisering. Strümpfer (1990:266) bespreek vervolgens ander teoretici en meld onder andere Super wat in 1955 reeds na raadgewing verwys het as 'n manier om mense met probleme te help om persoonlike en sosiale strukture te identifiseer en te ontwikkel, om hulle te ondersteun in die proses van die hantering van die lewe. Die derdemag-persoonlikheidsteoretici gebruik ook Salutogeniese woorde in hulle skrywe, soos byvoorbeeld Maslow (1954, 1973) wat verwys na die behoefte aan selfaktualisering en na die humanistiese sielkunde in die algemeen, en ook Rogers (1959) wat praat van die konsep van aktualiserende geneigdheid, en die ten volle funksionerende persoonlikheid. So ook word verwys na Rotter (1954) se klem op sosiale leer en White (1959) se konsep van vaardigheidsmotivering wat verder deur Deci (1975) ontwikkel is as intrinsieke motivering met die klem op vaardigheid en selfdeterminasie. Selfaktualisering en optimale groei kan as twee van die algemene gemeenskaplike

eienskappe uit bogenoemde bespreking gehaal word en kan gesien word as van die belangrikste eienskappe van die ten volle funksionerende mens soos deur die paar vroeë teoretici geformuleer.

Uit bogenoemde blyk dit dat die vroeë teoretici al lank reeds aspekte verwant aan optimalisering ondersoek het, maar dat dit eers redelik onlangs as gevolg van die werk van Strümpfer (1990) en veral ook Antonovsky (1979), as optimalisering gekonseptualiseer is en geassosieer is met persoonlikheidsienskappe van die Salutogeniese mens.

Daar word in die volgende drie onderafdelings gepoog om die persoonlikheidsienskappe van die drie belangrikste resente teoretici, naamlik Antonovsky, Kobasa en Rosenbaum, saam te vat en dit te integreer tot 'n omvattende profiel.

2.2.1.1 Sin vir Koherensie

Antonovsky (1984:117) se vraag "What facilitates one's becoming healthier" het aanleiding gegee tot sy bestudering van 'n verskeidenheid *coping*-veranderlikes. Sy konsep self, naamlik Sin vir Koherensie, kan self alreeds gesien word as 'n persoonlikheidsienskap, in die sin dat hy daarna verwys as 'n algemene oriëntasie van die mens. Antonovsky en Sagy (1986:214) formuleer dit soos volg: "...one might conceive of the SOC as a personality characteristic or *coping* style - an enduring tendency to see one's life space as more or less ordered, predictable, and manageable". Hulle bevind ook 'n sterk verband tussen 'n hoë Sin vir Koherensie en 'n lae A-tipe profiel (p 214). Carmel en Bernstein (1990:51) verwys ook na die Sin vir Koherensie as 'n persoonlikheidsienskap, en daar kan volstaan word deur die konsep gewoon as 'n persoonlikheidsienskap te beskou. Aangesien daar verskeie fasette aan die konsep verbode is, sal die dimensies van 'n Sin vir Koherensie individueel bespreek en geklassifiseer word. Daar sal ook addisionele eienskappe genoem word soos dit in die literatuur na vore kom.

In 'n opsomming van die Salutogeniese mens, beskryf Antonovsky (1985:274) die eienskappe van die mens wat na die optimale pool van die kontinuum beweeg soos volg: 'n volle, vibrerende sin vir psigologiese gesondheid, die gebruik van bewuste *coping*-meganismes, die kapasiteit vir konstante en kreatiewe innerlike aanpassing en groei, die produktiewe gebruik van emosionele energie, blydschap, en die gee van die self in wedersydse interaksie.

Antonovsky (1979:99) gebruik die term algemene weerstandshulpbronne ("generalized resistance resources") as 'n eienskap van 'n mens, 'n groep of die omgewing wat effektiewe spanning kan fasiliteer en beskou dit as 'n baie belangrike faset van die konsep Sin vir Koherensie. Hy identifiseer drie tipes algemene weerstandshulpbronne (p 100), naamlik aanpasbaarheid op die fisiologiese, biochemiese, psigologiese, kulturele en sosiale vlakke; innige bande met ander persone; en verbintenis aan en geïnstusionaliseerde bande tussen die individu en die totale gemeenskap. Hierdie algemene weerstandshulpbronne kan faktore binne of buite die mens wees, maar in die onderstaande bespreking sal daar slegs verwys word na faktore wat as intra-of interpersoonlike eienskappe van die mens geklassifiseer kan word, ten einde die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese te kan saamstel.

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Antonovsky (1979:124) se definisie van Sin vir Koherensie impliseer reeds 'n aantal intrapersoonlike eienskappe van die Salutogeniese mens. Eienskappe soos doelgerigte gedrag, 'n beskouing van die lewe as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol word genoem, terwyl die Salutogeniese mens ook realiteit insien en moeilikheid buite homself lokeer. Nog belangrike eienskappe wat hy meld, is die vertrouwe of geloof dat dinge finaal reg sal uitwerk, en daarom is 'n sterk vermoë om die werklikheid reg te beoordeel, van groot belang.

- Kognitiewe eienskappe

Antonovsky (1987:16) gebruik een van die dimensies van sy konsep Salutogenese, naamlik *verstaanbaarheid* as eienskap van die Salutogeniese mens. Volgens hom verwys dit na die mate waarin die mens interne sowel as eksterne stimuli as duidelike, gestruktureerde en konsekwente inligting beoordeel en dit die basis is waarvolgens hy kan verwag dat die stimuli in die toekoms ook georden, duidelik en selfs voorspelbaar sal voorkom. Dit beteken ook dat sy persepsies vir hom kognitief sin maak (vergelyk 2.1.6.1(c)). Die mens het verder die vermoë om, ten einde die lewe vir hom hanteerbaar te maak, aktief op te tree deur stimuli (stressors) as nie-stressors te definieer (p 132) en gevoelswoorde soos *hoop* en *opwinding* te gebruik.

Antonovsky (1979:107) verwys na kognitiewe eienskappe van die mens en noem kennis-intelligensie as 'n belangrike aspek, en wys uit hoe geletterdheid en formele opleiding die mens in 'n ander kategorie plaas, waardeur hy die vermoë verkry om te kan oordeel, stres te kan vermy, of dit te kan hanteer.

Rasionaliteit as kognitiewe veranderlike van die mens se interpersoonlike *coping* (sien 2.2.1.1(b)), word gesien as die akkurate en objektiewe beoordeling van die mate waarin 'n stressor inderdaad 'n bedreiging is.

- Affektiewe eienskappe

Die eienskap van *betekenisvolheid*, wat een van die drie dimensies van 'n Sin vir Koherensie is, dui volgens Antonovsky (1987:18) op die mate waarin 'n mens voel dat sy lewe emosioneel, eerder as noodwendig kognitief, sin maak. Hierdie komponent word as die kritiese en deurslaggewende komponent van Sin vir Koherensie beskou en figureer ook onder konatiewe eienskappe.

Antonovsky (1979:108-109) verwys na ego-identiteit op die emosionele vlak en omsluit daarby 'n sin vir die innerlike persoon as geïntegreerd en stabiel, maar tog dinamies en

buigsaam, wat sosiaal en kultureel verbonde is aan die werklikheid, maar tog onafhanklik is en nie narsisties is of van eksterne realiteit afhanklik is nie. Volgens hom verwys ego-identiteit na die mens self en reflekteer sy Sin vir Koherensie wat deel van die lewe en wêreld is. 'n Sterk ego-identiteit is nodig vir 'n sterk Sin vir Koherensie (1984:5). Hy (1987:150) noem ook dat die mens met 'n sterk Sin vir Koherensie bewus is van sy emosies, dit maklik kan omskryf en nie daardeur bedreig word nie, aangesien dit gewoonlik persoonlik en kultureel aanvaarbaar is. So vermy die mens emosionele gevaar of 'n fisiese bedreiging, omdat hy bang daarvoor is en vrees ervaar.

- Konatiewe eienskappe

Antonovsky (1987:17) verwys na *hanteerbaarheid*, wat een van die drie dimensies van 'n Sin vir Koherensie is, as die mate waarin die mens gebeurtenisse in sy lewe, as 'n situasie wat ten minste uithoudbaar is, ervaar, of iets wat hy kan hanteer, of selfs as 'n nuwe uitdaging kan beskou (vergelyk 2.1.6.1(c)). Die mens het hivolgens die vermoë om nie deur die lewe of gebeure geviktimizeer te word nie, of nie toe te laat dat die lewe hom onregverdig behandel nie.

Die eienskap van *betekenisvolheid* kan ook as konatiewe eienskap geklassifiseer word, aangesien dit 'n mens se motivering en dryfkrag is om die wêreld en die hulpbronne tot sy beskikking beter te verstaan. Daar kan na hierdie eienskap as die motiverings-element verwys word (vergelyk 2.1.6.1(c)).

Buigzaamheid as konatiewe eienskap van intrapersonlike *coping* by die mens, verwys na die beskikbaarheid van gebeurlikheidsplanne en die gewilligheid om dit vir implementering te oorweeg. Versiendheid as konatiewe eienskap van intrapersonlike *coping* by die mens, verwys na die vermoë om die innerlike en uiterlike omgewing te antisipeer en om optrede vir elke moontlike strategie wat geïmplementeer kan word, te oorweeg. Albei eienskappe verwys na dryfkrag by die mens in sy intrapersonlike funksionering.

- Fisiese eienskappe

Antonovsky (1979:100-101) omskryf die gebruik van algemene weerstandshulpbronne by die mens en sluit aksies in wat na fisiese eienskappe van die Salutogeniese mens verwys. Hy (1984:120) vermeld die *vermyding* van gevaar of bedreiging en (1979:100-101) verduidelik dat die mens met 'n sterk Sin vir Koherensie betrokke sal wees in gedrag wat aanduidend is van goeie gesondheid, byvoorbeeld 'n voorkomende gesondheidsoriëntasie, die volg van 'n gesonde dieet, die deelname aan fisiese oefening, asook om nie te rook nie. Hierdie aksies is daarop gerig om stres te vermy of dit te minimaliseer.

(b) *Interpersoonlike eienskappe*

Antonovsky (1979:112-114) verwys na die belangrikheid van *coping*-strategieë as interpersoonlike eienskap van die Salutogeniese mens. 'n *Coping*-strategie is 'n plan van gedrag en word deur verskeie veranderlikes bepaal. Die mens met 'n sterk Sin vir Koherensie sal verder nie huiwer om ander persone te blameer wanneer realiteit dit vereis nie (Antonovsky 1987:150). Hy onderskei drie belangrike veranderlikes wat 'n rol speel in elke *coping*-strategie, naamlik rasionaliteit, buigsaamheid en versierendheid. Hierdie drie veranderlikes verwys na verskillende intrapersoonlike eienskappe en is reeds onder die toepaslike opskrifte bespreek.

Antonovsky (1972:542; 1979:114-115) verwys ook na 'n ander belangrike interpersoonlike eienskap van die Salutogeniese mens, naamlik die vermoë van die mens om interpersoonlike verhoudings en sosiale bystand te gee en te ontvang, en meld aspekte van bystand of ondersteuning soos 'n getroude lewe, naby vriende en familie, kerk-lidmaatskap en assosiasie met formele groepe. 'n Belangrike aspek van hierdie interpersoonlike verhoudings is die vermoë om 'n stabiele verbintenis met verskeie groepe mense aan te gaan. In aansluiting hierby is 'n hoë mate van statusintegrering van die persoon in die samelewing, van belang (p 166). Antonovsky (1972:542) verwys daarna as sterk band tussen die mens en die hele gemeenskap.

Die laaste interpersoonlike eienskap waarna Antonovsky (1979:117) verwys, is makro-sosiale algemene weerstandshulpbronne in die vorm van kultuur. Dit voorsien die mens van taal, norme en antwoorde op vrae. Sielkundig word hierdie dinge geïnternaliseer en sosiologies geïnstusionaliseer as antwoorde op vrae van die lewe, wat gereed lê om die mens te ondersteun in sy proses van *coping*.

OPSOMMING

Antonovsky (1987:160) vat die eienskappe van die Salutogeniese mens saam deur te sê: "The person with a strong SOC mobilizes emotional and cognitive intra- and inter-personal and material resources to cope with problems". Die Salutogeniese mens gebruik beide inter-en intrapersoonlike eienskappe om hom by te staan in die proses van *coping*, maar aspekte soos finansiële welstand en 'n goeie opvoeding is bydraende faktore wat tot hulp kan wees.

Opsommend kan daar gesê word dat die Salutogeniese mens, volgens die Sin vir Koherensie-siening, veral die drie persoonlikheidseienskappe van *verstaanbaarheid*, *hanteerbaarheid* en *betekenisvolheid* besit.

2.2.1.2 Persoonlikheidsgehardheid

Kobasa (1979:1) ondersoek die belangrikheid van persoonlikheid as 'n buffer teen stres en gaan van die standpunt uit dat die mens wat baie stres ervaar maar tog gesond bly, verskil van dié wat onder sulke toestande siek raak. Sy verwys na hierdie persoonlikheidsverskil tussen die twee tipes mense as Persoonlikheidsgehardheid ("Hardiness"). Sy bou haar teorie op dié van die eksistensiële sielkundiges en verwys na (p 3) die veeleisendheid van lewe (Kobasa & Maddi, 1977; Maddi, 1975); bevoegdheid (White, 1959); propriele strewe (Allport, 1955) en produktiewe oriëntasie (Fromm, 1947). Kobasa en Maddi (1977) in Magnani (1990:172) meld dat die konsep van Persoonlikheidsgehardheid gebaseer is op die eksistensialistiese filosofie dat die mens nie net alleen verantwoordelik is vir sy gedrag nie, maar ook wel vir die uiteindelijke gevolg van

sy gedrag.

Volgens Kobasa (1979:3) het die mens met Persoonlikheidsgehardheid drie algemene eienskappe, naamlik: (1) 'n vertroue dat hy die ervarings in sy lewe kan beheer of beïnvloed; (2) die vermoë om ten volle betrokke te wees by of toegewyd aan die aktiwiteite van sy lewe; en (3) die antisipering van verandering as 'n opwindende uitdaging vir ontwikkeling.

Kobasa et al (1981:368) verwys na daardie eienskappe wat die bruikbaarste is in die vermindering van die negatiewe effekte van stres, as daardie wat 'n optimistiese kognitiewe beoordeling bevorder. Persoonlikheidsgehardheid bevorder transformasionele *coping*, wat 'n samevoeging is van kognisie, emosie en optrede en nie net op oorlewing gerig is nie, maar ook op verrykking van die lewe deur ontwikkeling.

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Kobasa (1979:3-4) se hipoteses vir haar navorsing, vorm die kern vir haar soeke na die primêre persoonlikheidseienskappe van die mens met Persoonlikheidsgehardheid. Haar omskrywings gegrond op drie hipoteses, word vervolgens gegee.

◦ Kognitiewe eienskappe

Die eerste hipotese postuleer dat die mens wat 'n sin vir kontrole het oor wat in sy lewe gebeur, minder stres ervaar as een wat kragteloos staan teenoor die mag van eksterne invloede. Die mens met Persoonlikheidsgehardheid sal meer besluitnemingskontrole hê, of die kapasiteit om outonoom te kies tussen verskeie moontlike wyses om stres te hanteer. Die mens sal ook kognitiewe kontrole, of die vermoë hê om verskeie stresvolle gebeure te kan interpreteer, te beoordeel en te inkorporeer in 'n aaneenlopende lewensplan om sodoende die nuwe-effekte daarvan te de-aktiveer. Hy het 'n predisposisie om kognitief buigzaam te wees, wat hom toelaat om die bedreigings van 'n nuwe situasie te integreer en effektief te beoordeel.

- Affektiewe eienskappe

Die tweede hipotese postuleer dat die mens wat toegewyd voel aan die verskillende areas van sy lewe, minder stres ervaar. Die toegewyde mens het 'n geloof- en gevoelsisteem wat die waargenome bedreiging van elke stresvolle lewensgebeurtenis minimaliseer. Die inaanraking kom met 'n stresvolle omgewing, word versag deur 'n gevoel dat doel in die lewe belangrik is. Die toegewyde mens het 'n gevoel van betrokkenheid by ander persone wat as algemene weerstandshulpbronne dien (vergelyk Antonovsky 1979). Hy het verder ook rede en 'n vermoë om hom tot ander persone te wend ten tye van noodsaaklike heraanpassing. Hierdie aspek verwys ook na interpersoonlike eienskappe en word onder die opskrif weer bespreek.

- Konatiewe eienskappe

Toewyding aan alle areas van die lewe, byvoorbeeld werk, sosiale instansies, interpersoonlike verhoudings, familie, die self en veral ook gesondheid, is belangrik. Laasgenoemde area verwys, soos by Sin vir Koherensie, na die fisiese eienskappe van optimalisering en word vir die doeleindes van die onderhawige navorsing, weer onder fisiese eienskappe genoem.

Die derde hipotese postuleer dat die mens wat verandering as 'n uitdaging beskou, gesonder sal bly as die mens wat dit as bedreigend sien. Die mens wat positief teenoor verandering staan, is 'n katalisator in sy omgewing en goed geoefen in die respondering tot die onverwagte. Hy ag 'n lewe van interessante ervarings belangrik en ondersoek gewoonlik sy omgewing en weet waarheen om vir bystand oor *coping* met stres te gaan. Sy basiese motivering en uithouvermoë laat hom toe om aan te hou, selfs wanneer nuwe informasie uitermate inkongruent is en maksimale spanning en siekte ontlok.

Die mens sal ook *coping*-vaardighede, of 'n groter repertoire geskikte response tot stres ontwikkel, ten einde in alle tipes situasies gemotiveerd te kan wees. Hierdie komponent

verwys na interne lokus van kontrole. Contrada (1989:896) verwys daarna slegs as interne lokus van kontrole as hy van die kontrole-komponent van Persoonlikheidsgehardheid praat. In die onderhawige navorsings word daar volstaan met die gebruik van die term *kontrole*.

- Fisiese eienskappe

Kobasa (1979:4) meld dat die mens met Persoonlikheidsgehardheid nie betrokke sal raak in onverantwoordelike, avontuurlike aktiwiteite nie, maar in die proses toegewyd aan sy gesondheid sal wees. Dit sluit aan by die fisiese eienskappe soos deur Antonovsky bespreek (vergelyk 2.2.1.1) en verwys ook terug na die stelling soos onder konatiewe eienskappe hierbo bespreek.

Kobasa, Maddi en Puccetti (1982:401) bevind dat Persoonlikheidsgehardheid en die doen van fisiese oefening twee empiries afsonderlike veranderlikes van gesondheid is. Roth et al (1989:136) vind dat die twee veranderlikes wel albei met gesondheid geassosieer word. Die doen van oefening is egter 'n ingesteldheid en as sodanig kan die konsep as 'n persoonlikheidseienskap vir die onderhawige navorsing geklassifiseer word.

(b) *Interpersoonlike eienskappe*

Die mens wat toegewyd is in terme van sy betrokkenheid by ander persone, ag interpersoonlike verhoudings belangrik. Die persone waarmee hy 'n betrokkenheid aanknoop, dien as algemene weerstandshulpbronne (vergelyk Antonovsky, 1979). Die toegewyde mens het verder ook rede tot en 'n vermoë om ander persone vir bystand ten tye van noodsaaklike heraanpassing te nader.

OPSOMMING

Schmied en Lawler (1986:1218) is van mening dat die mens met Persoonlikheids-

gehardheid 'n sterk sin vir al drie die komponente moet besit. Dit is die veronderstelling wat in die onderhawige navorsing gebruik word. Opsommend kan daar gesê word dat die mens met Persoonlikheidsgehardheid *kontrole* het, *toegewyd* is en die lewe as 'n *uitdaging* sien.

2.2.1.3 Aangeleerde Vindingrykheid

Rosenbaum (1980a:110) ondersoek soos die vorige twee teoretici, die aard van stres-hanteringsmetodes en konsentreer op die literatuur oor selfbestuurstegnieke en *coping*. Hy kategoriseer selfkontrolegedrag soos volg: (1) die gebruik van kognisie en self-stellings (en selfinstruksie, Rosenbaum, 1989:253) om emosionele en fisiologiese response te kategoriseer; (2) die aanwending van probleemoplossingstrategieë (byvoorbeeld beplanning, probleemdefiniëring, evaluering van alternatiewe, en antisipering van gevolge); (3) die vermoë om onmiddellike vergoeding uit te stel; en (4) waargenome selfdoeltreffendheid, of die geloof in sy vermoë om kognisies, emosies en aksies self te reguleer. Op grond van die kognitiewe gedragskonseptualisering van selfkontrolegedrag, het Rosenbaum (1980a:112) die SCS ontwikkel en items in die vraelys ingesluit wat op bogenoemde vier kategorieë gebaseer is.

Rosenbaum en Palmon (1984:245) verwys na die SCS as 'n maatstaf van Aangeleerde Vindingrykheid, 'n sinoniem vir selfkontrole. In die onderhawige navorsing sal die term Aangeleerde Vindingrykheid deurgaans gebruik word as daar van Rosenbaum se selfkontrolegedrag gepraat word.

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Die intrapersoonlike eienskappe van Aangeleerde Vindingrykheid word deur die teoretici slegs as kognitief en fisies aangebied. Die eienskappe van Aangeleerde Vindingrykheid sal vir die doeleindes van die onderhawige navorsing wat die intrapersoonlike eienskappe betref, in kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe afgebreek en geklassifiseer word.

- Kognitiewe eienskappe

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:215) wys daarop dat die model van Aangeleerde Vindingrykheid geskoei is op kognitiewe kontrole oor interne gebeure soos emosies en kognisies. Die vier kategorië van selfkontrole soos hierbo uiteengesit, verwys hoofsaaklik na kognitiewe eienskappe van die mens. Daarvolgens blyk dit dat die siening van Rosenbaum hoofsaaklik kognitief georiënteer is en volgens die outeur nie affektiewe en konatiewe eienskappe omsluit nie, aangesien kognisie die sterkste is en die affektiewe en konatiewe gedrag oorheers en beheer.

Rosenbaum (1988:484) is van mening dat 'n persoonlikheidsrepertoire nie dieselfde is as 'n persoonlikheidseienskap nie, maar dat dit eerder 'n stel gedragspatrone, kognisies en gevoelens is wat in konstante interaksie is met die sosiale en fisiese omgewing van die persoon. (Vergelyk 2.1.6.3(d)). Aangesien hierdie gedrag, kognisies en gevoelens wel inherent aan die mens en sy persoonlikheid is, word dit vir die doeleindes van die onderhawige navorsing as persoonlikheidseienskappe beskou.

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:211) bevind 'n aantal kognitiewe eienskappe van die mens met Aangeleerde Vindingrykheid in hulle ondersoek, naamlik: hy is in staat om selfkontrole-vaardighede toe te pas; hy maak gebruik van positiewe selfstellings en gee redes vir suksesse, maar nie vir mislukkings nie. Rosenbaum (1989:254) bevind dat mans meer probleemgefokusde *coping*-strategieë as vroue toepas.

Rosenbaum (1980b:582) vind onder 'n groep mense met sterk selfkontrole, dat hulle pyn langer kon verduur omdat hulle kognitief voorbereid was op 'n negatiewe invloed. Dieselfde gevolgtrekking is gemaak deur Rosenbaum en Rolnick (1983:97) ten opsigte van mense wat nie seesiek raak nie.

Wood (1991:22) bevind dat studente met Aangeleerde Vindingrykheid neig om nie mislukking as 'n persoonlike gebrek of nadeel te evalueer nie, maar eerder as 'n nie-sukses. As sukses nie behaal word nie, word daar gerasionaliseer en word dit as 'n

uitdaging beskou en 'n geleentheid om meer te leer en vaardighede te verskerp.

Bogenoemde eienskappe verwys na spesifieke groepe proefpersone en is nog nie in die teorie van Rosenbaum as persoonlikheidseienskappe van die mens met Aangeleerde Vindingrykheid geïnkorporeer nie.

Rosenbaum (1988:485) konseptualiseer die drie fases van die selfregulerende proses as verteenwoordiging, evaluasie en aksie (vergelyk 2.1.6.3 (c)). Verteenwoordiging word as kognitiewe aksie gesien, met outomatiese gedagtes en denke oor stimuli en daaruit voortvloeiend, 'n kognitiewe evaluering, wat die volgende fase verteenwoordig. Indien nodig, tree *coping* in wat die laaste fase verteenwoordig en ook kognitief georiënteerd is. Aangeleerde Vindingrykheid postuleer (p 487) dat die grootste impak op die derde fase gerig is en dat die mens dan betrokke raak in *coping*-strategieë om sodoende interne response te reguleer wat inmeng met die gladde uitvoering van gewensde gedrag.

Dit blyk uit bogaande bespreking dat daar wel ook affektiewe en konatiewe eienskappe in die teorie van Rosenbaum geïnkorporeer is, maar dat dit deur die outeur as ondergeskik aan kognisie beskou word. Die sterkte van die kognitiewe eienskappe oorheers die ander eienskappe en kan gevolglik nie onafhanklik funksioneer nie, omdat dit ondergeskik aan kognitiewe evaluering is.

- Affektiewe eienskappe

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:211) bevind dat die mens met Aangeleerde Vindingrykheid emosies ervaar, maar dat dit kognitief beheer en gekontroleer word. Die mens is ook nie gretig om redes vir mislukkings te gee nie, en vermy eerder die rasionalisering daarvan. Daar is ook bevind dat vroue minder angstig en depressief as mans is.

- Konatiewe eienskappe

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:211) bevind dat die mens met Aangeleerde Vindingrykheid gewillig is om selfkontrole-vaardighede toe te pas, dat hy meer gereeld effektiewe selfreguleringsmeganismes gebruik, meer taakgeöriënteerd is en sy kanse op sukses ten opsigte van take maksimeer.

- Fisiese eienskappe

Rosenbaum (1988:490) vind dat die mens met 'n goeie repertoire selfkontrole-vaardighede (dus Aangeleerde Vindingrykheid) die vermoë het om met persoonlike moeilikhede te *cope* in die verkry en handhawing van goeie gesondheidsgedrag. Hy meld dat die mens met Aangeleerde Vindingrykheid rook makliker opgee, eetgewoontes verander en ook minder alkohol verbruik. Rosenbaum (1980b:582) het ook bevind dat mense met Aangeleerde Vindingrykheid pyn fisies langer kon verduur of dat hulle nie seesiek raak nie (Rosenbaum & Rolnick, 1983:97).

(b) *Interpersoonlike eienskappe*

Rosenbaum (1988:490-491) is van mening dat sosiale interaksie en ondersteuning net so belangrik as persoonlike hulpbronne vir *coping* ten tye van stres is.

Rosenbaum (1989:256) vat verskeie navorsing saam en kom tot die gevolgtrekking dat die mens met Aangeleerde Vindingrykheid beter as ander, stres kan kontroleer, dat hy beter gebruik maak van vaardighede wat hy bekom het, en dat hy persoonlike kwaliteite en 'n persoonlikheidsrepertoire besit wat hom by leerervarings laat baat.

OPSOMMING

Opsommend kan daar gesê word dat die mens met Aangeleerde Vindingrykheid, stres hoofsaaklik kognitief hanteer deur van 'n repertoire selfkontrolegedrag gebruik te maak,

soos kognitiewe optrede, gepaardgaande met 'n evaluering van stimuli en indien nodig, *coping*-meganismes wat intree om stres teen te werk. Alhoewel daar ook affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe figureer, sowel as interpersoonlike eienskappe, word streng beheer en kontrole daarvoor op 'n kognitiewe vlak uitgeoefen.

2.2.2 Integrering van en verband tussen die eienskappe

In hierdie gedeelte van die literatuuroorsig word daar gepoog om die persoonlikheids-eienskappe van die Salutogeniese mens saam te vat. Dit word gedoen deur die eienskappe soos dit deur die drie teoretici, naamlik Antonovsky, Kobasa en Rosenbaum hierbo uiteengesit is, saam te vat en te integreer tot 'n profiel. Daar moet op gelet word dat Rosenbaum na 'n persoonlikheidsrepertoire verwys en nie na eienskappe nie, maar soos reeds aangetoon, word dit vir die doeleindes van die onderhawige navorsing as persoonlikheidseienskappe van die Salutogeniese mens gesien.

Die drie konsepte, Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid kan as basis dien en beskou word as eienskappe van die Salutogeniese mens. Dit is konsepte wat 'n versamelnaam is vir verskeie komponente, dimensies of aspekte van die persoonlikheid. Soos onder 2.2.1 bespreek, is die eienskappe reeds teoreties of empiries uitgeklaar en sal daar in hierdie bespreking nie bronverwysings gegee word nie, aangesien dit slegs 'n uittreksel uit bogenoemde uiteensetting is.

Intrapersoonlike eienskappe

Die intrapersoonlike eienskappe van die Salutogeniese mens word onder die kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese aangebied.

- Kognitiewe eienskappe

Die kognitiewe komponent van die Salutogeniese mens kom baie sterk by al drie die

konsepte (Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid) uit en is by laasgenoemde selfs die sterkste beklemtoonde intrapersoonlike eienskap.

Verstaanbaarheid is een van die dimensies van die Sin vir Koherensie-konsep en is die mate waarin die mens interne en eksterne stimuli as geordend, gestruktureerd en konsekwent ervaar. Die mens se persepsies maak vir hom kognitief sin en hy rasionaliseer in terme van die definiëring van stressors as nie-stressors deur gebruikmaking van gevoelswoorde. Die mens maak sy bestaan vir hom kognitief verstaanbaar en is in die proses kognitief buigsaam vir verandering. Kennis-intelligensie dien as hulp in die evalueringsproses.

Kontrole as dimensie van Persoonlikheidsgehardheid verwys na die mens se vermoë om eksterne stimuli sodanig te interpreteer, te beoordeel en te inkorporeer, dit wil sê, te hanteer, dat dit by sy lewensplan aansluit. Dit vereis kognitiewe buigsaamheid by die mens ten opsigte van keuses tussen aksieoortiklikhede.

Selfkontrole, soos gesien deur die konsep, Aangeleerde Vindingrykheid, verwys na die mens se vermoë om interne response deur kognitiewe beheer te reguleer, deur die toepassing van selfreguleringsmeganismes, sodat dit inpas by gladde funksionering en lei tot selfdoeltreffendheid. Die selfregulerende proses met die fases, verteenwoordiging, evaluasie en aksie, word aangewend ten einde negatiewe insette te hanteer en lei tot *coping*-strategieë, ten einde gladde lewensfunksionering te verseker.

Uit bogenoemde blyk dit dat kontrole by Persoonlikheidsgehardheid en selfkontrole by Aangeleerde Vindingrykheid na dieselfde eienskap verwys, naamlik die mens se vermoë om stimuli te beheer en dit te laat aanpas by sy normale lewensfunksionering. Verstaanbaarheid by Sin vir Koherensie verwys nie soseer na kontrole oor stimuli nie, maar is eerder die mens se vermoë om dit in 'n positiewe lig te sien. Die drie aspekte het almal met stimuli en die mens se waarneming of hantering daarvan, te doen. Die Salutogeniese mens sien stimuli as positief en kan dit deur middel van kontrole positief

ervaar.

- Affektiewe eienskappe

Betekenisvolheid soos dit onder 'n Sin vir Koherensie gesien word, verwys na die mens se vermoë om die lewe as emosioneel betekenisvol te ervaar en dit vorm die deurslaggewende komponent vir 'n Sin vir Koherensie. Ego-identiteit op die emosionele vlak verwys na die mens se bewuste emosies wat natuurlik en spontaan na vore kom, aangesien dit vir die mens self en die samelewing waarin hy beweeg, aanvaarbaar is. Vermydning van emosionele of fisiese gevaar bly egter 'n realiteit by die mens.

Toewyding as komponent van Persoonlikheidsgehardheid verwys na die mens se vermoë om betrokke te raak by die lewe in al sy fasette, deur 'n geloof- en waardesisteem te benut wat waargenome bedreigings op alle vlakke verminder en ook uitskakel. Die mens se gevoel dat daar 'n doel met lewensgebeurtenisse is, versterk die eienskap van toewyding. Die mens openbaar ook 'n gevoel van betrokkenheid by ander persone.

Die mens met Aangeleerde Vindingrykheid ervaar emosies, maar dit word kognitief beheer en gekontroleer. Mislukkings word ervaar en nie gerasionaliseer nie.

Bogenoemde eienskappe weerspieël die ingesteldheid van emosionele betrokkenheid by die lewe wat stimuli betekenisvol evalueer. Die Salutogeniese mens is emosioneel by stimuli betrokke, deur gebeure as betekenisvol te beleef en dan toegewyd daarteenoor te voel.

- Konatiewe eienskappe

Hanteerbaarheid soos dit onder Sin vir Koherensie gesien word, verwys na die mens se vermoë om lewensgebeure as hanteerbaar, uithoudbaar of as uitdaging te beskou. Die mens sal nie toelaat dat die lewe hom bedreig of onderkry nie, omdat hy die lewe

as *betekenisvol* sien en dit die motivering en dryfkrag vir sy bestaan is, dit wil sê, die motiveringselement. Die konatiewe eienskappe van buigsaamheid en versierendheid dien by die mens as intrapersonlike dryfkrag in sy interpersoonlike funksionering.

Uitdaging as komponent van Persoonlikheidsgehardheid verwys na die mens se vermoë om verandering as 'n uitdaging te sien. Interessante ervarings word belangrik geag, en in die geval van te veel inkongruente informasie laat die mens se basiese motivering en uithouvermoë, sowel as die vermoë om te weet waarheen om vir bystand te gaan, hom *cope*. In die proses word vele *coping*-vaardighede of 'n geskikte repertoire response ontwikkel, wat as kontrole bekend staan. Toewyding tot alle areas van die lewe speel hier 'n belangrike rol.

Die mens met Aangeleerde Vindingrykheid is gewillig om selfkontrole-vaardighede toe te pas en maak meer gereeld van effektiewe selfreguleringsmeganismes gebruik. Verder is hy taakgeöriënteerd en maksimeer sy kanses op sukses.

Bogenoemde eienskappe by die mens bevorder die ingesteldheid om stimuli en die lewe gemotiveerd te benader. Die Salutogeniese mens sien verandering as 'n uitdaging wat hanteerbaar is, betekenisvol kan wees en ontwikkel vaardighede ten einde te *cope*.

- Fisiese eienskappe

Die mens met 'n Sin vir Koherensie sal fisiese of psigiese gevaar vermy en ingestel wees op die handhawing en optimalisering van fisiese en psigiese gesondheid. Sodoende sal swak fisiese gesondheid bestry word en stres sal geminimaliseer of vermy word, deur byvoorbeeld 'n gesonde dieët, oefening of deur nie te rook nie.

Die mens met Persoonlikheidsgehardheid sal nie betrokke raak in onverantwoordelike avontuurlike aktiwiteite nie, maar eerder sy gesondheid as belangrik ag en byvoorbeeld gereeld oefen. Hier word hoofsaaklik van fisiese gesondheid gepraat, maar Persoonlikheidsgehardheid word ook as 'n veranderlike van gesondheid gesien, te wete, psigiese

gesondheid.

Die mens met Aangeleerde Vindingrykheid handhaaf goeie fisiese gesondheid soos goeie eetgewoontes, nie-rook gewoontes en die matige gebruik van alkohol. Dié mens kan ook pyn en ongemak fisies langer verduur.

Uit bogenoemde blyk dit dat al drie die Salutogeniese konsepte verwys na 'n fisiese gesondheidsoriëntasie as eienskap van die Salutogeniese mens, maar dit verwys ook inherent na psigiese gesondheid.

Interpersoonlike eienskappe

Die mens met 'n Sin vir Koherensie ag interpersoonlike verhoudings en sosiale kontak van belang, beide in die gee en ontvang daarvan. Die vermoë om stabiele bande met verskeie groepe mense in die samelewing aan te gaan en statusintegrasie te bewerkstellig, is veral van belang. Die mens is ook in interaksie met sy kultuur wat hom ondersteun in die proses van *coping* met lewensvraagstukke. As *coping*-meganisme word gebruik gemaak van blaam wanneer geregverdig.

Die mens met Persoonlikheidsgehardheid is toegewyd betrokke by ander persone en ag interpersoonlike verhoudings belangrik. Bystand en hulp van ander is weereens van belang tydens noodsaaklike heraanpassing.

Die mens met Aangeleerde Vindingrykheid ag sosiale interaksie en ondersteuning belangrik ten tye van *coping* met stresvolle situasies.

Bogenoemde verwys direk na die belangrike aspek van wedersydse sosiale interaksie en ondersteuning wat die mens met die sosiale spektrum van die gemeenskap het. Kultuur word onder Sin vir Koherensie bygevoeg as 'n versterkende aspek van die Salutogeniese mens.

Algemene eienskappe wat nie volledig vervat is in die definisies en dimensies van die drie konsepte nie, maar wel gemeld is, is die eienskap van *coping*. Sin vir Koherensie verwys na 'n *bewuste coping*-strategie, Persoonlikheidsgehardheid na *transformasionele coping* en Aangeleerde Vindingrykheid na 'n *probleemgefokusde coping*-strategie. Al drie die konsepte het die belangrikheid van 'n strategie ten opsigte van *coping* in gemeen, wat daarop gerig is om stimuli wat die normale verloop van lewensgebeure omverwerp, te konfronteer. Die Salutogeniese mens sal dus sy eie *coping*-strategie hê om die aanslae van die lewe mee af te weer en te hanteer.

OPSOMMING

Opsommend kan gesê word dat die Salutogeniese mens op beide intra- en interpersoonlike manier funksioneer. Intrapersoonlik het die mens die kognitiewe eienskap om stimuli positief te sien en dit deur middel van kontrole positief te ervaar. Op affektiewe vlak is die mens emosioneel betrokke by stimuli wat die lewe betekenisvol maak, hy beleef dit as betekenisvol en voel toegewyd daarteenoor. Op konatiewe vlak word die stimuli gemotiveerd benader, omdat dit as uitdaging beskou word. Op fisiese vlak is die mens gesondheidsgeoriënteerd. Die interpersoonlike eienskappe van die Salutogeniese mens dui op 'n belang by wedersydse sosiale interaksie en ondersteuning met die breë sosiale spektrum van die gemeenskap.

OPMERKING

Hiermee is die eerste literatuurdoelstelling, naamlik om 'n persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens saam te stel, afgehandel.

2.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die agtergrond en ontwikkeling van Salutogenese bespreek. Daarna is die mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings en konsepte bespreek. Daar is klem gelê op hoofsaaklik drie konsepte, naamlik Sin vir

Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid wat elk bespreek is volgens agtergrond, definisie en bespreking, dimensies, teoretiese onderbou, beperkings en toepassingsmoontlikhede. Twee ander konsepte is minder breedvoerig bespreek. Vervolgens is Salutogenese as optimaliseringskonstruk uitgeklaar. Die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens is daarna saamgestel deur eerstens die eienskappe van die Salutogeniese konsepte afsonderlik te bespreek en dit tweedens te integreer, deur dit met mekaar in verband te bring.

In hoofstuk 3 word Werkoriëntasie as optimaliseringskonstruk bespreek. Werkoriëntasie sal eerstens bespreek word ten opsigte van agtergrond en ontwikkeling, mensbeskouing, parameters, konstruksionele raamwerk, konsepte, en laastens, as optimaliseringskonstruk. Drie konsepte word bespreek, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging. Vervolgens word die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer saamgestel, waarna die hoofstuk met 'n samevatting afgesluit word.

Die hoofstuk word daarna voortgesit met 'n gedeelte wat as INTEGRERING bekend staan. Die verband tussen die Salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer sal bespreek word volgens die persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens. Hierdie gedeelte sal met 'n samevatting afgesluit word.

HOOFSTUK 3

WERKORIËNTASIE AS OPTIMALISERINGSKONSTRUK

In hierdie hoofstuk word die agtergrond tot en die ontwikkeling van Werkoriëntasie as konstruk beskou. Daarna word die mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings en konsepte onderliggend aan Werkoriëntasie bespreek. Die drie konsepte wat in die onderhawige navorsing die belangrikste geag word (vergelyk hoofstuk 1), naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging, word onder die opskrifte *Agtergrond, Definisie en bespreking, Dimensies, Teoretiese onderbou, Beperkings* en laastens *Toepassingsmoontlikhede* aangebied, terwyl daar kortliks verwys word na ander moontlike konsepte onder die opskrif *Ander*. Werkoriëntasie word vervolgens as optimaliseringskonstruk bespreek, waarna die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal funksionerende werknemer teoreties uitgeklaar word om sodoende die tweede literatuurdoelstelling, naamlik die samestelling van die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, te laat realiseer. Die hoofstuk word met 'n samevatting afgesluit.

Ten einde die derde literatuurdoelstelling te verwesenlik, word die persoonlikheidsprofiel soos in hoofstukke 2 en 3 bespreek, aan die einde van hoofstuk 3 onder die opskrif *Integrering* aangebied. Die persoonlikheidsseienskappe van die Salutogeniese mens gaan met die persoonlikheidsseienskappe van die optimaal-funksionerende werknemer geïntegreer word, ten einde die persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens saam te stel. 'n Finale samevatting sal dan gegee word.

3.1. WERKORIËNTASIE

Werkoriëntasie as konstruk soos dit in die literatuur na vore kom, sal nou bespreek

word. Aangesien dit nie 'n spesifieke term binne die veld van die sielkunde en meer spesifiek die bedryfsielkunde is nie, maar 'n geskepte term vir die onderhawige navorsing, sal dit vervolgens in konteks geplaas word. Dit verwys in 'n mate na Gough (1985) se siening dat optimale Werkoriëntasie na mense verwys wat verantwoordelik is en selfdissipline handhaaf. Day en Bedeian (1991b:596) gebruik die Gough-skaal en hipotetiseer die eienskappe van die mens met 'n sterk Werkoriëntasie. Volgens Day en Bedeian (1991b:596) word dit gesien as betroubaar, gematig, volhardend en optimisties. Hoffman en Davis (1995:882) voeg verdere eienskappe by dié van bogenoemde, naamlik verantwoordelikheid, billikheid, helderdenkendheid, stabiliteit, effektiwiteit en volwassenheid. Hierdie eienskappe stem in 'n mate ooreen met die siening soos in hierdie navorsing gehandhaaf.

Werkoriëntasie word vir die doeleindes van die onderhawige navorsing gesien (vergelyk 1.5.3.1(b)) as die houding van 'n werknemer wat verband hou met sy ervaring, belewing en siening van sekere aspekte van sy werklewe. Werkoriëntasie word gesien as daardie aspekte van die werk wat verwys na optimalisering binne werkverband, en die uitleef van die werknemer se potensiaal om sodoende groei te bewerkstellig.

Armstrong (1995:143) verwys na die *oriëntasie tot werk* en verduidelik die oriëntasie-teorie as 'n ondersoek na faktore wat instrumenteel is in die beïnvloeding van werkkeuse - 'n oriëntasie wat 'n sentrale organiseringsbeginsel is en wat onderliggend is aan pogings van die mens om sin uit sy lewe te maak. In terme van werk word dit gesien as 'n oriëntasie ten opsigte van 'n voortdurende geneigdheid om sekere doelwitte te bereik en vergoeding uit die werk te soek. Dit staan onafhanklik van die aard van die werk of die werkinhoud self. England (1990:30) wys ook op die belangrike rol van werk in die mens se lewe en verwys daarna as werksentraliteit (England, 1991:111). Hy wys daarop dat die mens soms werk, nié om die finansiële vergoeding daaraan verbonde nie (soos in die geval van baie rykes), maar as gevolg van die breër sosiale en sielkundige betekenis en waarde wat aan werk geheg word .

Siegel en Lane (1987:90) verwys na werknemer-oriëntasie as die gedrag wat van 'n

werknemer verwag word ten einde sy werktake te kan uitrig. Dit verwys na die werknemer se motivering om te werk en sodoende ook sin uit die werkgedeelte van sy lewe te maak. Biesheuvel (1984:3) verwys na werk in terme van die werknemer se waarneming van werk, deur dit te sien as meer as 'n poging om slegs sy daaglikse brood te verdien. Dit kom neer op die satisfaksie of die dissatisfaksie wat 'n werknemer verwag om uit sy werk te kry. Werk word onder andere beskou as 'n geleentheid tot optimalisering van die werknemer se potensialiteite in die werksituasie. Die onderliggende dryfkrag hieragter kan uit intrinsieke motivering (Pinder, 1984 in Organ, 1987: 110), of kognitiewe gedrag (Siegel & Lane, 1987:390), of uit prosesgedrag (Armstrong, 1995:160) verklaar word. Hackman en Oldham (1976:256) se poseienskapmodel van werkmotivering werp ook lig op Werkoriëntasie as optimalisering vir die werknemer. Bogenoemde val egter buite die ondersoekterrein van die onderhawige navorsing en sal nie bespreek word nie.

3.1.1 Agtergrond en ontwikkeling

Daar kan nie spesifiek van die agtergrond en ontwikkeling van die konstruk Werk-oriëntasie gepraat word nie, aangesien die konstruk nie in die literatuur as onafhanklike en as algemeen gebruikte konstruk manifesteer nie. Antonovsky (1987:180) verwys wel na 'n moontlike onderlinge positiewe verband tussen 'n sterk Salutogeniese inslag en taakprestasie. Hy (1984:120) onderskryf 'n Salutogeniese inslag in terme van die betekenisvolheid van werk. Hy (p 125) verwys verder na hoe die werknemer sy werk organiseer sodat 'n Sin vir Koherensie versterk word. Dit geskied deurdat 'n matige vloeï van gebeure en stimuli, geleenthede om betrokke te raak in sielkundig betekenisvolle werk, en om persoonlike kontrole oor situasiefaktore te kan uitoefen, as kernkomponente in die lewenskwaliteit-konsep beskou kan word. Zika en Chamberlain (1992:133) verwys na die konsep "meaning of life" en die optimaliseringsgedagte wat dit dra, en beskou die invloed van die skrywe van Frankl (1993) as belangrik. Bogenoemde sluit aan by die Salutogeniese uitkyk op die lewe en is 'n faktor van 'n optimaal-funksionerende bestaan in terme van werk.

Jamal (1984:2) bespreek die model van Meglino van 1977 en verwys na die gesonde verband tussen werkstres en prestasie, in die sin dat hoë vlakke van stres die werknemer kan stimuleer om die stressituasie as uitdaging te sien met gepaardgaande moontlike prestasie. Hierdie beskouing kan dien as 'n vroeë siening van Werkorientasie as optimaliseringskonstruk.

Sager (1991:6) het 'n model ontwikkel wat onder andere postuleer dat Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid, Werkbevrediging en lewenssatisfaksie, werkstres verminder. Dit het ook 'n optimaliseringsinslag, aangesien hierdie Werkorientasiekonsepte dui op die werknemer se ingesteldheid om negatiewe invloede teen te werk.

Werkoriëntasie kan teoreties verbind word met die konstruk *Fortigenese* (Strümpfer, 1995:82), aangesien albei 'n optimaliserings-oriëntasie het en Fortigenese dikwels met die wêreld van werk in verband gebring word. Strümpfer (1995:82) verduidelik die konstruk Fortigenese (van Latyn: *fortis* = sterk) as 'n sterker beskrywing van Salutogenese, omdat dit meer omvattend en holisties is. Hy gaan verder en verduidelik (p 83) dat die Fortigeniese oriëntasie maklik uit werkervarings vloei en dat dit 'n belangrike area vir die ontwikkeling daarvan is. So byvoorbeeld, ontwikkel sterk selfrigtinggewing as Fortigeniese konsep. Werkervarings hou in die algemeen baie eise in wat dikwels stressors is. Die werknemer moet daarop reageer en gebruik beskikbare, algemene weerstandshulpbronne in die proses. Kalimo en Vuori (1991:112) rapporteer dat kontrole oor take lei tot 'n kontrole oor werkeise en sodoende die gevolge van stres verminder. Kontrole is 'n Salutogeniese dimensie en van waarde vir die werknemer in die werksituasie. Voortdurende herhaling van die proses soos hierbo bespreek, versterk en ontwikkel 'n Fortigeniese oriëntasie, wat na optimalisering verwys. Werkorientasie as sodanig kan as 'n uitvloeisel van 'n Fortigeniese oriëntasie gesien word, deurdat dit verwys na 'n positiewe houding teenoor aspekte van die werk en 'n aktiewe bemoeienis aan die kant van die werknemer.

3.1.2 Mensbeskouing

Strümpfer (1990:270) baseer sy siening oor die werknemer se optimaliteit in die werksituasie, op die idees van Antonovsky (1987) oor Salutogenese en werk. Hy gebruik die drie dimensies van die konsep Sin vir Koherensie (soos bespreek onder 2.1.6.1 (c)), en bring dit in verband met die werknemer se siening van werk. Die mens (dus die werknemer) wat na optimale funksionering strewe, sal volgens hom

- die werkplek kognitief beskou en die stimulasie daaruit ervaar as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent, asook voorspelbaar;
- sy werk as ervarings sien wat hanteerbaar of draaglik is en waarmee hy kan *cope*; dit as 'n uitdaging vir homself stel en baat by hulpbronne tot sy beskikking; en
- emosionele en motiveringsin maak uit werkvereistes, deur dit as welkome uitdagings te sien, wat die moeite werd is om energie op te spandeer.

Bogenoemde aspekte word aan die werknemer toegeskryf, maar die organisasie-omgewing moet wel tot optimalisering bydra. Volgens Strümpfer (1990:270) sal so 'n optimale Werkoriëntasie finaal kan lei tot produktiewe prestasie, erkenning, vergoeding en bevordering.

Narayanan en Nath (1993:406) gee (volgens Huse, 1980), 'n samevatting van die onderliggende beginsels van 'n werknemer in die organisasie-ontwikkelingsproses:

- 'n werknemer het 'n behoefte aan persoonlike groei en ontwikkeling, wat hoofsaaklik in 'n ondersteunende en uitdagende omgewing bevredig word; en
- die meeste werknemers is onderbenut en is in staat om meer verantwoordelikheid vir hulle eie handeling te neem. Hulle kan ook 'n groter bydrae tot organisasie-doelwitte maak as wat dikwels deur die organisasie toegelaat word.

Hierdie beskouing van die mens in die organisasie is ook gerig op die groeipotensiaal van die werknemer en sy strewe na optimalisering deur die beter benutting van latente potensiaal. Dit kan tot persoonlike groei en ontwikkeling lei.

Die beskouing van die mens as werknemer wie se Werkoriëntasie optimaal gerig is, is dus een wat 'n hoë mate van Organisasieverbintenis het, baie Werkbetrokkenheid openbaar en in die algemeen Werkbevrediging in die organisasie self, en in sy spesifieke werk, ervaar.

3.1.3 Parameters

Strümpfer (1995:83) stel dit duidelik dat die werknemer in die werksituasie voortdurend met stres gekonfronteer word. Veral die hedendaagse organisasie wat globaal en internasionaal funksioneer, na wêreldklas strewe en sy kompetisie verby wil steek, dit wil sê, as prototipe wil dien ("benchmarking"), plaas baie stres op die werknemer in terme van prestasie en bybly met veranderings om kompetender te kan wees. Soos onder 3.1.1 bespreek, moet die werknemer van algemene weerstandshulpbronne gebruik maak ten einde te kan oorleef. Blote hantering van stresvolle toestande sal dui op gemiddelde/normale/gesonde funksionering, teenoor die werknemer wat stresvolle toestande as 'n uitdaging ervaar en ten spyte daarvan hom aan 'n organisasie verbind, betrokke raak in sy werk en bevrediging ervaar sover dit sy werk betref. Só 'n werknemer sal na die optimale pool van die kontinuum beweeg en gevolglik optimaal Werkgeorieëteerd wees en vanuit die Fortigeniese raamwerk funksioneer (vergelyk 2.1.7).

3.1.4 Konstrukturele raamwerk

Strümpfer (1992:13) beklemtoon die menslike toestand as stresvol. Die uitdaging lê in die effektiewe hantering van die toestande, hetsy werkgebonde of lewe in die algemeen. Hy verwys na die uitkoms (p 13) as "fortitude is what it takes to carry on. To deal with such phenomena, one needs a philosophy of life - and a psychology -

concerned with strengths and their origins". In terme van Werkorientasie, waar daar sprake is van Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging, verwys dit na 'n houding teenoor werk as iets positief. Dit is 'n ingesteldheid by die werknemer ten opsigte van sy waardes wat finaal sy houdings beïnvloed en hom optimaal binne werkkonteks laat funksioneer. Dit getuig van 'n Fortigeniese oriëntasie.

3.1.5 Stellings

Strümpfer (1992:13-28) bespreek stellings van 'n Fortigeniese oriëntasie in die werk. Hy noem dat

- die afwykende geval ook in die werksituasie ondersoek moet word en verwys na 'n nuwe manier van dink en navorsing doen op die gebied van stres in organisasies (hier word verwys na Dinstbier (1989) se navorsing oor "toughness" en die positiewe uitkoms daarvan op byvoorbeeld prestasie);
- selfrigtinggewing wat in die werksituasie aangeleer word, veralgemeen kan word na weg-van-die-werk realiteite, omdat die mens se lewe nie gekompartementaliseer is nie; en
- die proses van ontwikkeling nie net van werk na persoonlikheid is nie, maar ook terug van persoonlikheid na die werk. 'n Selfrigtinggewende oriëntasie lei met verloop van tyd na meer verantwoordelike werk, wat weer op sy beurt groter ruimte vir selfrigtinggewing in die werk toelaat.

In terme van bogenoemde word daar geargumenteer dat die werknemer 'n manier van streshantering kan ontwikkel, wat nie net in die werksituasie van nut is nie, maar wat ook bydra tot die privaatlewe van die werknemer. Deur die proses van groei, ontwikkel die werknemer en skep sodoende 'n werksituasie wat aan sy behoeftes voldoen.

In terme van Werkorientasie sal 'n werknemer wat finaal die werkmilieu waarin hy pas, geskep het, Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging openbaar en ervaar.

3.1.6 Konsepte

In hierdie afdeling word die verskillende konsepte van Werkorientasie bespreek. Die drie wat in die onderhawige empiriese navorsing gebruik word en deur die gekombineerde vraelys gemeet word, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging, word onder subhoofde bespreek, terwyl daar onder die opskrif *Ander* na ander konsepte wat as optimaliseringskonsepte sou kon kwalifiseer, verwys word. Voordat die drie konsepte bespreek word, sal die verband tussen die spesifieke konsepte en Werkorientasie uitgeklaar word en sal die motivering vir die insluiting daarvan gegee word.

Siegel en Lane (1987:412) verwys na die houdings van werknemers as aspekte van belang vir organisasie/industriële sielkundiges en bespreek Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging as die enigste drie tipes. In die onderhawige navorsing word al drie die aspekte gebruik, maar dit word as Werkorientasie-konsepte in plaas van werknemerhoudings geklassifiseer. Brook, Russel en Price (1988:139) meld dat dit algemeen aanvaar word dat die drie konseptueel verskillend is, maar ten spyte daarvan selde saam in navorsing gebruik is. De Vaus en McAllister (1991:73) verwys na Werkorientasie as spesifiek die werknemer se Werkbevrediging. Loh, Sankar en Yeong (1995:239) gebruik die term *posoriëntasie* en verwys ook slegs na Werkbevrediging. Posoriëntasie word eintlik beskryf as Werkorientasie. Uit bogenoemde navorsing blyk dit dat Werkorientasie slegs as Werkbevrediging gesien word, terwyl die onderhawige navorsing die konstruk wyer beskou en ook Organisasieverbintenis en Werkbetrokkenheid insluit.

3.1.6.1 Organisasieverbintenis

Vervolgens word Organisasieverbintenis as eerste konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

Die konsep van Organisasieverbintenis is al deur verskeie navorsers ondersoek en heelwat teorieë en vraelyste is op grond van hulle sienings ontwikkel. Cook, Hepworth, Wall en Warr (1981:75-76) lys sienings en vraelyste van sover terug as 1965 en meld dat die meeste daarvan gebaseer is op die houding wat die werknemer het teenoor sy werkgewende organisasie. Dit sluit komponente van lojaliteit en aanvaarding van organisasiedoelwitte in, sowel as 'n behoefte om 'n lid van die organisasie te bly. Iverson en Roy (1994:15) gebruik die term *gedragsverbintenis* ("behavioral commitment"), wat ook inherent na Organisasieverbintenis verwys. O'Reilly III en Chatman (1986:492), Mathieu en Zajac (1990:171) kom tot die gevolgtrekking dat die deurlopende tema van Organisasieverbintenis die werknemer se sielkundige verbintenis of band met die organisasie is. Dit word deur DeCotis en Summers (1987:445) gesien as die werknemer se internalisering van organisasiedoelstellings en -waardes. Randall (1990:361) vind in sy navorsing dat Organisasieverbintenis positief korreleer met werkuitkomstes soos opoffering, betyds opdaag by die werk en by die organisasie bly werk. Allen en Meyer (1990:630) ondersoek Organisasieverbintenis en spekulêr oor die moontlike antesedente daarvan soos die affektiewe, kontinue en normatiewe.

Uit bogenoemde blyk dit dat daar verskillende sienswyses, teorieë en vraelyste oor die konsep is. Die meeste outeurs sien dit as 'n spesifieke houding of ingesteldheid wat die werknemer teenoor sy organisasie het. Aangesien dit nie van belang is dat die konsep vir die doeleindes van die onderhawige navorsing in sy volledigheid ondersoek word nie, sal daar vervolgens net op die teoretiese aspekte rakende die konsep van Organisasieverbintenis gekonsentreer word, soos dit deur Porter en Smith (1970) in Cook et al (1981:84) beskryf word. Aangesien die teorie uit die vraelys ontwikkel het, en nie as onafhanklike teorie vóór die ontwikkeling van die vraelys nie, sal daar in die onderhawige bespreking dikwels na die vraelys (Organisational Commitment Questionnaire) verwys word.

Volgens Mowday, Porter en Steers (1982:220) het die ontwikkeling van die OCQ in

1970 na aanleiding van Porter en Smith se definisie van die konsep begin. Hulle benadering was om 15 items te identifiseer wat die dimensies soos deur die definisie omskryf, verteenwoordig. Die items se eindtelling dien as 'n redelike konsekwente aanduiding van 'n werknemer se Organisasieverbintenis. Ten einde die psigometriese kwaliteite van die vraelys te valideer, is 'n strategie ontwerp om veelvoudige en diverse steekproewe te toets. Hieruit het 'n korter weergawe ontstaan wat die negatief bewoorde items uitgeskakel het. Dié weergawe is in die onderhawige navorsing gebruik.

(b) *Definisie en bespreking*

Organisasieverbintenis word gedefinieer (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974:604) as die sterkte van 'n werknemer se identifikasie met en betrokkenheid by 'n bepaalde organisasie en word gekenmerk deur drie faktore wat onder punt (c) hieronder bespreek word. Die definisie is simplisties en verwys slegs na 'n werknemer se band met 'n organisasie.

(c) *Dimensies*

Organisasieverbintenis by die werknemer word gekenmerk deur ten minste drie faktore (Porter et al, 1974:604). Alhoewel die literatuur van faktore praat, word dit vir die doeleindes van die onderhawige navorsing as dimensies bespreek, ten einde ooreenstemming tussen die verskillende konsepte te vergemaklik.

Die dimensies van Organisasieverbintenis by 'n werknemer manifesteer in (Porter et al, 1974:604)

- 'n sterk geloof in en aanvaarding van die organisasie se doelstellings en waardes;
- 'n bereidwilligheid om heelwat moeite vir die organisasie te doen; en
- 'n definitiewe begeerte om lidmaatskap van die organisasie te behou.

Ferris en Aranya (1983:87) haal 'n ongepubliseerde manuskrip van Hall (1979) aan waarin hy die drie dimensies verder ontleed. Volgens hom verwys die houdingsaspek na morele ontwikkeling wat

- 'n identifisering met die organisasie is ('n aanvaarding van die organisasie se doelwitte wat as basis vir verbintenis met die organisasie dien);
- betrokkenheid in die organisasie-werkrol (beoordeling van die sterkte van verbintenis); en
- 'n warm en positiewe houding of lojaliteit teenoor die organisasie (die evaluering van verbintenis).

Hall (1979) soos aangehaal deur Ferris en Aranya (1983:87) heg 'n morele waarde aan elk van die drie dimensies, ten einde dit sterker teoreties te kan fundeer en te kan vergelyk met ander vraelyste en sienings oor Organisasieverbintenis.

Uit bogenoemde blyk dit dat die werknemer met 'n sterk Organisasieverbintenis, toegewyd aan die doelstellings van die organisasie sal wees, en bereid sal wees om heelwat energie te spandeer ten einde doelwitte te bereik. In die proses sal hy geneig wees om vir 'n lang periode by die organisasie te bly werk om sodoende te help in die realisering van doelwitte waarvoor hy waardering het.

(d) *Teoretiese onderbou*

Organisasieverbintenis soos gesien vanuit die OCQ-vraelysdefinisie, het nie 'n duidelike en deurdagte teoretiese onderbou nie. Porter en Smith (1970) se vraelys in Cook et al (1981:84) is op die definisie en die drie dimensies van verbintenis ontwikkel, maar dit is nie gegrond op 'n spesifieke teoretiese siening nie. Die onderstaande bespreking gee slegs 'n oorsigtelike beskouing van teoretiese sienings oor die spesifieke definisie deur verskeie teoretici, wat nie noodwendig betrokke by die ontwikkeling van die konsep en vraelys was nie, maar wat wel in 'n later stadium teoreties daarvoor geskryf het.

Organisasieverbintenis word volgens Mowday, Steers en Porter (1979:224) gesien as 'n houding (Meyer & Allen, 1987:199, verwys daarna as organisasiegedrag), omdat die werknemer sy identiteit aan dié van die organisasie vasmaak sodat die doelstellings van die werknemer en die organisasie toenemend geïntegreerd en kongruent kan raak. Verhoudingsverbintenis verteenwoordig 'n toestand waarin die werknemer met die bepaalde organisasie en sy doelstellings identifiseer, en hoop om 'n lid te bly om sodoende die doelwitte van die organisasie te help bereik. So 'n verbintenis omsluit dikwels 'n uitruilverhouding waarin die werknemer homself aan die organisasie verbind in ruil vir vergoeding. Dunham, Grube en Castañeda (1994:370) kom in hulle navorsing tot die gevolgtrekking, dat Organisasieverbintenis hoofsaaklik 'n affektiewe dimensie beoordeel en affektief georiënteerd is. So ook vind McCaul, Hinsz en McCaul (1995:80) dat Organisasieverbintenis gesien kan word as 'n globale houding wat 'n werknemer teenoor sy organisasie het. Kaldenberg, Becker en Zvonkovic (1995:1372) sien die affektiewe komponent van Organisasieverbintenis as 'n gewilligheid om in die werk te investeer.

Mowday et al (1979:226) is verder van mening dat as bogenoemde definisie en dimensies as uitgangspunt geneem word, Organisasieverbintenis iets meer verteenwoordig as bloot 'n passiewe lojaliteit teenoor die organisasie. Volgens hulle is dit in so 'n mate 'n aktiewe verwantskap met die organisasie dat die werknemer iets van homself sal gee om tot die organisasie se welstand by te dra. Organisasieverbintenis sal nie net waarneembaar wees volgens die werknemer se opinies en gelowe nie, maar sal ook spruit uit sy aktiwiteite. Dit is 'n houding wat algaande ontwikkel soos die werknemer oor sy verbintenis nadink. Mowday et al (1982:46) is van mening dat Organisasieverbintenis deur drie stadia ontwikkel, naamlik (1) die voortoetredende fase, (2) die vroeë werkfase, en (3) die middel- en laatloopbaanfases. Dit hou ongelukkig implikasies in vir die meet van Organisasieverbintenis onder werknemers, deurdat die resultate kan verskil afhangende van die fases waarin die werknemers verkeer.

Porter, Crampon en Smith (1976:87) sien Organisasieverbintenis as 'n evaluerende skakel tussen die werknemer en die organisasie wat Werkbevrediging as komponent

insluit. Organisasieverbintenis verteenwoordig, volgens hulle, 'n stel gevoelens wat verwant is aan die werknemer se behoefte om met die organisasie verbind te bly. Aryee en Heng (1990:229) sien Organisasieverbintenis nie net as 'n affektiewe respons of 'n band tussen die organisasie en die werknemer nie, maar ook as 'n gedragsuiting in terme van die werknemer se poging en gewilligheid om by die organisasie te bly werk.

Steers (1977:46) postuleer volgens bogenoemde siening drie antesedente van Organisasieverbintenis. Die eerste is persoonlike eienskappe wat die werknemer definieer, soos behoefte aan prestasie, ouderdom, opvoeding, rolspanning en lewensbelangstellings. Die tweede antesedent verwys na die werk self en sluit aspekte in soos taakidentiteit, opsionele (sosiale) interaksie en terugvoering. Die laaste is werkervaring wat aspekte soos groephoudings, organisasie-afhanklikheid en persoonlike belang by die organisasie insluit. Steers (1977:53) het bevind dat al drie die antesedente Organisasieverbintenis beïnvloed, maar dat die werk self die grootste invloed uitoefen, in terme van sosialisering en die sielkundige band wat met die organisasie gevorm word.

Luthans, Baack en Taylor (1987:220) het ook hipotetiese antesedente, naamlik persoonlik-demografiese, organisasie-verwantskap- en werknemer-organisasiepas-veranderlikes getoets. Dit sluit nou aan by Steers (1977:46) se model van antesedente. Mowday et al (1982:30) het 'n poging aangewend om die antesedente van Organisasieverbintenis te bepaal en fokus op vier, naamlik persoonlike eienskappe, rolverwante of organisasie-eienskappe, werkervarings en strukturele eienskappe. Hierdie eienskappe stem in 'n groot mate ooreen met dié van bogenoemde teoretici.

Meyer en Allen (1987:200) haal verskeie studies aan en lig die belangrikste werkervaring-antesedente uit as voortoetreding-verwagting, Werkbevrediging, werkgeleenthede en uitdagings, toesighouervermoë en -vaardighede, deelnemende besluitneming, rolduidelikheid, vryheid van konflik, organisasie-afhanklikheid en besorgdheid oor werknemers. Hierdie antesedente hou wel verband met werk as sodanig, maar is nie ingebou in 'n stewige teoretiese basis vir Organisasieverbintenis nie, veral nie soos

dit in die onderhawige navorsing beskou word nie.

Uit bogenoemde blyk dit dat daar al verskeie pogings aangewend is om die antesedente van Organisasieverbintenis te probeer bepaal. Mottaz (1988:467) het al die antesedente gegroepeer en het slegs twee kategorieë gelys, naamlik individuele en organisasie-eienskappe. Individuele eienskappe sluit demografiese of statusveranderlikes soos ouderdom, opvoeding en geslag, sowel as persoonlikheidseienskappe soos werkwaardes en -verwagtings in. Organisasie-eienskappe hou verband met werkervarings en sluit faktore soos poseienskappe, vergoeding, bevorderingsgeleenthede en sosiale betrokkenheid in. Hy wys verder daarop dat die organisasieveranderlikes die grootste invloed op Organisasieverbintenis uitoefen. Hy kom tot die gevolgtrekking (p 469) dat die meeste navorsing hieroor in konsekwentheid ontbreek en dat daar teenstrydighede in die teoretiese beantwoording van die moontlike antesedente is.

Dit blyk dat daar voorsiening gemaak is in die definisie deur Porter en Smith (1970), soos aangehaal deur Cook et al (1981:84), vir die antesedent van 'n sielkundige band met die organisasie as belangrike werkskakel. Al bogenoemde aspekte is egter nie deur hulle in berekening gebring en in 'n teoretiese onderbou geformuleer nie.

(e) *Beperkings*

Een van die grootste beperkings van die Organisasieverbintenis-konsep soos deur Porter en Smith, 1970 (in Cook et al, 1981:84) gesien, is die swak fundamentele basis vir die teorie soos hierbo uitgespel.

Mowday et al (1979:226) kritiseer die definisie van Organisasieverbintenis deur uit te wys dat die definisie nie die moontlikheid of waarskynlikheid uitsluit dat die werknemer ook verbind kan wees tot ander aspekte van sy omgewing nie, soos familie of byvoorbeeld 'n politieke party.

Reichers (1985:169) se beswaar teen die definisie van Organisasieverbintenis is teen

die formulering van 'n aantal items in terme van werkomset wat teenstrydig is met die bedoeling van die vraelys. Dornstein en Matalon (1989:192) het bevind dat die antesedente van Organisasieverbintenis varieer en inkonsekwent is, as gevolg van 'n gebrekkige definiëring daarvan. Hierdie siening word deur Mottaz (1988:469) ondersteun.

Randall, Fedor en Longenecker (1990:211) sien die gebrek van die outeurs om die multidimensionele aard van verbintenis as konsep in ag te neem, asook die onvoldoende spesifisering van uitkoms-veranderlikes, as beperking van Organisasieverbintenis. Randall (1988:309) is van mening dat ten spyte van alle navorsing oor Organisasieverbintenis (met verwysing na die definisie soos in die onderhawige navorsing gebruik), teoretici se vermoë om variasie daarvan te verklaar, baie beperk is. Chelte en Tausky (1987:553) beweer dat die model van Organisasieverbintenis in sommige organisasies toepaslik kan wees, maar in ander nie sal werk nie.

Meyer en Allen (1987:201) is van mening dat meer longitudinale navorsing gedoen behoort te word om die invloed van werkervaring op Organisasieverbintenis, veral tydens die vroeë periode van werk te bepaal, aangesien die spesifieke aspek nog nie deeglik uitgeklaar is nie.

Hunt en Morgan (1994:1569) verwys na die siening van Organisasieverbintenis, soos in die onderhawige navorsing gebruik, as tradisioneel in teenstelling met meer resente sienings en konseptualiserings daarvan.

Dit blyk dat daar heelwat besware teen die teoretiese fundering van Organisasieverbintenis is, maar tog is dit een van die mees deurdagte en gebruikte maatstawwe om 'n werknemer se verbintenis aan 'n organisasie te evalueer.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

Die toepassingsmoontlikhede is hoofsaaklik gebaseer op wat die konsep meet, naamlik

die bepaling van die mate van Organisasieverbintenis wat 'n werknemer het. Ferris en Aranya (1983:96) is van mening dat dit toenemend gebruik word om prestasie, afwesigheid en personeelomset te voorspel.

Mowday et al (1982:3) is van mening dat meer diepte-kennis oor die prosesse van Organisasieverbintenis implikasies inhou vir werknemers, organisasies en die gemeenskap as 'n geheel. 'n Werknemer se verbintenis tot 'n organisasie gee hom beide ekstrasieke en sielkundige vergoeding, en die organisasie baat deurdat die werknemer meer kreatief en innoverend is, wat dikwels nodig is vir 'n organisasie om kompetend te wees. Die gemeenskap as 'n geheel baat by 'n werknemer se Organisasieverbintenis omdat werkverwisseling minder voorkom en dit moontlik kan lei tot hoër nasionale produktiwiteit of kwaliteit van werk.

Navorsing oor die konsep is onder andere op Magistervlak by Unisa gedoen. Dit is ook al dikwels elders in Suid-Afrika nagevors.

Dit blyk dat daar wel praktiese gebruikswaarde aan Organisasieverbintenis toegeskryf kan word en dat dit nuttig in die praktyk gebruik kan word.

3.1.6.2 Werkbetrokkenheid

Vervolgens word Werkbetrokkenheid as tweede konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

Die konsep van Werkbetrokkenheid is deur verskeie navorsers ondersoek en heelwat teorieë en vraelyste is op grond van hulle sienings ontwikkel. Cook et al (1981:113-114) het sienings en vraelyste van sover terug as 1965 gelys en meld dat die meeste daarvan gebaseer is op die oriëntasie wat 'n werknemer teenoor sy spesifieke werk het. In hierdie navorsing word dit as optimalisering gesien. Dit moet onderskei word van

meer algemene perspektiewe op werk as 'n geheel, soos die Protestantse Werketiek (Cook et al, 1981:141) wat werk sien as teenvoeter vir onder andere luiheid. As 'n veranderlike in die veld van beroep- en organisasiesielkunde, is Werkbetrokkendheid relatief nuut in vergeleke die bestudering van byvoorbeeld, motivering. Volgens Cook et al (1981:113-114) is daar vier vraelyste wat Werkbetrokkenheid ondersoek en wat verbasend baie ooreenstemming toon sover dit outeurskap, teoretiese begroning en iteminhoud betref.

Uit bogenoemde blyk dit dat daar verskillende sienswyses, teorieë en vraelyste oor die konsep is, maar dat daar tog 'n redelike ooreenstemmende grondslag tussen die belangrikste teoretiese sienings daaromtrent is. Dit blyk dat die meeste outeurs dit sien as 'n spesifieke houding of 'n ingesteldheid wat die werknemer het teenoor sy organisasie. Saal (1978:53) verwys daarna as sielkundige betrokkenheid by die werk. Rabinowitz, Hall en Goodale (1977:273) klassifiseer selfs drie teoretiese perspektiewe van die definisie. Daar sal vervolgens gekonsentreer word op die teoretiese aspekte rakende Werkbetrokkenheid soos dit deur Lodahl en Kejner (1965) opgeteken is en soos dit betrekking het op die onderhawige navorsing.

Lodahl en Kejner (1965:24) gaan haal die eerste verwysing na aspekte rakende Werkbetrokkenheid by Allport se 1947-definisie van egobetrokkenheid wat verwys na die mens se soeke na die statusmotief in sy werk. Ander teoretici wat oor dieselfde aspek geskryf het, word ook deur hulle aangehaal. Hul gevolgtrekking is egter dat al die definisies 'n gemeenskaplike betekenis het, omdat dit die werknemer met Werkbetrokkenheid beskryf as 'n mens vir wie werk 'n baie belangrike deel van sy lewe is. Verder word die werknemer ook persoonlik baie deur die werksituasie in sy totaliteit beïnvloed: die werk self, die medewerkers, die organisasie, ensovoorts. Aan die ander kant word die werknemer wat nie by sy werk betrokke is nie, gesien as 'n mens wat net sy daaglikse brood deur werk verdien. Werk is nie 'n belangrike deel van sy sielkundige lewe nie. Sy belangstellings is elders en die kern van sy selfbeeld, die essensiële deel van sy identiteit, word nie grootliks geaffekteer deur die tipe werk wat hy doen nie, of hoe goed hy dit doen nie. Daar moet egter onthou word dat die werknemer met 'n hoë

mate van Werkbetrokkenheid nie noodwendig gelukkig in sy werk is nie.

(b) *Definisie en bespreking*

Lodahl en Kejner (1965:24) definieer Werkbetrokkenheid as die mate waarin 'n werknemer sielkundig met sy werk identifiseer; of die belangrikheid van werk vir sy totale selfbeeld; maar ook as (p 25) die mate waarin 'n werknemer se werkprestasie sy selfagting beïnvloed. Die eerste omskrywing verwys, volgens Saleh (1981:21), na 'n kognitiewe of identiteitsdimensie, terwyl die tweede na 'n evalueringsdimensie verwys.

Uit bogenoemde blyk dit dat die genoemde outeurs dit nie in so 'n lig gesien het nie en gevolglik verskeie betekenis aan die definisie gegee het. Wiener en Gechman (1977:47) meld dat die formulering deur die outeurs tot baie verwarring lei. Vir die doeleindes van die onderhawige navorsing word beide formuleringe van die definisie soos deur die outeurs gegee, gebruik.

(c) *Dimensies*

Lodahl en Kejner (1965) het nie spesifiek onderskeibare dimensies aan die definisie en hul siening oor Werkbetrokkenheid gekoppel nie. Hulle het dit as 'n een-dimensionele konsep gesien. Lodahl en Kejner (1965:32) bevind egter in hulle navorsing oor die Job Involvement Questionnaire (JIQ) dat Werkbetrokkenheid multifaktoriaal is. Hulle kon drie faktore onttrek, maar hulle volstaan daarmee dat die konsep enkeldimensioneel is en gevolglik net Werkbetrokkenheid meet.

Saleh (1981:21) koppel dimensionaliteit aan die konsep, as hy die twee definisies wat nie duidelik geïntegreer is nie, as kognitiewe en/of identiteits- en evalueringsdimensies sien. Saal (1981:103) vat verskeie navorsing saam en kom tot die gevolgtrekking dat Werkbetrokkenheid beter verstaan sal word, as daar onderskei word tussen persoonlik-demografiese veranderlikes (ouderdom, geslag, huwelikstatus, ensovoorts), en

persoonlik-sielkundige veranderlikes (hoër-orde-behoeftesterkte, Protestantse Werketiek-affiliasie, ensovoorts). Ramsey, Lassk en Marshall (1995:73) kom tot die slotsom dat die dimensionaliteit van die konsep soos deur die vraelys gemeet, onstabiel is.

Knoop (1986:451) bespreek die konsep en definisie as multidimensioneel in terme van die verskillende omskrywings daarvan. Blau (1985:33) kom weer tot die gevolgtrekking dat Werkbetrokkenheid 'n eendimensionele konsep is wat geoperasionaliseer kan word in terme van die mate waarin 'n werk sentraal is tot die werknemer en sy persoonlike identiteit. Hierdie bevinding stem ooreen met die outeurs se siening. Vir die doeleindes van die onderhawige navorsing sal dit as eendimensioneel gesien word.

(d) *Teoretiese onderbou*

Volgens Lodahl en Kejner (1965:25) is die belangrikste determinant van Werkbetrokkenheid 'n waarde-oriëntasie teenoor werk wat vroeg in die sosialiseringproses geleer word. In 'n sekere sin operasionaliseer dit die Protestantse Werketiek, omdat dit 'n resultaat is van die bekendstelling van sekere waardes omtrent werk aan die self. Dit is moontlik bestand teen veranderings in die sienings van die werknemer as gevolg van die aard van 'n spesifieke werk. Werkbetrokkenheid (p 24) word ook gesien as die internalisering van waardes oor die goedheid van werk of die belangrikheid van werk vir die werknemer. Dit meet moontlik die gemak waarmee die werknemer met die organisasie sosialiseer.

Lodahl en Kejner (1965:33) bespreek die psigologiese onderbou van die werknemer met Werkbetrokkenheid en maak die stelling dat dié werknemer moontlik suksesvol in 'n burokratiese samelewing gesosialiseer is. Die meeste sosialiseringprosesse gebruik sosiale motivering vir kontrole, naamlik dat nie-konformiteit ontmoedig word deur verwerping, terwyl konformiteit aangemoedig word deur sosiale aanvaarding. Dit lei tot die werknemer met Werkbetrokkenheid wat dikwels 'n "bestuurspersoonlikheid" het, dit wil sê, die vaardighede besit om in 'n bestuursrol te funksioneer.

Lodahl en Kejner (1965:26) het verskeie bevindinge van verskeie navorsers opgesom en kom tot die gevolgtrekking dat Werkbetrokkenheid faktoriaal oënskynlik onafhanklik van ander werkhoudings is, relatief stabiel oor tyd is, relatief min geaffekteer word deur veranderings in die werksituasie en verband hou met sosiale nabyheid van ander werknemers.

(e) *Beperkings*

Lodahl en Kejner (1965:33) noem in 'n bespreking van hul navorsing, die beperkte aantal beroepsgroepe wat in die ontwikkeling van die konsep en vraelys gebruik is. Hulle verwys ook na die onsekerheid wat steeds bestaan oor die invloed van die sosialiseringproses op die werknemer.

Saleh (1981:17) is van mening dat die konseptualisering van Werkbetrokkenheid nie deeglik teoreties begrend is nie en toon aan dat die outeurs nie 'n poging aangewend het om die twee definisies van die konsep te integreer of aan te toon hoe dit verband hou nie (sien (b) hierbo). Knoop (1986:451) huldig dieselfde mening en bevraagteken verder die meting van die konsep oor verskillende beroepsgroepe heen.

Saal (1981:105) meld dat die outeurs items in die konseptualisering van Werkbetrokkenheid so geformuleer het, dat dit 'n meting van 'n kognitiewe toestand van vervreemding kombineer met metings van veronderstelde oorsake en uitkomstes. Kanungo (1982:341) kritiseer ook die outeurs op grond van hul kombinasie van twee aspekte, naamlik die werknemer se sielkundige identifikasie met die werk en verder sy intrinsieke motivering om selfagtingbehoefte te bevredig. Verdere kritiek word uitgespreek teen die omskrywing van Werkbetrokkenheid as beide 'n kognitiewe en 'n positiewe emosionele toestand van die werknemer.

Elloy, Everett en Flynn (1991:160) spreek kommer uit teen die vermenging van die woorde "work" en "job" en wys uit dat dit nie dieselfde is nie, en ook nie deur die outeurs uitgeklaar is nie. Elloy en Terpening (1992:465) voer dit verder en wys uit dat

die outeurs nie 'n onderskeid gemaak het tussen die konsepte "job involvement" en "work involvement" nie, met die gevolg dat daar verwarring in die literatuur en in navorsing is oor definitiewe uitsprake oor die konsep. Hulle spreek die behoefte uit (p 476) aan verdere navorsing om die parameters van Werkbetrokkenheid te bepaal.

Al bogenoemde beperkings het uit die aard van die saak 'n negatiewe invloed op die konseptualisering van die konsep en die gepaardgaande vraelys wat dit meet. Tog, volgens (Cook et al 1981:114) is dit een van die mees gebruikte vraelyste om Werkbetrokkenheid te meet.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

Lodahl en Kejner (1965:33) is van mening dat Werkbetrokkenheid, volgens hulle navorsing, sekere toepassingsmoontlikhede vir verskeie partye inhou. Hulle beveel aan dat organisasies bestuurders moet selekteer op grond van Werkbetrokkenheid by werknemers, want hulle is die mense wat persoonlike opofferinge maak wat nodig is vir sukses in die sakewêreld.

Navorsing in Suid-Afrika oor die konsep is onder andere gedoen by die Universiteit van Kaapstad en by Unisa. Dit is egter 'n konsep wat nog nie plaaslik deeglik ondersoek is nie, en baie navorsing behoort nog daarvoor gedoen te word.

3.1.6.3 *Werkbevrediging*

Vervolgens word Werkbevrediging as derde konsep onder verskeie subhoofde bespreek.

(a) *Agtergrond*

Die konsep van Werkbevrediging is deur verskeie navorsers ondersoek en heelwat teorieë en vraelyste is op grond van hulle sienings ontwikkel. Cook et al (1981:12,37)

het algemene en spesifieke sienings en vraelyste van sover terug as 1935 gelys en meld dat die meeste daarvan gebaseer is op die mate van satisfaksie wat 'n werknemer ervaar teenoor sy werk in die algemeen of in die geheel gesien, of teenoor spesifieke aspekte van die werk of die organisasie.

O'Connor, Peters en Gordon (1978:23) is van mening dat Werkbevrediging funksioneel aan veranderlikes van werkgedrag soos prestasie en roldubbelsinnigheid verwant is. King, Murray en Atkinson (1982:120) haal verskeie teoretici aan en kom tot die slotsom dat Werkbevrediging ook met bevrediging in ander areas van menslike bestaan korreleer, asook met algemene lewensbevrediging. Near (1984:352) stel dit dat Werkbevrediging die verwantskap tussen werktoestande en lewensbevrediging medieer, dit wil sê, werkaspekte soos salaris het 'n primêre impak op Werkbetrokkenheid, wat weer op sy beurt, lewensbevrediging beïnvloed. Steiner en Truxillo (1989:33) sluit hierby aan met hul siening dat intrinsieke Werkbevrediging lewensbevrediging beïnvloed, veral vir diegene wat hul werk van besondere waarde ag. Die siening word ook deur Kantak, Futrell en Sager (1992:1) gehuldig.

Resente navorsing oor Werkbevrediging (soos saamgevat deur Day & Bedeian, 1991a: 39) verwys na sowel situasionele as individuele faktore wat met Werkbevrediging geassosieer word. Ross en Reskin (1992:135) verwys na resente verklarings van Werkbevrediging in terme van eienskappe van die werk en ook die werknemer self. Scarpello en Vandenberg (1992:125) verwys na resente navorsing oor determinante van Werkbevrediging soos disposisionele en situasieveranderlikes.

Spector en Wimalasiri (1986:147) verwys na Werkbevrediging as 'n samevoeging van houdings rakende verskeie aspekte van werk, en na die meting daarvan as verskeie dimensies wat deur subskale gemeet word.

Uit bogenoemde blyk dit dat daar verskillende sienswyses, teorieë en vraelyste oor die konsep is. Dit blyk dat die meeste teoretici Werkbevrediging sien as 'n maatstaf van bevrediging of satisfaksie ten opsigte van verskeie aspekte van die werksituasie, wat

weer lei tot lewensbevrediging. Vervolgens sal daar net gekonsentreer word op die teoretiese aspekte rakende die konsep van Werkbevrediging soos dit deur Smith, Kendall en Hulin (1969) gesien word.

Die doelwit van dié outeurs (Smith et al, 1969:2-30) was om Werkbevrediging te meet om sodoende 'n algemene teorie tot stand te bring wat as basis kan dien vir praktiese intervensie ten opsigte van verskeie organisasieverwante aspekte en ook vir toekomstige navorsing. Gevolglik is 'n meetinstrument ontwikkel om die belangrikste aspekte van Werkbevrediging te meet. Die veronderstelling was dat dit nie moontlik is om alle komponente in een kort vraelys te ondersoek nie (Smith et al, 1969:2-30). Baie van die ontwikkelingswerk ten opsigte van die vraelys is in die werksituasie gedoen, omdat dit die ideale plek bied om menslike gedrag en houdings te bestudeer. Dit blyk dat daar 'n vraelys ontwikkel is met die doel om later 'n teorie daarvoor te ontwikkel.

(b) *Definisie en bespreking*

Smith et al (1969:6,12) definieer Werkbevrediging as die gevoelens wat 'n werknemer oor sy werk het. Hulle gaan verder deur te sê dat as hulle op die definisie sou uitbrei, daar verskillende gevoelens aan die verskillende aspekte van die werk gekoppel sal kan word. Hierdie definisie van hulle (p 6) korrespondeer met beide die werknemer se konsep van die betekenis van die woord Werkbevrediging en ook met wat die definisie impliseer, soos deur verskeie navorsers in terme van die konsep van bevrediging ondersoek.

(c) *Dimensies*

Smith et al (1969:9) is van mening dat meer as een meting van Werkbevrediging gebruik moet word. Hulle het gevolglik 'n reeks skale gekonstrueer wat Werkbevrediging in die werksituasie oor alle belangrike areas meet. So byvoorbeeld, is sowel 'n evaluerende, algemene langtermynraamwerk en 'n beskrywende, spesifieke korttermynraamwerk ingesluit. Hulle beskou die areas van belang as toestande wat

veral die bevrediging van 'n werknemer beïnvloed. Hulle verwys na spesifieke aspekte van die werk self, die detail van vergoeding, die aard van bevorderingsgeleentheid, die eienskappe van toesighouding en laastens die houding van medewerkers. Bogenoemde word almal gesien as areas van bevrediging of nie-bevrediging. Werkbevrediging word daarom gesien as 'n funksie van waargenome eienskappe van die werk in verhouding tot die werknemer se verwysingsraamwerk. Alternatiewe wat in gegewe situasies beskikbaar is, verwagtings en ervaring, speel alles 'n belangrike rol in die verwysingsraamwerk.

Smith et al (1969:14) verduidelik drie dimensies wat aan Werkbevrediging gekoppel is, naamlik (1) 'n tydperspektief, (2) absolute en relatiewe metings en (3) beskrywende en evaluerende metings. 'n Teoretiese bespreking hiervan is nie nodig nie, aangesien dit nie dimensies verteenwoordig wat in die onderhawige navorsing beskou word nie. Hulle verwys ook onder dimensies van Werkbevrediging na die onafhanklike skale wat die fasette van Werkbevrediging meet. Hulle meld (p 26) dat navorsing getoon het dat die dimensionaliteit van Werkbevrediging op ten minste vyf en moontlik meer faktore van die konsep dui. Die finale teorie en vraelys (JDI) het gevolglik vyf onderskeidende dimensies of subskale, naamlik werk in huidige pos, huidige salaris, geleentheid vir bevordering, toesighouding in werk en mense in huidige werk. Smith et al (1969:67) is van mening dat dit beter is om Werkbevrediging op spesifieke areas van bevrediging te rig, eerder as op 'n globale of algemene meting van bevrediging. Hulle (p 149) het empiries bevind dat die vyf skale diskriminerend verskillend van mekaar is.

(d) *Teoretiese onderbou*

Smith et al (1969:6) gaan van die standpunt uit dat hulle as outeurs die vroeë formulering van Werkbevrediging verwerp, op grond van "goeie toestande" wat lei tot verskerpte pogings om verhoogde produktiwiteit. Hulle poog om 'n meer komplekse formulering van werkbevrediging te gee wat baie van die faktore in meer resente navorsing uitgewys, insluit, soos gevoelens en affektiewe response ten opsigte van sekere fasette van 'n situasie. Hulle hipotetiseer dat hierdie gevoelens geassosieer

word met 'n waargenome verskil tussen wat verwag word as regverdig, en 'n aanvaarbare reaksie op insette, soos ervaar word in verhouding tot die alternatiewe beskikbaar in 'n gegewe situasie. Die werknemer se gedrag hang af van die manier waarin hy verwag dat die gedrag hom sal help om sy aanvaarde doelwitte te bereik.

(e) *Beperkings*

Relatief min kritiek is in die literatuur teen die konsep Werkbevrediging as sodanig gevind. Die rede hiervoor kan moontlik die eenvoud van die konsep in terme van wat dit meet, wees. Die onderskeie dimensies is voor die hand liggend en verteenwoordig alle moontlike fasette van Werkbevrediging wat in die deursnee tipe werk voorkom. Dit het nie 'n deurdagte teoretiese basis nie, maar dit is nie van werklike belang nie, omdat die konsep redelik eenvoudig is.

Watson, Watson en Stowe (1985:241) se kritiek teen die meting van Werkbevrediging in verskeie navorsingstudies, is dat dit nie die een- of multiveranderlikheid van die onderskeie skale ondersoek of rapporteer nie. Dit het moontlik te doen met die samestelling van die subskale.

(f) *Toepassingsmoontlikhede*

In die algemeen kan gemeld word dat die konsep van Werkbevrediging wel nut vir organisasies inhou, in die sin dat dit 'n maatstaf is om die mate van bevrediging of satisfaksie van werknemers te meet. Frost en Wilson (1983:399) voel sterk daarvoor en beskou die belangrikheid van Werkbevrediging as 'n kritiese saak in enige organisasie en verwys na aspekte soos motiveringspotensiaal as 'n faset daarvan. Pettersen (1985:61) beskou die JDI ook as 'n waardevolle meetinstrument van die konsep Werkbevrediging in die werksituasie.

Heelwat navorsing oor die konsep is al by verskeie universiteite in Suid-Afrika gedoen, byvoorbeeld Unisa, Witwatersrand, Stellenbosch, Kaapstad, Natal en Fort Hare. Die

meeste van die studies het die werkbevrediging van verskeie beroepsgroepe ondersoek. Heelwat meer navorsing kan wel nog oor die konsep gedoen word, veral in samehang met ander werkveranderlikes.

3.1.6.4 Ander Konsepte

In die organisasie- en personeelsielkunde word daar na verskeie maatstawwe verwys wat onder konsepte van Werkoriëntasie sou kon ressorteer. In hul boek "The Experience of Work" (Cook et al, 1981) verwys die outeurs na verskeie maatstawwe van werkervaring, Werkoriëntasie, houdings, waardes en sienings, en kategoriseer die vraelyste onder 'n aantal hoofstukke wat elk 'n bepaalde aspek daarvan verteenwoordig, soos algehele Werkbevrediging; spesifieke Werkbevrediging; vervreemding en Organisasieverbintenis; beroepsgeestesgesondheid; Werkbetrokkenheid en werkmotivering; werkwaardes, gelowe en behoeftes; sienings oor die werk, werkrolle, werkinhoud en organisasieklimaat; en leierskapstyl.

Vir die doeleindes van die onderhawige navorsing is dit nie van belang om na ander konsepte en maatstawwe te kyk nie, aangesien daar spesifiek gekonsentreer word op die drie vernaamste konsepte soos hierbo bespreek, wat 'n maatstaf vir optimale Werkoriëntasie is. Dit volg ook die riglyne soos deur Strümpfer (1990:274) uitgespel, en later tydens 'n telefoniese gesprek bevestig.

3.1.7 Oorwegings vir Werkoriëntasie as optimaliseringskonstruk

In hierdie gedeelte word gepoog om Werkoriëntasie as optimaliseringskonstruk uit te klaar. Strümpfer (1990:269) meld dat die meeste mense die grootste gedeelte van hulle dag in die werkplek spandeer. Om die rede is dit 'n dominante bron van eksterne sowel as interne stimulasie, wat verstaan, bestuur en betekenisvol gemaak moet word. Dit hou verband met optimalisering van werk as sodanig. In die onderhawige navorsing is dit van belang om Werkoriëntasie in terme van optimalisering te beskou, aangesien dit die doel van die navorsing is om die optimale gedrag van die werknemer te

ondersoek. As basiese raamwerk om Werkoriëntasie as optimaliseringskonstruk uit te klaar, word die optimaliseringsmodel van Cilliers (1984:47) weer eens gebruik (sien 2.1.7).

Werkoriëntasie is 'n konstruk wat duidelik verband hou met optimalisering en kan gerieflik op die skaal van Cilliers (1984:47) gepas word. 'n Ongeërgdheid teenoor Organisasieverbintenis, lae Werkbetrokkenheid en min Werkbevrediging sal links op die kontinuum manifesteer en op negatiewe/abnormale/ongesonde gedrag wys, terwyl 'n neutrale houding na gemiddelde/normale/gesonde gedrag verwys. 'n Houding van optimale prestasie op organisasieaspekte sal na die positiewe pool van die kontinuum neig en die positiewe/optimale/fikse verteenwoordig. Werkoriëntasie wat na optimalisering neig, verteenwoordig 'n werknemer met 'n hoë mate van Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging. Dit reflekteer 'n houdingsingesteldheid om verbind te wees aan 'n organisasie, betrokke te wees by 'n spesifieke werk, en bevrediging te ervaar met wat die werk en die organisasie bied.

Gibson, Ivancevich en Donnelly (1985:72) wys daarop dat houdings en waardes verbind is in die sin dat 'n waarde dien as 'n manier om verskeie houdings te organiseer. Waardes word gesien as voorkeure, afkeure, sienswyses, ingesteldhede, rasionele en irrasionele oordele, vooroordele en assosiasiepatrone wat 'n mens se siening van die wêreld bepaal. Waardes beïnvloed houdings, wat weer 'n oriëntasie teenoor die lewe en ook werk is.

Cilliers (1991:18-22) meld dat die optimaliseringsmodel moontlikhede vir ontwikkeling van die werknemer bied en haal verskeie teoretici aan wat na werkgedrag in terme van optimalisering verwys, soos byvoorbeeld *produktiwiteit* (Fromm, 1956), *selfaktualisering* (Rogers, 1982; Perls, 1978; Maslow, 1971) en *wennergedrag* (Harris, 1978). Hy redeneer dat die teoretiese modelle almal verwys na die werknemer se sielkundige groeiproses deur ontwikkeling van fisiese, sielkundige en geestelike potensiaal. Die operasionalisering vind plaas in terme van intra- en interpersoonlike gedrag wat in die moderne organisasiekonteks as fisiese fiksheid, besluitnemingsvaardighede en interne

motivering gesien word. Die konsepte wat in die onderhawige navorsing onder werkorientasie as optimaliseringskonsepte geklassifiseer word, verwys spesifiek na interne motivering soos deur Cilliers (1991:20) uitgelig. Fisiese fiksheid en besluitnemingsvaardighede speel 'n ondergeskikte rol. Hy gaan verder (p 21) en noem ander werkverwante kenmerke van optimaliteit soos Werkbetrokkenheid, produktiewe ingesteldheid, die ervaring van vreugde en groei in die werk, verantwoordelikheid, optimale tydbenutting en die integrering van werkdoelwitte met etiese, morele, sosiale en religieuse waardes waardeur kwaliteit van werklewe ervaar word. In hierdie lys word daar duidelik na Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging as konsepte van optimale Werkorientasie verwys. Dit is 'n groeiproses ten opsigte van die konsepte vanaf neutraliteit tot by 'n punt van optimale funksionering as werknemer.

Werkorientasie kan vanuit die literatuur as optimaliseringskonstruk beskou word en sal in die onderhawige navorsing in dié lig beskou word. Dit is die resultaat van gedrag wat deur 'n werknemer gegeneer word in sy oriëntasie teenoor die organisasie wat na optimale funksionering neig.

3.2 DIE PERSOONLIKHEIDSORIËNTASIEPROFIEL VAN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER

In hierdie gedeelte word gepoog om die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer saam te stel. Ten einde konsekwentheid tussen hoofstukke te handhaaf, (vergelyk 2.2) word dieselfde klassifikasie van persoonlikheidseienskappe, naamlik die intra- en interpersoonlike eienskappe soos deur Cilliers (1988:16) uiteengesit, gebruik.

Eerstens sal daar gekyk word na teoretici wie se denke 'n optimaliserings-ingesteldheid het en daarna sal daar spesifiek gekyk word na die sienings oor persoonlikheidseienskappe deur die outeurs wie se vraelyste in die onderhawige navorsing gebruik word en na ander teoretici wat daaroor geskryf het en die vraelyste in hul ondersoeke gebruik het.

3.2.1 Werkorientasie-eienskappe

Daar word in hierdie onderafdeling gepoog om die persoonlikheidseienskappe van die werknemer wat optimaal in die werk funksioneer, soos dit deur verskeie teoretici gesien word, te integreer.

3.2.1.1 Organisasieverbintenis

Volgens O'Reilly III en Chatman (1986:492) verwys Organisasieverbintenis na die werknemer se sielkundige band met die organisasie. Dit kan dus as 'n persoonlikheidseienskap geklassifiseer word.

DeCotis en Summers (1987:446) haal die bevindinge van Mowday et al (1979) aan wat verwys na vier algemene eienskappe van die werknemer wat verbind is aan die organisasie: (1) die optimale werknemer se vermoë om die organisasie se doelwitte en waardes te internaliseer; (2) betrokkenheid by 'n organisasierol in die konteks van doelwitte en waardes; (3) die begeerte om oor 'n lang tyd by die organisasie betrokke te bly ten einde die organisasie se doelwitte en waardes te dien; en (4) die bereidwilligheid om meer as normale insette in belang van die organisasie se doelwitte te lewer, maar ook vir die bereiking van die werknemer se eie doelwitte. Hierdie vier eienskappe verwys duidelik na 'n algemene definisie van Organisasieverbintenis, maar een wat sterk fokus op die vraeys van Porter en Smith van 1970, (in Cook et al, 1981:84) wat ook na die optimalisering van werklewe van 'n werknemer verwys.

Reichers (1985:457) verwys na sielkundige faktore soos identifikasie, rolverwante faktore soos rolkonflik, en werkervarings soos die mate van werkuitdaging, as antesedente van Organisasieverbintenis. Hieruit kan persoonlikheidseienskappe van optimale funksionering gehaal word soos identifikasie met die organisasie, 'n gebrek aan rolkonflik en die siening van werkervarings as uitdagings.

Randall (1990:363) som 35 navorsingsbevindings oor Organisasieverbintenis op en lys

die gedragssuitkomstes in die onderskeie navorsing gemeet. Opsommend verwys die persoonlikheidseienskappe van 'n werknemer met Organisasieverbintenis na die vermoë om lank by 'n organisasie te bly werk en nie dikwels afwesig te wees nie, meer insette tot die organisasie te maak, gedrag wat lei tot organisasie-effektiwiteit en prestasie, meer aantal ure te werk, en beter kwaliteit van werk te lewer. In die meeste navorsing is wel bevind dat omset sowel as afwesigheid laag is. Die werknemer met 'n optimale Werkorientasie sal by 'n organisasie bly werk en nie onnodig met siekteverlof weg wees nie.

Glisson en Durick (1988:61) vat ook verskeie studies oor Organisasieverbintenis saam en voeg die persoonlikheidseienskap van 'n ingesteldheid tot bedrewendheid van die werknemer, by die lys.

Allen en Meyer (1990:1) bespreek drie antesedente van Organisasieverbintenis en redeneer dat die affektiewe komponent na 'n emosionele verbintenis verwys, die kontinue komponent na 'n kognitiewe evaluering van koste verbonde aan bedanking, en die normatiewe komponent na die werknemer se gevoelens van plig om by die organisasie te bly. Die persoonlikheidseienskappe hieruit is dus emosionele verbintenis, rasonele denke en pligsbesef. Randall et al (1990:212) verwys daarna as identifikasie, voldoening en internalisasie.

Wittig-Berman en Lang (1990:169) hipotetiseer dat Organisasieverbintenis die volgende persoonlikheidseienskappe sal oplewer: verminderde sielkundige en fisiese stresssimptome, lae persoonlike en sosiale vervreemding en sterk organisasiediensgedrag.

Mathieu en Zajac (1990:171) meld dat die werknemer wat Organisasieverbintenis van waarde ag, dikwels in addisionele aktiwiteite bo en behalwe die vereistes van die werk self betrokke raak, en in die proses ekstra-rolgedrag soos kreatiwiteit en vindingrykheid openbaar. Blau en Boal (1987:288) noem dat die werknemer met Organisasieverbintenis positief omtrent sy werk voel en hoogs gemotiveerd sal wees.

Vervolgens word die persoonlikheidseienskappe van die werknemer met 'n optimaliseringsingesteldheid en 'n hoë mate Organisasieverbintenis, soos dit in die literatuur voorkom (uit Porter en Smith se 1970-definisie daarvan), geïntegreer.

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Die definisie van Porter en Smith (1970) oor die konsep, (opgeneem in Cook et al, 1981:84) kan, soos hierbo ook gesien, as persoonlikheidseienskap in sy eie reg geld. Die verskillende dimensies verbonde aan die definisie sal onder die subhoofde van intrapersoonlike eienskappe ingedeel en bespreek word (vergelyk 3.1.6.1.(c)).

◦ Kognitiewe eienskappe

Die eerste van die drie dimensies wat die definisie omvat, verwys na die werknemer se sterk geloof in en aanvaarding van die organisasie se doelwitte en waardes. Hierdie dimensie dui op 'n kognitiewe evaluering wat die werknemer oor die organisasie in terme van identifikasie moet maak. Porter et al (1974:608) sien dit as die vermoë van die werknemer om kognitief in redelik globale terme oor sy verwantskap met die organisasie te dink en 'n kongruensie daartussen te bewerkstellig (Huselid & Day, 1991: 381). As persoonlikheidseienskap kan dit beskryf word as die werknemer se kognitiewe evaluering van die organisasie.

Meyer en Allen (1987:200) voeg die eienskap van deelname in besluitneming as kognitiewe element by.

◦ Affektiewe eienskappe

Die definisie verwys na die werknemer se idēntifikasie met en verbintenis aan 'n bepaalde organisasie. Hier is 'n houdingsaspek ter sprake wat verwys na die werknemer wat optimaal in die organisasie funksioneer, se gevoel omtrent sy betrokkenheid by die organisasie. Porter et al (1976:88) verwys daarna as 'n stel

gevoelens omtrent die werk, soos byvoorbeeld positiewe assosiasie, trotsheid op werk, en blydskap oor keuses. Meyer en Allen (1987:200) verwys na rolduidelikheid en konflik-distansie by werknemers as affektiewe elemente van Organisasieverbintenis.

- Konatiewe eienskappe

Die tweede en derde dimensies van die definisie verwys na die werknemer se motivering om heelwat moeite vir die organisasie te doen en die definitiewe begeerte om lidmaatskap van die organisasie te behou. Dit impliseer 'n motiveringsaspek by die werknemer, naamlik toewyding (Koslowsky, Caspy & Lazar, 1990:1063) - die intrinsieke motivering om meer te doen en by die organisasie te bly werk. Mowday et al (1979:226) noem dit 'n aktiewe verwantskap, eerder as 'n passiewe lojaliteit. Steers (1977:47) se model van Organisasieverbintenis-antecedente som verskeie persoonlike eienskappe van die werknemer op, maar twee daarvan verwys na persoonlikheidseienskappe. Dit is die soeke na geleenthede vir prestasie en 'n sentrale lewensbelangstelling. Meyer en Allen (1987:200) rapporteer die bevindings van verskeie navorsing en som die persoonlikheidseienskappe van Organisasieverbintenis op as voortoetrede-verwagtings van die werknemer, werkomvang en uitdagings-aspirasies.

- Fisiese eienskappe

Die literatuur verwys nie na enige fisiese eienskappe wat aan Organisasieverbintenis gekoppel word nie.

(b) Interpersoonlike eienskappe

Meyer en Allen (1987:200) het bevind dat toesighouervaardighede as eienskap van Organisasieverbintenis figureer.

OPSOMMING

Opsommend kan daar gesê word dat die optimaal-funksionerende werknemer hoofsaaklik die drie dimensies soos deur die definisie van Organisasieverbintenis uitgespel, naamlik die vermoë om die organisasie kognitief te evalueer, daarmee te identifiseer en aktief 'n verwantskap met die organisasie aan te gaan en toegewyd te wees, besit. Eienskappe soos dit deur bogenoemde dimensies uitgespel word, kan onder kognitiewe, affektiewe en konatiewe eienskappe geklassifiseer word, terwyl daar ook 'n interpersoonlike eienskap in terme van toesighouervaardighede is. Navorsing het ook tot die eienskappe toegevoeg.

3.2.1.2 Werkbetrokkenheid

Cook et al (1981:113) verwys na Werkbetrokkenheid as die oriëntasie van 'n werknemer teenoor 'n bepaalde werk. As sodanig is dit 'n optimaliseringsoriëntasie om in 'n spesifieke werk betrokke te wees.

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Lodahl en Kejner (1965:24) se konsep Werkbetrokkenheid kan as persoonlikheids-eienskap van die optimaal-funksionerende werknemer gesien word, aangesien dit implisiet na optimalisering verwys. Rabinowitz et al (1977:274) steun hierdie siening. Die verskillende bewoordinge van die definisie sal hieronder ontleed word.

Op grond van navorsing op slegs 'n aantal beroepsgroepe, stel Lodahl en Kejner (1965:32) 'n profiel van die werknemer met 'n hoë mate van Werkbetrokkenheid saam. Die eienskappe wat verband hou met persoonlikheid is onder andere die volgende: nie baie konsidererend as toesighouer nie; sien homself wel as 'n goeie toesighouer; het goeie inisiatief en intelligensie; verkies onafhanklike tipe beroepe; en is tevrede met verskeie fasette van sy werk. Hoë ambisie, opwaartse mobiliteit en algemene sosiale motivering vat hierdie eienskappe saam.

- Kognitiewe eienskappe

Die eerste omskrywing van die definisie (p 24) verwys na die mate waarin 'n werknemer sielkundig op 'n kognitiewe manier met sy werk identifiseer, of die belangrikheid van werk vir sy totale selfbeeld soos hy dit kognitief sien. Dit is volgens Rabinowitz et al (1977:274) 'n algemene kognitiewe oriëntasie van sielkundige identifikasie met werk en kan as kognitiewe persoonlikheidseienskap van die werknemer gesien word. Kanungo (1982:341) sien dit as 'n kognitiewe toestand van Werkbetrokkenheid by die werknemer.

- Affektiewe eienskappe

Die definisie soos deur Lodahl en Kejner (1965:24-25) omsluit volgens hulle nie 'n affektiewe komponent nie, maar Kanungo (1982:341) sien Werkbetrokkenheid ook as 'n positiewe emosionele gevoel van die werknemer teenoor sy werk. Dit kan wel as affektiewe eienskap bespreek word.

Die tweede omskrywing van die definisie (p 25) verwys na die mate waartoe die werknemer se werkprestasie sy selfagting beïnvloed. Hierdie is 'n affektiewe persoonlikheidseienskap. Daar word verwys na 'n waarde-oriëntasie teenoor werk en die moontlike verband met die Protestantse Werketiek (p 25). Hierdie omskrywings van Werkbetrokkenheid as eienskap van die werknemer met optimale funksionering, fokus op Werkbetrokkenheid as 'n oriëntasie en 'n gevoel en word beskou as 'n belangrike deel van die lewe wat persoonlik beïnvloed word deur die werksituasie.

Rabinowitz (1981:31) bevind dat die werknemer met Werkbetrokkenheid bereid is om baie opofferinge vir sy werk te maak. Hierdie maak van opofferinge dien as verdere affektiewe eienskap vir die werknemer met Werkbetrokkenheid.

- Konatiewe eienskappe

Lodahl en Kejner (1965:33) bespreek die bestuurspersoonlikheid, dit wil sê, bestuurspotensiaal van die werknemer met Werkbetrokkenheid en verwys na persoonlikheidseienskappe soos hoë prestasiestrewe, mobiliteitsdryfkrag en aktiwiteit. Rabinowitz (1981:31) sien dit as die strewe na hoërde-behoeftes.

Baba (1989:3) haal navorsing aan oor sterk motivering en 'n sin vir solidariteit wat geassosieer word met Werkbetrokkenheid. Betrokkenheid word gesien as die mate waarin prestasie vir die werknemer belangrik is.

- Fisiese eienskappe

Lodahl en Kejner (1965:24-25) se definisie en teorie verwys nie na enige fisiese eienskappe van die werknemer met Werkbetrokkenheid nie.

(b) *Interpersoonlike eienskappe*

Lodahl en Kejner (1965:33) het bevind dat die werknemer met Werkbetrokkenheid 'n behoefte het om vriendskaplike verhoudings met toesighouers en die organisasie aan te gaan en met hulle te identifiseer. Hulle sien hom nie as 'n alleenloper nie en wel as 'n werknemer met 'n bestuurspersoonlikheid, dit wil sê, 'n werknemer met bestuurspotensiaal. Terselfdertyd vermy hy kontak met ondergeskiktes en is nie konsidererend teenoor hulle nie en hanteer hulle op onpersoonlike wyse. Dit verwys nie na optimale gedrag nie, maar kan wel gemotiveer word as van minder belang vir die mens met 'n strewe na opwaartse mobiliteit.

Rabinowitz (1981:48) is van mening dat 'n werknemer met Werkbetrokkenheid 'n groot behoefte aan interpersoonlike kontak het en dat dit selfs as 'n bousteen vir selfagting kan dien. Die vermoë om met werknemers in dieselfde of in ander areas van die werk in interaksie te wees, kan tot verdere Werkbetrokkenheid lei.

OPSOMMING

Opsommend kan gesê word dat die werknemer met 'n hoë mate van Werkbetrokkenheid spesifieke kognitiewe, affektiewe en konatiewe persoonlikheidseienskappe besit, soos 'n sielkundige identifikasie met die organisasie, 'n betrokkenheid ten einde sy selfbeeld te versterk, 'n strewe na hoërde-behoeftebevrediging en die opbou van interpersoonlike verhoudings met gelykes en toesighouers.

3.2.1.3 Werkbevrediging

Volgens Near (1984:351) kan Werkbevrediging gesien word as 'n komponent van lewenssatisfaksie wat weer beïnvloed word deur verskillende aspekte soos salaris en werktoestande. Hier gaan dit oor 'n gevoel van bevrediging wat die werknemer teenoor aspekte rakende die werk het.

Furnham en Zacherl (1986:453) sien Werkbevrediging as verwant aan geestelike gesondheid, 'n sterk interne lokus van kontrole en ekstroversie. Callahan en Kidd (1986:663) het in verskeie navorsing bevind dat Werkbevrediging met selfagting verband hou en dat die werknemer homself sien as 'n verantwoordelike volwassene deur Werkbevrediging en doelwitbereiking. Hulle meld ook dat bevredigende werkervarings tot sielkundige behoeftebevrediging lei. Hulle het bevind dat vroue met Werkbevrediging se lewenstyl gekenmerk word deur ekspressiewe, aanpasbare en persoonlike openhartigheid. Hulle is doelgerig, georganiseerd, sosiaal georiënteerd en sosiaal bedrewe. Hulle is verder selfversekerd, verantwoordelik, produktief en goed by die realiteit aangepas.

Steiner en Truxillo (1989:33) het gevind dat 'n werknemer met intrinsieke Werkbevrediging ook lewensbevrediging ervaar en tevrede is met werkaspekte soos uitdaging en outonomie. Dieselfde word bevind deur Kantak et al (1992:1).

(a) *Intrapersoonlike eienskappe*

Volgens die definisie van Smith, Kendall en Hulin (1969:6) word Werkbevrediging gesien as die gevoelens wat 'n werknemer oor sy werk het, met die kwalifikasie dat daar verskillende gevoelens geassosieer word met verskillende aspekte van die werk. As dimensie van die konsep, sal dit kwalifiseer as 'n persoonlikheidseienskap van 'n werknemer, want optimale funksionering gaan gepaard met 'n groot mate van bevrediging ten opsigte van verskeie aspekte van die werk.

◦ Kognitiewe eienskappe

Volgens die definisie van Smith et al (1969:6) oor Werkbevrediging, word bevrediging deur die werknemer ervaar op grond van sy evaluering van wat waargeneem word as 'n regverdigte teruggee aan hom, teenoor wat ervaar word binne 'n gegewe situasie. Hier is 'n evalueringskomponent ter sprake wat verwys na 'n kognitiewe eienskap van die werknemer om 'n objektiewe oordeel te vel.

◦ Affektiewe eienskappe

Aangesien die definisie van Smith et al (1969:6) bevrediging in terme van die gevoel van die werknemer teenoor aspekte van sy werk formuleer, het dit 'n affektiewe onderbou. Hulle stel dit ook as gevoelens of affektiewe response oor fasette van die werk voor. Rahman en Sen het bevind (1987:115) dat die werknemer met Werkbevrediging sy werk as gunstig beskryf en sodoende positiewe gevoelens daaroor uitspreek. Kantak et al (1992:1) meld dat daar 'n verband is tussen die werknemer met Werkbevrediging en gevoelens van bevrediging met die lewe as geheel, omdat werk nie van lewe geskei kan word nie.

King, Atkinson en Murray (1982:121) hipotetiseer dat Werkbevrediging met vervreemding en interne lokus van kontrole verband hou. Die werknemer met Werkbevrediging sal deel voel van die organisasie, in beheer van sy werk voel, en voel dat hy oor

voldoende mag beskik.

- Konatiewe eienskappe

Raham en Sen (1987:120) vind dat 'n werknemer met Werkbevrediging goeie kwantitatiewe prestasie lewer. Dit word ondersteun deur Savery (1982:27) wat bevind dat Werkbevrediging met produktiwiteit verband hou.

- Fisiese eienskappe

Schmitt en Pulakos (1985:155) verwys na navorsing van Burke (1969/1970) waarin Werkbevrediging in verband met optimale fisiese gesondheid en fiksheid gebring is. Savery (1982:31) bevind ook dat Werkbevrediging en optimale gesondheid verband hou en dat werknemers minder uitputting toon, rustiger is, meer kan konsentreer en minder geïrriteerd is. Hulle koppel dit ook aan matige drankgebruik en onthouing van rook.

(b) *Interpersoonlike eienskappe*

Die definisie en die siening van die outeurs verwys nie na interpersoonlike eienskappe van die werknemer wat optimaal Werkbevrediging ervaar nie, maar twee van die vyf kategorië verwys na bevrediging met toesighouding en ook bevrediging met mense in die werk self. Laasgenoemde twee kan as interpersoonlike eienskappe geklassifiseer word.

OPSOMMING

Opsommend kan daar gesê word dat die werknemer met Werkbevrediging, satisfaksie en bevrediging ten opsigte van verskeie aspekte van sy werk ervaar. Hy evalueer dit kognitief as regverdig, ervaar bevrediging daaroor, en lewer daarom goeie werk. Verder is hy fisies en psigies fiks.

3.2.2 Integrering tussen die eienskappe

In hierdie gedeelte van die literatuuroorsig word gepoog om die persoonlikheids-eienskappe van die optimaal-funksionerende werknemer saam te vat. Dit word gedoen deur die eienskappe deur teoretici oor die onderskeie konsepte geboekstaaf, en wat in die onderhawige navorsing bespreek word, saam te vat en te integreer tot 'n profiel.

Die drie konsepte Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging sal as basis dien, en beskou word as eienskappe van die optimaal-funksionerende werknemer. Dit is konsepte wat 'n versamelnaam is vir verskeie komponente, dimensies of aspekte van persoonlikheid. Soos onder 3.2.1 bespreek, is die eienskappe reeds teoreties of empiries uitgeklaar en sal daar in hierdie bespreking nie bronverwysings gegee word nie, aangesien dit slegs 'n uittreksel uit bogenoemde uiteensetting is.

Intrapersoonlike eienskappe

Die intrapersoonlike eienskappe van die werknemer wat optimaal funksioneer word onder die opskrifte *Kognitief*, *Affektief*, *Konatif* en *Fisies* aangebied.

- Kognitiewe eienskappe

Die kognitiewe komponent van die werknemer wat optimaal funksioneer kom baie sterk by al drie die konsepte uit. Kognitiewe evaluering as persoonlikheidseienskap is 'n belangrike eienskap van die werknemer wat 'n hoë mate van Organisasieverbintenis het. Hy evalueer die organisasie waaraan hy homself verbind en waarmee hy identifiseer in terme van sy eie doelwitte en waardes. Deelname in besluitneming is ook vir hom belangrik.

Werkbetrokkenheid het ook 'n mate van 'n evalueringskomponent, aangesien die werknemer homself sielkundig identifiseer met die organisasie omdat werk kognitief belangrik vir sy selfbeeld is.

Die werknemer met Werkbevrediging evalueer of hy regverdig behandel word in terme van dit wat hy vir die organisasie gee en wat die organisasie weer op sy beurt vir hom gee. Objektiewe oordeel as kognitiewe persoonlikheidseienskap is hier van belang.

Uit bogenoemde blyk dit dat kognitiewe evaluering 'n belangrike rol speel by die optimaal-funksionerende werknemer in terme van sy fisiese verbintenis tot die organisasie, sy sielkundige kognitiewe identifikasie daarmee en sy evaluasie in terme van regverdige behandeling deur die organisasie.

- **Affektiewe eienskappe**

Die affektiewe komponent van die optimaal-funksionerende werknemer kom by al drie konsepte voor. Organisasieverbintenis verwys na die werknemer se gevoel van betrokkenheid by die organisasie en sy identifikasie en verbintenis met die organisasie. Rolduidelikheid en konflik-distansie figureer ook hier as affektiewe eienskappe.

Werkbetrokkenheid verwys na die mate waarin die werknemer se werkprestasie sy selfagting beïnvloed en as affektiewe eienskap het betrokkenheid 'n waarde-oriëntasie.

Werkbevrediging verwys na die werknemer se positiewe gevoel en assosiasie, dit wil sê, gunstige belewenis en tevredenheid met verskeie dimensies van die werk. Dit straal ook 'n algemene lewensbevrediging uit.

Uit bogenoemde blyk dit dat sterk Werkbevrediging gereflekteer word in die werknemer se bereidwilligheid om te identifiseer met en betrokke te wees by die organisasie; asook om bevrediging te ervaar met die onderskeie dimensies van die werk. As waarde-oriëntasie het dit 'n invloed op die werknemer se selfagting. 'n Positiewe gevoel word ook as algemene lewensbevrediging gereflekteer.

- Konatiewe eienskappe

Konatiewe eienskappe kom by al drie die konsepte voor. By Organisasieverbintenis verwys dit na die motiveringsaspek van die werknemer om op 'n aktiewe wyse 'n verwantskap met die organisasie aan te gaan, gemotiveerd tot die organisasie en sy doelwitte te wees, en sy werk ten beste te probeer uitvoer en te presteer.

Werkbetrokkenheid verwys na die werknemer se strewe om in die organisasie sy hoërde-behoeftes te bevredig, omdat prestasie vir hom belangrik is en hy mobiliteits-dryfkrag en aktiwiteit besit en ook baie gemotiveerd is ten opsigte van sy werk.

Werkbevrediging verwys na die werknemer se produktiewe insette, asook om goeie prestasie te lewer in ruil vir bevredigende werkfasette.

Uit bogenoemde blyk dit dat die werknemer se konatiewe eienskappe hom motiveer om homself toegewyd tot die organisasie te verbind en selfaktualiseringsbehoeftes te bevredig deur goed te presteer.

- Fisiese eienskappe

Slegs een konsep, naamlik Werkbevrediging verwys na die werknemer se fisiese en psigiese optimale gesondheid as bydraende faktor tot Werkoriëntasie. Dit kom tot uiting in minder irritasies en uitputting, beter konsentrasievermoë, en in 'n rustiger houding. Drank word matig gebruik en rook is nie 'n oorweging nie.

Interpersoonlike eienskappe

Al drie konsepte verwys na interpersoonlike eienskappe. Organisasieverbintenis verwys na toesighouersvaardighede, terwyl Werkbetrokkenheid die belangrikheid van vriendelike verhoudings met ander en die organisasie uitspel, sowel as identifikasie met dié partye. Dit manifesteer dikwels in die werknemer met bestuursvaardighede wat

interpersoonlike kontak met gelykes en persone op 'n hoër vlak van waarde ag. Dit kan selfs dien as bousteen vir selfagting. Werkbevrediging as konsep ag goeie verhoudings met kollegas en ook toesighouers as van belang.

OPSOMMING

Opsommend kan gesê word dat die optimaal-funksionerende werknemer sy situasie kognitief evalueer ten opsigte van verbintenis aan die organisasie in terme van doelwitte en waardes; sy sielkundige identifikasie met die organisasie in terme van sy selfbeeld; en die manier waarop hy volgens sy objektiewe oordeel behandel word. Hy het 'n positiewe houding van verbintenis aan en betrokkenheid by die organisasie, en 'n gunstige en tevrede gevoel teenoor fasette van die werk. Hy is gemotiveerd om homself aktief aan die organisasie te verbind en lewer goeie werk ten einde te presteer en selfbevrediging te ervaar. Hy verkeer in optimale fisiese en psigiese gesondheid en bou die regte interpersoonlike kontak met kollegas en die organisasie op.

OPMERKING

Hiermee is die tweede literatuurdoelstelling, naamlik die samestelling van die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, afgehandel.

3.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die agtergrond en ontwikkeling van Werkorientasie bespreek. Daarna is die mensbeskouing, parameters, konstruktorele raamwerk, stellings en konsepte bespreek. Daar is klem gelê op hoofsaaklik drie konsepte, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging wat elk bespreek is ten opsigte van agtergrond, definisie en 'n bespreking daarvan, dimensies, teoretiese onderbou, beperkings en toepassingsmoontlikhede. Daar is ook verwys na ander moontlike konsepte. Vervolgens is Werkorientasie as optimaliseringskonstruk uitgeklaar. Die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende

werknemer is daarna saamgestel deur eerstens die eienskappe van die Werk-orientasie-konsepte afsonderlik te bespreek, en tweedens, dit te integreer en met mekaar in verband te bring.

Vervolgens word as deel van hoofstuk 3 die profiele van die Salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer onder die opskrif *Integrering* aangebied.

INTEGRERING

DIE INTEGRERING VAN DIE PERSOONLIKHEIDSPROFIEL VAN DIE SALUTOGENIESE MENS EN DIE PERSOONLIKHEIDSORIËNTASIEPROFIEL VAN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER

In hierdie gedeelte word gepoog om die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens met die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer te integreer. Dit word gedoen deur die profiele soos onderskeidelik in 2.2.2 en 3.2.2 verkry, te integreer. Die integrering sal ook volgens die indeling van intra- en interpersoonlike eienskappe gedoen word.

In die probleemstelling van die onderhawige navorsing (vergelyk 1.2) is 'n navorsingsvraag geformuleer om te bepaal of daar na 'n spesifieke persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens verwys kan word. Daar is verder 'n navorsingsvraag geformuleer om te bepaal of daar ook na 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer verwys kan word en of daar ook na die geïntegreerde persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens verwys kan word. Die navorsingsvrae het tot spesifieke literatuurdoelstellings (vergelyk 1.3.2) aanleiding gegee, naamlik:

- 1 om 'n persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens uit die Salutogeniese literatuur saam te stel;
- 2 om 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer uit die organisasie- en personeelsielkunde-literatuur saam te stel; en
- 3 om die teoretiese verband tussen die twee profiele te bepaal.

Die bereiking van die doelstellings in die onderhawige navorsing, dien as 'n teoretiese bydrae tot die vakgebied van bedryfsielkunde, naamlik die samestelling van 'n geïntegreerde persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens.

Geen bronverwysings sal in die onderstaande bespreking gemaak word nie, aangesien dit reeds in die onderskeie onderafdelings gedoen is. Hierdie is slegs 'n samevatting van teorie wat reeds bespreek is ten einde die doel, naamlik die bepaling van die teoretiese verband tussen die twee profiele, te bereik.

DIE VERBAND TUSSEN DIE SALUTOGENIESE MENS EN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER

Die integrering van persoonlikheidseienskappe sal in hierdie afdeling gedoen word. In hoofstuk twee is daar verwys na die Salutogeniese mens en in hoofstuk drie na die optimaal-funksionerende werknemer. In hierdie integrering sal daar na die optimaal-funksionerende mens verwys word wat Salutogenies funksioneer in terme van sy lewensbestaan en in die werksituasie, dit wil sê, in organisasiekonteks, optimaal funksioneer.

Daar sal eers gekyk word na intrapersoonlike eienskappe en daarna na interpersoonlike eienskappe van die optimaal-funksionerende mens.

Intrapersoonlike eienskappe

Die intrapersoonlike eienskappe word onder die opskrifte *Kognitief*, *Affektief*, *Konatief* en *Fisies* aangebied.

◦ Kognitiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens maak die lewe vir homself verstaanbaar deur interne en eksterne stimuli as geordend, gestruktureerd en konsekwent te beoordeel. Hy rasionaliseer in terme van die definiëring van stressors en tree buigsaam op. Sy kennis-intelligensie dien as hulp in die evalueringsproses.

Kontrole dien as maatreël om eksterne stimuli in sy daaglikse bestaan sodanig te

hanteer dat dit by sy lewensplan inskakel. Selfkontrole verwys na sy toepassing van selfreguleringsmeganismes en *coping*-strategieë om interne response deur kognitiewe beheer te reguleer, sodat dit tot selfdoeltreffendheid en gladde lewensfunksionering lei.

Die werknemer evalueer die organisasie waaraan hy homself verbind, op 'n kognitiewe vlak en identifiseer homself ook op 'n kognitiewe vlak met die organisasie in terme van sy eie doelwitte en waardes, omdat werk vir hom kognitief belangrik vir sy selfbeeld is. Hy evalueer objektief deur middel van sy oordeel of hy regverdig deur die organisasie vergoed en behandel word op grond van die insette wat hy lewer.

- Affektiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens voel dat die lewe betekenisvol of emosioneel sinvol is. Ego-identiteit kom spontaan en natuurlik na vore, aangesien dit 'n aanvaarbare eienskap vir die mens self en ook vir die samelewing is.

Die mens is toegewyd en betrokke by die lewe in al sy fasette, deurdat hy voel dat daar 'n doel met lewensgebeure is. Sy geloof- en waardesisteem help hom om waargenome bedreigings op alle vlakke te verminder en uit te skakel. Emosies word ervaar, maar kognitief beheer en gekontroleer.

In sy werklewe handhaaf hy 'n gevoel van identifikasie met en verbintenis aan die organisasie waarvoor hy werk. Rolduidelikheid en konflik-distansie figureer hier as affektiewe eienskappe. Betrokkenheid het vir die werknemer 'n waarde-oriëntasie, aangesien sy werkprestasie sy selfagting beïnvloed. Hy voel positief oor verskeie fasette van sy werk, soos byvoorbeeld die werk self en die salaris wat hy ontvang. Dit reflekteer weer in 'n algemene gevoel van tevredenheid met die lewe in sy breë konteks.

- Konatiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens beskou die lewe as uithoudbaar, hanteerbaar en

ook as 'n uitdaging. Omdat hy die lewe as betekenisvol sien, kry dit hom nie onder nie en dien dit as die motivering en dryfkrag van sy bestaan. Buigsaamheid en versienheid dien as dryfkrag wat hom help in sy interpersoonlike funksionering.

Hy sien verandering as 'n uitdaging en 'n interessante ervaring. By 'n oorlading van inkongruente informasie, help sy basiese uithouvermoë hom om te *cope* en gebruik hy *coping*-vaardighede soos byvoorbeeld kontrole. Toewyding tot alle areas van sy lewe dien ook as motivering. Hy maak effektief gebruik van selfreguleringsmeganismes ten opsigte van sy sterk taakoriëntasie om sodoende sy kanse op sukses te maksimeer.

In sy werklewe gaan hy op 'n aktiewe wyse 'n verwantskap met die organisasie aan, is gemotiveer teenoor sy werk en doelwitte, en probeer om sy werk na die beste van sy vermoë uit te voer en om sodoende te presteer. Hy streef om hoër-gevoelens-behoefes te bevredig, omdat prestasie vir hom belangrik is en hy mobiliteitsdryfkrag besit. Prestasie gelewer word geruil vir bevredigende werkfasette aan die kant van die organisasie.

- Fisiese eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens is gesondheidsgeoriënteerd en verseker dat hy fisiese en psigiese fiksheid nastreef en handhaaf, deur byvoorbeeld die volg van 'n gesonde dieët, gereelde oefening en deur nie te rook nie. Hy sal fisiese of psigiese gevaar vermy en nie in onverantwoordelike aktiwiteite betrokke raak nie. Dit reflekteer in hoër werkbevrediging, omdat irritasies en uitputting minder is, konsentrasievermoë hoër is en sy algemene houding rustiger is.

Interpersoonlike eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens sorg dat hy interpersoonlike verhoudings en sosiale kontak met verskeie groepe mense in die samelewing aangaan. Die stabiele sosiale bande met die breë gemeenskap help hom met sy statusintegrasie en ook met *coping* tydens lewensvraagstukke en noodsaaklik heraanpassing.

In werkverband behou hy goeie kontak met sowel die organisasie as met ander mense en identifiseer ook met hulle. Die werknemer met bestuursvaardighede handhaaf interpersoonlike kontak hoofsaaklik met gelykes en meerderes deur sosiale- en werksbande met hulle op te bou en in stand te hou. Dit kan selfs as bousteen vir sy selfagting dien.

Die optimaal-funksionerende mens het ook die vermoë om van bewuste, transformasionele en probleemgefokusde *coping*-strategieë gebruik te maak om stresvolle situasies in die alledaagse lewe of in die werksituasie te konfronteer. Dit verseker dat hy optimaal funksioneer en nie ten gronde sal gaan onder die aanslae van voortdurende stresstimuli nie.

OPMERKING

Hiermee is die derde literatuurdoelstelling, naamlik die integrering van die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, bereik. Dit handel ook die laaste stap in Fase 1 (Literatuuroorsig) van die navorsing af (soos onder 1.7 uiteengesit).

SAMEVATTING

In dié integrering-gedeelte is die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens geïntegreer met die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer in 'n persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens. Dit is gedoen deur die eienskappe onder intra- en interpersoonlike eienskappe te klassifiseer.

In hoofstuk 4 word die empiriese ondersoek bespreek deur eerstens die doelstellings van die empiriese ondersoek te gee en daarna die stappe in die empiriese ondersoek te bespreek. Dit behels onder andere die samestelling van die metingsbattery vir beide konstrakte van Salutogenese en Werkorientasie. Die hoofstuk word afgesluit met die formulering van 'n navorsingshipotese en 'n hoofstuksemevatting.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

In hierdie hoofstuk word die empiriese ondersoek van die onderhawige navorsing bespreek. Eerstens sal die empiriese doelstellings van die navorsing gegee word , en tweedens sal die stappe in die empiriese ondersoek gegee en stapsgewys bespreek word. Dit word hoofsaaklik gedoen deur klem te lê op die eerste stap, naamlik die samestelling van die metingsbattery. Derdens sal die navorsingshipotese geformuleer word en laastens sal 'n samevatting van die hoofstuk gegee word.

4.1 DOELSTELLINGS VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Die volgende empiriese doelstellings is geformuleer (vergelyk 1.3.2):

- 1 om 'n psigometriese battery vir die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer saam te stel; en
- 2 om die verband tussen die twee psigometriese profiele te bepaal.

4.2 STAPPE IN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Die empiriese ondersoek (fase 2) van die onderhawige navorsing, behels die volgende stappe (vergelyk 1.7):

4.2.1 Stap 1: Samestelling van die metingsbattery

Meetinstrumente is geselekteer om beide Salutogenese en Werkoriëntasie as konstrunkte te meet. Die battery bestaan uit drie vraelyste wat die persoonlikheidsprofiel vanuit Salutogenese meet en drie vraelyste wat die persoonlikheidsoriëntasieprofiel

vanuit Werkoriëntasie meet.

4.2.1.1 Salutogeniese meetinstrumente

Die konsep Salutogenese, het hoofsaaklik te doen met die suksesvolle hantering en selfs benutting van stresvolle situasies (vergelyk hoofstuk 2). 'n Aantal meetinstrumente is deur verskeie navorsers ontwikkel om konsepte daarvan te meet. Die volgende meetinstrumente is as metingsbattery gekies om spesifieke konsepte van Salutogenese te meet:

- Sin vir koherensie-vraelys (SOC)
- Persoonlikheidsgehardheid-vraelys (PVS)
- Selfkontrole-skedule (SCS)

Vervolgens word elke meetinstrument bespreek onder ontwikkeling en rasionaal, beskrywing, afneem- en nasienprosedure, interpretasie, betroubaarheid en geldigheid, en laastens die motivering vir keuse van die instrument in hierdie navorsing.

(a) *Sin vir Koherensie-vraelys (SOC)*

Die Sin vir Koherensie-vraelys is vir die meting van koherensie gekies soos dit in Salutogenese manifesteer.

(i) Ontwikkeling en rasionaal van die SOC

Antonovsky (1987:190) het die Sin vir Koherensie-vraelys (Sense of Coherence) ontwikkel wat konseptueel ooreenstem met die omskrywing van die begrip (vergelyk 2.1.6.1). Hy noem die vraelys die "Orientation to Life Questionnaire". Die vraelys is spesifiek gegrond op die beginsels en die veronderstellings soos Antonovsky (1987:164), wat as die vader van Salutogenese beskou kan word, dit ontwikkel het, naamlik die noodsaaklikheid van 'n sterk Sin vir Koherensie om met stressors te *cope*.

Antonovsky (1987:64-74) het die SOC ontwikkel deur eerstens kriteria te stel vir die proefgroep-respondente wat hy in sy loodsstudie wou betrek. Die kriteria wat hy gestel het, het bestaan uit die volgende twee vereistes:

- al die respondente moes reeds deur 'n ernstige trauma gegaan het wat onontkombare en drastiese gevolge vir hulle lewens ingehou het, soos verlies van 'n ouer of geliefde deur die dood, ernstige fisiese gestremdheid, finansiële ondergang, internering na 'n konsentrasiekamp of onlangse emigrasie uit Rusland; en
- al die respondente moes deur ander beskou word dat hulle ten tye van die trauma en ook ten spyte daarvan, opmerklik goed funksioneer.

Antonovsky (1987:64-74) het 'n groep van 51 respondente wat aan bogenoemde twee vereistes voldoen het, by die steekproef ingesluit. Hy het onderhoude met hulle gevoer en na afloop daarvan, is hulle volgens sy omskrywing van Sin vir Koherensie, ingedeel op 'n skaal wat wissel van 'n swak gevoel aan die een kant, tot 'n sterk gevoel vir koherensie aan die ander kant. Die SOC is ontwikkel op grond van respondente wat gekategoriseer is as mense wat oor 'n sterk gevoel van koherensie beskik en frases is geformuleer op grond van dié mense se ondervindings en hulle siening van die wêreld.

In die ontwikkeling van die vraelys het Antonovsky (1987:77) van die tegniek van "Mapping Sentence for Questionnaire Design" gebruik gemaak om te bepaal watter items in die vraelys ingesluit moet word, al dan nie.

Die rasionaal van die SOC is dat dit 'n respondent se globale oriëntasie ten opsigte van *coping* meet soos dit deur die begrip Sin vir Koherensie verteenwoordig word (Flannery & Flannery, 1990:416), en wel op drie kernkomponente, naamlik verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en betekenisvolheid. Die afwesigheid daarvan resulteer in 'n lae telling en die aanwesigheid daarvan in 'n hoë telling.

(ii) Beskrywing van die SOC

Die SOC bestaan uit 29 items (Antonovsky, 1987:79). Keuses word op 'n sewepunt-skaal aangedui. 'n Een en 'n sewe verteenwoordig uiterstes op die kontinuum, terwyl 'n vier telkens aandui dat albei stellings in gelyke mate van toepassing is. Elke item het sy eie beskrywings van die sewe onderskeie skale.

Die SOC is ingedeel in drie subskale (Antonovsky, 1987:86), naamlik:

- Verstaanbaarheid (11 items)

Die skaal meet die mate waarin 'n mens die wêreld waarneem as georden, voorspelbaar en duidelik, en bestaan uit items 1, 3, 5, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 24 en 26.

- Hanteerbaarheid (10 items)

Die skaal meet die mate waarin 'n mens gebeurtenisse in sy lewe as hanteerbaar beskou, en bestaan uit items 2, 6, 9, 13, 18, 20, 23, 25, 27 en 29.

- Betekenisvolheid (8 items)

Die skaal meet die mate waarin 'n mens die lewe as betekenisvol beskou, en bestaan uit items 4, 7, 8, 11, 14, 16, 22 en 28.

(iii) Afneem- en nasienprosedure

Die SOC kan individueel of in groepe afgeneem word (Antonovsky, 1987:189). Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die 29 items deur telkens te besluit watter punt op die skaal hom die beste beskryf met inagneming van hoe die twee pole beskryf is.

Die SOC word nagesien deur die telling van elke subskaal bymekaar te tel om sodoende 'n telling per subskaal te verkry. Die totaalstelling vir die SOC is bloot die som

van die drie subtellings. Dertien van die stellings is so bewoord dat die telling vir nasiendoeleindes omgekeer moet word (Antonovsky, 1987:189).

(iv) Interpretasie van die SOC

Die totaal van die drie subskale van die SOC gee 'n aanduiding en geheelbeeld van die respondent se Sin vir Koherensie. Die subskale kan egter ook individueel geïnterpreteer word. 'n Lae telling op 'n subskaal en op die totaalstelling dui daarop dat die kenmerk in 'n mindere mate by die respondent teenwoordig is, terwyl 'n hoë telling daarop dui dat die kenmerk in 'n meerdere mate teenwoordig is (Antonovsky, 1987:189).

(v) Betroubaarheid en geldigheid van die SOC

Volgens Antonovsky (1987:82-86) is positiewe bewyse vir die SOC gevind ten opsigte van kriterium-, konstruk- en voorspellingsgeldigheid.

Antonovsky (1987:82) rapporteer 'n hoë mate van interne konsekwentheid en betroubaarheid deur betroubaarheidskoëffisiënte wat wissel tussen 0,84 en 0,93 aan te haal. Antonovsky (1987:83) haal ook Rumbaut (1983) aan wat in verdere navorsing met 'n steekproef van 336 persone 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,88 verkry het. Verder bevind hy 'n korrelasie van 0,64 tussen die SOC en sy eie weergawe van die vraelys.

Ander navorsing in Finland het 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,93 vir volwassenes ($N = 706$) tussen die ouderdomme 31 en 44 jaar bevind (Kalimo & Vuori, 1990:79).

Die volgende studies ondersteun en bevestig die geldigheid van die SOC:

- Rumbaut (1983), soos aangehaal deur Antonovsky (1987:83), rapporteer dat hoër tellings op die SOC negatief korreleer met toetsangstigtheid by studente;
- Margalit (1985), soos aangehaal deur Antonovsky (1987:86), het die instrument

op jong kinders gebruik en bevind dat hiperaktiewe kinders wie se lewe minder georden was, laer tellings op die SOC verkry het; en

- Antonovsky en Sagy (1986), soos aangehaal deur Antonovsky (1987:85) en Carmel en Bernstein (1989:222) het gevind dat die SOC negatief met "trait" angstigheid by tieners en jong volwassenes korreleer.

Kenneth, Hittner en Paras (1991:139) haal die volgende geldigheid en betroubaarheidstudies aan:

- Frans, Chir en Jorgensen (1990) verkry 'n hoë toets-hertoets-betroubaarheid oor een week van 0,92 en 0,93 oor twee weke; hulle bevind ook dat daar voorlopige bewys is dat die SOC diskriminantgeldigheid besit; en
- Misra, Colby, Milanesi en Kennedy (1990) rapporteer goeie konvergente geldigheid in die vorm van 'n koëffisiënt van 0,80 tussen die tellings van die SOC en tellings op die "Adaptive Potential Scale"; verdere saamvallende geldigheidsdata kom van studies deur hulle wat toon dat die SOC positief korreleer met metings van gesondheid en negatief korreleer met metings van negatiewe gesondheid, dit wil sê, siekte.

Hawley, Wolfe en Cathey (1992:1914) bevind die volgende in 'n studie met 1333 rumatiek-pasiënte:

- die SOC demonstreer hoë vlakke van betroubaarheid en die koëffisiënte vir die drie subskale meet 0,87, 0,90 en 0,80. Die betroubaarheidskoëffisiënt vir die totale SOC was 0,95. Die korrelasie van die drie subskale was 0,71 of groter en die subskale het 0,90 of hoër met die totale SOC gekorreleer.

Antonovsky (1993a:727-730) som die volgende mees resente geldigheids- en betroubaarheidsresultate, verkry deur verskeie navorsers, só op:

- die gemiddelde alfa-koëffisiënte verkry in 29 navorsingstudies, wissel tussen

- 0,91 en 0,85 - die konsekwente hoë interne betroubaarheid is bevind vir 'n verskeidenheid populasies in verskillende kulture en taalgroepe in die Weste; en die aantal ondersoeke wat wel oor toets-hertoets-betroubaarheid gedoen is, verkry koëffisiënte wat wissel tussen 0,41 en 0,97.

Dit blyk dat die geldigheid en betroubaarheid van die Sin vir Koherensie-vraelys vir gebruik in die onderhawige navorsing aanvaarbaar is.

(vi) Motivering vir keuse van die SOC

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die SOC as meetinstrument gekies, omdat dit die operasionele siening van die konsep soos dit in hoofstuk 2 bespreek is, die beste ondersteun. Antonovsky (1987:86) stel dit dat daar voldoende bewyse is om 'n tentatiewe gevolgtrekking te maak dat die SOC 'n voldoende verteenwoordiging van die Sin vir Koherensie-konstruk gee.

Antonovsky (1987:79) meld dat die SOC kruiskultureel gebruik kan word. Later beweer hy ook (Antonovsky, 1993a:729) dat dit een van die sterkpunte van die vraelys is. Volgens hom is die verspreiding van die response 'n aanduiding dat die vraelys 'n duidelike onderskeid tussen lede van verskillende populasies maak. Omdat kruiskulturele gebruik belangrik vir die onderhawige navorsing is, is die vraelys juis toepaslik.

Die SOC is ook in die onderhawige navorsing gebruik om Sin vir Koherensie as konsep, te meet (soos bespreek in (v) hierbo), op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument.

(b) *Persoonlikheidsgehardheid-vraelys (PVS)*

Die Persoonlikheidsgehardheid-vraelys is vir die meting van gehardheid gekies soos dit in Salutogenese manifesteer.

(i) Ontwikkeling en rasionaal van die PVS

Die konsep van gehardheid ("hardiness"), of Persoonlikheidsgehardheid, sluit nou aan by ander Salutogeniese konsepte (Sin vir Koherensie en Aangeleerde Vindingrykheid), soos dit onder Salutogenese as optimaliseringskonstruk (vergelyk hoofstuk 2) manifesteer, want dit het ook te doen met suksesvolle *coping*-gedrag, ten spyte van die feit dat die mens aan stres onderwerp word (Kobasa, 1979:168). Die oorspronklike vraelys is deur Kobasa (1979) ontwikkel om Persoonlikheidsgehardheid by mense te meet.

Die ontwikkeling van die huidige PVS kan teruggevoer word na die oorspronklike "Cognitive Hardiness Scale" wat deur Kobasa (1979) ontwikkel is (soos aangehaal deur Nowack, 1989:150). Nowack (1989:150) meld dat die skaal sy oorsprong het in die werk van Lefcourt en Rotter (1980), Phares (1976) en Antonovsky (1979) en dat baie kritiek daarop gelei het tot die ontwikkeling van 'n 30- en 36-item-skaal, asook ander variasies op die oorspronklike skaal. Die nuutste toevoeging volgens Williams, Wiebe en Smith (1992:242) is die PVS. Funk (1992:336) verwys daarna as 'n "derde generasie"-gehardheidskaal. Dit is die mees resente ontwikkeling en 'n verbetering op die vorige vraelyste.

Die rasionaal van die PVS is dat dit 'n respondent se globale gehardheid meet, en wel op drie komponente naamlik kontrole, verbintenis en uitdaging. 'n Lae telling verteenwoordig 'n afwesigheid daarvan en 'n hoë telling 'n aanwesigheid daarvan.

(ii) Beskrywing van die PVS

Die PVS bestaan uit 50 items wat selfbeskrywende stellings is. Alternatiewe keuses word op 'n vierpuntskaal aangedui en verteenwoordig die mate waarin met elke item saamgestem word. Items word beide in die negatief en in die positief gestel. Die een pool (0) van die skaal verteenwoordig response wat as glad nie waar beskou word nie, terwyl die ander pool (3), response verteenwoordig wat as absoluut waar beskou word (Williams et al, 1992:242).

Die PVS is ingedeel in die volgende drie subskale (Williams et al, 1992:242) :

- **Kontrole (17 items)**

Die subskaal meet die mate waarin 'n mens van mening is dat sy lewensgebeure deur homself en deur sy optrede beïnvloed word. Die subskaal bestaan uit items 3, 4, 5, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 35, 42, 45 en 48.

- **Uitdaging (17 items)**

Die subskaal meet die mate van die verwagting van 'n mens dat verandering eerder as stabiliteit die norm in die lewe is. Die subskaal bestaan uit items 2, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 23, 27, 30, 33, 36, 37, 40, 43, 46 en 49.

- **Verbintenis (16 items)**

Die subskaal meet die mate waarin 'n mens van mening is dat dit wat hy doen belangrijk en van waarde is. Die subskaal bestaan uit items 1, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 38, 39, 41, 44, 47 en 50.

(iii) **Afneem- en nasienprosedure**

Die PVS kan individueel of in groepe afgeneem word. Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die 50 items deur telkens te besluit met watter punt op die skaal hy die minste of die meeste saamstem met inagneming van hoe die twee pole beskryf is (Williams et al, 1992:242).

Die PVS word nagesien deur die tellings van elke subskaal bymekaar te tel en sodoende 'n telling per subskaal te verkry. Die totaalstelling vir die PVS is bloot die som van die drie subtellings. 'n Aantal items is so bewoerd dat die telling vir nasiendoeleindes omgekeer moet word.

(iv) Interpretasie van die PVS

Die totaal van die drie subskale van die PVS gee 'n geheelbeeld van die respondent se mate van Persoonlikheidsgehardheid en word verkies bo die drie afsonderlike tellings (Carver, 1989, soos aangehaal deur Funk, 1992:335) indien 'n enkel maatstaf verkies word bo 'n spesifieke telling vir elke subskaal. Vir die doeleindes van die navorsing word hierdie siening gevolg, aangesien daar slegs belang gestel word in 'n indeks van Persoonlikheidsgehardheid en nie in die subskale self nie. 'n Lae telling op die PVS is 'n aanduiding van 'n lae mate van Persoonlikheidsgehardheid, terwyl 'n hoë telling 'n aanduiding is van 'n hoë mate daarvan (Williams et al, 1992:242).

(v) Betroubaarheid en geldigheid van die PVS

Heelwat navorsing is reeds oor Persoonlikheidsgehardheid en die meting daarvan gedoen, maar rapportering is moeilik vergelykbaar, omdat daar oor die jare 'n hele aantal variasies en verkorte weergawes van die "Hardiness Scale" gebruik is en die een skaal nie objektief met die ander vergelyk kan word nie (Hull, Van Treuren & Virnelli, 1987:521-522).

Die navorsing wat met die PVS as sodanig gedoen is, is baie min en slegs drie stelle navorsingsartikels daarvoor kon opgespoor word.

Funk (1992:336) haal 'n persoonlike gesprek met Kahn (1986) aan waarin gesê is dat die interne konsekwentheid van die derde-generasie-skale, waaronder die PVS ressorteer, se subskaal *uitdaging*, redelike konsekwentheid en 'n verbetering teenoor die vorige skale toon. Die PVS is deur Campbell, Amerikaner, Swank en Vincent (1989) soos deur Funk (1992:336) aangehaal, gekorreleer met een van die ander Persoonlikheidsgehardheid-vraelyste en 'n koëffisiënt van 0,89 is verkry.

Parkes en Rendall (1988:786-787) het in 'n studie met 'n groep mans en dames bevind dat die interkorrelasies van die drie komponente van Persoonlikheidsgehardheid 'n

korrelasiekoëffisiënt van 0,78 tussen kontrole en verbintenis gee. Hulle bevind ook goeie betroubaarheid vir die 50 item-skaal, terwyl die waardes vir die individuele komponente in die kategorie gemiddeld tot hoog val. Alfa-waardes vir die skale is 0,76 (kontrole), 0,85 (uitdaging) en 0,68 (verbintenis).

In 'n persoonlike gesprek van Kahn met Funk (1992:337) het laasgenoemde gesê dat die toets-hertoets-betroubaarheid vir die PVS oor 'n periode van twee weke 0,60 is. Funk (1992:337) is egter van mening dat Persoonlikheidsgehardheid teoreties in die kinderjare ontwikkel en aanhou tot in die volwasse lewe. Daarom het hy verwag dat die koëffisiënt hoër sou gewees het.

Parkes en Rendall (1988:787) het die voorspelling van die totale telling vir Persoonlikheidsgehardheid deur ouderdom en geslag, asook ekstroversie en neurotisme, en die leuenskaal ondersoek. Hulle bevind dat ouderdom en geslag 6,2% van die variansie in Persoonlikheidsgehardheid verklaar; dat ouderdom negatief daarmee verband hou en dat geslag nie betekenisvol is nie. Die ander dimensies verklaar gesamentlik 28,6% van die variansie; leuenskaaltellings het nie beduidend bygedra nie, maar ekstroversie het 'n beduidende positiewe verband getoon en neurotisme 'n beduidende negatiewe verband.

Williams et al (1992:248) het bevind dat die PVS beduidend verband hou met sekere aspekte van *coping*-gedrag, terwyl die subskale, kontrole en verbintenis, ook beduidend verwant is aan aspekte van *coping*-gedrag.

Dit blyk dat daar uiteenlopende menings oor die betroubaarheid en geldigheid is, maar dat die nuwe weergawe 'n verbetering op die oue is.

(vi) Motivering vir keuse van die PVS

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die "Personal Views Survey" (Hardiness Institute, Inc., 1985), soos aangehaal deur Williams et al, (1992:242) gekies as

meetinstrument vir Persoonlikheidsgehardheid, omdat dit die operasionele siening van die konsep Persoonlikheidsgehardheid, soos dit in hoofstuk 2 bespreek is, die beste ondersteun. Die PVS is ook die nuutste toevoeging tot en verdere ontwikkeling op die ouere "Hardiness"-skale en die verskillende variasies wat daarvan bestaan.

Die PVS is ook gekies om Persoonlikheidsgehardheid in die onderhawige navorsing te meet (soos bespreek in (v) hierbo), op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument as vraelys, al is dit nog nie duidelik uitgeklaar en baie positief nie.

(c) *Selfkontrole-skedule (SCS)*

Die Selfkontrole-skedule is vir die meting van Aanleerde Vindigrykheid gekies soos dit in Salutogenese manifesteer.

(i) *Ontwikkeling en rasionaal van die SCS*

Rosenbaum (1980a:109) het bevind dat die meting van individuele verskille in die toepassing van selfkontrole-tegnieke nog baie min aandag in die literatuur geniet het, alhoewel heelwat navorsing gedoen is oor selfkontrole en programme wat hierdie aspekte aanspreek. Die SCS is deur Rosenbaum (1980a) ontwikkel om die mate waarin mense selfkontrole-tegnieke toepas, te evalueer.

Die SCS is gebaseer op die kognitief-behavioristiese konseptualisering van selfkontrole. Dit is 'n instrument wat Aangeleerde Vindingrykheid meet as 'n repertoire van selfkontrolegedrag en -vaardighede. Die stellings beskryf situasies waar selfkontrole waarskynlik die meeste toegepas sal word (Rosenbaum, 1980a:111). Die spesifieke vorme van gedrag wat in die vraelys ingesluit is, is hoofsaaklik verkry uit die literatuur oor die aard van streshanteringsmetodes (byvoorbeeld Lazarus, 1976, soos aangehaal deur Rosenbaum, 1980a:110). Ook ander vorme van *coping*-vaardighede wat ontwikkel is deur behavioriste soos Goldfried en Goldfried (1975), Mahoney (1974) en Meichenbaum (1977), soos aangehaal deur Rosenbaum (1980a:110), is gebruik. Die

selfkontrole-gedrag wat deur die SCS gemeet word, kan gekategoriseer word in die volgende (Rosenbaum, 1980a:110):

- die gebruik van waarneming en "selfstellings" om emosionele en psigologiese reaksies te beheer;
- die toepassing van probleemoplossingstrategieë (byvoorbeeld beplanning, probleemdefiniëring, evaluering van alternatiewe en antisipering van gevolge);
- die vermoë om onmiddellike beloning uit te stel; en
- waargenome selfdoeltreffendheid.

Die rasionaal vir die gebruik van die SCS is dat dit 'n respondent se mate van selfkontrole wat hy aan die dag lê, meet en die konsep Aangeleerde Vindingrykheid verteenwoordig, in 'n lae telling as afwesigheid en 'n hoë telling as aanwesigheid daarvan.

(ii) Beskrywing van die SCS

Die SCS bestaan uit 36 items (Rosenbaum, 1980a:113). Alternatiewe keuses word op 'n sespuntskaal aangedui en verwys na die mate waarin 'n bepaalde item tipiese gedrag beskryf. Die een pool (-3) van die skaal, dui aan dat gedrag uiters nie-kenmerkend of uiters onbeskrywend is, terwyl die ander pool (+3) daarop dui dat gedrag baie kenmerkend of uiters beskrywend is.

Twaalf van die items verwys na die gebruik van waarneming en "selfstellings" om emosionele en psigologiese reaksies te beheer. Elf items verwys na die toepassing van probleemoplossingstrategieë, vier items verwys na die vermoë om onmiddellike beloning uit te stel en nege items gee 'n aanduiding van die mate waarin 'n persoon self waarneem dat hy doeltreffend (Rosenbaum, 1980a:111) is.

(iii) Afneem- en nasienprosedure

Die SCS kan individueel of in groepe afgeneem word (Rosenbaum, 1980a:112). Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die 36 items deur telkens te besluit watter punt op die skaal kenmerkend van homself is, met inagneming van hoe die twee pole beskryf is.

Die SCS word nagesien deur die individuele tellings bymekaar te tel om sodoende 'n totaalstelling te verkry. Elf van die items is so bewoord dat die telling vir nasiendoel-eindes omgekeer moet word (Rosenbaum, 1980a:112).

(iv) Interpretasie van die SCS

Die totaal van die tellings van al die items van die SCS gee 'n aanduiding van die respondent se mate van Aangeleerde Vindingrykheid. 'n Lae telling op die SCS dui daarop dat die respondent in 'n klein mate oor Aangeleerde Vindingrykheid beskik, terwyl 'n hoë telling aantoon dat die respondent in 'n meerdere mate oor Aangeleerde Vindingrykheid beskik (Rosenbaum, 1980a:113).

(v) Betroubaarheid en geldigheid van die SCS

Verskeie navorsingstudies het positiewe resultate ten opsigte van geldigheid en betroubaarheid gevind (Flett, Blankstein, Bator & Pliner, 1989; Redden, Tucker & Young, 1983; Richards, 1985; Rosenbaum, 1980; Rosenbaum & Ben-Ari, 1985; Rosenbaum & Jaffe, 1983; Rosenbaum & Smira, 1986, soos aangehaal deur Flett, Hewitt, Blankstein & O'Brien, 1991:64).

Rosenbaum (1980a:114-115) het die volgende betroubaarheidskoëffisiënte op vyf steekproewe bevind:

- vir studente aan Israelitiese universiteite van 0,80 tot 0,84 ($N = 117$ tot 179);

- vir studente aan 'n Amerikaanse universiteit van 0,78 ($N = 111$); en
- vir volwasse Israelitiese mans met ouderdomme 24 tot 62 van 0,80 ($N = 105$).

'n Betroubaarheidskoeffisiënt van 0,82 ($N = 984$) is deur Redden et al (1983:80) by studente na 'n basiese kommunikasiekursus aan 'n Amerikaanse universiteit gerapporteer.

Rosenbaum (1980a:115) het aanvanklik die geldigheid van die SCS bepaal deur dit met ander skale wat konseptueel met die SCS verband hou, te vergelyk. Die eerste skaal waarmee hy dit vergelyk het, is die Rotter I-E skaal (1966, soos aangehaal deur Rosenbaum, 1980a:115). Hierdie skaal bepaal die mate waarin 'n persoon glo dat gebeure in sy lewe toegeskryf kan word aan sy eie gedrag (interne lokus van kontrole), of die gevolg is van geluk of ander persone (eksterne lokus van kontrole). Volgens die ondersoek is daar 'n korrelasie van -0,40 ($p < 0,01$) tussen die twee skale wat daarop dui dat hoe meer 'n persoon selfkontrolegedrag toepas, hoe minder beleef hy eksterne kontrole van gedrag.

Die tweede skaal waarmee Rosenbaum (1980a:116) die SCS vergelyk het, is die "Irrational Beliefs Test" van Jones (1968), soos aangehaal deur Rosenbaum (1980a:116). Die skaal meet die tien tipes irrasionele opvattinge wat 'n persoon kan hê, soos deur Ellis (1962) beskryf, aangehaal deur Rosenbaum (1980a:116). Volgens die ondersoek is korrelasies van tussen -0,48 en -0,07 tussen die SCS en die tien verskillende skale van die "Irrational Beliefs Test" bevind, wat 'n aanduiding is dat diegene wat meer kontrolerende gedrag openbaar, ook minder irrasionele opvattinge het.

Die SCS is verder gekorreleer met die Rotter I-E skaal deur Richards (1985:217), die "Manifest Anxiety Scale" (Taylor, 1953) en die "Religious Orientation Scale" (Allport & Ross, 1967), soos aangehaal deur Richards (1985:217). Die "Manifest Anxiety Scale" meet die graad van angstigheids wat persone in hul lewens ervaar. Die "Religious Orientation Scale" evalueer persone se religieuse oriëntasie. Persone wat godsdiens

vir hulle eie gewin gebruik, word as ekstrinsiek georiënteerd beskou, terwyl persone wat hul godsdiens internaliseer en uitleef, as intrinsiek georiënteerd beskou word. Richards (1985:217) het beduidende korrelasies verkry tussen die SCS en die "Manifest Anxiety Scale" en "Religious Orientation Scale" wat 'n aanduiding is dat hoe meer selfkontrole-gedrag toepas word, hoe minder angstigheid daar aanwesig is, en hoe meer word godsdiens geïnternaliseer en uitgeleef. Die SCS se konstrukgeldigheid word deur hierdie bevindings ondersteun.

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:204) het die volgende resultate in 'n studie op 72 studente bevind:

- lae SCS-tellings hou negatief verband met nie-taakoriëntasie en positief met taakoriëntasie; en
- hoë SCS-tellings hou negatief verband met negatiewe selfevaluerings en positief met positiewe selfevaluerings.

Dit blyk dat daar wel genoegsame vertroue in die SCS se geldigheid en betroubaarheid is om die meetinstrument vir die onderhawige navorsing te gebruik.

(vi) Motivering vir keuse van die SCS

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die SCS van Rosenbaum (1980a:113-114) as meetinstrument vir selfkontrole gekies, omdat dit die operasionele siening van die konsep Aangeleerde Vindingrykheid, soos dit in hoofstuk 2 bespreek is, die beste ondersteun.

Die SCS is ook op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument, om Aangeleerde Vindingrykheid in die onderhawige navorsing te meet, gekies (soos bespreek in (v) hierbo).

OPMERKING

Hiermee is die proses wat lei tot die eerste empiriese doelstelling afgehandel, naamlik om meetinstrumente te selekteer vir die samestelling van 'n psigometriese battery om die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens te meet.

Vervolgens word die samestelling van die tweede deel van die psigometriese battery oor die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, bespreek.

4.2.1.2 Werkoriëntasie-meetinstrumente

Die konstruk van Werkoriëntasie het hoofsaaklik te doen met die ingesteldheid teenoor werk in die algemeen en ook die werknemer se spesifieke werk. Dit verwys na onder andere konsepte soos die mate waarin die werknemer aan die organisasie verbind voel, bevrediging in sy werk ervaar en betrokke by sy werk is (vergelyk hoofstuk 3). Heelwat navorsing is al oor hierdie aspekte van werk gedoen en verskeie meetinstrumente is ontwikkel om elk van die konsepte te meet. Die volgende meetinstrumente is gekies om spesifieke aspekte van Werkoriëntasie te meet:

- Organisasieverbintenisvraelys (OCQ)
- Werkbetrokkenheidvraelys (JIQ)
- Werkbevredigingvraelys (JDI)

Vervolgens word elke meetinstrument bespreek onder ontwikkeling en rasionaal, beskrywing, afneem- en nasienprosedure, interpretasie, betroubaarheid en geldigheid, en laastens, motivering vir keuse.

(a) *Organisasieverbintenisvraelys (OCQ)*

Die Organisasieverbintenisvraelys is vir die meet van Organisasieverbintenis gekies

soos dit as konsep van Werkoriëntasie, in die onderhawige navorsing gekonseptualiseer word.

(i) Ontwikkeling en rasionaal van die OCQ

Die OCQ is ontwikkel met die doel om die relatiewe sterkte van identifikasie met en betrokkenheid by 'n organisasie van 'n respondent te meet (Mowday, Steers & Porter, 1979), aangesien verbintenis as konsep herhaaldelik geïdentifiseer is as 'n belangrike veranderlike in die verstaan van werknemers se werkgedrag in organisasies. Volgens Mowday et al (1979:225) word baie definisies van Organisasieverbintenis gefokus op verbintenisverwante gedrag, terwyl die outeurs eerder die ander neiging gevolg het om na verbintenis te kyk in terme van houding, dit wil sê, wanneer die identiteit van die mens verbind is met die organisasie. Volgens hulle kan verbintenis gekenmerk word deur drie verwante faktore, naamlik (Mowday et al, 1979:226):

- 'n sterk geloof in en aanvaarding van die organisasie se doelstellings en waardes;
- 'n bereidwilligheid om redelike moeite ter wille van die organisasie te doen; en
- 'n sterk begeerte om verbintenis met die organisasie te behou.

Aangesien hulle (Mowday et al, 1979:225) gevind het dat daar baie vraelyste bestaan wat slegs op gesigsgeldigheid staatmaak, het die behoefte ontstaan om 'n instrument te ontwikkel om verbintenis te meet wat aanvaarbare psigometriese eienskappe toon. Die benadering tot instrument-ontwikkeling was om bogenoemde drie faktore binne die definisie van Organisasieverbintenis te gebruik. Vyftien items is finaal ontwikkel. Daar is gepoog dat die items, wanneer saamgegooi, 'n redelike stewige indikator van werknemer-verbintenis sal wees en op die meeste werknemer-populasies van toepassing sal wees.

Die rasionaal van die OCQ is dat dit 'n aanduiding gee van 'n werknemer se mate van verbintenis aan die organisasie, in 'n lae telling as afwesigheid daarvan en 'n hoë telling

as aanwesighied daarvan.

(ii) Beskrywing van die OCQ

Die OCQ bestaan uit 15 items (Mowday et al, 1979:228). Alternatiewe keuses word op 'n sewepuntskaal aangedui volgens die mate waarin 'n bepaalde item gevoelens omtrent die organisasie waarvoor gewerk word, aandui. Die een pool (1) van die skaal dui daarop dat daar glad nie saamgestem word met 'n stelling nie, terwyl die ander pool (7), daarop dui dat daar ten volle met 'n spesifieke stelling saamgestem word.

Ses van die items was oorspronklik negatief bewoord. Mowday et al (1979:244) het bevind dat die verkorte weergawe, waarin die ses negatief bewoorde items verwyder is, ewe suksesvol toegepas kan word. Op aanbeveling van DJW Strümpfer, is hierdie verkorte weergawe van die OCQ in die onderhawige navorsing gebruik, na aanleiding van 'n persoonlike gesprek met van die opstellers waarin hulle finaal die verkorte weergawe aanbeveel het.

(iii) Afneem- en nasienprosedure

Die OCQ kan individueel of in groepe afgeneem word. Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die nege items deur telkens te besluit watter punt op die skaal hom die beste pas met inagneming van hoe die twee pole beskryf is (Mowday et al, 1979:227). Die OCQ word nagesien deur die tellings van al nege items te sommeer en dan die respondent se gemiddelde telling te bereken.

(iv) Interpretasie van die OCQ

Die gemiddelde telling wat vir 'n respondent verkry word, is 'n aanduiding van die mate van Organisasieverbintenis van die betrokke respondent (Mowday et al, 1979:230). Hoe hoër die telling, hoe meer is die respondent verbind tot die organisasie. 'n Normtabel wat persentietellings aandui, is opgestel deur Mowday et al (1979:242) en is gebaseer

op data wat verkry is deur die response van 978 vroue en 1530 mans.

(v) Betroubaarheid en geldigheid van die OCQ

Skattings van interne konsekwentheid is deur Mowday et al (1979:230) bereken deur drie metodes te gebruik, naamlik koëffisiënt alfa, itemanalise en faktorontleding.

Koëffisiënt alfa is deurgaans hoog bevind tussen 0,82 en 0,93 met 'n mediaan van 0,90. Verdere studies deur Kerr en Jermier (1978), Jermier en Berkes (1979) en Ivancevich (1979), soos aangehaal deur Cook et al (1981:84), toon waardes van 0,84 tot 0,91. In verskeie navorsingsstudies is daar bevind dat die alfa-waardes hoog is.

Itemanalises dui aan dat elke item van die positief bewoorde items, 'n positiewe korrelasie met die totale telling van die OCQ getoon het, met die omvang van die korrelasies tussen 0,36 en 0,72, met 'n mediaan-korrelasie van 0,64. Faktorontleding met varimax-rotasie is gedoen en 'n enkele faktor het na vore gekom. Waar anders, is dit volgens Mowday et al (1979:232) deur algemene psigometriese reëls verwerp.

Mowday et al (1979:234) rapporteer toets-hertoets-koëffisiënte van 0,53 tot 0,75 by verskeie groepe oor 'n periode van twee tot vier maande en bevind dat dit goed vergelyk met soortgelyke meetinstrumente.

Konvergente geldigheid is deur Mowday et al (1979:232) getoets deur die OCQ met 'n soortgelyke instrument, die "Sources of Organizational Attachment Questionnaire" te korreleer. Konvergente geldigheid oor ses diverse steekproewe het gewissel tussen 0,63 en 0,74 met 'n mediaan van 0,70. In hierdie geval is daar konsekwente bewys van konvergente geldigheid gevind.

Die OCQ is ook in verband gebring met werknemers se gedragsintensies om in diens van die organisasie te bly. Beduidende korrelasies is oor vyf studies deur Mowday et al (1979:232) gevind. 'n Ander ondersoek het gevind dat die OCQ sterk verband hou

met werknemers se skatting van hoe lank hulle by die organisasie gaan bly. In die algemeen is gevind dat konvergente geldigheid wel by die OCQ bestaan.

Mowday et al (1979:237) het ook 'n aanvaarbare vlak van diskriminantgeldigheid gevind, met die persentasie gemeenskaplike variansie nie meer as 50% nie en in die algemeen nie minder as 25% vir die meeste verwantskappe nie. Volgens hulle is die grootte van die korrelasies wel hoër as wat gehoop is wanneer daar na konklusiewe diskriminantgeldigheid gestreef word. Daar moet egter in gedagte gehou word dat dit tussen instrumente bevind is met minder as perfekte betroubaarheid.

Mowday et al (1979:237) het gevind dat die OCQ en arbeidsomset goed, alhoewel nie beduidend nie, korreleer. Tog bestaan 'n konsekwente omgekeerde verbintenis-omset-verhouding. In 'n volgende ondersoek het hulle gevind dat die verwantskap oor tyd versterk. Alhoewel hulle ook ander gemengde bevindinge aanhaal, kom hulle tot die gevolgtrekking dat die OCQ 'n redelik stabiele voorspeller van werknemeromset is. Verder het hulle ook beduidende verwantskappe met afwesigheid gevind. Hulle kon nie genoegsame bewys vind van 'n verband tussen prestasie en verbintenis nie.

Mowday et al (1979:243) kom tot die gevolgtrekking dat die OCQ relatief sterk bewys toon van interne konsekwentheid en toets-hertoets-betroubaarheid. Bewyse is ook gevind vir aanvaarbare vlakke van konvergente, diskriminant- en voorspellings-geldigheid.

Dit blyk dat die OCQ as aanvaarbaar ten opsigte van geldigheid en betroubaarheid vir gebruik in die onderhawige navorsing beskou kan word.

(vi) Motivering vir keuse van die OCQ

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is Porter en Smith (1970) in Cook et al (1981:84) se OCQ gekies as meetinstrument, aangesien Organisasieverbintenis deur hulle gesien word as 'n houding ("attitude") en nie gedrag ("behaviour") nie. Deur dit as

houding of ingesteldheid te beskou sluit dit aan by die operasionalisering van die konsep soos dit in hoofstuk 3 bespreek is.

Verskeie vraelyste kan gebruik word om Organisasieverbintenis te meet, onder ander die vraelyste van Hrebaniak en Alutto (1972), Buchanan (1974), Franklin (1975) en London en Howat (1978), soos aangehaal deur Cook et al (1981:75). Sekere vraelyste meet spesifieke dimensies van Organisasieverbintenis, soos die "Organizational Commitment Scale" van Penley en Gould (1988) en die ACS-, CCS- en NCS-vraelyste van Allen en Meyer (1990). Die doel van hierdie navorsing is egter nie om na spesifieke aspekte van Organisasieverbintenis te kyk nie, maar om 'n algemene indeks te kry van die mate waarin 'n werknemer aan die organisasie verbind is. Een van die mees beproefde en gebruikte vraelyste is die "Organizational Commitment Questionnaire" van Porter en Smith (1970) soos gepubliseer in Cook et al (1981:84).

Die OCQ is ook op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument gekies om Organisasieverbintenis as konsep in die onderhawige navorsing te meet, (soos bespreek in (v) hierbo).

(b) *Werkbetrokkenheidsvraelys (JIQ)*

Die Werkbetrokkenheidsvraelys is vir die meting van Werkbetrokkenheid gekies soos dit as konsep in Werkoriëntasie, in die onderhawige navorsing gesien word.

(i) *Ontwikkeling en rasionaal van die JIQ*

Die JIQ is ontwikkel deur 'n oorspronklike poel van 110 items na 40 te verminder deur dit op 'n steekproef van 137 verpleegsters te administreer en daarna die resultate te faktoranaliseer (Cook et al, 1981:117). Die finale 20 items is geselekteer deur item-korrelasies en deur die faktorhelderheid van die items in ag te neem. Dit is daarna herrangskik en op 70 ontwikkelingsingenieurs toegepas. Die faktorstruktuur van die skaal was dieselfde, maar nie identies oor die twee steekproewe nie. Varimax-faktor-

rotasie het drie interpreteerbare faktore vir verpleegsters onttrek en vier vir ingenieurs. Die outeurs kom tot die gevolgtrekking dat Werkbetrokkenheid, soos gemeet deur die 20-item-vraelys, multidimensioneel is en ten minste drie dimensies het.

Die rasionaal van die JIQ is dat Werkbetrokkenheid gesien word in terme van die mate waarin 'n persoon se werkprestasie sy selfagting beïnvloed (Lodahl & Kejner, 1965, soos aangehaal deur Cook et al 1981:117). Lodahl en Kejner sien Werkbetrokkenheid as konseptueel onafhanklik van Werkbevrediging, in terme van inhoud en omdat dit relatief weerstand teen verandering toon. Aan die een kant is hulle geïnteresseerd in die werknemer se individuele waardes teenoor werk in die algemeen, en aan die ander kant is hulle gemoeid met die mate waarin die werknemer goed in die bepaalde werk wil presteer. Die JIQ is egter 'n poging om 'n enkelindeks te ontwikkel om Werkbetrokkenheid te meet.

Die rasionaal vir die gebruik van die JIQ is dat dit 'n respondent se mate van Werkbetrokkenheid meet in 'n lae telling as 'n mindere mate van Werkbetrokkenheid, en in 'n hoë telling as 'n meerdere mate van Werkbetrokkenheid.

(ii) Beskrywing van die JIQ

Die JIQ bestaan uit 20 items (Lodahl & Kejner, 1965:29). Alternatiewe keuses moet op 'n vierpuntskaal aangedui word. Die een pool (1) dui aan dat daar ten volle saamgestem word, terwyl die ander pool (4) aandui dat daar glad nie saamgestem word nie. Sewe van die items is negatief bewoord, en 'n omgekeerde telling is ter sprake. Daar bestaan ook 'n kort weergawe van die toets, bestaande uit items 3, 6, 8, 11, 15 en 18, maar dit word nie in die onderhawige navorsing gebruik nie.

(iii) Afneem- en nasienprosedure

Die JIQ kan individueel of in groepe afgeneem word. Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die 20 items deur telkens te besluit

in hoe 'n mate hy saamstem met die stellings aangaande die werk waarby hy tans betrokke is en om te besluit watter punt op die skaal hom die beste beskryf met inagneming hoe die twee pole beskryf is (Cook et al, 1981:117). Die JIQ word nagesien deur die 20 items se tellings bymekaar te tel om 'n totaalstelling te verkry. Die items wat omgekeerde tellings het, moet daarvolgens bereken word.

(iv) Interpretasie van die JIQ

Alhoewel daar ten minste drie faktore tydens die faktorontleding onttrek is (Lodahl & Kejner, 1965, soos aangehaal deur Cook et al 1981:117), volstaan die outeurs met 'n enkeltelling vir Werkbetrokkenheid. 'n Lae telling is 'n aanduiding van lae Werkbetrokkenheid, terwyl 'n hoë telling 'n aanduiding van hoë Werkbetrokkenheid is.

(v) Betroubaarheid van die JIQ

In die oorspronklike ondersoek deur Lodahl en Kejner (1965), soos aangehaal deur Cook et al (1981:117), het die outeurs 'n Spearman-Brown-koëffisiënt van 0,72 gekry en in 'n studie met ingenieurs, 0,80. Morris en Snyder (1979), soos aangehaal deur Cook et al (1981:118), verkry 'n koëffisiënt van 0,77 met 262 nie-akademiese universiteitspersoneel; en Hollon en Chesser (1976) 0,93 met 321 kollege-onderwysers. Laasgenoemde navorsers het dit ook positief gekorreleer (0,32) met Vroom (1960) se indeks van algehele Werkbevrediging.

Cook et al (1981:118-119) rapporteer 'n aantal onafhanklike ondersoeke deur verskeie navorsers wat alfa-waardes van 0,62 tot 0,89 bevind het. Wiener en Gechman (1977), soos aangehaal deur Cook et al (1981:118), korreleer Werkbetrokkenheid met persoonlike tyd by die werk deurbring en kry 'n korrelasie van 0,51.

Vele ander ondersoeke word deur Cook et al (1981:118-119) aangehaal, maar val buite die raamwerk van hierdie navorsing. Die belangrike feit egter is dat die JIQ 'n meetinstrument is wat wyd en baie gereeld gebruik word en dat die geldigheid en

betroubaarheid daarvan vir die onderhawige navorsing aanvaarbaar is.

(vi) Motivering vir keuse van die JIQ

Werkbetrokkenheid en werkmotivering is twee konsepte wat baie nou verwant is aan mekaar en verwys na die mens se oriëntasie teenoor 'n bepaalde werk (Cook et al, 1981:113). Cook et al (1981:114) publiseer 'n lys van 12 vraelyste wat hierdie twee konsepte meet en meld dat die "Job Involvement Questionnaire" van Lodahl en Kejner (1965) die meeste gebruik word. Die ander vraelyste wat ook gereeld gebruik word, is die "Job Diagnostic Survey" van Hackman en Oldham (1975), die "Intrinsic Motivation" van Hackman en Lawler (1971) en die "Intrinsic Motivation " van Lawler en Hall (1970), soos aangehaal deur Cook et al (1981).

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die JIQ van Lodahl en Kejner (1965), soos gepubliseer deur Cook et al (1981:120), as meetinstrument gekies, aangesien dit die operasionele siening van die konsep soos dit in hoofstuk 3 bespreek is, die beste ondersteun. Die JIQ is ook op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument gekies om Werkbetrokkenheid as konsep in die onderhawige navorsing te meet (soos bespreek in (v) hierbo).

(c) *Werkbevredigingvraelys (JDI)*

Die werkbeskrywingsvraelys is vir die meting van Werkbevrediging gekies, soos dit as Werkoriëntasie-konsep in die onderhawige navorsing gesien word.

(i) Ontwikkeling en rasionaal van die JDI

Die JDI is ontwikkel deur uit 'n oorspronklike poel van 100 of meer items, deur middel van verskeie data-gebaseerde hersienings, inhoudsontledings en kritiese-insident-onderhoude, items te groepeer en te reduceer. Een van die doelstellings was dat die JDI ook deur werknemers met 'n lae opvoedkundige peil verstaan moet kan word. Die

finale weergawe van die JDI bestaan uit vyf afsonderlike subskale wat verskillende aspekte van Werkbevrediging meet (Smith, Kendall & Hulin, 1969:149). Die rasionaal van die vraelys is dat 'n instrument geskep is wat volgens die outeurs, bevrediging op vyf komponente meet en verskille ten opsigte van situasies betekenisvol reflekteer. Vyf verskillende aspekte gee 'n aanduiding van bevrediging ten opsigte van die belangrikste areas van die werknemer se werk in 'n lae telling as min bevrediging en 'n hoë telling as baie bevrediging.

(ii) Beskrywing van die JDI

Die JDI bestaan uit 72 items wat vyf subskale verteenwoordig (Smith et al, 1969:83). Hierdie subskale is die volgende: werk in huidige pos (items 1 - 18); huidige salaris (items 19 - 27); geleenthede vir bevordering (items 28 - 36); toesighouding in werk (items 37 - 54); en mense in huidige werk (items 55 - 72). Elk van die 72 items behels 'n byvoeglike naamwoord of 'n frase. Alternatiewe beskryf die betrokke werkaspekte (byvoorbeeld salaris, toesighouding). Ongeveer die helfte van die items in elke subskaal is negatief bewoord.

Response is *Ja*, *Onseker* of *Nee* (Smith et al, 1969:83). Die outeurs dui aan dat onseker response meer aanduidend is van dissatisfaksie eerder as satisfaksie of bevrediging. As gevolg van hierdie redenasie is 'n tradisionele beoordeling ten opsigte van die toeken van gewigte nie gevolg nie, maar is die gewigte van 3 vir Ja, 0 vir Nee, en 1 vir Onseker, toegeken. Hierdie waardes word vir die negatief bewoorde items omgekeer.

(iii) Afneem- en nasienprosedure

Die JDI (Smith et al, 1969:83) kan individueel of in groepe afgeneem word. Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy die 72 items deur telkens te besluit in watter mate hy dink dat die byvoeglike naamwoord of die frase sekere aspekte van sy werk of fasette daarvan beskryf, en te besluit watter skaalpunt

hom die beste beskryf.

Die JDI word nagesien (Smith et al, 1969:82) deur 'n totaaltelling vir elk van die vyf subskale te bereken. Die salaris- en bevorderingskale bevat elk slegs die helfte van die aantal items van die ander subskale (nege eerder as 18). Die JDI-handleiding dui aan dat tellings op hierdie twee subskale verkry, verdubbel moet word sodat dit met die ander waardes vergelykbaar kan wees. Dit is ook moontlik om die algehele totaal te bereken deur die telling van die vyf subskale te sommer om sodoende 'n algehele Werkbevredigingstelling te verkry (Smith et al, 1969:92).

(iv) Interpretasie van die JDI

Die totaaltelling wat vir 'n respondent per subskaal of as globale totaaltelling verkry word, is (volgens Smith et al, 1969:93) 'n aanduiding van die mate van Werkbevrediging van die betrokke respondent. Hoe hoër die telling, hoe meer bevrediging ervaar die respondent. 'n Tabel wat gemiddeldes en standaardafwykings aandui, is deur Cook et al (1981:53) opgestel, gebaseer op data wat verkry is deur die response van 18 onafhanklike ondersoeke saam te publiseer. Vir elke ondersoek is die grootte van die steekproef en ook die proefpersone aangedui.

(v) Betroubaarheid en geldigheid van die JDI

Die outeurs het interkorrelasies tussen die subskale bereken en 'n mediaan-korrelasie van tussen 0,39 en 0,32 vir mans en vroue onderskeidelik (Cook et al, 1981:49) is gevind. Studies deur Hunt, Osborn en Schuler (1978), Schriesheim (1979), en Schriesheim, Kinicki en Schriesheim (1979), soos aangehaal deur Cook et al (1981:49), vind 'n hoë alfa-koëffisiënt van interne konsekwenheid van 0,93.

'n Ontleding van die 72 items toon konsekwenheid oor drie steekproewe, maar die toesig-subskaal het twee faktore uitgelig en die werk-subskaal ook twee. Die Spearman-Brown-koëffisiënte het gewissel tussen 0,80 en 0,88 (Cook et al, 1981:52).

Hulle haal ook 'n studie van Johns (1978) aan wat alfa-koëffisiënte van 0,78 tot 0,84 gevind het.

Cook et al (1981:52) rapporteer 'n hele aantal ondersoekes wat oor wisselende tydsperiodes gedoen is. So het Schneider en Dachler (1978) 541 bestuurders en 306 nie-bestuurders in 'n enkele organisasie oor 'n tydperk van 16 maande getoets. Die toets-hertoets-stabiliteit-koëffisiënte vir werk, salaris, bevordering, toesighouding en mense was 0,61, 0,61, 0,64, 0,46 en 0,47 vir bestuurders, en 0,66, 0,62, 0,56, 0,45 en 0,58 vir nie-bestuurders. Ander ondersoekes soos deur Cook et al (1981:52) aangehaal, toon syfers van so laag as 0,29 tot so hoog as 0,82.

Cook et al (1981:54) gee 'n opsommingstabel waarin agt ondersoekes se resultate saamgevat is uit dié waarin die subskaal-tellings van die JDI met die telling van die vraelys gekorreleer is. Hulle kom tot die gevolgtrekking dat die werk-subskaal die nouste met die totale telling geassosieer kan word. Cook et al (1981:55) verwys ook na 'n ondersoek van Koch en Steers (1978) waar die totale telling 0,71 met die "Minnesota Satisfaction Questionnaire" gekorreleer het.

Verwantskappe tussen die subskale en toesighouer-beoordelings is deur Kesselman, Wood en Hagen (1974) gerapporteer, soos aangehaal deur Cook et al (1981:55). Korrelasies van tussen 0,18 en 0,46, sowel as ander vergelykbare resultate deur ander navorsers (Inkson, 1978; Newman, 1975; Saal, 1978), is bevind. Cook et al (1981:55) verwys ook daarna. Cook et al (1981:56) haal ook 'n ondersoek van Dyer en Theriault (1976) aan waarin 'n korrelasie van 0,46 verkry is tussen vlak van salaris as voorspeller van bevrediging ten opsigte van salaris.

Vele ander ondersoekes is deur Cook et al (1981:55-56) gerapporteer, maar dit val buite die raamwerk van hierdie navorsing. Die gevolgtrekking kan egter gemaak word dat daar genoegsame bewys bestaan dat die vraelys 'n voldoende mate van konvergente geldigheid besit om in die onderhawige navorsing gebruik te kan word.

(vi) Motivering vir keuse van die JDI

Werkbevrediging is 'n konsep wat algemeen verband hou met die bevrediging wat 'n betaalde werknemer in sy werk (Cook et al, 1981:37) ervaar. Verskeie vraelyste word deur die outeurs bespreek. Dit wissel tussen vraelyste van algemene tevredenheid tot meer spesifieke tevredenheid wat betref aspekte van die werk. Van die mees gebruikte vraelyste is die "Need Satisfaction Questionnaire" van Porter (1961; 1962), die "Job Diagnostic Survey" van Hackman en Oldham (1975), en die "Minnesota Satisfaction Questionnaire" van Weiss, Dawis, England en Lofquist (1967), soos gepubliseer deur Cook et al (1981:12).

Die doel van hierdie navorsing is egter nie om net na 'n spesifieke aspek van Werkbevrediging te kyk nie, maar om 'n algemene indeks te kry van die mate waarin 'n werknemer algemene bevrediging met sy werk ervaar en die organisasie waarvoor hy werk. Vir hierdie doel is daar besluit op die "Job Descriptive Index" van Smith, Kendall en Hulin (1969:83), wat een van die vraelyste is wat die meeste gebruik word en daarom van die beste beproef is. Die vraelys meet vyf fasette van werk en gee 'n aanduiding van die werknemer se bevrediging op elk. Watson, Watson en Stowe (1985:241) meld dat die JDI een van die mees gebruikte meetinstrumente van fasette van Werkbevrediging is en haal Yeager (1981) aan wat beweer dat omtrent 50% van studies wat Werkbevrediging meet, die JDI gebruik.

Die motivering vir die gebruik van hierdie vraelys lê daarin dat die outeurs Werkbevrediging definieer as die gevoelens wat 'n werknemer het omtrent sy werk, met die uitgangspunt dat daar verskillende gevoelens omtrent verskillende aspekte van die werk kan wees (Cook et al, 1981:48). In die lig van hierdie beskouing, pas Werkbevrediging soos dit gemeet word deur die JDI, in by die globale tema van dié navorsing, naamlik om te probeer bepaal hoe 'n persoon se gevoel teenoor sy werk aansluit by 'n Salutogeniese oriëntasie. Dit wil sê, die doel is om te kyk of die werknemer wat bevrediging met verskeie fasette van sy werk ervaar, ook 'n lewensoriëntasie het wat na optimale funksionering neig.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die JDI as meetinstrument gekies, omdat dit die operasionele siening van die konsep soos dit in hoofstuk 3 bespreek is, die beste ondersteun.

Die JDI is ook op grond van die psigometriese waarde van die meetinstrument gekies om Werkbevrediging as konsep in die onderhawige navorsing te meet. Cook et al het in 1981 (p 58) reeds tot die gevolgtrekking gekom dat die JDI sy plek as meetinstrument verdien het en dat dit in die toekoms baie gebruik sal word. Dit het egter ook beperkings, aangesien dit slegs klem lê op ekstrinsieke bevrediging. Daar behoort ook gekyk te word na intrinsieke bevrediging. Vir die doeleindes van die navorsing is dit nie van groot belang om ook die ander faset te meet nie, aangesien daar juis belanggestel word in die mate waarin 'n werknemer met die fisiese aspekte rakende sy werk bevrediging ervaar. Verder is die doel om te bepaal of hierdie eksterne bevrediging verband hou met sy belewing en oriëntasie ten opsigte van Salutogenese. Smith et al (1969:19) wys daarop dat die vraelys die respondent se verwysingswêreld meet ("frame of reference"). Dit verwys na 'n ingesteldheid en kan sodoende moontlik met Salutogeniese konsepte verband hou.

OPMERKING

Hiermee is 'n noodsaaklike stap afgehandel ten einde die empiriese ondersoek te kan doen, naamlik om 'n psigometriese battery vir die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer saam te stel.

Verdere handelings wat met die samestelling en finalisering van die metingsbattery verband hou, word volledigheidshalwe in die onderstaande stappe uiteengesit.

4.2.2 **Stap 2: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van die konsepte en meetinstrumente**

Ten opsigte van die globale navorsing en meer spesifiek die vraelyste, is DJW Strümpfer, 'n akademikus, bedryfsielkundige en kenner van die teorie van Salutogenese en werkprestasie, telefonies gekontak en die omvang van die navorsing en die keuse van meetinstrumente met hom bespreek. Op sy aanbeveling (op grond van persoonlike ondervinding, navorsing reeds gedoen en gesprekke met outoriteite in ander lande en ook outeurs van sekere vraelyste), is bogenoemde meetinstrumente vir gebruik in dié navorsing bevestig. Verdere konsensusgesprekke is met F vN Cilliers ('n akademikus en bedryfsielkundige), asook met ML Watkins (akademikus, bedryfsielkundige en 'n kundige op die gebied van die organisasiesielkunde) gevoer. Bogenoemde konsensusgesprekke het die toepaslikheid van die gekose vraelyste bevestig.

4.2.3 **Stap 3: Vertaling van meetinstrumente**

As volgende stap is die meetinstrumente uit Engels in Afrikaans vertaal. Die vraelyste was almal in Engels saamgestel en daar is van die veronderstelling uitgegaan dat 'n respondent die vraelyste in óf Engels óf Afrikaans moet kan voltooi. 'n Paneel van drie geregistreerde sielkundiges het die vraelyste uit Engels na Afrikaans vertaal.

4.2.4 **Stap 4: Konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van vertaling**

As vierde stap is konsensusgesprekke met kundiges oor die akkuraatheid van die vertaling gevoer. Die vertaalde Afrikaanse vraelyste, sowel as die oorspronklike Engelse weergawes, is aan kundiges, naamlik Z Bergh en M Breed, akademici en sielkundiges, vir kommentaar en verbeteringe voorgelê, en ook aan KF Mauer, 'n akademikus, sielkundige en kenner van taal en vraelyste.

4.2.5 **Stap 5: Bepaling van populasie en steekproef**

In die vyfde stap is die populasie en steekproef bepaal. Om die doel te bereik, dit wil sê, die navorsingshipotese te toets, is besluit dat die populasie so wyd moontlik gekies moet word ten einde so verteenwoordigend as moontlik van die werkende en studerende gemeenskap van Suid-Afrika te wees. Die populasie wat in hierdie ondersoek betrek is, is bepaal deur 'n breë spektrum werknemers wat van oor die hele land afkomstig is en in verskeie beroepe staan. Die steekproef wat uit die populasie gekies is, verteenwoordig al die studente wat in 1993 by Unisa in Bedryfsielkunde II geregistreer is ($N = 1983$). Hierdie verteenwoordigende steekproef is almal persone wat in een of ander beroep staan en primêr as werknemers geklassifiseer kan word. Die steekproef verteenwoordig ook die verskillende kulturele groepe van Suid-Afrika.

4.2.6 **Stap 6: Kopieër en uitstuur van metingsbattery aan steekproef**

As volgende stap is die metingsbattery in beide Afrikaans en Engels getik sodat dit maklik verstaanbaar en nie verwarrend sal wees om te voltooi nie. Dit is daarna gekopieër, in boekvorm gebind en per pos aan die steekproef gestuur. Hulle is versoek om die vraelyste so spoedig moontlik in hul eie tyd te voltooi en voor die einde van April van die betrokke jaar in die ingeslote gefrankeerde koevert terug te stuur.

4.2.7 **Stap 7: Terugontvang van voltooide vraelyste**

'n Totaal van 997 vraelyste is terug ontvang (responskoers = 50,27%), waarvan 'n aantal nie bruikbaar was nie. Finaal behels die steekproef 'n N van 934.

4.2.8 **Stap 8: Inpons van individuele tellings op die rekenaar**

Die individuele tellings van elke proefpersoon op elke item is direk vanaf die vraelys deur middel van reeds omgeskakelde (gekodeerde) waardes, op rekenaar vasgelê. Biografiese gegewens is ook direk gekodeer en ingepons.

Die biografiese inligting van die steekproef, byvoorbeeld ouderdom, huwelikstatus en herkoms is verkry, maar word nie gebruik of gerapporteer nie. Die enigste biografiese data wat gebruik word, is die aspek van etnisiteit, aangesien die ondersoek verskille tussen Blankes en Ander ondersoek.

4.2.9 Stap 9: Statistiese verwerking van data

Die data-analise is gedoen met behulp van SAS- (1990) en LISREL- (Jöreskog & Sörbom, 1993) rekenaarpakkette.

Ten einde ondersoek in te stel na die interne konsekwentheid van die onderskeie vraelyste vir toepassing in Suid-Afrikaanse omstandighede en spesifiek op hierdie betrokke steekproef, is die ses vraelyste aan 'n faktorontleding onderwerp (Huysamen, 1990:50) met die postulaat dat daar 'n relatief suiwer faktorstruktuur by elke vraelys en subskaal aanwesig sal wees. Die strategie wat in hierdie verband gevolg is, kan soos volg saamgevat word:

- Homogene groepe

Volgens Nunnally (1967:370) is dit nodig om 'n steekproef, indien dit redelik hetero-geen is, in meer homogene groepe vir die doeleindes van faktorontleding te verdeel. Volgens hierdie beginsel is die respondente in twee onderskeie groepe verdeel, te wete Blankes en Ander. Die Ander-groep bestaan uit Swartes, Kleurlinge en Asiate.

- Faktorontleding

'n Maksimumaanneemlikheids-faktorontleding is uitgevoer op al ses vraelyste vir albei groepe, naamlik Blankes en Ander. Die oplossings is aan die hand van verskeie metodes geroteer deur gebruik te maak van die SAS-pakket (1990). In die geval van die JDI is bogenoemde faktorontledings vir al vyf die subskale wat die vraelys uitmaak, gedoen.

- **Kriteria**

Die kriteria wat gebruik is om te bepaal watter items meer op bepaalde faktore laai, is die volgende:

- 1 Die Kaiser-Guttman-kriteria, waarvolgens slegs faktore met eiewaardes groter as 1,0 onttrek word. Die doel is om te soek na 'n rotasie waar elke item slegs op een faktor hoog laai (Nunnally, 1967:328).
- 2 Interpreteerbaarheid van die items:
 - a) Items met faktorladings groter en gelyk aan 0,30 en wat terselfdertyd die hoogste op 'n bepaalde faktor laai, is as betekenisvol beskou. Volgens Nunnally (1967:357) kan faktorbeladings hoër as 0,30 as beduidend en interpreteerbaar beskou word, want kleiner ladings verteenwoordig minder as 10% van die variansie.
 - b) Slegs indien meer as twee items op 'n faktor laai, word dit as 'n faktor onttrek.
 - c) Indien die navorser op grond van logiese redenering en intuïsie, besluit dat 'n item wel tot die globaliteit van die vraelys bydra, daarom ook tot die sinvolheid van die vraelys, sal so 'n item ingesluit word.

- **Interpretasie van die faktorontleding**

Met inagneming van die kriteria wat hierbo uiteengesit is, is die resultate van die faktorontleding ontleed. Die resultate van die aanvanklike faktorontledings wat volgens die voorafgaande strategie op die afsonderlike vraelyste en hul subskale uitgevoer is, toon dat van die onderskeie subskale nie 'n suiwer enkelfaktor meet nie. Daar is in sommige gevalle meer as een faktor by 'n bepaalde groep onttrek. Deurgaans het die scree-toets egter getoon dat die eiewaarde van die eerste faktor besonder hoog is, en onmiddellik 'n afplating toon wat alle verdere faktore betref en gevolglik op slegs een faktor dui. Sommige van die items het ook 'n komplekse aard en verwantskap getoon en daarom is besluit om van 'n geforseerde enkelfaktorontleding gebruik te maak. Die ladings van

die faktorontledings met meer as een faktor word ter wille van volledigheid gegee.

- Geforseerde enkelfaktorontleding

Aangesien die eerste faktorontleding nie deurgaans bevredigende resultate opgelewer het ten opsigte van die aantal en kwaliteit van faktore en items wat onttrek is nie, is daar van 'n geforseerde enkelfaktorontleding gebruik gemaak. Dit het deurgaans bevredigender resultate opgelewer soos in die tabelle met resultate in hoofstuk 5 gerapporteer en bespreek word. Slegs in die geval van een vraelys het die tweefaktorontleding beter resultate opgelewer.

- Berekening van interne konsekwentheid

Ten einde oor die interne konsekwentheid van die vraelyste en die subskale, daarom ook die betroubaarheid daarvan, te rapporteer, is die Cronbach alfa-koëffisiënte vir elke vraelys en subskaal bereken (Huysamen, 1990:31).

Nunnally (1967:226) is van mening dat 'n alfa-koëffisiënt van tussen 0,50 en 0,60 bevredigend vir basiese navorsingsdoeleindes is, terwyl koëffisiënte van 0,80 en hoër die ideaal is. In die lig hiervan word vir die doeleindes van hierdie navorsing, die kriterium gestel dat 'n item wat nie ten minste 'n alfa-waarde van 0,50 oplewer nie, nie in die finale vorm van die vraelys gebruik word nie.

Verder is daar ook 'n itemontleding gedoen om te kon vasstel of die onderskeie alfa-waardes 'n bydrae lewer of nie. Deurgaans is geen item op grond van dié waardes verwerp nie.

OPMERKING

Bogenoemde statistiese verwerkinge is gedoen om die interne konsekwentheid vir die onderskeie vraelyste te verseker vir gebruik in Suid-Afrikaanse omstandighede en

spesifiek op dié betrokke steekproef. As sodanig het die voorgaande nog nie 'n spesifieke empiriese doelwit bereik nie, maar dit dien slegs as die voorloper vir verdere statistiese verwerkings. Die resultate en interpretasie van die voorafgaande statistiese berekenings word in hoofstuk 5 aangebied.

- **Produkmomentkorrelasies**

Ten einde die verband tussen 'n Salutogeniese oriëntasie en 'n Werkoriëntasie te kan bepaal ooreenkomstig die doel van hierdie navorsing, is produkmomentkorrelasies bereken. Interkorrelasies tussen die onderskeie vraelyste en die subskale van een van die vraelyste is ook bereken. Beduidendheid van korrelasies word aangedui.

Vanweë die steekproefgrootte sal selfs 'n klein korrelasie beduidend op die 0,01-peil rapporteer. Kerlinger (1973:200) voer aan dat met byvoorbeeld slegs 100 paar metings, die wet van groot getalle intree, en daarop dui dat op die 0,05-peil 'n korrelasiekoëffisiënt van 0,16 voldoende is; terwyl 'n koëffisiënt van 0,23 op die 0,01 vlak voldoende is. Indien dit laer is, sal dit nie beduidend wees nie.

Van meer belang in so 'n geval is die werklike absolute grootte van die korrelasiekoëffisiënt wat 'n aanduiding kan wees van die praktiese belangrikheid van die verband tussen veranderlikes. In die lig van voorgaande is daar besluit om alle korrelasiekoëffisiënte met 'n absolute waarde van 0,20 en groter as prakties beduidend te interpreteer. Dit is veral van belang by Blankes waar die grootte van n meer as 700 is, maar in die onderhawige navorsing sal dit ook as kriterium gebruik word by Ander wat 'n n van net groter as 200 het. Nunnally (1967:129) meld in dié verband dat korrelasies so hoog as 0,70 ongewoon is, en dat die gemiddelde van alle korrelasies in die literatuur gerapporteer, waarskynlik laer as 0,40 is.

'n Verdere motivering vir die verdeling van die steekproef in meer homogene groepe, het te doen met die negatiewe effek op korrelasies wat verkry kan word as die proefgroep te heterogeen uiteenlopend is. Howell (1995:150) waarsku teen die effek

van heterogene subgroepe en die gevaar om variansie nie aan irrelevante veranderlikes toe te skryf nie. Vir die doeleindes van hierdie navorsing is die proefgroep ook volgens hierdie beginsel verdeel in 'n groep Blankes en 'n groep Ander. Resultate word daarvolgens gerapporteer en geïnterpreteer.

- *F*-toets vir homogene (gelyke) variansies en tweekantige *t*-toets vir die verskil tussen gemiddeldes op Salutogeniese en Werkoriëntasie veranderlikes

Ten einde te kan bepaal of daar 'n beduidende verskil bestaan tussen die standaard-afwykings en gemiddeldes van die twee groepe Blankes en Ander ten opsigte van al die vraelyste, is bogenoemde twee toetse uitgevoer.

- Pas van modelle met behulp van LISREL

Ten einde die twee latente of hipotetiese konstrunkte te kan meet en die verband daartussen te kan bepaal, is 'n skuinsfaktorrotasie gedoen en die gekorréleerde tweefaktor-hipotese is verder met behulp van LISREL ondersoek. LISREL staan vir "LINEAR STRUCTURAL RELATIONS". Hayduk (1987:xii) verduidelik die gebruikswaarde van LISREL soos volg:

" LISREL allows one to test the goodness of fit of models, to diagnose problems with models, to fix or constrain model coefficients, to do multiple-group analyses, to estimate means and intercepts as well as slopes, and most importantly, to distinguish consistently between latent concepts and observed indicators".

In die onderhawige navorsing val die klem op die meting van veral twee sogenaamde latente of hipotetiese konstrunkte, asook die verband tussen die twee konstrunkte. Die statistiese benadering of LISREL-model staan in die literatuur ook bekend as (Long, 1983)

- die ontleding van kovariansie-strukture;

- die latente-veranderlike-vergelykingsmodel; en
- die kovariansie-struktuurmodel.

Die program "LISREL version 8.12a for WINDOWS" (1993) van Karl Jöreskog en Dag Sörbom is gebruik en die rekenaaruitdrukke in Bylaes 1 en 2 gee 'n adres van die verspreiders en ontwikkelaars van die program.

4.2.10 Stap 10: Rapportering en interpretasie van resultate

Hierdie stap behels die rapportering van statistiese bevindings in tabelle wat die onderskeid tussen die twee groepe, naamlik Blankes en Ander aandui. Tabelle 1 tot 21 dui faktorontledings en alfa-koëffisiënte aan, terwyl tabelle 22 tot 27 ander statistiek soos gemiddeldes en korrelasies aandui.

Die resultate sal geïnterpreteer en bespreek word deur dit in verband met bevindings oor soortgelyke studies te bring en om moontlike verklarings vir die resultate aan te bied.

4.2.11 Stap 11: Gevolgtrekkings, aanbevelings en tekortkomings

Die finale stap van die navorsing sal bereik word in die maak van gevolgtrekkings oor die bevindings van die literatuuroorsig en die empiriese ondersoek. Aanbevelings sal gemaak word oor aspekte wat in die toekoms ondersoek en nagevors behoort te word. Laastens sal die tekortkomings van die onderhawige navorsing uiteengesit word.

4.3 FORMULERING VAN NAVORSINGSHIPOTESE

Die volgende navorsingshipotese word vir die onderhawige navorsing geformuleer:

Die individuele werknemer se mate van Salutogeniese oriëntasie hou verband met sy mate van Werkoriëntasie.

4.4 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is, eerstens, die doelstellings van die empiriese ondersoek gegee soos dit in hoofstuk 1 uiteengesit is. Tweedens is die stappe in die proses van die empiriese ondersoek bespreek met die klem op die samestelling van die metingsbattery van ses meetinstrumente. Derdens is 'n navorsingshipotese vir die onderhawige navorsing geformuleer.

In hoofstuk 5 sal die resultate van die faktorontleding en die alfa-waardes gerapporteer en bespreek word. Beskrywende statistiek sal gegee word en die resultate van die produkmomentkorrelasies gerapporteer en geïnterpreteer word. Inferensiële statistiek sal gegee en geïnterpreteer word, in terme van 'n vergelyking van die twee groepe wat gemiddeldes en standaardafwykings betref, en ook wat die verband tussen Salutogenese en Werkorientasie betref. Die hoofstuk sal met 'n samevatting afgesluit word.

HOOFSTUK 5

RESULTATE

In hierdie hoofstuk word die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en geïnterpreteer. Eerstens sal die faktorontledings en alfa-koëffisiënte van die onderskeie meetinstrumente aangebied word. Tweedens sal beskrywende statistiek soos gemiddeldes, standaardafwykings en korrelasies tussen die vraelyste, gerapporteer en geïnterpreteer word. Derdens sal inferensiële statistiek gerapporteer en geïnterpreteer word deur gebruikmaking van LISREL-ontledings ten einde die verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie uit te klaar. Die teoretiese en empiriese profiele van die optimaal-funksionerende mens word laastens geïntegreer. Die hoofstuk word met 'n samevatting afgesluit.

5.1 FAKTORONTLEDINGS EN ALFA-KOËFFISIËNTE VAN DIE ONDERSKEIE MEETINSTRUMENTE

In die volgende tabelle word eerstens die geroteerde faktormatriks van die onderskeie meetinstrumente gerapporteer. Die tabelle rapporteer die tweefaktorontleding, sowel as die geforseerde enkelfaktorontleding vir die twee onderskeie groepe, te wete Blankes en Ander. Die volgorde van die items in die onderskeie tabelle word telkens volgens die tweefaktorontledingspatroon vir Blankes gegee.

Tweedens word tabelle wat alfa-koëffisiënte rapporteer gegee. Alfa-waardes van items van die meetinstrumente word ook volgens dié spesifieke volgorde, soos vir die tweefaktorontleding van Blankes, vir albei groepe gegee.

Die bevindings van elke tabel word geïnterpreteer en die items wat in die vraelys vir die empiriese ondersoek gebruik word, word gespesifiseer.

5.1.1 Sin vir koherensie-vraelys (SOC)

5.1.1.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatrics met standaard-regressiekoëffisiënte) van die SOC word in tabel 1 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

o Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 11, 7, 22, 14, 28, 16, 27, 20, 8, 13, 4, 23 en 9) verwys na items op twee van die drie skale, soos Antonovsky (1987:86) dit aandui, naamlik na *hanteerbaarheid* (items 9, 13, 20, 23 en 27) en *betekenisvolheid* (items 4, 7, 8, 11, 14, 16, 22 en 28). *Hanteerbaarheid* sluit vyf uit die tien items in wat volgens Antonovsky (1987:86) die subskaal vorm. *Betekenisvolheid* sluit al die items in soos die subskaal dit meet. Hierdie twee subskale vorm saam faktor 1 by Blankes. Faktor 2 (items 19, 17, 15, 24, 10, 12, 29, 26, 21, 25, 6, 5 en 18) verwys na die subskaal *verstaanbaarheid* en verteenwoordig nege uit die elf items wat die subskaal vorm.

By Ander is ook twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 11, 7, 22, 14, 16, 27, 20, 13 en 23) verwys na items op twee van die drie subskale soos Antonovsky (1987:86) dit aandui, naamlik na *hanteerbaarheid* (items 13, 20, 23 en 27) en *betekenisvolheid* (items 7, 11, 14, 16 en 22). *Hanteerbaarheid* sluit vier uit die tien items in wat die subskaal vorm. *Betekenisvolheid* sluit vyf uit die agt items in soos die subskaal dit meet. Hierdie twee subskale vorm saam faktor 1 by Ander. Faktor 2 (items 19, 17, 15, 24, 10, 12, 29, 26, 25, 6 en 5) verwys na die subskaal *verstaanbaarheid* en verteenwoordig agt uit die elf items wat die subskaal vorm.

TABEL 1: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE SOC

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEFAKTOR		ENKEL- FAKTOR	TWEFAKTOR		ENKEL- FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
11	0,77		0,47	0,67		0,50
7	0,72		0,55	0,50		0,40
22	0,71		0,56	0,37		0,36
14	0,65		0,63	0,67		0,62
28	0,56		0,68			0,33
16	0,55		0,58	0,49		0,41
27	0,52		0,53	0,71		0,48
8	0,52		0,62			0,46
20	0,51		0,53	0,46		0,46
13	0,48		0,49	0,57		0,57
4	0,41		0,45			
23	0,37		0,32	0,47		0,35
9	0,31		0,52			0,37
19		0,64	0,67		0,48	0,52
17		0,62			0,40	0,36
15		0,54	0,59		0,63	0,46
24		0,54	0,50		0,46	0,44
10		0,54			0,61	
12		0,52	0,54		0,44	0,67
29		0,48	0,55		0,36	0,49
26		0,47	0,44		0,52	0,40
21		0,46	0,56			0,33
25		0,44	0,61		0,53	0,44
6		0,42	0,40		0,34	0,32
5		0,41	0,33		0,44	0,34
18		0,31	0,40			
1		0,41				0,33
2		0,38				

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek, wat daarop dui dat die faktor die meeste items wat onder die twee subskale *hanteerbaarheid* en *betekenisvolheid* ressorteer, verteenwoordig. Gemeenskaplike items is 11, 7, 22, 14, 16, 27, 20, 13 en 23.

By albei groepe is faktor 2 onttrek wat daarop dui dat die items 'n meting is van die subskaal *verstaanbaarheid*, alhoewel items 6, 25 en 29 onder die subskaal *hanteerbaarheid* val. Gemeenskaplike items is 19, 17, 15, 24, 10, 12, 29, 26, 25, 6 en 5.

Aangesien daar in hierdie navorsing nie belang gestel word in die meet van die subskale en die tellings daarop nie (die doel is eerder om die konsep as geheel binne die konstruk van Salutogenese te beskou), is dit buite die raamwerk van hierdie navorsing om die manifestasie van die faktore soos dit deur Antonovsky (1987:86-87) uiteengesit word, te probeer nastreef. Hy voer aan dat die drie subkonsepte wel baie vervleg is, maar dat daar tog teoreties 'n onderskeid daartussen gemaak kan word. Die tweefaktorontleding toon egter duidelike ooreenkomste tussen die teorie en bevindings van die onderhawige navorsing.

Indien daar van 'n tweefaktorontleding gebruik gemaak word, sal daar twintig uit die nege-en-twintig items van die vraelys in die navorsing gebruik kan word, wat beteken dat nege items verwerp word.

- o Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat daar slegs ses items uit die totaal van nege-en-twintig uit die vraelys verwerp word, naamlik, items 4, 17, 10, 18, 3 en 2. Hierdie items verwys na aspekte van die verlede en die toekoms en ook na die breë sinvolheid van die lewe. Items wat ingesluit is en gemeenskaplik by die twee groepe manifesteer, verteenwoordig die hier-en-nou-aspek en die daaglikse bestaan en funksionering van die mens.

5.1.1.2 Alfa-Koëffisiënte

(a) Rapportering van data

In tabel 2 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items op die SOC gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 2: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE SOC

ITEM	BLANKES	ANDER
11	0,89	0,84
7	0,89	0,85
22	0,89	0,85
14	0,89	0,84
28	0,89	0,85
16	0,89	0,85
27	0,89	0,84
20	0,89	0,84
8	0,89	0,84
13	0,89	0,84
23	0,90	0,85
9	0,89	0,85
19	0,89	0,84
15	0,89	0,85
24	0,89	0,85
12	0,89	0,84
29	0,89	0,84
26	0,90	0,85
21	0,89	0,85
25	0,89	0,85
6	0,90	0,85
5	0,90	0,85
1	0,90	0,85

* wat die toets se alfa sou wees indien 'n item uitgelaat word by die herberekening daarvan

(b) Interpretasie van data

Uit tabel 2 blyk dit dat die alfa-waardes volgens die gestelde kriteria hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Die waardes is oor die algemeen naastenby dieselfde as wat Antonovsky (1993a:727-730) in sy opsomming van nege-en-twintig navorsing-studies bevind het, naamlik dat die gemiddelde alfa-koëffisiënt verkry, wissel tussen 0,91 en 0,86. In die geval van Ander is daar egter 'n paar items wat waardes van so laag as 0,84 getoon het, maar in die geheel stem die resultate baie ooreen met dié van die ander navorsing.

Vir die doeleindes van die navorsing word die SOC gebruik met die insluiting van slegs dié items wat in die tabel met alfa-waardes gegee word.

5.1.2 Persoonlikheidsgehardheid-vraelys (PVS)**5.1.2.1 Faktorontleding***(a) Rapportering van data*

Die resultate van beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatrics met standaard-regressiekoëffisiënte) van die PVS word in tabel 3 gerapporteer.

(b) Interpretasie van data

- o Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 23, 46, 8, 14, 38, 32, 1, 19, 3, 41, 39, 7, 17, 31, 22, 48, 47, 11, 44, 29, 5 en 45) bevat items van al drie subskale. Agt uit die sewentien items van skaal een (kontrole) is vervat in faktor 1, twee uit sewentien van skaal twee (uitdaging), en twaalf uit sewentien van skaal drie (verbintenis). Verbintenis word bykans in sy geheel verteenwoordig en omtrent die helfte van kontrole.

TABEL 3: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE PVS

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEERFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEERFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
23	0,63		0,47		0,47	
46	0,59		0,55	0,44		0,47
8	0,57		0,55	0,44		0,47
14	0,55		0,59	0,40		0,45
38	0,54		0,56			
32	0,51		0,48			0,35
1	0,50		0,34		0,32	
19	0,48		0,32	0,46		0,47
3	0,44		0,37		0,30	
41	0,44		0,43	0,33		
39	0,43		0,47	0,34		0,39
7	0,42		0,46	0,33		0,39
17	0,42		0,55	0,49		0,54
31	0,37		0,38	0,35		0,36
22	0,35					
48	0,32		0,34	0,34		0,37
47	0,32		0,40	0,37		
11	0,32		0,45	0,37		0,38
44	0,32		0,34	0,37		0,41
29	0,32		0,42	0,43		0,44
5	0,31				0,33	
45	0,30		0,39	0,44		0,48
30		0,62	0,36	0,51		0,47
36		0,56	0,35	0,34		0,31
6		0,50	0,33	0,34		
43		0,48	0,42	0,42		0,40
33		0,40			-0,44	
15		0,37		0,41		

TABEL 3: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE PVS

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
9		0,36	0,32	0,32		
50		0,36	0,37	0,33		0,32
37		0,33				
21		0,32			0,48	
40		0,31	0,32	0,37		0,32
18		0,31		0,33		0,31
35				0,40		0,38
20				0,40		0,36
16			0,37	0,39		0,42
12				0,34		0,31
13			0,39	0,33		0,34
34				0,32		0,32
42			0,34	0,32		
49				0,30		
25					0,44	
22					0,41	
26					0,37	

Faktor 2 (items 30, 36, 6, 43, 33, 15, 9, 50, 37, 21, 40 en 18) bevat items van twee subskale, naamlik elf uit diesewentien items van subskaal twee (uitdaging) en slegs een item van subskaal drie (verbintenis). Faktor 2 verteenwoordig hoofsaaklik die meting van uitdaging. By Ander is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 46, 8, 14, 19, 41, 39, 7, 17, 31, 48, 47, 11, 44, 29, 45, 30, 36, 6, 43, 15, 9, 50, 40, 18, 35, 20, 16, 12, 13, 34, 42 en 49) bevat items van al drie subskale. Tien uit die sewentien items van subskaal een (kontrole) is vervat in faktor 1, elf uit sewentien vir subskaal twee (uitdaging) en elf uit sestien vir subskaal drie (verbintenis). Omdat daar naastenby dieselfde aantal items uit elke subskaal kom, word een subskaal nie in 'n groter mate verteenwoordig as die

ander nie. Faktor 2 (items 23, 1, 3, 5, 25, 22 en 26) bevat ook items uit al drie subskale en dit verteenwoordig 'n gelykmatige verspreiding.

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek. Gemeenskaplike items is 46, 8, 14, 19, 41, 39, 7, 17, 31, 48, 47, 11, 44, 29 en 45 en kom hoofsaaklik uit die subskale *verbintenis* (nege uit sestien) en *kontrole* (vyf uit sewentien). Daar het nie 'n duidelike patroon gemanifesteer nie. By albei groepe is faktor 2 onttrek. Hier het egter slegs twee gemeenskaplike faktore gelaai, naamlik items 33 en 21 wat in albei gevalle negatiewe waardes by Ander getoon het.

Aangesien dit nie binne die raamwerk van hierdie navorsing val om die afsonderlike subskale en die tellings daarop te ondersoek nie, is dit nie van belang dat die faktorpatroon manifesteer soos dit deur die Hardiness Institute, Inc. (1985), soos aangehaal deur Williams et al (1992:242), bevind is nie.

Indien daar van 'n tweefaktorontleding gebruik gemaak word, sal daar net vyftien uit die vyftig items in die navorsing gebruik kan word, wat beteken dat die meerderheid items verwerp moet word.

- Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat daar een-en-twintig items uit die totaal van vyftig van die vraelys gebruik kan word, naamlik items 46, 8, 14, 32, 19, 39, 7, 17, 31, 48, 11, 44, 29, 45, 30, 36, 43, 50, 40, 16 en 13. Hierdie items het almal as gemeenskaplike items by die twee groepe gerealiseer. Alhoewel meer as die helfte van die items verwerp word, verteenwoordig die een-en-twintig items wat voldoen aan die gestelde kriteria, 'n redelike groot aantal items om 'n spesifieke konsep, naamlik Persoonlikheidsgehardheid, te meet.

5.1.2.2 Alfa-koëffisiënte

(a) Rapportering van data

In tabel 4 word die Cronbach alfa-koëffisiënte gegee vir die items op die PVS wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 4: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE PVS

ITEM	BLANKES	ANDER
46	0,81	0,80
8	0,81	0,80
14	0,81	0,79
32	0,81	0,80
19	0,81	0,80
39	0,81	0,80
7	0,81	0,80
17	0,81	0,79
31	0,82	0,80
48	0,82	0,80
11	0,81	0,80
44	0,82	0,80
29	0,82	0,80
45	0,82	0,79
30	0,82	0,80
36	0,82	0,81
43	0,81	0,80
50	0,82	0,81
40	0,82	0,81
16	0,82	0,80
13	0,82	0,81

(b) *Interpretasie van data*

Uit tabel 4 blyk dit dat die alfa-waardes redelik hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Die waardes stem in die algemeen ooreen met bevindings van Parkes en Rendall (1988:786-787), naamlik dat die alfa-waardes vir die individuele items in die kategorie gemiddeld tot hoog, val (vergelyk 4.2.1.1 (b)(v)).

Vir die doeleindes van die navorsing word die PVS gebruik met die insluiting van slegs dié items wat in die tabel met alfa-waardes gegee word.

5.1.3 Selfkontrole-skedule (SCS)

5.1.3.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die SCS word in tabel 5 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

- Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 5, 20, 12, 13, 15, 34, 31, 17, 25, 32, 10, 30, 36, 26, 24, 7, 11, 2, 33, 22, 27, 23 en 28) verwys na waarskynlike/moontlike optredes, meganismes of strategieë om negatiewe gedrag in die toekoms teen te gaan en illustreer die konsep van kontrole. Hierdie faktor kan gevolglik volgens die navorser *Interne selfkontrole* genoem word. Faktor 2 (items 35, 21, 6, 19, 4, 18, 29, 14 en 16) verwys na die huidige/aktuele hantering van negatiewe gedrag en omsluit nie toekomstige gedrag nie. Belangriker nog, die items verwys na neurotiese/angsgedrag wat manifesteer in 'n onvermoë om kontrole uit te oefen op negatiewe invloede en

omstandighede. Veral items 14 en 16 dui daarop dat hulp van buite nodig is. Hierdie faktor kan gevolglik volgens die navorser *Eksterne kontrole* genoem word en verteenwoordig 'n eksterne strategie wat gevolg word. Die twee subkonsepte is nie bloot 'n spieëlbeeld van mekaar nie.

By Ander is ook twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 5, 20, 12, 34, 17, 25, 32, 10, 30, 26, 24, 7, 11, 2, 33, 22, 27 en 28) verwys soos in die geval by Blankes, na waarskynlike optrede wat gepaard gaan met die uitoefen van kontrole. Faktor 2 (items 35, 21, 19, 4, 18, 29, 14, 16, en 8) verwys na huidige optrede en dui op 'n gebrek aan kontrole.

Uit die faktore wat by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek. Gemeenskaplike items is 5, 20, 12, 34, 17, 25, 32, 10, 30, 26, 24, 7, 11, 2, 33, 22, 27 en 28. Hierdie items verwys almal na waarskynlike optrede en die toekoms, behalwe items 22, 24 en 25 wat meer op die huidige gerig is. Die items het egter die aspek van kontrole in gemeen.

By albei groepe is faktor 2 onttrek. Gemeenskaplike items is 35, 21, 19, 4, 18, 29, 14, 16 en 9. Hierdie items verwys na huidige hantering van gedrag, behalwe items 14 en 16 wat verwys na hoe gedrag by 'n moontlike toekomstige gebeurtenis sal wees. Dit verwys ook inherent na huidige hantering. Die items het die aspek van gebrek aan kontrole in gemeen.

Die SCS het nie onderskeie subskale wat afsonderlik gemeet kan word nie. Dit is egter nodig om kennis te neem dat in die onderhawige resultate wel twee faktore gelaai het. Dit word as afsonderlike faktore in die navorsing gebruik.

Indien van 'n tweefaktorontleding gebruik gemaak word, sal daar ses-en-twintig uit die ses-en-dertig items in die vraelys vir die navorsing gebruik kan word.

TABEL 5: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE SCS

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEERFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEERFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
5	0,56		0,56	0,26		0,27
20	0,54		0,46	0,46		0,45
12	0,53		0,49	0,57		0,56
13	0,52		0,48			
15	0,51		0,52			
34	0,50		0,51	0,43		0,44
31	0,50		0,48			
17	0,49		0,53	0,33		0,33
25	0,49		0,51	0,31		
32	0,48		0,51	0,45		0,46
10	0,48		0,48	0,57		0,56
30	0,47		0,47	0,35		0,35
36	0,43					
26	0,43		0,37	0,53		0,53
24	0,42			0,34		0,33
7	0,41		0,50	0,47		0,49
11	0,41		0,37	0,50		0,50
2	0,40			0,57		
33	0,39		0,34	0,60		0,60
22	0,39		0,48	0,36		0,37
27	0,39		0,43	0,34		0,34
23	0,39		0,39			
28	0,36		0,33	0,31		0,30
35		0,66			0,53	
21		0,61			0,46	
6		0,54				
19		0,52			0,43	

TABEL 5: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE SCS

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
4		0,50			0,45	
18		0,48			0,41	
29		0,43			0,44	
14		0,39			0,36	
16		0,39			0,47	
9		-0,48	0,34		-0,42	
8					0,39	
36			0,37			
2			0,36			0,56

o Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat slegs sestien items uit die totaal van ses-en-dertig in die vraelys as gemeenskaplik na vore gekom het. Meer as die helfte van die items in die vraelys het nie aan die gestelde kriteria voldoen nie, of het nie as gemeenskaplike faktore gerealiseer nie. Dit is gevolglik raadsaam om in die geval van die SCS, die items van die enkel- en tweefaktorontleding te gee. Aangesien 'n totaal van ses-en-twintig items, in plaas van sestien as gemeenskaplik by die tweefaktorontleding gerealiseer het, sal die alfa-waardes 'n verdere aanduiding van elkeen se nut wees.

5.1.3.2 Alfa-koëffisiënte

(a) Rapportering van data

In tabel 6 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items op die SCS gegee wat op die tweefaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 6: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE SCS VOLGENS DIE TWEEFAKTORONTLEDING

ITEM	BLANKES	ANDER
5	0,83	0,80
20	0,81	0,79
12	0,81	0,78
34	0,80	0,79
17	0,81	0,80
25	0,81	0,80
32	0,81	0,79
10	0,81	0,78
30	0,81	0,80
26	0,81	0,78
24	0,82	0,80
7	0,81	0,79
11	0,81	0,78
02	0,82	0,79
33	0,81	0,78
22	0,81	0,79
27	0,81	0,80
28	0,81	0,80
35	0,71	0,63
21	0,71	0,65
19	0,71	0,64
4	0,72	0,64
18	0,71	0,67
29	0,72	0,66
14	0,74	0,67
16	0,73	0,64
9	0,72	0,64

(b) *Interpretasie van data*

Uit tabel 6 blyk dit dat die alfa-waardes redelik hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Die waardes stem in die algemeen ooreen met die bevindings van Rosenbaum (1980a:114-115) en Redden et al (1983:80) (vergelyk 4.2.1.1(c)(v)). Die alfa-waardes by die Ander-groep is deurgaans laer as by Blankes. Die alfa-waardes van die tweede faktor (items 35, 21, 19, 4, 18, 29, 14, 16 en 9) is by albei groepe heelwat laer as by die eerste faktor. Tog val al die waardes nog binne die gestelde kriteria.

ENKELFAKTORONTLEDING

(a) *Rapportering van data*

In tabel 7 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items op die SCS gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

(b) *Interpretasie van data*

Uit tabel 7 blyk dit dat die alfa-waardes redelik hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Die waardes stem oor die algemeen ooreen met die bevindings soos uiteengesit onder punt 4.2.1.1(c)(v).

Vir die doeleindes van die navorsing word die SCS gebruik met die insluiting van slegs dié items wat in die tabel met alfa-waardes vir die tweefaktorontleding gegee word, aangesien dit meer items as gemeenskaplik het as die enkelfaktorontleding. Indien die tweefaktorontleding nie gebruik sou word nie, sou 'n waardevolle tweede faktor verwerp word, naamlik die aspek van gebrek aan kontrole. Die alfa-waardes toon ook oor die algemeen redelike hoë interne konsekwentheid en geen item word op grond van 'n té lae alfa-waarde verwerp nie.

TABEL 7: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE SCS VOLGENS DIE ENKELFAKTORONTLEDING

ITEM	BLANKES	ANDER
20	0,80	0,79
12	0,79	0,78
34	0,79	0,79
17	0,80	0,80
32	0,79	0,79
10	0,79	0,78
30	0,80	0,80
26	0,80	0,78
7	0,80	0,79
11	0,80	0,78
2	0,81	0,78
33	0,80	0,77
22	0,80	0,79
27	0,81	0,79
28	0,80	0,79

5.1.4 Organisasieverbintenis (OCQ)

5.1.4.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatrics met standaard-regressiekoëffisiënte) van die OCQ word in tabel 8 gerapporteer.

TABEL 8: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE OCQ

ITEM	BLANKES			ANDER
	TWEEFAKTOR		ENKELFAKTOR	ENKELFAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1
9	0,88		0,83	0,80
7	0,73		0,81	0,85
6	0,60		0,80	0,80
8	0,44		0,70	0,79
3	0,33		0,56	0,55
2		0,74	0,83	0,86
5		0,68	0,83	0,84
1		0,59	0,57	0,58
4		0,40	0,72	0,75

(b) *Interpretasie van data*

- Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek, maar as gevolg van die eiewaarde wat slegs 0,62 vir faktor 2 is, word die faktor verwerp. By Ander het 'n tweede faktor nie gerealiseer nie en al die items het in een enkel faktor gelaai.

- Enkelfaktorontleding

By Blankes sowel as by Ander is een faktor onttrek wat al nege items in die vraelys insluit. Verder voldoen al die items aan die gestelde kriteria. Hierdie bevinding stem ooreen met dié van Mowday et al (1979:232) soos bespreek onder punt 4.2.1.2(a)(v).

5.1.4.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 9 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items op die OCQ gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 9: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE OCQ

ITEM	BLANKES	ANDER
9	0,90	0,91
7	0,90	0,91
6	0,90	0,91
8	0,90	0,91
3	0,92	0,93
2	0,90	0,91
5	0,90	0,91
1	0,91	0,92
4	0,90	0,91

(b) *Interpretasie van data*

Uit tabel 9 blyk dit dat al die alfa-waardes baie hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Die waardes is oor die algemeen selfs hoër as wat gerapporteer is deur Mowday et al (1979:233), wat 'n mediaanwaarde van 0,90 bevind het, en ander navorsers deur Cook et al (1981:84) aangehaal, wat waardes van 0,84 tot 0,91 verkry het (vergelyk 4.2.1.2(a)(v)).

Vir die doeleindes van die navorsing word hierdie vraelys in sy geheel en onveranderd gebruik.

5.1.5 Werkbetrokkenheid (JIQ)

5.1.5.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JIQ word in tabel 10 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

- Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 6, 11, 3, 14, 10 en 7) verwys na items wat daarop dui dat werk as die belangrikste faset van die lewe beskou word, behalwe items 10 en 14 wat negatief bewoord is en in teenstelling staan met die betrokkenheid van die ander items. Hierdie twee items verwys na die feit dat werk nie alles in die lewe is nie. Faktor 2 (items 16, 17, 13, 19, 4, 1, 18, 15, 12 en 5) verwys na items wat daarop dui dat daar 'n tydsaspek aan die werk gekoppel is en verwys ook na 'n ander faset, naamlik dat werk nie die enigste faktor in die lewe is nie. Teoreties gesproke behoort items 10 en 14 onder hierdie faktor te gemanifesteer het.

By Ander is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 6, 11, 3, 7, 13, 1, 15, 12, 5, 2, 9 en 20) verwys na items wat daarop dui dat werk en die uitvoering daarvan van baie groot belang in die lewe van 'n mens is. Faktor 2 (items 10, 17, 19 en 18) verwys na items wat daarop dui dat werk nie die enigste en belangrikste faset van die lewe is nie.

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek wat daarop dui dat werk as die belangrikste faset van

die lewe beskou word. Gemeenskaplike items is 3, 6, 7 en 11.

By albei groepe is faktor 2 onttrek wat daarop dui dat bestaande werk nie die enigste en belangrikste prioriteit in die lewe is nie. Gemeenskaplike items is 17, 18 en 19.

TABEL 10: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OP DIE JIQ

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
6	0,76		0,67	0,66		0,61
11	0,67		0,58	0,44		0,57
3	0,66		0,72	0,53		0,62
14	0,55		0,55			0,42
10	0,52		0,54		0,33	0,41
7	0,48		0,47	0,52		0,50
16		0,62	0,40			0,42
17		0,61	0,49		0,38	0,31
13		0,52	0,62	0,43		0,60
19		0,52	0,56		0,99	0,54
4		0,48				
1		0,48	0,60	0,39		0,49
18		0,45	0,65		0,53	0,47
15		0,44	0,65	0,53		0,57
12		0,31	0,47	0,40		0,52
5		0,31	0,44	0,40		0,52
2			0,32	0,42		0,36
8			0,31			0,33
9				0,51		
20				0,40		

Indien daar van 'n tweefakorontleding gebruik gemaak word, sal daar net sewe uit die

twintig items in die navorsing gebruik kan word, en sal die meerderheid van die items dus verwerp word.

- Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat daar slegs drie items uit die totaal van twintig uit die vraelys verwerp word wat nie as gemeenskaplike items by die twee groepe manifesteer nie, naamlik items 4, 9 en 20. Item 4 verwys na oggende by die werk en kon dus deur proefpersone beskou geword het wat 'n vol dag werk, as nie van toepassing op hulle nie. Items 9 en 20 verwys na negatiewe gevoelens wanneer foute in die werk gemaak is en kon moontlik gesien word as nie-verbandhoudend met betrokkenheid.

5.1.5.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 11 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items op die JIQ gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

(b) *Interpretasie van data*

Uit tabel 11 blyk dit dat al die alfa-waardes redelik hoog is en gevolglik sal geen items verwerp word nie. Cook et al (1981:118-119) rapporteer 'n aantal onafhanklike studies deur verskeie navorsers wat alfa-waardes van 0,62 tot 0,89 bevind het (vergelyk 4.2.1.2(b)(v)). Die waardes in die onderhawige navorsing is oor die algemeen hoër as ander bevindings.

Vir die doeleindes van die navorsing sal die JIQ in sy geheel gebruik word, maar met die weglating van items 4, 9 en 20.

TABEL 11: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OP DIE JIQ

ITEM	BLANKES	ANDER
6	0,83	0,79
11	0,83	0,79
3	0,83	0,79
14	0,84	0,80
10	0,84	0,80
7	0,84	0,79
16	0,84	0,80
17	0,84	0,81
13	0,83	0,80
19	0,83	0,79
1	0,83	0,80
18	0,83	0,80
15	0,83	0,80
12	0,84	0,79
5	0,84	0,80
2	0,85	0,81
8	0,84	0,81

5.1.6 Werkbevrediging (JDI)

Die JDI bestaan uit vyf afsonderlike subskale wat verskillende aspekte van 'n werknemer se werkbevrediging meet en daarom word die skale afsonderlik ontleed. Die rede hiervoor is dat die skale sulke uiteenlopende aspekte meet, soos byvoorbeeld bevrediging met salaris en toesighouding, dat 'n gekombineerde telling nie 'n suiwer genoeg aanduiding sal gee nie. Aangesien elke subskaal ten minste nege items bevat, dien dit as omvangryk genoeg om as 'n subkonsep in sy eie reg gemeet te word.

Bevrediging met werk in die huidige pos.

5.1.6.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van die eerste skaal, bevrediging met *werk in die huidige pos* (items 1-18), vir beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JDI word in tabel 12 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

◦ Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 3, 12, 16, 5, 1, 6, 7, 9, 8, en 11) verwys na positief bewoorde items en dui op bevrediging ten opsigte van werk in die huidige pos. Faktor 2 (items 4, 13 en 15) verwys na negatief bewoorde items en dui op nie-bevrediging ten opsigte van werk in die huidige pos, maar het 'n eiewaarde van kleiner as een en word gevolglik nie gebruik nie. Hier is sprake van net een faktor.

By Ander is drie faktore onttrek waarvan slegs faktor 1 substansieel is. Faktor 2 bestaan slegs uit item 18 en faktor 3 uit item 17. Soos in die geval van die Blankes-groep, verwys faktor 1 na items wat positief bewoord is en sluit verder ook dieselfde items in.

By albei groepe voldoen slegs faktor 1 aan die gestelde kriteria en reflekteer 'n positiewe gevoel teenoor werk. Gemeenskaplike items is 3, 12, 16, 5, 1, 6, 7, 9 en 8.

Indien daar van 'n tweefaktorontleding gebruik gemaak word, sal daar nege uit die 18 items in die navorsing gebruik kan word, wat beteken dat die helfte verwerp moet word.

TABEL 12: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OOR WERK IN HUIDIGE POS OP DIE JDI

ITEM	BLANKES			ANDER	
	TWEERFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEE-FAKTOR	ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 1
3	0,75		0,78	0,82	0,79
12	0,74		0,76	0,70	0,70
16	0,74		0,77	0,75	0,77
5	0,62		0,70	0,75	0,80
1	0,57		0,58	0,63	0,59
6	0,56		0,59	0,72	0,75
7	0,49		0,54	0,52	0,66
9	0,46		0,52	0,42	0,57
8	0,46		0,56	0,60	0,66
11	0,31				0,40
4		0,47			
13		0,44			
15		0,38			
17					0,45
2			0,42		
14			0,34		

o Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding verwerp sewe uit die agtien items by Blankes en ook sewe items by Ander. 'n Totaal van nege uit die agtien items kom gemeenskaplik voor en bestaan uit items 3, 12, 16, 5, 1, 6, 7, 9 en 8.

5.1.6.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 13 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items oor werk in die huidige pos op die JDI gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 13: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OOR WERK IN HUIDIGE POS OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER
3	0,80	0,85
12	0,80	0,86
16	0,80	0,85
5	0,81	0,85
1	0,82	0,87
6	0,82	0,86
7	0,83	0,87
9	0,83	0,88
8	0,82	0,87

(b) *Interpretasie van data*

Vir die doeleindes van die navorsing sal slegs die bogenoemde items gebruik word om bevrediging met werk in die huidige pos te meet.

Bevrediging met huidige salaris.

5.1.6.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van die tweede skaal, bevrediging met *huidige salaris* (items 19-27), vir beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JDI word in tabel 14 gerapporteer.

TABEL 14: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OOR HUIDIGE SALARIS OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER		
	ENKELFAKTOR	TWEFAKTOR		ENKELFAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
24	0,65	0,85		0,81
22	0,62	0,70		0,74
26	0,46	0,53		0,68
19	0,60		0,67	0,46
20	0,33		0,39	
21	0,53		0,71	0,38
27	0,50		0,56	0,42

(b) *Interpretasie van data*

o Tweefaktorontleding

By Blankes is slegs een faktor onttrek wat bestaan uit items 24, 22, 26, 19, 20, 21, en 27. Bogenoemde items verwys almal na items wat daarop dui dat huidige salaris gemiddeld tot swak is. Die items onder hierdie faktor wat waardes van minder as 0,30 gehad het, is positief bewoorde items (23 en 25), wat dui op voldoende of meer as voldoende salaris.

By die Ander-groep is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 24, 22 en 26) verwys na items wat negatief bewoord is en dui op nie-bevrediging met huidige salaris. Faktor 2 (items 19, 20, 21 en 27) verwys na positief bewoorde items (19 en 20) wat dui op bevrediging ten opsigte van salaris en items 21 en 27 verwys onderskeidelik na uiters ongewenste salaris en ook na gereeldheid van verhogings.

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek wat dui op nie-bevrediging met huidige salaris. Gemeenskaplike items is 24, 22 en 26. Faktor 2 is slegs by Ander onttrek.

Indien daar van 'n tweefaktorontleding gebruik gemaak word, sal daar net drie uit die nege items gebruik kan word, wat beteken dat die meerderheid items verwerp word.

- Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat slegs items 23 en 25 nie by albei groepe laai nie. Hierdie twee items verwys na vergoeding in die oortreffende trap. Item 20 laai nie by Ander nie en verwys na winsdeling. Al die items behalwe item 23, 25 en 20 laai by albei groepe en verteenwoordig ses uit die nege items.

5.1.6.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 15 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items oor huidige salaris op die JDI gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 15: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OOR HUIDIGE SALARIS OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER
24	0,51	0,50
22	0,52	0,52
26	0,55	0,54
19	0,53	0,57
21	0,54	0,61
27	0,55	0,58

(b) *Interpretasie van data*

Vir die doeleindes van die navorsing is dit betekenisvol om items 24, 22, 26, 19, 21 en 27 te gebruik om bevrediging met huidige salaris te meet, aangesien hierdie items wel aan die minimum vereistes voldoen.

Bevrediging met geleenthede vir bevordering.

5.1.6.1 **Faktorontleding**

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van die derde skaal, bevrediging met *geleenthede vir bevordering* (items 28-36), vir beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JDI word in tabel 16 gerapporteer.

TABEL 16: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OOR GELEENTHEDE VIR BEVORDERING OP DIE JDI

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
30	0,91		0,88	0,93		0,87
28	0,81		0,84	0,85		0,85
34	0,79		0,83	0,70		0,82
33	0,52		0,67		0,43	0,50
35	0,41		0,57		1,03	0,61
31		0,73				
32		0,41				
36		0,37				

(b) *Interpretasie van data*

◦ Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 30, 28, 34, 33 en 35) verwys na positief bewoorde items en dui op bevrediging ten opsigte van die maatskappy se bevorderingsaspekte. Faktor 2 (items 31, 32 en 36) verwys na negatief bewoorde items en dui op nie-bevrediging ten op sigte van die maatskappy se bevorderingsaspekte.

By Ander is ook twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 30, 28 en 34) verwys soos by die Blankes-groep, na positief bewoorde items en dui op bevrediging met geleentheid vir bevordering. Faktor 2 (items 33 en 35) is ook positief bewoord, maar dui op 'n duidelike beleid met gepaardgaande gereelde bevorderings.

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek wat daarop dui dat geleenthede vir bevordering goed is. Gemeenskaplike items is 30, 28 en 34. Faktor 2 het nie gemeenskaplike items by die twee groepe opgelewer nie.

- Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat dieselfde items by albei groepe manifesteer, naamlik items 30, 28, 34, 33 en 36. Die items wat nie laai nie (29, 31, 32 en 36) is almal negatief bewoorde items.

5.1.6.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 17 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items oor geleenthede vir bevordering op die JDI gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

(b) *Interpretasie van data*

Vir die doeleindes van die navorsing sal slegs bogenoemde items vir die meet van bevrediging met geleenthede vir bevordering gebruik word. Die alfa-waardes is deurgaans redelik hoog.

TABEL 17: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OOR GELEENTHEDE VIR BEVORDERING OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER
30	0,74	0,71
28	0,76	0,72
34	0,77	0,73
33	0,81	0,81
35	0,84	0,78

Bevrediging met toesighouding in huidige werk.

5.1.6.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van die vierde skaal, bevrediging met *toesighouding in huidige werk* (items 37-54), vir beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JDI word in tabel 18 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

◦ Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 43, 40, 54, 50, 41, 52, 48, 45, 42 en 37) verwys na positief bewoorde items en dui op bevrediging met toesighouding. Faktor 2 (items 47, 44, 46, 38, 51 en 39) verwys na negatief bewoorde items en dui op nie-bevrediging met toesighouding.

By Ander is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 43, 40, 54, 50, 41, 52, 48, 45, 42 en 37) dui op positief bewoorde items en dui op bevrediging met toesighouding en is

dieselfde as vir Blankes. Faktor 2 (items 47, 46, 38, 39 en 49) verwys na negatief bewoorde items en dui op nie-bevrediging met toesighouding.

TABEL 18: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OOR TOESIGHOUDING IN HUIDIGE WERK OP DIE JDI

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
43	0,63		0,67	0,65		0,69
40	0,60		0,66	0,68		0,72
54	0,58		0,66	0,60		0,66
50	0,58		0,62	0,74		0,76
41	0,58		0,65	0,61		0,66
52	0,57		0,65	0,62		0,67
48	0,54		0,59	0,58		0,63
45	0,52		0,56	0,46		0,51
42	0,50		0,51	0,59		0,64
37	0,30		0,34	0,48		0,53
47		0,59			0,62	
44		0,58				
46		0,51			0,57	
38		0,46			0,40	
51		0,42				
39		0,37			0,51	
49					0,47	

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is Faktor 1 onttrek wat daarop dui dat toesighouding as positief beskou word. Gemeenskaplike items is hierbo gelys.

By albei groepe is faktor 2 onttrek wat negatief bewoord is en dui op nie-bevrediging met toesighouding. Gemeenskaplike items is 47, 46, 38, en 39.

Indien daar van 'n 2-faktorontleding gebruik gemaak word, sal daar 14 uit die 18 items gebruik word wat redelik verteenwoordigend van die totale aantal is.

- **Enkelfaktorontleding**

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat dieselfde items by albei groepe manifesteer, naamlik items 43, 40, 54, 50, 41, 52, 48, 45, 42 en 37. Items wat uitval is items 38, 39, 44, 46, 47, 49, 51 en 53 en verteenwoordig al die items wat negatief bewoord is. Tien uit die agtien items word gebruik, en alhoewel dit dieselfde items en ook minder is as by die tweefaktorontleding, is die onderskeie faktorladings beter by die enkel- as by die tweefaktorontleding.

5.1.6.2 Alfa-koëffisiënte

(a) *Rapportering van data*

In tabel 19 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items oor toesighouding in huidige werk op die JDI gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

(b) *Interpretasie van data*

Vir die doeleindes van die navorsing sal die items soos dit in die enkelfaktorontleding manifesteer, gebruik word. Die alfa-waardes is deurgaans redelik hoog.

TABEL 19: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OOR TOESIGHOUDING IN HUIDIGE WERK OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER
43	0,78	0,83
40	0,78	0,82
54	0,78	0,83
50	0,78	0,82
41	0,78	0,83
52	0,78	0,83
48	0,79	0,83
45	0,79	0,84
42	0,79	0,83
37	0,81	0,84

Bevrediging met mense in huidige werk.

5.1.6.1 Faktorontleding

(a) *Rapportering van data*

Die resultate van die laaste skaal, bevrediging met *mense in huidige werk* (items 55-72), vir beide die 1-faktor- en die 2-faktorontledings (geroteerde patroonmatriks met standaard-regressiekoëffisiënte) van die JDI word in tabel 20 gerapporteer.

(b) *Interpretasie van data*

4

o Tweefaktorontleding

By Blankes is twee faktore onttrek. Faktor 1 (items 70, 65, 67, 59, 71, 68, 61, 60, 55 en 66) verwys na positief bewoorde items en dui op bevrediging met die mense in die werk. Faktor 2 (items 72, 69, 56, 57, 62 en 64) verwys na negatief bewoorde items en

dui op nie-bevrediging met mense in die werk.

By Ander is drie faktore onttrek. Faktor 1 (items 65, 59, 61, 60, 55 en 66) verwys na positiewe eienskappe van werkverrigting. Faktor 2 (items 70, 67, 71 en 68) verwys na positiewe eienskappe in terme van die sosiale aspekte van die werknemers. Faktor 3 (items 72, 69, 56, 57, 62, 64 en 63) verwys na negatief bewoorde items. Die scree-toets het egter getoon dat slegs een faktor hoog laai.

Uit die faktore wat hierbo by die onderskeie groepe onttrek is, kan die volgende gemeenskaplike items uitgehaal word:

By albei groepe is faktor 1 onttrek wat op die positiewe kenmerke ten opsigte van werkverrigting dui. Gemeenskaplike items is 65, 59, 61, 60, 55 en 66. By albei groepe is 'n tweede faktor onttrek, maar dit het nie enige ooreenstemming nie, aangesien faktor 2 by Blankes ooreenstem met faktor 3 by Ander. Gemeenskaplike items tussen faktor 2 by Blankes en faktor 3 by ander is 72, 69, 56, 57, 62 en 64, en verwys na negatief bewoorde items.

o Enkelfaktorontleding

Die resultate van die enkelfaktorontleding toon aan dat dieselfde items by albei groepe manifesteer, naamlik items 70, 65, 67, 59, 71, 68, 61, 60, 55 en 66. Hierdie items verwys almal na positief bewoorde items. Die items wat nie laai nie is 56, 57, 58, 62, 63, 64, 69 en 72 en verwys almal na negatief bewoorde items.

TABEL 20: FAKTORMATRIKS VAN ITEMS OOR MENSE IN HUIDIGE WERK OP DIE JDI

ITEM	BLANKES			ANDER		
	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR	TWEEFAKTOR		ENKEL-FAKTOR
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1
70	0,63		0,61		0,84	0,61
65	0,61		0,63	0,81		0,57
67	0,58		0,62		0,56	0,62
59	0,58		0,64	0,55		0,42
71	0,58		0,63		0,77	0,41
68	0,57		0,62		0,48	0,50
61	0,57		0,62	0,50		0,42
60	0,55		0,60	0,59		0,31
55	0,54		0,59	0,39		0,60
66	0,44		0,52	0,33		0,54
72		0,50			0,46*	
69		0,47			0,33*	
56		0,45			0,60*	
57		0,43			0,45*	
62		0,39			0,57*	
64		0,35			0,49*	
63					0,31*	

*Verwys na 'n derde faktor wat laai, maar word nie in die tabel aangedui nie.

5.1.6.2 Alfa-koëffisiënte

(a) Rapportering van data

In tabel 21 word die Cronbach alfa-koëffisiënte vir die items oor mense in huidige werk op die JDI gegee wat op die enkelfaktorontleding gelaai het en aan die gestelde kriteria voldoen het.

TABEL 21: ALFA-WAARDES VIR GESELEKTEERDE ITEMS OOR MENSE IN HUIDIGE WERK OP DIE JDI

ITEM	BLANKES	ANDER
70	0,80	0,82
65	0,80	0,82
67	0,80	0,83
59	0,80	0,82
71	0,80	0,81
68	0,80	0,85
61	0,80	0,84
60	0,80	0,84
55	0,81	0,83
66	0,81	0,84

(b) *Interpretasie van data*

Vir die doeleindes van die navorsing sal van een faktor gebruik gemaak word en slegs die items wat hierbo onder die enkelfaktor gemanifesteer het. Die alfa-waardes is deurgaans redelik hoog.

OPMERKING

Uit bostaande vyf tabelle van die onderskeie subskale van die JDI, blyk dit dat die alfa-waardes van die skale oor die algemeen hoog is, met die uitsondering van die waardes op die subskaal *Huidige salaris* wat vir albei groepe wissel tussen 0,50 en 0,61. Cook et al (1981:49) haal 'n studie van Hunt, Osborn en Schuler (1978) aan wat 'n alfa-waarde vir die totale JDI van 0,93 gekry het (vergeelyk 4.2.1.2(c)(v)). In die algemeen het items nie sulke hoë alfa-waardes verkry nie, wat moontlik toegeskryf kan word aan die Suid-Afrikaanse persepsie van goeie vergoeding, veral onder die verskillende kultuurgroepe. Die meeste waardes lê wel in die 0,80-kategorie, wat vir die onderhawige navorsing bevredigend is.

Vir die doeleindes van die navorsing word die JDI gebruik met die insluiting van slegs die items wat in die onderskeie tabelle met alfa-waardes gegee word.

Uit die data van die JDI blyk dit dat proefpersone op sekere skale gereageer het soos van hul verwag is, veral ten opsigte van die items wat positief bewoord is. Die items wat omgegooi is en negatief bewoord is, het dikwels as 'n tweede faktor gemanifesteer. Hier is dus moontlik sprake van responsstyl wat die spesifieke respondente betref. Hierdie bevindinge sluit aan by die oorspronklike bedoeling en bevindings van die outeurs, Smith et al (1969:57), naamlik dat op elke skaal daar duidelik onderskei moet kan word tussen positief en negatief bewoorde items.

OPMERKING

Die voorafgaande handelinge, in die eerste plek, die faktorontledings, is gedoen om die ses vraelyste se faktore te bepaal sodat die beste passing vir beide Blankes en Ander verkry kon word in terme van die items wat as gemeenskaplik by die twee groepe figureer. In die tweede plek is alfa-waardes bereken ten einde die vraelyste te suiwer vir gebruik in Suid-Afrikaanse omstandighede en ook vir die spesifieke steekproef. Die doel hiervan was om die vraelyste te stroop van items wat nie genoegsaam bydra nie, sodat die beste moontlike samestelling van items verkry kon word waaraan die navorsingshipotese getoets kon word. Voorgaande dien as noodsaaklike stap vir die beskrywende en inferensiële statistiek wat in die volgende twee onderafdelings, te wete 5.2 en 5.3, bespreek word.

5.2 BESKRYWENDE STATISTIEK

Vervolgens word beskrywende statistiek in die vorm van gemiddeldes, standaardafwykings en korrelasies vir beide groepe gerapporteer en geïnterpreteer. Vir doeleindes van vereenvoudiging sal die volgende afkortings deurgaans gebruik word om na die onderskeie vraelyste en subskale te verwys:

SOC	- Sin vir koherensie-vraelys
PVS	- Persoonlikheidsgehardheid-vraelys
SCS 1	- Selfkontrole-skedule faktor 1
SCS 2	- Selfkontrole-skedule faktor 2
OCQ	- Organisasieverbintenisvraelys
JIQ	- Werkbetrokkenheidvraelys
JDI W	- Bevrediging met werk in huidige pos
JDI S	- Bevrediging met huidige salaris
JDI B	- Bevrediging met geleentheid vir bevordering
JDI T	- Bevrediging met toesighouding in huidige werk
JDI M	- Bevrediging met mense in huidige werk

5.2.1 Gemiddeldes en standaardafwykings

(a) *Rapportering van gemiddeldes en standaardafwykings*

In tabel 22 word die gemiddeldes en standaardafwykings vir die twee groepe vir elk van die onderskeie vraelyste en subskale wat beide Salutogenese en Werkorientasie meet, gerapporteer.

Aangesien die twee groepe in tabel 22 vergelyk word ten opsigte van 'n groot aantal veranderlikes, is in die onderhawige navorsing besluit om 'n beduidendheidspeil van 0,002 vir die *F*-toets vir homogene variansies en 0,001 vir die *t*-toets vir verskille tussen gemiddeldes te gebruik. Sodoende word die effek van 'n kumulatiewe tipe I-fout teëgewerk. Die keuse van die presiese beduidendheidspeil bly egter in 'n groot mate arbitrêr. Die *p*-waardes word daarom vir elke toetsstatistiek aangedui sodat, indien so verkies, 'n ander beduidendheidspeil gekies mag word.

TABEL 22: VERGELYKING VAN BLANKES EN ANDER SE GEMIDDELDES EN STANDAARDAFWYKINGS OP DIE SALUTOGENIESE EN WERKORIËNTASIE-VERANDERLIKES

VER-ANDER LIKE	BLANKES (N= 731)		ANDER (N= 203)		F ¹	p-waarde	t ²	p-waarde
	GEM	STD	GEM	STD				
SALUTOGENESE								
SCS 1	4,85	0,61	5,01	0,54	1,25	0,056	-9,17	0,000
SCS 2	2,86	0,85	2,98	0,86	1,02	0,852	-1,78	0,074
SOC	4,92	0,77	4,67	0,82	1,13	0,275	4,00	0,000
PVS	2,35	0,35	2,08	0,41	1,39	0,002	8,61*	0,000
WERKORIËNTASIE								
OCQ	5,05	1,35	4,95	1,52	1,26	0,034	0,79	0,429
JOQ	2,70	0,42	2,74	0,40	1,09	0,467	-1,13	0,258
JDI W	2,27	0,70	2,26	0,79	1,28	0,025	0,25	0,799
JDI S	1,09	0,49	0,81	0,55	1,28	0,025	7,13*	0,000
JDI B	1,64	0,81	1,59	0,80	1,04	0,736	0,91	0,360
JDI T	2,25	0,65	1,99	0,78	1,44	0,001	4,46*	0,000
JDI M	2,24	0,71	2,12	0,77	1,15	0,198	2,05	0,040

¹ F-toets vir homogene (gelyke) variansies

² Tweekantige t-toets vir verskil tussen gemiddeldes (aanname dat populasievariensies gelyk is)

* Tweekantige t-toets vir verskil tussen gemiddeldes (populasievariensies nie gelyk nie)

(b) *Interpretasie van gemiddeldes en standaardafwykings*

Vervolgens word die gemiddeldes en standaardafwykings in tabel 22 geïnterpreteer en moontlike verklarings vir die verskil tussen die groepe aangebied. Daar sal eerstens na standaardafwykings gekyk word en daarna sal gemiddeldes bespreek word.

Moontlike verklarings vir die verskil tussen die standaardafwykings van die twee groepe, word kortliks bespreek:

Wat die standaardafwykings betref, blyk dit dat Blankes van Ander verskil slegs wat die PVS en JDI T betref. In albei gevalle is dit die Ander-groep wie se tellings meer op die skaal verspreid is. Die proefpersone binne die Ander-groep verskil meer van mekaar wat hulle posisies op hierdie twee skale betref.

Persoonlikheidsgehardheid meet response op die drie dimensies, naamlik *kontrole*, *uitdaging* en *verbintenis* (vergelyk 4.2.1.1(b)(ii)). Die meting het geskied op grond van sewe kontrole-items, vyf uitdaging-items en nege verbintenis-items. Die feit dat die Ander-groep meer variasie in hul response op die vraelys getoon het, kan moontlik toegeskryf word aan die apartheidsera wat 'n invloed uitgeoefen het op die persepsie van anderskleuriges. Kontrole, wat die mate meet waarin 'n persoon van mening is dat sy lewensgebeure deur homself en deur sy optrede beïnvloed word, kan deur 'n onderdrukte groep mense met wye uiteenlopende sienings daaromtrent, as laag aangeslaan word. Uitdaging, wat die mate meet van die verwagting van 'n persoon dat verandering, eerder as stabiliteit, die norm in die lewe is, is die minste verteenwoordig in die vraelys soos in die onderhawige navorsing gebruik, en behoort gevolglik nie so 'n groot invloed op die uitkoms van die resultate te hê nie. Verbintenis, wat die mate meet waarin 'n persoon van mening is dat dit wat hy doen belangrik en van waarde is, kan baie maklik deur 'n groep mense as gevolg van 'n geskiedenis van onderdrukking en minagting, as laag beoordeel word. Die tellings by Blankes toon minder variansie en die gemiddeldes is ook hoër.

Wat Werkbevrediging betref, dui die spesifieke subskaal op 'n werknemer se werkbevrediging sover dit toesighouding betref. Die Ander-groep het 'n laer gemiddelde telling met 'n groter variansie verkry. Dit kan moontlik weer eens 'n politieke oorsaak hê, deurdat daar moontlik in die verlede en selfs in die hede, op 'n meer outokratiese en negatiewe wyse oor anderskleuriges toesig gehou is as oor Blankes. Anderskleuriges kan daarom 'n negatiewe konnotasie koppel aan toesighouding, wat tot onlangs en selfs tans nog, hoofsaaklik deur blankes gedoen is, vanweë politieke bevoordeling.

Wat die gemiddeldes betref, is daar aansienlike verskille tussen die groepe wat 'n hele

aantal veranderlikes betref. So behaal die Blankes hoër gemiddelde tellings wat die volgende veranderlikes betref: SOC, PVS, JDI S en JDI T.

Moontlike verklarings vir die beduidende verskil tussen die gemiddelde tellings van die twee groepe, waar hoër tellings vir Blankes verkry is, word kortliks bespreek.

Wat Sin vir Koherensie betref, kan die verskil in gemiddeldes aan die formulering van die konsep toegeskryf word. Volgens die definisie daarvan (vergelyk 2.1.6.1(b)) is dit duidelik dat Sin vir Koherensie dui op 'n globale oriëntasie van selfvertroue ten opsigte van stimuli wat op die individu inwerk. Dit kan verder beskou word as uitdagings en 'n motivering om die wêreld en sy hulpbronne beter te verstaan.

Daar sou vanselfsprekend verwag kan word, dat die Sin vir Koherensie by 'n polities onderdrukte groep moontlik laer mag wees as gevolg van die jarelange onderdanige rol wat hul moes speel en die invloed daarvan op hul lewensbeskouing. Die kans om stimuli as uitdaging te sien is sekerlik vaag onder polities onderdrukte toestande. Alhoewel Antonovsky (1987:79) meld dat Sin vir Koherensie kruis-kultureel gebruik kan word, toon die resultate van die onderhawige navorsing dat dit moontlik by polities onderdrukte groepe nie so effektief is nie. 'n Ander moontlike verklaring is dat anderskleuriges nie dieselfde Westerse waardesisteem handhaaf en nastreef nie en gevolglik nie in dieselfde mate die eienskappe van 'n Sin vir Koherensie openbaar nie.

Wat Persoonlikheidsgehardheid betref, is daar alreeds onder verskille in standaard-afwyking moontlike verklarings daarvoor aangebied.

Wat Werkbevrediging ten opsigte van salaris betref, kan die politiek weereens as 'n moontlike oorsaak vir die verskil in gemiddeldes aangevoer word. Salaris is een van die belangrike diskriminerende maatstawwe wat in die verlede gebruik is en ook tans gebruik word, en die agterstand wat anderskleuriges ervaar, is nog nie uitgewis nie.

Wat Werkbevrediging ten opsigte van toesighouding betref, is moontlike oorsake reeds

hierbo bespreek.

Op Aangeleerde Vindingrykheid (SCS1) is daar ook 'n beduidende verskil tussen die gemiddeldes van die twee groepe, maar in dié geval het die Ander-groep 'n hoër telling as die Blankes gekry. Hierdie bevinding is in lyn met navorsing in Suid-Afrika gedoen deur Edwards en Riordan (1994:673) wat ook hoë tellings op 'n enkelskaal van Aangeleerde Vindingrykheid by swartes teenoor blankes gevind het. 'n Moontlike verklaring hiervoor is die feit dat die subkonsep (faktor 1), soos dit in die onderhawige navorsing as *Interne Selfkontrole* benoem is, verwys na die waarskynlike/moontlike meganismes of strategieë wat die mens aanwend om negatiewe gedrag in die toekoms teen te gaan. Dit is 'n interne strategie wat gevolg word en as daar aan onderdrukte groepe gedink word, is dit logies dat die eienskap sterker ontwikkel sal wees as by 'n groep wat meer bevoorreg was en steeds is.

5.2.2 Korrelasiekoëffisiënte

(a) Rapportering van korrelasiekoëffisiënte

In tabel 23 word die produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir albei groepe ten opsigte van die drie vraelyste wat Salutogeniese konsepte meet, gerapporteer.

TABEL 23: PRODUKMOMENTKORRELASIEKOEFFISIËNTE VIR SALUTOGENIESE VRAELYSSTE

VRAELYSSTE	BLANKES				ANDER			
	SOC	PVS	SCS 1	SCS 2	SOC	PVS	SCS 1	SCS 2
SOC	1,00	0,52	0,41	-0,57	1,00	0,46	0,19	-0,45
PVS		1,00	0,14	-0,39		1,00	0,15	-0,33
SCS 1			1,00	-0,32			1,00	-0,02
SCS 2				1,00				1,00

In tabel 24 word die produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Blankes ten opsigte van

die drie vraelyste wat Werkoriëntasie-konsepte meet, gerapporteer.

TABEL 24: PRODUKMOMENTKORRELASIEKOËFFISIËNTE VIR WERKORIËNTASIE-VRAELYSIE VIR BLANKES

VRAELYSIE	BLANKES						
	OCQ	JIQ	JDI W	JDI S	JDI B	JDI T	JDI M
OCQ	1,00	0,58	0,57	0,21	0,35	0,38	0,32
JIQ		1,00	0,59	0,08	0,30	0,29	0,22
JDI W			1,00	0,07	0,36	0,44	0,44
JDI S				1,00	0,10	0,04	0,04
JDI B					1,00	0,41	0,31
JDI T						1,00	0,44
JDI M							1,00

In tabel 25 word die produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir Ander ten opsigte van die drie vraelyste wat Werkoriëntasie-konsepte meet, gerapporteer.

TABEL 25: PRODUKMOMENTKORRELASIEKOËFFISIËNTE VIR WERKORIËNTASIE-VRAELYSIE VIR ANDER

VRAELYSIE	ANDER						
	OCQ	JIQ	JDI W	JDI S	JDI B	JDI T	JDI M
OCQ	1,00	0,47	0,47	0,21	0,33	0,38	0,31
JIQ		1,00	0,43	0,17	0,32	0,37	0,32
JDI W			1,00	0,20	0,39	0,55	0,49
JDI S				1,00	0,16	0,19	0,15
JDI B					1,00	0,45	0,38
JDI T						1,00	0,51
JDI M							1,00

In tabel 26 word die produkmomentkorrelasiekoëffisiënte vir albei groepe ten opsigte van die vraelyste wat Salutogeniese konsepte meet en die vraelyste wat Werk-

oriëntasie-konsepte meet, gerapporteer.

TABEL 26: PRODUKMOMENTKORRELASIEKOËFFISIËNTE VIR SALUTOGENIESE EN WERKORIËNTASIE-VRAELYSSTE

VRAELYSSTE	BLANKES				ANDER			
	SOC	PVS	SCS 1	SCS 2	SOC	PVS	SCS 1	SCS 2
OCQ	0,36	0,26	0,27	-0,15	0,15	0,25	0,18	-0,08
JIQ	0,41	0,30	0,29	-0,22	0,23	0,26	0,18	-0,19
JDI W	0,45	0,30	0,23	-0,26	0,20	0,38	0,18	-0,07
JDI S	0,06	0,11	-0,01	-0,00	0,02	0,03	-0,12	0,07
JDI B	0,30	0,20	0,18	-0,19	0,05	0,21	0,07	0,06
JDI T	0,25	0,14	0,15	-0,11	0,04	0,17	0,08	-0,06
JDI M	0,31	0,21	0,19	-0,10	0,06	0,23	0,18	0,02

Aangesien die oorspronklike vraelys van die SCS nie twee faktore geïdentifiseer het nie en daar geen instruksies gegee word vir die omskakeling van die items nie, het daar gevolglik 'n negatiewe korrelasie by die SCS 2 subskaal gerealiseer. Vir die doeleindes van die navorsing, sal die negatiewe teken nie in die teks gerapporteer word nie, aangesien daar met absolute waardes gewerk word. In die paar gevalle waar daar wel 'n omgekeerde verband gevind is, en dit in teenstelling is met die verwagte teorie, sal die teken wel bespreek word.

(b) *Interpretasie van korrelasiekoëffisiënte*

Tabelle 23 tot 26 toon hoofsaaklik positiewe korrelasies, met die uitsondering van die SCS 2-subskaal wat negatiewe korrelasies met ander meetinstrumente aantoon. Die rede hiervoor is die aard en formulering van die items in die subskaal en die invloed wat dit op die gebruik van die skaalwaardes het. Die items wat hierdie faktor vorm, is so geformuleer dat 'n persoon wat kontrole handhaaf en benut, 'n ontkennde respons op die items sal gee, om sodoende 'n gebrek aan kontrole te weerspreek. Dit is egter in pas met wat verwag kan word en 'n omgekeerde verband is toepaslik.

Vervolgens word elke tabel afsonderlik bespreek in terme van korrelasies verkry. Daarna word die korrelasies geïnterpreteer in terme van persoonlikheidseienskappe en wel met verwysing na die verskillende intra- en interpersoonlike eienskappe daaraan verbonde. In terme van die klassifikasie van die verskillende konsepte se persoonlikheidseienskappe volgens intra- en interpersoonlike eienskappe, word aanvaar dat die meting van die konsepte en die onderlinge verband daartussen, die klassifikasie van elk reflekteer. Die beduidendheid van die verskil tussen die korrelasies word verder in 5.3 ondersoek en bespreek.

◦ **TABEL 23: SALUTOGENIESE VRAELYSTE**

Wat die Salutogeniese vraelyste betref, is daar agt interkorrelasies wat beduidend is, terwyl slegs vier by albei groepe as nie beduidend bevind is.

Die SOC korreleer beduidend by Blankes met al drie die ander vraelyste (PVS, SCS 1 en SCS 2), maar by Ander korreleer dit nie beduidend met die SCS 1 nie. Die SOC het by Blankes redelike sterk korrelasies van tussen 0,41 en 0,57 met die ander vraelyste getoon. By Ander is ook redelike korrelasies van 0,45 en 0,46 verkry, behalwe met die SCS 1 wat nie beduidend gekorreleer het nie. Hierdie korrelasie is 0,19 en so na aan die afsnypunt dat dit vir alle praktiese doeleindes ook as beduidend aanvaar kan word. In die geheel beteken dit dat die SOC by albei groepe beduidend met al die ander Salutogeniese vraelyste korreleer.

Die PVS korreleer beduidend met slegs die SCS 2 by Blankes en Ander en ook soos hierbo genoem met die SOC. Die korrelasies by Blankes is 0,39 en 0,52 en by Ander 0,33 en 0,46 en verteenwoordig matige korrelasies. By albei groepe is nie-beduidende korrelasies verkry sover dit die SCS 1 betref. Die rede hiervoor, volgens die navorser, is moontlik die feit dat faktor 1 na *Interne selfkontrole* verwys en gevolglik nie 'n sterk genoeg rol in die proefgroep se *coping*-strategieë speel nie. Hulle maak eerder staat op *Eksterne selfkontrole*. Hier is dus sprake van 'n makliker uitweg in terme van *coping*, eerder as die steun op innerlike sterkte.

Die SCS 1 korreleer by Blankes beduidend met die SOC en met die SCS 2, maar nie met die PVS nie (moontlike redes is in die vorige paragraaf bespreek). By Ander is daar geen beduidende korrelasies nie, behalwe as soos hierbo gedoen, die korrelasie van 0,19 met die SOC wel as beduidend beskou word. Die korrelasies tussen SCS 1 en SCS 2 is uiters laag en toon aan dat daar nie oorvleueling tussen die *Interne* en *Eksterne kontrole* is nie. Die korrelasies by Blankes is 0,32 en 0,41 wat matig sterk is.

Die SCS 2 korreleer by Blankes beduidend met al die ander vraelyste, maar nie beduidend by Ander met die SCS 1 nie (moontlike redes is hierbo gegee). Die korrelasies wissel by Blankes tussen 0,32 en 0,57 en is vir Ander 0,33 en 0,45, dit wil sê, matig hoog.

Bogenoemde vir Blankes kan saamgevat word deur aan te toon dat die SOC, PVS, SCS 1 en SCS 2 in die algemeen beduidend met mekaar korreleer en dat koëffisiënte tussen 0,32 en 0,57 wissel. Hierdie korrelasies is redelik sterk en ondersteun die gedagte dat die verskillende konsepte (SOC, PVS, SCS 1 en SCS 2) 'n bydrae tot die Salutogeniese konstruk maak. Hierdie bevindings is in pas met wat verwag is, naamlik dat die onderskeie vraelyste wel redelike interkorrelasies met mekaar toon. Dit is net die SCS 1 skaal wat nie beduidend met die PVS korreleer nie, aangesien die korrelasie slegs 0,14 is. Hierdie is 'n onlogiese uitkoms, aangesien daar verwag kan word dat die PVS wat gehardheid meet, baie in gemeen sou hê met die SCS 1 wat weer *Interne kontrole* oor negatiewe stimuli meet, soos dit in die optrede van die mens na vore kom. Tog moet in gedagte gehou word dat die korrelasie van 0,14 wel nie statisties beduidend is nie, maar dat daar tog 'n aanduiding is van 'n mate van verband sover dit die twee veranderlikes betref.

Die uitkoms van die samevatting vir die Ander lyk ietwat verskillend sover dit die Salutogeniese vraelyste betref. Die SOC, PVS en SCS 2 het beduidend met mekaar met korrelasies tussen 0,33 en 0,46 gekorreleer. Die SCS 2 het, in teenstelling met Blankes, met geen ander vraelys gekorreleer nie, behalwe as die korrelasie van 0,19 met die SOC soos hierbo gedoen, wel as beduidend aanvaar word.

Aangesien daar wel 'n verband tussen die verskillende konsepte, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid bevind is, blyk dit dat die verskillende konsepte se onderbou in 'n mate dieselfde persoonlikheids-eienskappe inkorporeer. Die verband tussen die verskillende konsepte by die groep Ander, is nie so sterk as by Blankes nie, maar tog word dieselfde patroon tussen die verskillende konsepte van Salutogenese herhaal. Dit toon aan dat die onderbou in 'n mate dieselfde is in terme van persoonlikheids-eienskappe wat by die twee groepe verkry is.

Vervolgens word die bevindings volgens intra- en interpersoonlike eienskappe bespreek.

Intrapersoonlike eienskappe

- **Kognitiewe eienskappe**

'n Verband is tussen Sin vir Koherensie en Persoonlikheidsgehardheid verkry, wat daarop dui dat verstaanbaarheid as Sin vir Koherensie-dimensie 'n ooreenstemming met kontrole as Persoonlikheidsgehardheid-dimensie toon. Verstaanbaarheid verwys na die mens se vermoë om stimuli positief te evalueer en dit sluit aan by kontrole as Persoonlikheidsgehardheid-eienskap wat verwys na die mens se vermoë om stimuli sodanig te interpreteer en te evalueer, dat dit by sy lewensplan aansluit. Albei eienskappe verwys na die hantering van stimuli op 'n positiewe manier.

Sin vir Koherensie het ook 'n verband met Aangeleerde Vindingrykheid getoon, soos blyk uit die twee faktore verkry. Die *Interne* en *Eksterne kontrole*-dimensie van Aangeleerde Vindingrykheid verwys na die gebruik van selfreguleringsmeganismes by die mens om stimuli te reguleer sodat dit by sy lewensfunksionering inpas. Daar is duidelik 'n ooreenstemming tussen die eienskappe en dié van verstaanbaarheid in terme van die gebruik van interne en eksterne selfreguleringsmeganismes in die proses om gebeure verstaanbaar te maak. Die teorie verwys net na selfkontrole, maar die

empiriese bevindings van hierdie navorsing dui op 'n interne en eksterne komponent van kontrole (vergelyk 5.1.3.1(b)). Daar is verder ook 'n verband tussen selfkontrole en kontrole bevind, soos dit onder Persoonlikheidsgehardheid manifesteer, met as gemeenskaplike eienskap die gebruik van kontrole om stimuli te verstaan en te beheer.

Sover dit die Salutogeniese konsepte betref, kan aanvaar word dat die kognitiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die Salutogeniese mens sien stimuli in 'n positiewe lig en gebruik kontrole in die proses van *coping*.

- Affektiewe eienskappe

Onder Sin vir Koherensie dien betekenisvolheid as dimensie en verwys na die mens se vermoë om die lewe as emosioneel betekenisvol te ervaar. Dit toon 'n verband met toewyding as Persoonlikheidsgehardheid-dimensie, wat verwys na die mens se vermoë om by die lewe in al sy fasette betrokke te raak. Daar blyk 'n duidelike ooreenstemming tussen hierdie twee dimensies te wees, wat bevestig word deur die empiriese bevinding.

Aangeleerde Vindingrykheid verwys op affektiewe vlak na die mens se vermoë om emosies te ervaar, maar die feit dat dit kognitief gekontroleer word, kan aanduidend wees van die swakke korrelasies verkry met toewyding, wat na lewensbetrokkenheid verwys en nie heeltemal ooreenstemming met emosies toon nie. 'n Sterker korrelasie met betekenisvolheid wat verwys na die ervaring van die lewe as emosioneel betekenisvol, het as gemeenskaplike element, emosies in die belewing van stimuli.

Sover dit die Salutogeniese konsepte betref, kan aanvaar word dat die affektiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die Salutogeniese mens raak emosioneel betrokke by stimuli en beleef gebeure as betekenisvol en voel toegewyd daaraan.

- Konatiewe eienskappe

Sin vir Koherensie het as dimensie hanteerbaarheid wat verwys na die mens se vermoë om lewensgebeure as uithoudbaar en as uitdaging te sien. Dit toon 'n verband met uitdaging as Persoonlikheidsgehardheid-dimensie, wat verwys na die mens se vermoë om verandering as uitdaging te sien. Die gemeenskaplike aspek is die siening dat stimuli 'n uitdaging vir die mens is.

Aangeleerde Vindingrykheid omvat as dimensie die gebruikmaking van selfreguleringsmeganismes, 'n taakoriëntasie en maksimering van sy sukses. Die verband met Persoonlikheidsgehardheid, kan verklaar word in terme van die hantering van die lewe as uitdagend met die moontlikheid van sukses. Die verband met Sin vir Koherensie het as gemeenskaplike eienskap, die vermoë om die lewe as uitdagend te sien en die benutting van selfreguleringsmeganismes om met die uitdagings te *cope*.

Sover dit die Salutogeniese konsepte betref, kan aanvaar word dat die konatiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die Salutogeniese mens sien die lewe as uitdagend en betekenisvol en gebruik interne en eksterne kontrole ten einde gemotiveerd voort te gaan.

- Fisiese eienskappe

Fisiese eienskappe is onderliggend tot die drie konsepte en die meting daarvan en verwys na 'n optimale gesondheidsoriëntasie by die mens. Dit word ook so in bogaande korrelasies weerspieël (soos reeds bespreek). Die onderskeie verbande sal nie afsonderlik bespreek word nie, omdat daar nie afsonderlike dimensies by elk manifesteer nie.

Interpersoonlike eienskappe

Al drie die konsepte, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en

Aangeleerde Vindingrykheid omvat die belangrikheid van goeie interpersoonlike verhoudings met die gemeenskap en die mens daarbinne. Die korrelasies tussen die konsepte verkry in die navorsing, bevestig die belang van interpersoonlike verhoudings. Die onderskeie verbande sal nie afsonderlik bespreek word nie, omdat daar nie afsonderlike dimensies by elk manifesteer nie.

OPSOMMING

Bogenoemde empiriese bevindings stem grootliks ooreen met die teoretiese integrering van die drie Salutogeniese konsepte, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid, tot persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens. Dit blyk dat die persoonlikheidseienskappe soos gekonseptualiseer deur Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid hoofsaaklik ooreenstemming by albei groepe toon en daarom kan daar volstaan word met een bespreking wat op Blankes en Ander van toepassing is.

o TABEL 24 en 25: WERKORIËNTASIE-VRAELYSTE

Wat die Werkoriëntasie-vraelyste betref, is daar 33 interkorrelasies wat beduidend is, terwyl slegs nege as nie-beduidend by albei groepe bevind is.

Vervolgens sal die onderskeie konsepte soos deur die vraelyste gemeet, afsonderlik bespreek word:

Die OCQ het by albei groepe beduidend met al die ander vraelyste en subskale gekorreleer. Die OCQ het by Blankes redelike korrelasies van tussen 0,21 en 0,58 met die ander vraelyste getoon. By Ander is ook redelike korrelasies gekry wat wissel tussen 0,21 en 0,47. Shore, Thornton III en Shore (1990:854) verkry 'n korrelasie van 0,44 tussen die OCQ en die JIQ met 'n groep van 449 werknemers in verskeie poste in 'n Westerse stad. Die onderhawige navorsing het 'n korrelasie van 0,58 vir Blankes en 0,47 vir Ander verkry. Albei korrelasies is hoër as in eersgenoemde studie verkry.

Cook et al (1981:87) haal studies aan gedoen deur Wiener en Vardi (1980) met 'n groep van 85 professionele werknemers wat lae, maar statisties betekenisvolle korrelasies met die JIQ en met twee van die subskale van die JDI, naamlik die JDI W en die JDI M, verkry het. In die onderhawige navorsing is 'n baie sterk korrelasie van 0,58 met die JIQ verkry, en met die JDI W 'n korrelasie van 0,57 wat ook besonder goed is. Die OCQ het 'n lae maar statisties beduidende korrelasie van 0,21 met die JDI S getoon wat in pas is met die bevindings van Wiener en Vardi (1980), soos aangehaal deur Cook et al (1981:87), se navorsing.

Die JIQ korreleer op al die vraelyste en met die verskillende skale by Blankes en Ander beduidend. Dit is egter nie die geval met die JDI S nie. Hierdie skaal verwys na bevrediging met salaris en is 'n aspek waarmee die deursnee-Suid-Afrikaner moontlik nooit tevrede sal wees nie. In Suid-Afrikaanse konteks blyk dit dat hierdie skaal van tevredenheid met salaris, nie effektief onderskei tussen tevredenheid en ontevredenheid met dié aspek by werknemers nie. Die korrelasies tussen die ander vraelyste by Blankes wissel tussen 0,22 en 0,59 en by Ander tussen 0,32 en 0,47 en kan as redelik beskou word.

Die JDI W korreleer beduidend met al die ander vraelyste by Blankes, behalwe met die JDI S. By Ander korreleer dit met al die vraelyste, ook met 'n lae korrelasie van 0,20 met die JDI S. Dit blyk dat bevrediging met werk nie sterk verband hou met bevrediging met salaris nie, en dat die twee subskale in navorsing geskei moet word. Die korrelasies is redelik en wissel tussen 0,36 en 0,59 by Blankes en tussen 0,20 en 0,55 by Ander. Saal (1978) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) vind 'n korrelasie van 0,52 tussen die JDI W en die JIQ. Die onderhawige navorsing vind 'n korrelasie van 0,59 vir Blankes en 0,43 vir Ander. O'Reilly, Bretton en Roberts (1974) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) vind 'n korrelasie van 0,56 tussen die JDI W en die OCQ. Die onderhawige navorsing vind 'n korrelasie van 0,57 vir Blankes, en 0,47 vir Ander. Uit bogenoemde blyk dit dat bevrediging met werk in die algemeen verband hou met ander relevante aspekte van die werkopset.

Die JDI S korreleer beduidend slegs met die OCQ by Blankes en Ander en met die JDI W by Ander. Die sterkte van die koëffisiënte is laag en is onderskeidelik 0,21, 0,21 en 0,20. Dit blyk dat salaris 'n aspek is wat verwyderd staan van die ander aspekte wat werklewe behels, soos deur die verskillende konsepte verteenwoordig.

Die JDI B toon beduidende korrelasies met al die ander vraelyste en subskale vir albei groepe, behalwe weereens met die subskaal JDI S. Die korrelasies wissel tussen 0,30 en 0,41 vir Blankes, en tussen 0,32 en 0,45 vir Ander en is laer as by van die voorgaande.

Die JDI T toon beduidende korrelasies vir albei groepe met al die ander vraelyste en subskale, behalwe met die subskaal JDI S, soos reeds bespreek. Die korrelasies is redelik en wissel tussen 0,29 en 0,44 vir Blankes, en tussen 0,37 en 0,55 vir Ander.

Die JDI M toon beduidende korrelasies met al die ander vraelyste en subskale vir beide groepe, behalwe weereens met die subskaal JDI S. Die korrelasies wissel tussen 0,22 en 0,44 vir Blankes, en tussen 0,31 en 0,51 vir Ander en is gemiddeld tot effens hoog.

Bogenoemde kan vir Blankes saamgevat word deur aan te toon dat die OCQ, JIQ, JDI W, JDI B, JDI T en JDI M hoofsaaklik beduidend met mekaar korreleer en dat die koëffisiënte wissel tussen 0,21 en 0,59. Hierdie korrelasies is in die algemeen redelik sterk en ondersteun die gedagte dat die verskillende konsepte verband hou met die konstruk van optimale Werkoriëntasie. Hierdie bevindings is in pas met wat verwag is, naamlik dat die verskillende vraelyste beduidend met mekaar korreleer en in 'n mate 'n gemeenskaplike konstruk verteenwoordig. Dit is slegs die JDI S wat nie in pas met die ander vraelyste is nie. Hierdie subskaal van die Werkbevrediging-vraelys meet spesifiek die aspek van tevredenheid met salaris. Die feit dat daar wel 'n beduidende, maar swak korrelasie met slegs die OCQ verkry is, toon aan dat die aspek van salaris buite die veld van bevrediging staan en dat dit 'n aspek is wat nie suksesvol as maatstaf gebruik kan word om optimale Werkoriëntasie te meet nie. Verder is dit duidelik dat bevrediging met salaris 'n faktor is waarmee werknemers selde of ooit tevrede is en dat

dit nie in pas is met ander maatstawwe van bevrediging nie. In Suid-Afrikaanse konteks is die aspek van salaris nie 'n goeie aanduidende maatstaf van bevrediging óf van Werkoriëntasie nie.

Die uitkoms van die korrelasies vir Ander kan saamgevat word deur aan te toon dat die OCQ, JIQ, JDI W, JDI B, JDI T en JDI M hoofsaaklik beduidend met mekaar korreleer en dat koëffisiënte wissel tussen 0,20 en 0,55. Hierdie korrelasies is in die algemeen redelik en ondersteun die gedagte dat die verskillende konsepte 'n bydrae maak tot die konsep van optimale Werkoriëntasie. Hierdie bevindings is weereens in pas met wat verwag is. Dit is soos by Blankes weer die JDI S wat slegs met die OCQ en die JDI W beduidend korreleer, maar die sterkte van die korrelasies is net 0,20 en 0,21. Hier is weereens 'n aanduiding dat die aspek van salaris buite die veld van tevredenheid en optimale Werkoriëntasie staan, maar dat dit tog vir die Ander-groep van meer belang is as vir Blankes. 'n Moontlike rede kan 'n geskiedenis van swak besoldiging en ekonomiese agterstand by die meeste ekonomiese sektore wees wat in 'n onvergenoegdheid by werknemers reflekteer.

Aangesien daar wel 'n verband tussen die verskillende konsepte, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging is, blyk dit dat die verskillende konsepte se onderbou in 'n mate dieselfde persoonlikheidseienskappe inkorporeer. Die verband tussen die verskillende konsepte by die groep Ander, wissel van dié van Blankes, maar dieselfde patroon word tussen die verskillende konsepte van Werkoriëntasie herhaal, behalwe by die korrelasies tussen bevrediging met werk en salaris. Dit toon aan dat die onderbou in 'n mate dieselfde is in terme van persoonlikheidseienskappe wat in die vraelyste vervat is.

Vervolgens word die bevindings volgens intra- en interpersoonlike eienskappe bespreek.

Intrapersoonlike eienskappe

◦ Kognitiewe eienskappe

Organisasieverbintenis het as kognitiewe eienskap die werknemer se evaluering van die organisasie waaraan hy homself verbind. Dit toon 'n verband met Werkbetrokkenheid wat as eienskap die werknemer se sielkundige identifikasie met die organisasie het. As gemeenskaplike eienskap word hier verwys na die werknemer se kognitiewe evaluasie van die organisasie in terme van identifikasie daarmee ten einde sy selfbeeld kognitief te versterk. Die kognitiewe evaluering hou ook verband met sy opweeg of hy deur die organisasie regverdig behandel word, soos dit reflekteer in 'n verband tussen Organisasieverbintenis en Werkbevrediging met die werk self en sy salaris.

Werkbetrokkenheid reflekteer kognitief as sielkundige identifikasie met die organisasie in 'n proses om 'n goeie selfbeeld op te bou. Dit toon ook 'n verband met Werkbevrediging ten opsigte van die werk self, in terme van of hy regverdig behandel word of nie. Die verband tussen die konsepte verwys na 'n identifikasie met die organisasie as gevolg van bevrediging ten opsigte van die werk wat gedoen word. 'n Onbeduidende verband word ten opsigte van bevrediging met salaris gevind. Smith et al (1969:145) wys daarop dat dit as die belangrikste faktor beskou word, maar die laagste aangeslaan word in terme van bevrediging by werknemers. As kognitiewe eienskap verwys dit na die evaluering van die werknemer se vergoeding as onvoldoende, met gevolglike minder werkbetrokkenheid aan sy kant.

Sover dit Werkorientasie-konsepte betref, kan aanvaar word dat die kognitiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die optimaal-funksionerende werknemer evalueer die organisasie kognitief in terme van sy verbintenis aan die organisasie, sy sielkundige identifikasie daarmee en sy evaluasie of hy regverdig deur die organisasie behandel word, met die uitsondering van salaris wat die algemene patroon van korrelasies teenwerk.

- Affektiewe eienskappe

Organisasieverbintenis verwys affektief na die werknemer se gevoel van betrokkenheid by die organisasie en sy identifikasie en verbintenis met die organisasie. Hierdie eienskap toon 'n verband met Werkbetrokkenheid in terme van werkprestasie wat die werknemer se selfagting beïnvloed. Die werknemer verbind hom tot 'n organisasie waar hy kan presteer en sodoende sy selfagting kan uitbou. Organisasieverbintenis hou ook verband met Werkbevrediging in terme van positiewe gevoelens en assosiasies met die organisasie wat aanleiding gee tot in 'n gunstige belewenis en 'n tevredenheid met verskeie dimensies van die werk, soos byvoorbeeld die werk self en die mense met wie hy saamwerk. Dit reflekteer weer in algemene lewensbevrediging soos 'n tevredenheid met die lewe en wat dit bied.

Werkbetrokkenheid het as affektiewe komponent die werknemer se prestasie wat sy selfagting beïnvloed. Dit toon 'n verband met Werkbevrediging in terme van verskeie positiewe gevoelens oor aspekte rakende die werk, behalwe bevrediging ten opsigte van salaris (wat reeds uitgeklaar is), wat 'n gevoel van ontevredeenhied reflekteer.

Sover dit Werkorientasie-konsepte betref, kan aanvaar word dat die affektiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die optimaal-funksionerende werknemer identifiseer met die organisasie, wil daarby betrokke wees en bevrediging ervaar ten opsigte van verskeie aspekte van die werk. Dit reflekteer in 'n positiewe gevoel omtrent die werk en ook as algemene lewensbevrediging.

- Konatiewe eienskappe

Organisasieverbintenis het as konatiewe eienskap die aktiewe verwantskap van die werknemer met die organisasie en 'n gemotiveerdheid om binne die organisasie sy doelwitte te bereik en ook te presteer. Dit hou verband met Werkbetrokkenheid se konatiewe aspek van hoërde-behoeftebevrediging, prestasie en mobiliteitsdryfkrag

om vooruit te gaan. Gemeenskaplik tot die twee konsepte, is die prestasiestrewe en motiveringsaspek. Organisasieverbintenis hou ook verband met Werkbevrediging, veral ten opsigte van bevorderingsmoontlikhede en koppel met die werknemer se produktiewe insette in ruil vir bevredigende werkfasette.

Werkbetrokkenheid as konatiewe eienskap verwys na die strewe na hoërde-behoeftebevrediging en mobiliteitsdryfkrag wat gemeet word deur die tevredenheid met bevorderingsmoontlikhede. Dit toon 'n verband met Werkbevrediging in terme van hoë produktiwiteit en prestasie in ruil vir bevredigende werkfasette.

Sover dit Werkorïentasië-konsepte betref, kan aanvaar word dat die konatiewe eienskappe sekere gemeenskaplikhede besit wat inherent deur die korrelasies bevestig word. Die optimaal-funksionerende werknemer is gemotiveerd om homself met toewyding aan die organisasie te verbind en sodoende sy selfaktualiseringsbehoefte te bevredig deur goed te presteer en te verwag dat hy bevorder sal word.

- Fisiese eienskappe

Die items in die onderskeie vraelyste meld nie enige verwysing na fisiese eienskappe nie, en veral nie na optimale fisiese en psigiese gesondheid nie. Aangesien dit inherent aan optimaliteit is, word aanvaar dat dit onderliggend aan Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging is. Die teorie verwys wel na fisiese en psigiese gesondheid by Werkbevrediging (sien 3.2.2).

Interpersoonlike eienskappe

Die interpersoonlike aspek word by Organisasieverbintenis as toesighouersvaardighede omlin, by Werkbetrokkenheid as die belangrikheid van vriendelike verhoudings met ander persone en die organisasie, en by Werkbevrediging as tevredenheid met mense (kollegas) en ook met toesighouding. Verwantskappe is tussen die drie konsepte verkry, wat aanduidend is dat die interpersoonlike aspek vir die werknemer by al drie die

konsepte van belang is, in terme van sosiale kontak met mense in die algemeen en met mede-werknemers.

OPSOMMING

Bogenoemde empiriese bevindings stem grootliks ooreen met die teoretiese integrering van die drie Werkoriëntasie-konsepte, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging, tot persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer. Dit blyk dat die persoonlikheidseienskappe soos gekonseptualiseer deur Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging hoofsaaklik ooreenstemming by albei groepe toon en daarom geld die bespreking vir Blankes en Ander.

◦ TABEL 26: SALUTOGENIESE EN WERKORIËNTASIE-VRAELYSTE

Wat die Salutogeniese en die Werkoriëntasie-vraelyste betref, is daar 23 interkorrelasies wat beduidend is, terwyl 33 nie beduidend is nie. Die meeste beduidende korrelasies is by die Blankes gevind.

Wat die Salutogeniese vraelyste betref, die volgende:

Die SOC het by die Blankes beduidend met al die ander skale gekorreleer, behalwe met die JDI S. 'n Bespreking oor die effek van bevrediging met salaris is reeds gedoen en sal nie weer herhaal word nie. Hierdie korrelasies toon aan dat Sin vir Koherensie sterk met Werkoriëntasie as konstruk en met die onderskeie konsepte daarvan koppel en dat optimalisering onderliggend aan al die konsepte kan wees.

By die Ander-groep het hierdie vraelys slegs beduidend, maar swak, met twee van die ander vraelyste gekorreleer, naamlik die JIQ en die JDI W. Die korrelasies wissel van 0,25 tot 0,45 by Blankes en tussen 0,20 en 0,23 by Ander. Die korrelasie-koëffisiënte is by die Blankes sterker as by Ander. Moontlike redes hiervoor is dat Ander die konsep Sin vir Koherensie verskillend as Blankes interpreteer of in hul lewens ervaar. Kultuur

mag 'n groot invloed op die konsep uitoefen.

Die PVS het by beide Blankes en Ander dieselfde patroon getoon en beduidend met al die ander vraelyste gekorreleer, behalwe met die JDI S en die JDI T. Die kwessie van salaris is reeds bespreek en 'n moontlike verklaring vir toesighouding kan die negatiewe effek van toesighouding op 'n werknemer se Persoonlikheidsgehardheid wees, wat uitgedruk word in terme van onder andere kontrole en uitdaging. Die korrelasies wissel tussen 0,20 en 0,30 by Blankes, en tussen 0,21 en 0,38 by Ander. Die korrelasiekoëffisiënte is min of meer dieselfde by die twee groepe. Hieruit blyk dat Persoonlikheidsgehardheid redelik kultuurvry is.

Die SCS 1 het by Blankes slegs beduidend met twee ander vraelyste en een skaal gekorreleer, naamlik die OCQ, JIQ en die JDI W. By die SCS 1 word verwys na *Interne kontrole* wat 'n verband toon met Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en bevrediging ten opsigte van die werk self. Die werknemer word hier gesien as in beheer en genereer interne aksies ten opsigte van sy werk. Die onbeduidende korrelasies kan moontlik toegeskryf word aan faktore waaroor die werknemer nie veel kontrole het nie, byvoorbeeld salaris, bevordering, toesighouding en die mense met wie hy saamwerk.

By Ander is geen beduidende korrelasies met enige ander Werkorientasie-konsepte gevind nie. Die korrelasies wissel tussen 0,07 en 0,18. Hieruit blyk dat ten opsigte van werk, Ander moontlik nie interne kontrole gebruik om die werksituasie vir hulself te optimaliseer nie.

Die SCS 2 het by Blankes slegs twee beduidende korrelasies opgelewer, naamlik met die JIQ en JDI W. *Eksterne kontrole* hou verband met Werkbetrokkenheid en bevrediging ten opsigte van die werk self en kan moontlik verklaar word in terme van die mate waartoe Blankes van eksterne strategieë, soos roetine en hulp van ander gebruik maak ten einde betrokke te wees in hul werk en bevrediging daaruit te kry. Soos in die geval van interne kontrole, is daar nie 'n verband tussen eksterne kontrole en bevrediging ten opsigte van salaris, bevordering, toesighouding en mense met wie

saamgewerk word nie. Dieselfde redes kan aangevoer word.

By Ander is geen beduidende korrelasies gevind nie. Soos by interne kontrole, kan ook aangevoer word dat die groep dikwels nie gewillig is nie, en nie gereeld gebruik maak van selfreguleringsmeganismes om die werk optimaal te ervaar nie.

Volledigheidshalwe word die Werkoriëntasie-vraelyste ook bespreek in terme van hulle korrelasies met die Salutogeniese konsepte. Geen moontlike verklarings sal gegee word nie, aangesien dit reeds hierbo in die bespreking van die korrelasies tussen Salutogenese en Werkoriëntasie gedoen is.

Die OCQ het by Blankes beduidend met al die ander vraelyste, behalwe met die SCS 2 gekorreleer. By Ander is daar slegs een beduidende korrelasie met die PVS gevind. Die korrelasies is oor die algemeen swak en wissel tussen 0,26 en 0,36 by Blankes, en is 0,25 vir Ander.

Die JIQ het by Blankes beduidend met al die ander vraelyste gekorreleer, maar by Ander slegs met die SOC en die PVS. Die korrelasies wissel tussen 0,22 en 0,41 by Blankes, en is 0,23 en 0,26 vir Ander. Dit kan redelik vir Blankes beskou word en as swak vir Ander.

Die JDI W het by Blankes beduidend met al die ander vraelyste gekorreleer, maar by Ander slegs met die SOC en die PVS. Die korrelasies wissel van 0,23 tot 0,45 by Blankes, en is 0,20 en 0,38 vir Ander, wat as redelik beskou kan word.

Die JDI S het by albei groepe geen beduidende korrelasies met enige ander vraelyste getoon nie. Saal (1978) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,33 tussen die JDI S en die JIQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,08 vir Blankes, en 0,17 vir Ander. O'Reilly, Bretton en Roberts (1974) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,45 tussen die JDI S en die OCQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,21 vir Blankes en vir Ander.

Die JDI B het by Blankes slegs beduidend met die SOC en die PVS gekorreleer, en by Ander slegs met die PVS. Die korrelasies is 0,20 en 0,30 vir Blankes en 0,21 vir Ander en kan as laag beskou word. Saal (1978) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,24 tussen die JDI B en die JIQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,30 vir Blankes, en 0,32 vir Ander. O'Reilly, Bretton en Roberts (1974) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,34 tussen die JDI B en die OCQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,35 vir Blankes, en 0,33 vir Ander.

Die JDI T het slegs vir Blankes een beduidende korrelasie opgelewer, naamlik met die SOC. Die korrelasie is laag en is 0,25. Saal (1978) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,47 tussen die JDI T en die JIQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,29 vir Blankes, en 0,37 vir Ander. O'Reilly, Bretton en Roberts (1974) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,40 tussen die JDI T en die OCQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,38 vir Blankes en vir Ander.

Die JDI M het by Blankes met slegs die SOC en die PVS beduidend gekorreleer en by Ander slegs met die PVS. Die korrelasies was laag en is onderskeidelik 0,31 en 0,21 vir die Blankes en 0,23 vir Ander. Saal (1978) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,29 tussen die JDI M en die JIQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,22 vir Blankes, en 0,32 vir Ander. O'Reilly, Bretton en Roberts (1974) soos aangehaal in Cook et al (1981:55) bevind 'n korrelasie van 0,47 tussen die JDI M en die OCQ. Die onderhawige navorsing bevind 'n korrelasie van 0,32 vir Blankes, en 0,31 vir Ander.

Ter opsomming die volgende:

Wat die Salutogeniese vraelyste betref, het Sin vir Koherensie die sterkste by Blankes gerealiseer indien interkorrelasies met Werkoriëntasie-vraelyste as kriteria geneem word. Tweede was Persoonlikheidsgehardheid. Dit blyk dat daar 'n redelike sterk

verband tussen Sin vir Koherensie en al die Werkorientasie-konsepte is, behalwe ten opsigte van salaris. Die gemeenskaplike eienskap kan moontlik optimalisering en 'n pro-lewe-ingesteldheid wees ten opsigte van werk en lewe in die algemeen. Persoonlikheidsgehardheid toon ook 'n redelike verband met Werkorientasie-konsepte, behalwe met bevrediging ten opsigte van salaris en toesighouding. Persoonlikheidsgehardheid verwys na die werknemer se ingesteldheid om die lewe en werk as uitdaging te sien, toegewyd daaraan te wees en dit te kontroleer. Dit sluit aan by die konsepte van Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en sekere aspekte van bevrediging met die werk self, bevordering en die mense by die werk. Aangeleerde Vindingrykheid in terme van interne en eksterne kontrole toon hoofsaaklik 'n verband met konsepte waaroor die werknemer kontrole kan uitoefen. Kontrole speel hier 'n belangrike rol.

By Ander het Persoonlikheidsgehardheid met al die Werkorientasie-konsepte gekorreleer, behalwe met bevrediging ten opsigte van salaris en toesighouding. Dit is 'n logiese uitkoms en dui daarop dat by onderdrukte groepe gehardheid van persoonlikheid 'n rol ten opsigte van hulle Werkorientasie speel. Ten opsigte van salaris en toesighouding kan hulle egter min doen. Sin vir Koherensie wat meer abstrak in terme van uitdrukking is (verstaanbaarheid, betekenisvolheid en hanteerbaarheid), hou verband slegs met Werkbetrokkenheid en bevrediging ten opsigte van die werk self. 'n Moontlike rede hiervoor is dat optimaliteit 'n rol kan speel en dat dit juis met betrokkenheid en bevrediging met die werk self korreleer, wat groter, meer omvattend en abstrak is as die meer konkrete aspekte van, byvoorbeeld, salaris. Vandaar die onbeduidende korrelasies met spesifieke aspekte van bevrediging soos salaris, bevordering, toesighouding en mense by die werk. Die onbeduidende korrelasie met Organisasieverbintenis kan moontlik toegeskryf word aan die gebrek aan sofistikasie by minderbevoorregtes om in terme van 'n loopbaan en organisasie te dink. Albei skale van Aangeleerde Vindingrykheid het onbeduidend met al die Werkorientasie-konsepte gekorreleer, wat aandui dat Ander nie veel van interne of eksterne kontrole in die werkopset gebruik maak om stimuli te hanteer nie.

Samevattend word gemeld dat, volgens die korrelasies, hoofsaaklik twee konsepte by

elk van die twee groepe na vore gekom het wat die sterkste verband toon met sover dit optimalisering ten opsigte van Salutogenese en Werkoriëntasie betref. Hierdie konsepte is Sin vir Koherensie en Persoonlikheidsgehardheid by die Salutogeniese meetinstrumente, en die Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging ten opsigte van die werk self by Werkoriëntasie-meetinstrumente.

Die integrering van die persoonlikheidseienskappe van die optimaal-funksionerende mens word aangebied nadat daar verdere statistiese ontledings gemaak is. Dit word in die volgende onderafdeling gedoen.

5.3 INFERENSIËLE STATISTIEK

Hierbo is gemiddeldes, standaardafwykings en korrelasies tussen meetinstrumente afsonderlik vir Blankes en Ander weergegee en is die onderskeie konsepte met mekaar vergelyk. Korrelasies tussen die verskillende konsepte van beide Salutogenese en Werkoriëntasie word vervolgens verder ondersoek, ten einde te bepaal of daar wel empiriese bevestiging bestaan vir twee latente of hipotetiese konstrunkte soos Salutogenese en Werkoriëntasie. Indien daar bevestiging bestaan, word ondersoek ingestel of daar 'n beduidende verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie as konstrunkte bestaan (vergelyk 1.3.2).

'n Verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie is in die navorsinghipotese gestel. Hierbo is 'n aantal meetinstrumente (indikatore) vir die meting van die konstruk Salutogenese ondersoek. So ook is 'n aantal instrumente vir die meting van die konstruk Werkoriëntasie ondersoek. Die implisiete veronderstelling is dat 'n tweefaktorstruktuur die veranderlikes onderlê en dat hierdie twee faktore of konstrunkte beduidend met mekaar korreleer. Die verwagting is dat hierdie resultaat bevind sal word vir beide Blankes en vir Ander. 'n Maksimumaanneemlikheids-faktorontleding is op hierdie veranderlikes uitgevoer en alle faktore met 'n eiewaarde groter as 1 (die Kaiser-Guttman-kriterium) is onttrek. Die faktoroplossings is aan die hand van die promax-kriterium ('n skuinsfaktorrotasie) geroteer ten einde interpreteerbaarheid te verhoog. Die

faktorstruktuur (regressiekoëffisiënte) verkry, word in tabel 27 weergegee. Die eiewaardes word in bylaes 1 en 2 weergegee.

'n Skuinsfaktorrotasie is uitgevoer omdat verwag is dat die faktore (latente of hipotetiese konstrunkte) met mekaar korreleer. Die korrelasies tussen die faktore is 0,52 vir Blankes en 0,28 vir Ander.

TABEL 27: TWEEFAKTORSTRUKTUUR-OPLOSSING (GESTANDAARDISEERDE REGRESSIE-KOËFFISIËNTE) VIR DIE SALUTOGENESE EN WERKORIËNTASIE-MEET-INSTRUMENTE

VERANDERLIKE	BLANKES (N=731)		ANDER (N=203)	
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 1	FAKTOR 2
JDI W	0,75	0,07	0,72	0,13
OCQ	0,75	-0,02	0,56	0,10
JIQ	0,64	0,11	0,50	0,20
JDI T	0,59	-0,06	0,75	-0,08
JDI M	0,48	0,05	0,66	-0,05
JDI B	0,45	0,08	0,59	-0,07
JDI S	0,16	-0,02	0,29	-0,06
SOC	0,06	0,85	-0,08	0,80
PVS	0,06	0,55	0,20	0,56
SCS 1	0,12	0,38	0,14	0,18
SCS 2	0,13	-0,73	0,12	-0,59

Uit die resultate hierbo blyk dat

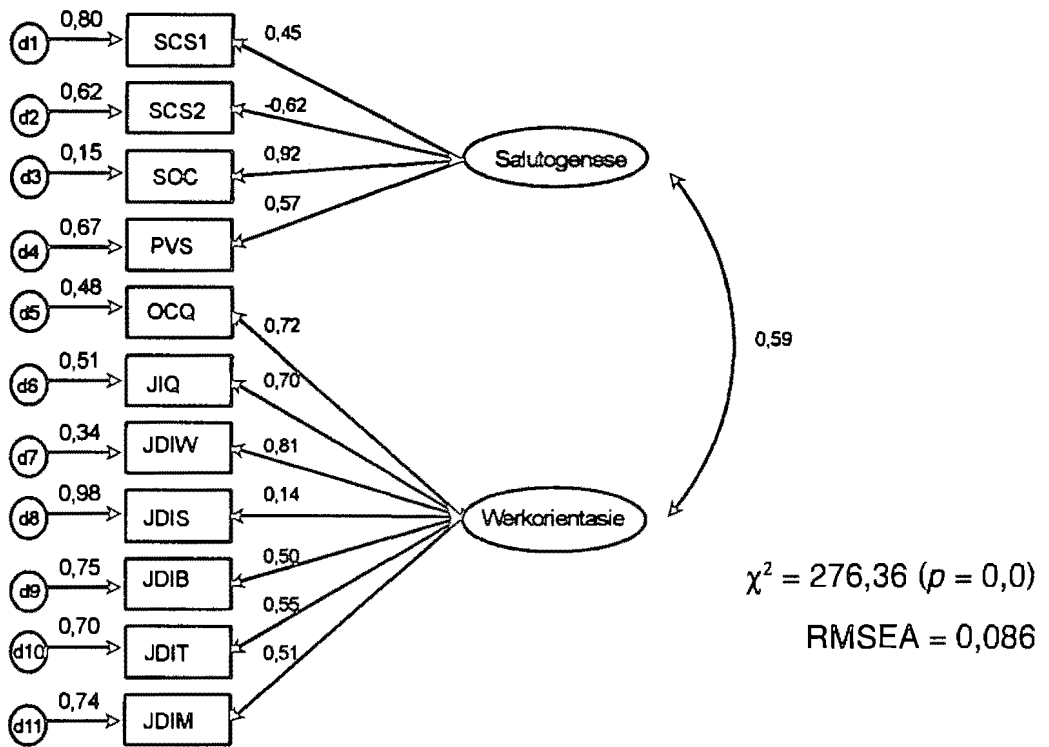
- o 'n tweefaktorstruktuur beide Blankes en Ander pas;
- o die twee faktore duidelik as Salutogenese en Werkoriëntasie identifiseerbaar is; en
- o die korrelasies tussen die faktore vir beide Blankes en Ander beduidend is.

Die gekorreleerde tweefaktor-hipotese is verder met behulp van die program LISREL ondersoek. Die LISREL-ontleding is uitgevoer op die interkorrelasies van die meetinstrumente van Salutogenese en Werkoriëntasie. Hierdie korrelasies is reeds onder afdeling 5.2.2 in tabelle 23, en 24 en 25 gerapporteer en is dieselfde korrelasies waarop die faktorontledings uitgevoer is.

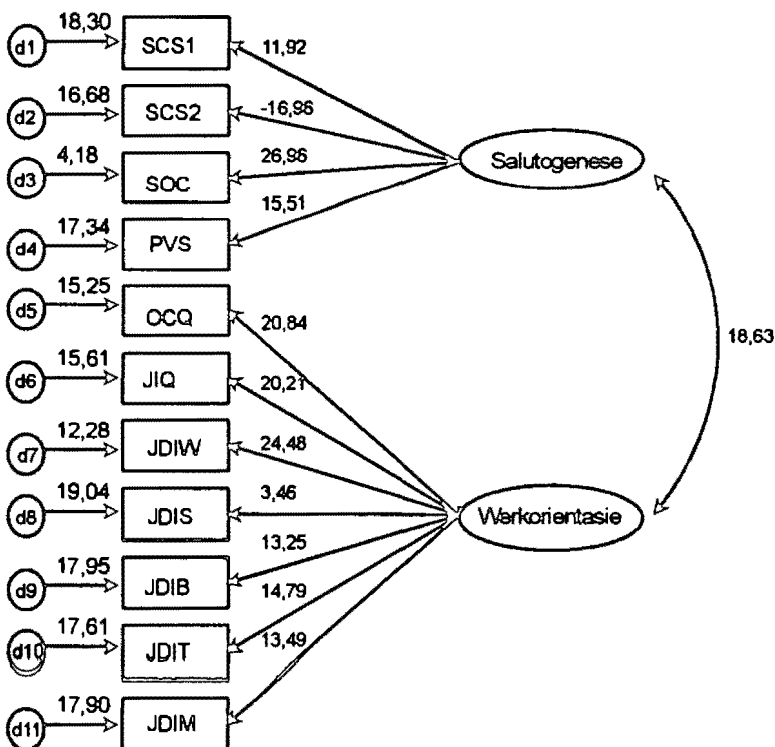
Figuur 4 en 7 gee 'n diagrammatiese voorstelling van die model wat met behulp van die model LISREL ("LISREL version 8.12a" vir WINDOWS) getoets is, vir onderskeidelik die groepe Blankes en Ander.

Figuur 5 en 8 gee die t -waardes vir elkeen van die regressiekoëffisiënte soos geskat deur die LISREL-program. Hierdie t -waardes stel die navorser in staat om te bepaal of die geskatte regressiekoëffisiënte wel statisties beduidend is. So is enige t -waarde groter as 2,5 (in absolute waarde) duidelik beduidend op ten minste die 0,01 vlak van beduidendheid. Figure 6 en 9 hieronder gee die program se voorstelle vir modifikasie van die model weer. Die modifikasie-waardes in hierdie figure gee die geskatte daling in Chi-kwadraat indien die voorgestelde verhoudings deel van die model gemaak word (Jöreskog & Sörbom, 1993).

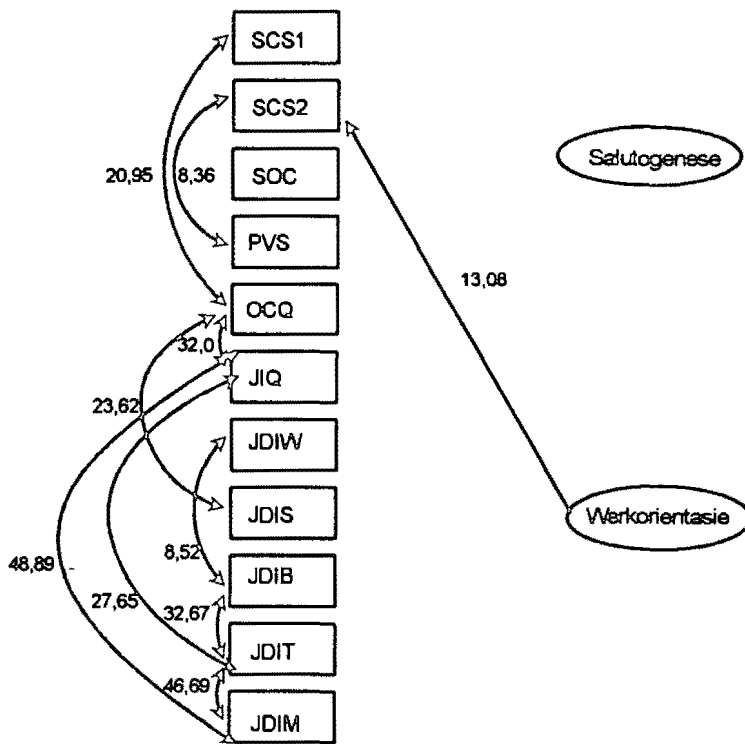
FIGUUR 4: TWEEFAKTORMODEL VIR BLANKES: REGRESSIE-KOËFFISIËNTE



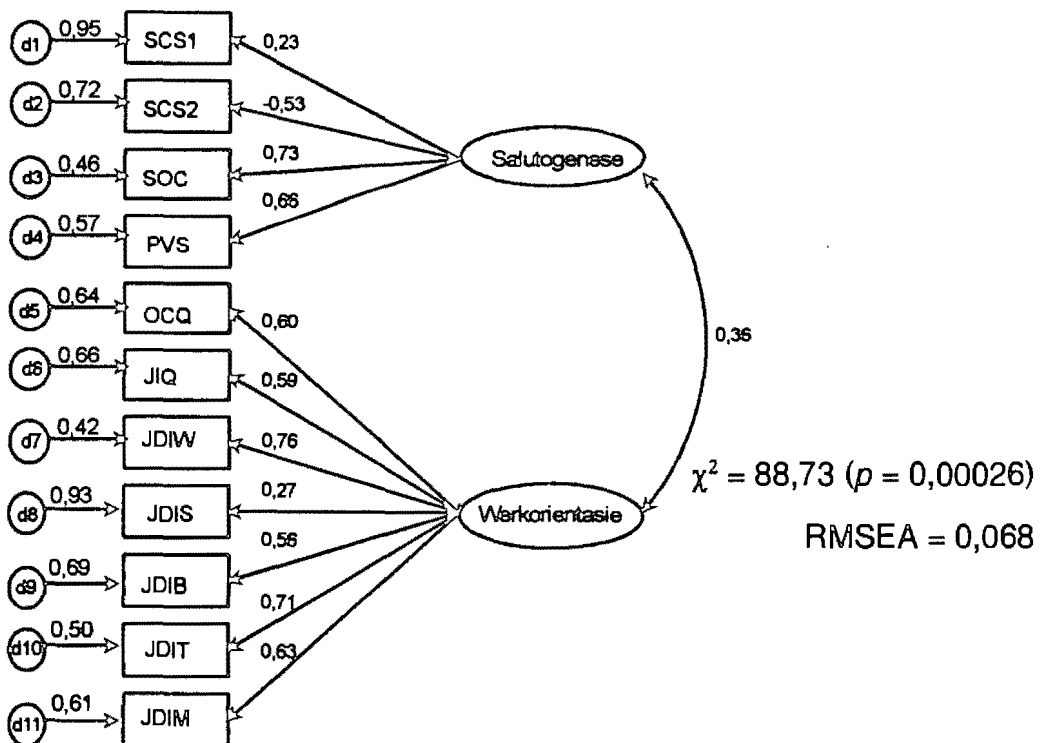
FIGUUR 5: TWEEFAKTORMODEL VIR BLANKES:
 t-WAARDES VIR DIE REGRESSIEKOËFFISIËNTE



FIGUUR 6: TWEEFAKTORMODEL VIR BLANKES: MODIFIKASIE-INDEKSE

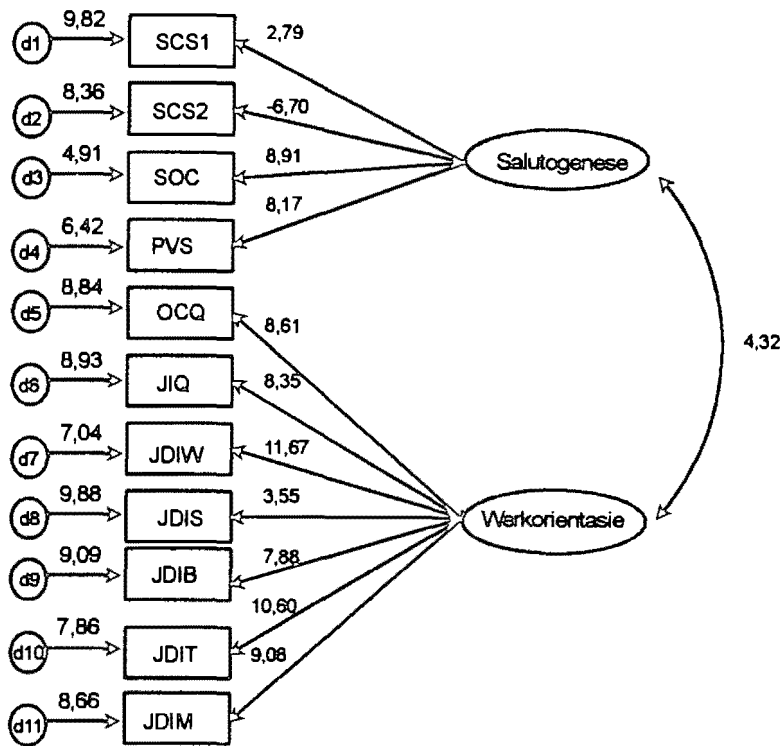


FIGUUR 7: TWEEFAKTORMODEL VIR ANDER: REGRESSIEKOËFFISIËNTE

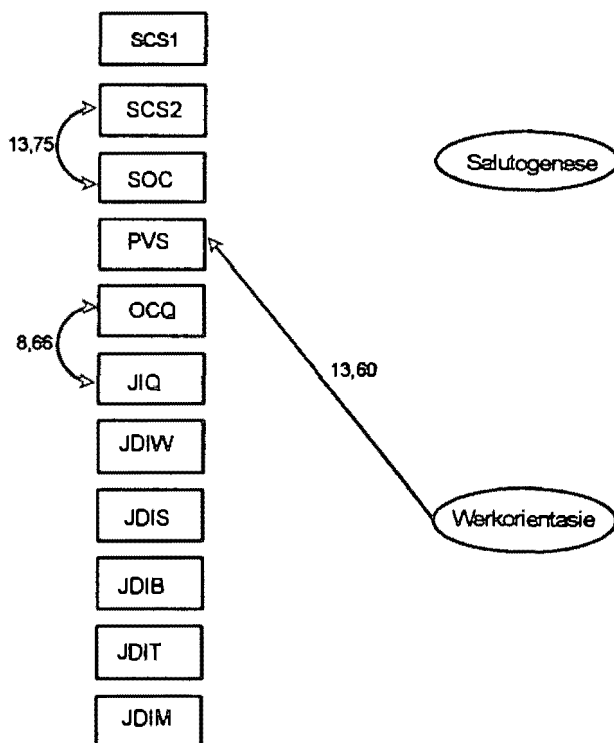


FIGUUR 8: TWEEFAKTORMODEL VIR ANDER:

t-WAARDES VIR DIE REGRESSIEKOEFFISIËNTE



FIGUUR 9: TWEEFAKTORMODEL VIR ANDER: MODIFIKASIE-INDEKSE



In figuur 4 en 7 word die Chi-kwadraat waardes asook die RMSEA-waardes gerapporteer. Laasgenoemde is 'n soort "populasiediskrepansie-funksie" (Bollen, 1987; Browne & Cudeck, 1993; McDonald, 1989; Steiger, 1990). Hoe nader aan nul hierdie waarde is, hoe beter pas die model. Gewoonlik word gepoog om hierdie waarde na aan of kleiner as 0,05 te kry (Browne & Cudeck, 1993). Vir volledigheidshalwe word al die model-passingstatistieke ("goodness of fit") in bylaag 1a en 2a weergegee.

As figuur 4, 5, en 6, en 7, 8, en 9 beskou word, blyk die volgende:

- Die model pas beter in die geval van Ander. Die RMSEA waarde is 0,68 vir Ander teenoor 0,09 vir Blankes.
- Aansienlik meer modifikasies word in die geval van Blankes voorgestel. Dit blyk veral dat daar heelwat korrelasies tussen die foutterme van die indikatore voorgestel word.
- In albei groepe is die korrelasies tussen Salutogenese en Werkoriëntasie beduidend. Die korrelasie is egter groter vir Blankes ($r = 0,59$), vergeleke met die van Ander ($r = 0,36$). Die regressiekoëffisiënte tussen die latente veranderlikes word hier as korrelasies geïnterpreteer, aangesien die latente veranderlikes in die model gestandaardiseer is.
- Die patroon van metings- en strukturele koëffisiënte lyk vir die twee groepe redelik dieselfde. Oor die algemeen kan afgelei word dat daar wel gronde is vir die konseptualisering van twee konstrukte, naamlik Salutogenese en Werkoriëntasie en dat daar 'n verband tussen hierdie twee latente veranderlikes bestaan op grond van die korrelasies wat verkry is. Daar is egter aanduidings dat die metings/indikatore van hierdie twee konstrukte nie faktoriaal suiwer is nie - daarom die voorgestelde modifikasies deur die LISREL-program in figuur 6 en 9. Die moontlikheid bestaan om nog latente veranderlikes te postuleer vir beide die metingsmodel van Werkoriëntasie en Salutogenese. Daar moet in gedagte gehou word dat die faktorontledingresultate van die korrelasies nie meer as twee faktore met eiewaardes groter as 1,0 kon onttrek nie. Verder kan modifikasies soos voorgestel in figuur 6 en 9, nie blindelings uitgevoer word nie. Die navorser

moet teoreties verantwoording kan doen vir elke wysiging aan die model.

Opsommend

Salutogenese en Werkorientasie het wel bestaansreg as afsonderlike konstrunkte, maar hou ook beduidend verband met mekaar. In die geheel word dieselfde model vir die Blanke en Ander-groep bevind.

Integrering van Salutogeniese en Werkorientasie-eienskappe

Vervolgens word die persoonlikheidseienskappe van die onderskeie konsepte van Salutogenese en Werkorientasie as konstrunkte, volgens intra- en interpersoonlike eienskappe geïntegreer tot die profiel van die optimaal-funksionerende mens. Dit word gedoen ten einde die teoretiese integrering van die persoonlikheidseienskappe empiries te regverdig. Tabel 27, sowel as die LISREL-ontledings, word vir die doel gebruik. Aangesien tabel 27 verskillende korrelasies vir Blankes en Ander bevind het, teenoor LISREL wat finaal bepaal het dat die model vir albei groepe pas en dat daar gronde bestaan vir twee afsonderlike konstrunkte wat wel verbandhoudend is, sal in die onderstaande bespreking gebruik gemaak word van laasgenoemde bevindings. Die integrering sal wel waar van toepassing, verwys na teenstrydige korrelasies tussen die twee groepe.

Intrapersoonlike eienskappe

- Kognitiewe eienskappe

Verstaanbaarheid as kognitiewe eienskap van Sin vir Koherensie verwys na die mate waarin die mens stimuli vir homself as geordend, gestruktureed en konsekwent beoordeel. Dit toon 'n verband met Organisasieverbintenis en Werkbetrokkenheid in terme van die mate waarin die mens die organisasie waaraan hy hom verbind, kognitief evalueer en waarmee hy sielkundig identifiseer in terme van sy eie doelwitte, waardes

en selfbeeld. By Ander is daar nie 'n sterk poging om die organisasie krities te evalueer nie. Verder evalueer die mens ook of hy regverdig behandel word ten opsigte van wat hy vir die organisasie gee en wat hy terugkry as bevrediging uit die werk self. Salaris speel nie 'n rol by een van die twee groepe nie.

Kontrole as kognitiewe eienskap van Persoonlikheidsgehardheid verwys na die mens se vermoë om eksterne stimuli so te hanteer dat dit by sy lewensplan aansluit. Dit hou verband met Organisasieverbintenis in terme van die mens se keuse wat hy maak ten opsigte van die organisasie waarmee hy sielkundig identifiseer. Dit hou ook verband met Werkbetrokkenheid, deurdat hy kontrole het oor sy evaluasie ten opsigte van 'n regverdige behandeling deur die organisasie vergeleke sy insette tot die organisasie. Kontrole hou ook verband met die bevrediging wat die mens uit die werk self kry. By Blankes is ook 'n verband gevind ten opsigte van bevordering en mense by die werk. By Ander het hierdie twee aspekte nie 'n rol gespeel nie. Salaris en toesighouding het nie by een groep 'n verband getoon nie. Die werk self bly egter die belangrikste faktor.

Selfkontrole (intern en ekstern) verwys na die mens se vermoë om selfreguleringsmeganismes kognitief te reguleer en toe te pas sodat dit tot gladde lewensfunksionering lei. Dit hou nie beduidend verband met enige Werkorïentasië-konsepte by Ander nie. As rede kan moontlik aangevoer word dat die eienskap van selfkontrole nie so sterk by die groep ontwikkel is nie, of dat hulle deur politieke onderdrukking nie spontaan die eienskap kon ontwikkel of gebruik het ten opsigte van hulle werk nie. By Blankes is daar 'n verband met Organisasieverbintenis en Werkbetrokkenheid, wat op kognitiewe vlak verwys na die sielkundige identifikasie met die organisasie. Die mens kontroleer sy betrokkenheid by 'n organisasie en 'n werk intern, maar nie ekstern nie. Interne en eksterne kontrole hou ook verband met bevrediging ten opsigte van die werk self, maar die mens sien nie dat hy kontrole oor salaris het nie.

- Affektiewe eienskappe

Betekenisvolheid soos dit as affektiewe eienskap by Sin vir Koherensie figureer, verwys

na die mens se vermoë om die lewe as emosioneel betekenisvol te ervaar. Dit hou verband met die mens se Organisasieverbintenis wat verwys na 'n gevoel van verbintenis en identifikasie met die organisasie, asook met Werkbetrokkenheid in terme van 'n waardeoriëntasie tot die organisasie. Die groep Ander voel egter nie 'n sterk verbintenis tot 'n organisasie nie, moontlik as gevolg van minder doelgerigte loopbaanopsies. Betekenisvolheid hou ook verband met Werkbevrediging en wel met bevrediging uit die werk self, ten opsigte van 'n positiewe gevoel en gunstige belewenis van die werk. By Blankes is daar ook 'n positiewe gevoel oor bevordering, toesighouding en die mense by die werk, terwyl Ander dit nie voel nie. Nie een groep voel tevrede met salaris nie.

Toewyding as affektiewe komponent van Persoonlikheidsgehardheid verwys na die mens se vermoë om betrokke te raak by die lewe in al sy fasette en te voel dat daar 'n doel met alles is. Dit hou verband met Organisasieverbintenis en Werkbetrokkenheid in terme van 'n identifikasie met en verbintenis tot die organisasie en die gevoel dat werkprestasie sy selfagting beïnvloed. Toewyding hou ook verband met Werkbevrediging en wel met die werk self, bevordering en met mense.

Selfkontrole (intern en ekstern) as emosie van die mens met Aangeleerde Vindingrykheid, hou verband met Werkbetrokkenheid en bevrediging ten opsigte van die werk self, in die mate waartin sy prestasie sy selfagting beïnvloed in die werk. Eksterne kontrole speel egter nie 'n rol in Organisasieverbintenis nie. Hierdie affektiewe eienskappe is nie by Ander bevind nie, moontlik as gevolg van 'n ander emosionele ingesteldheid ten opsigte van werk en organisasies.

- Konatiewe eienskappe

Hanteerbaarheid as konatiewe eienskap van Sin vir Koherensie, verwys na die mens se vermoë om lewensgebeure as uitdaging te sien en dit vorm sy dryfkrag. Hierdie eienskap hou verband met Organisasieverbintenis as aktiewe wyse waarop hy 'n verbintenis met die organisasie aangaan en gemotiveerd tot die organisasie en sy

doelwitte is. Die Ander-groep toon nie so sterk 'n motiveringseienskap nie, soos reeds genoem, moontlik as gevolg van 'n gebrek aan loopbaanverbintenis tot 'n organisasie. Die motiveringskomponent hou ook verband met *Werkbetrokkenheid* en die bevrediging van hoërorde-behoeftes deur te presteer, asook met *Werkbevrediging* in terme van die werk self en bevordering. By Ander speel bevordering nie so 'n groot rol nie.

Uitdaging as konatiewe eienskap van *Persoonlikheidsgehardheid* wat verwys na die mens se vermoë om verandering as uitdaging te sien, hou verband met *Organisasieverbintenis* en *Werkbetrokkenheid* in terme van die mens se aktiewe wyse waarop hy 'n verbintenis met die organisasie aangaan, gemotiveerd doelwitte nastreef en poog om te presteer om sodoende hoërorde-behoeftes te bevredig. Dit hou ook verband met *Werkbevrediging* ten opsigte van bevordering.

Selfkontrole (intern en ekstern) as konatiewe eienskap van *Aangeleerde Vindingrykheid*, verwys na die mens se gewilligheid en benutting van selfkontrolemechanismes. Dit hou verband met *Werkbetrokkenheid* in terme van kontrole oor prestasie en bevrediging van behoeftes, en met *Werkbevrediging* ten opsigte van die werk self. Dit hou in 'n mate verband met bevorderingsmoontlikhede. Eksterne selfkontrole toon nie 'n sterk verband met *Organisasieverbintenis* nie, moontlik as gevolg van die feit dat verbintenis meer van interne kontrole afhanklik is. Soos reeds bespreek toon interne en eksterne kontrole nie met enige *Werkoriëntasie*-konsepte 'n verband nie.

- Fisiese eienskappe

Die verskillende konsepte van *Salutogenese* en *Werkoriëntasie* evalueer en meet nie fisiese en psigiese gesondheid op 'n direkte manier nie, maar dit is onderliggend in die teorie ingebou. Die teorie impliseer dat die optimaal-funksionerende mens optimale fisiese en psigiese gesondheid sal handhaaf en dit sal dus ook in die werksituasie in optimale funksionering reflekteer.

Interpersoonlike eienskappe

Die verskillende konsepte van Salutogenese en Werkorïentasië evalueer en meet nie interpersoonlike verhoudings op 'n direkte wyse nie, behalwe Werkbevrediging wat bevrediging ten opsigte van toesighouding en mense in die werk beoordeel. Die belang van interpersoonlike verhoudings met ander mense en die breë gemeenskap is egter onderliggend aan die teorieë van die verskillende konsepte. Die verwantskappe wat in die voorafgaande verkry is, impliseer 'n verwantskap tussen die interpersoonlike aspekte van die onderskeie konsepte van Salutogenese en Werkorïentasië.

OPMERKING

Hiermee is die tweede empiriese doelstelling, naamlik die bepaling van die verband tussen die twee psigometriese profiele, bereik.

Integrering van die psigometriese profiel met die literatuurprofiel

In hoofstuk 3 is die persoonlikheidsprofiel van die optimaal-funksionerende mens teoreties uiteengesit en in die voorafgaande is dit empiries gedoen. Vervolgens sal die twee profiele geïntegreer word volgens die indeling van intra- en interpersoonlike eienskappe.

Intrapersoonlike eienskappe

◦ Kognitiewe eienskappe

Die mens wat optimaal funksioneer, maak die lewe vir homself verstaanbaar deur interne en eksterne stimuli te beoordeel as geordend, gestruktureerd en konsekwent. Hy is in staat om rasioneel te dink en gebruik kennis-intelligensie en buigsaamheid in die hantering van stressors. Hy evalueer die organisasie waaraan hy homself verbind op kognitiewe wyse en identifiseer sielkundig met doelwitte ten einde sy waardes en

selfbeeld uit te leef. Hy evalueer op kognitiewe wyse of hy regverdig behandel word in terme van wat hy vir die organisasie gee en wat hy terugkry in terme van bevrediging uit die werk self.

Die optimaal-funksionerende mens gebruik interne en eksterne selfkontrole in die vorm van selfreguleringsmeganismes en *coping*-strategieë om interne en eksterne stimuli in sy daaglikse bestaan sodanig te hanteer dat sy lewensplan gemaklik vloei en dit tot selfdoeltreffendheid lei. Kontrole help hom in die keuse van 'n organisasie waarmee hy sielkundig kan identifiseer, waaraan hy hom kan verbind, betrokke by kan raak en bevrediging uit die werk self kan kry.

- Affektiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens ervaar die lewe as emosioneel sinvol en betekenisvol. Sy ego-identiteit is deel van sy lewe. Toewyding aan en betrokkenheid by die lewe in al sy fasette is vir hom belangrik omdat hy 'n doel in alles sien. Die mens se geloof- en waardesisteen help hom om met waargenome bedreigings te *cope*, deurdat hy glo en voel dat hy sterk genoeg sal wees om met stres en negatiewe stimuli te *cope*.

Die optimaal-funksionerende mens verbind hom aan 'n organisasie en identifiseer daarmee, omdat hy rolduidelikheid en konflik-distansie ervaar. Hy voel tevrede met die werk self, het 'n gunstige belewenis daarvan en voel dat prestasie sy selfagting positief beïnvloed, omdat dit 'n waarde-oriëntasie vir hom het en hy voel dat hy kontrole daarvoor kan uitoefen. Dit reflekteer in 'n positiewe gevoel van tevredenheid met die lewe in geheel.

- Konatiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens sien die lewe as uithoudbaar, hanteerbaar en 'n uitdaging. Die lewe word verder as betekenisvol gesien. Dit motiveer hom en dien as

dryfkrag vir sy bestaan. Omdat hy buigsaam en versierende is, dien dit ook as dryfkrag ten opsigte van interpersoonlike funksionering. Verandering word as interessante ervaring gesien en sy *coping*-vaardighede soos interne en eksterne selfkontrole en selfreguleringsmeganismes, help hom om 'n uitdaging in die verandering te sien. Die uitdaging dien as doelwit om sy kanse op sukses te maksimeer. Dit geld ook vir sy werklewe waar hy aktief 'n verbintenis met die organisasie aangaan, gemotiveerd doelwitte nastreef ten einde bevrediging te ervaar. Sy hoërde-behoeftes word deur prestasie en bevordering bevredig.

- Fisiese eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens leef sodanig dat hy fisiese en psigiese fiksheid nastreef en handhaaf in terme van 'n gesonde dieët, gereelde oefening en deur nie te rook nie. Fisiese of psigiese gevaar sal vermy word en hy sal nie betrokke raak in onverantwoordelike aktiwiteite nie. Sy fiksheid sal positief in die werksituasie reflekteer, soos byvoorbeeld in groter werkbevrediging.

Interpersoonlike eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens ag interpersoonlike verhoudings en sosiale kontak met verskeie groepe mense en die breë samelewing van belang. Stabiele sosiale bande help hom met statusintegrasie en ook met *coping* tydens onvoorsiene heraanpassing by veranderende omstandighede en met lewensvraagstukke. In die werkkonteks is dit vir hom belangrik om bevredigende verhoudings met ander mense te ervaar, ook wat sy toesighouding betref.

OPMERKING

Hiermee is die algemene doelstelling, naamlik om die psigometriese konstrunkte met die literatuurprofiel te integreer, verwesenlik.

5.4 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en die data is geïnterpreteer. Faktorontledings en alfa-koëffisiënte is vir die SOC, PVS, SCS, OCQ, JIQ en JDI in tabelvorm gegee en geïnterpreteer. Vervolgens is beskrywende statistiek in die vorm van gemiddeldes, standaardafwykings en korrelasiekoëffisiënte gerapporteer en bespreek. Inferensiële statistiek is vervolgens bespreek en die verband tussen Salutogenese en Werkorientasie is empiries deur middel van LISREL bepaal en daarna bespreek. Die teoretiese en empiriese profiel van die optimaal-funksionerende mens is laastens geïntegreer.

In hoofstuk 6 word gevolgtrekkings oor die navorsing gemaak, tekortkominge van die navorsing uitgewys en aanbevelings vir verdere navorsing oor die onderwerp gemaak.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN TEKORTKOMINGS

In hierdie hoofstuk word eerstens gevolgtrekkings gemaak oor die literatuurbevindings, die resultate van die empiriese ondersoek, en die integrering van die literatuur en die empiriese resultate. Vervolgens sal aanbevelings gemaak word oor die bevindings van die onderhawige navorsing vir die bedryfsielkunde, en daarna sal aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing gemaak word. Die tekortkomings van die onderhawige navorsing sal daarna bespreek word en die hoofstuk met 'n samevatting afgesluit word.

6.1 GEVOLGTREKKINGS

Gevolgtrekkings sal gemaak word ten opsigte van die literatuurstudie wat gedoen is en ook ten opsigte van die empiriese ondersoek. Daarna sal gevolgtrekkings ten opsigte van die verband tussen die literatuurbevindings en die empiriese bevindings gemaak word.

6.1.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van literatuurroorsig

In hoofstuk 2 is die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens teoreties uitgeklaar ten opsigte van die literatuur oor drie Salutogeniese konsepte, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid. Op grond van die bevestiging van gehipotetiseerde teoretiese aannames en veral verkreë bevindings in verskeie navorsing, kan aanvaar word dat die verskillende konsepte genoegsaam bewys lewer van die onderbou van die mens wat optimaal funksioneer ten opsigte van Salutogenese. Daar kon aangetoon word dat die Salutogeniese mens op intra-, sowel as interpersoonlike vlak volwaardig funksioneer. Dié mens se persoonlikheids-

eienskappe het duidelik as kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese onder intrapersoonlike eienskappe na vore gekom, en ook as interpersoonlike funksionering onder interpersoonlike eienskappe. Die volgende gevolgtrekkings kan gemaak word oor die literatuurbevindings van hoofstuk 2:

Die aanname dat daar verwys kan word na 'n mens wat optimaal funksioneer ten opsigte van die hantering van die lewe en veral meegaande stres as 'n Salutogeniese mens, word bevestig. Hierdie mens het die vermoë om sodanig te funksioneer sodat stressors verwerk word en nie 'n negatiewe impak laat wat tot nie-*coping*-gedrag en gevolglik siekte lei nie. Daar bestaan genoegsame bewys, soos gesien uit die verwysingsraamwerk van drie onderskeie konsepte, dat die mens Salutogenies kan funksioneer en sodoende 'n optimale lewensbestaan kan voer.

In hoofstuk 3 is die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer ten opsigte van drie Werkorientasie-konsepte, naamlik Organisasie-verbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging teoreties in die literatuur uitgeklaar. Op grond van die bevestiging van gehipotetiseerde teoretiese aannames en veral verkreeë bevindings in verskeie navorsing, kan aanvaar word dat die verskillende konsepte genoegsaam bewys lewer van die onderbou van die mens wat optimaal ten opsigte van Werkorientasie funksioneer. Daar kon aangetoon word dat die optimaal-funksionerende werknemer op intra-, sowel as interpersoonlike vlak volwaardig funksioneer. Dit het duidelik as kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese onder intrapersoonlike eienskappe na vore gekom, en ook as interpersoonlike funksionering onder interpersoonlike eienskappe. Die volgende gevolgtrekkings kan uit die literatuurbevindings van hoofstuk 3 gemaak word:

Die aanname word bevestig dat daar van 'n werknemer wat optimaal funksioneer ten opsigte van sy belewing van en houding teenoor die werk as 'n werknemer met optimale Werkorientasie gepraat kan word. Hierdie werknemer het die vermoë om sodanig te funksioneer dat die organisasie waarvoor hy werk, sy optimale verbintenis, betrokkenheid en aanvaarding kry. Daar is genoegsame aanduidings, soos gesien uit

die verwysingsraamwerk van die drie onderskeie konsepte, dat die werknemer met optimale Werkoriëntasie sy werk met 'n positiewe en optimale ingesteldheid benader en uitvoer.

Die integrering van die twee konstrunkte, Salutogenese en Werkoriëntasie, bevestig die aanname dat daar 'n verband tussen die konstrunkte bestaan. Die persoonlikheidsprofiel van die Salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, vloei mooi saam in 'n geïntegreerde profiel van die optimaal-funksionerende mens. Op beide intra- en interpersoonlike vlak is daar raakvlakke en ooreenstemming ten opsigte van die persoonlikheidseienskappe van die optimaal-funksionerende mens. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat wat die literatuur betref, die navorsingshipotese dat daar 'n verband tussen 'n Salutogeniese oriëntasie en 'n Werkoriëntasie by die mens bestaan, bevestig word.

6.1.2 Gevolgtrekkings ten opsigte van empiriese ondersoek

In hoofstuk 5 is die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en geïnterpreteer. Vervolgens sal gevolgtrekkings gemaak word oor die uitkomst van die empiriese bevindings. Die gevolgtrekkings sal in die eerste plek wees oor Salutogenese, tweedens oor Werkoriëntasie en laastens oor die verband tussen die twee konstrunkte.

Salutogenese is duidelik deur die empiriese ondersoek geïdentifiseer as 'n selfstandige konstruk, wat in die onderhawige navorsing gekonstrueer is deur die insette van drie afsonderlike konsepte, naamlik Sin vir Koherensie, Persoonlikheidsgehardheid en Aangeleerde Vindingrykheid. Genoegsame empiriese bewys is gevind om van Salutogenese as konstruk te praat. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat Salutogenese as konstruk bestaansreg het en dat daar na die mens met 'n Salutogeniese oriëntasie verwys kan word.

Werkoriëntasie is ook deur die empiriese ondersoek duidelik geïdentifiseer as 'n selfstandige konstruk, wat in die onderhawige navorsing gekonstrueer is deur die

insette van drie afsonderlike konsepte, naamlik Organisasieverbintenis, Werkbetrokkenheid en Werkbevrediging. Genoegsame empiriese bewys is gevind om van Werkorientasie as konstruk te praat. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat Werkorientasie as konstruk bestaansreg het en dat daar na die werknemer met 'n optimale Werkorientasie verwys kan word.

Die empiriese ondersoek het verder bevind dat daar 'n beduidende verband tussen die twee konstrunkte van Salutogenese en Werkorientasie bestaan. Die integrering van die Salutogeniese en Werkorientasie-eienskappe volgens empiriese bevindings, kon lei tot 'n empiriese bevestiging van die verband tussen die konstrunkte. 'n Psigometriese profiel van die optimaal-funksionerende mens kon daarvolgens opgestel word. Hierdie bevinding steun die navorsingshipotese, naamlik dat daar 'n verband tussen Salutogenese en Werkorientasie is. Dit kan toegeskryf word aan die gemeenskaplike aspek by albei konstrunkte, naamlik optimalisering by die mens ten opsigte van die lewe en stres; en ook sy werk in die breë konteks. Die gevolgtrekking kan empiries gemaak word dat Salutogenese en Werkorientasie verbandhoudend is en optimalisering simboliseer.

6.1.3 Gevolgtrekkings ten opsigte van die verband tussen die literatuurbevindings en die empiriese bevindings

In die gevolgtrekkings waartoe in die literatuurbespreking gekom is, is uitgeklaar dat daar verwys kan word na die optimaal-funksionerende mens, wat beteken dat die mens Salutogenies optimaal funksioneer en ook 'n optimale Werkorientasie het. Daar is dus teoreties 'n verband tussen die twee konstrunkte in terme van die mens se funksionering as optimaal.

In die gevolgtrekkings waartoe in die empiriese bespreking gekom is, is dit uitgeklaar dat daar verwys kan word na 'n verband tussen die twee konstrunkte van Salutogenese en Werkorientasie. Albei is afsonderlike konstrunkte, maar hou tog verband in terme van die mens se funksionering as optimaal. Die profiel van die optimaal-funksionerende

mens kon ook empiries bevestig word.

Dit blyk uit die literatuur, sowel as die empiriese bevindings, dat die twee konstrunkte afsonderlik gesien kan word, maar dat daar tog 'n verband tussen die twee is. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die konstruk Salutogenese wel 'n aparte bestaansreg naas die konstruk Werkoriëntasie het. Hierdie twee hipotetiese konstrunkte hou beduidend met mekaar verband, soos deur die literatuur en die empiriese navorsing bevind is. In die onderhawige navorsing word die literatuurbevindings deur die empiriese bevindings gesteun. Die integrering van die psigometriese profiel met die literatuurprofiel van die optimaal-funksionerende mens blyk grootliks dieselfde te wees.

OPMERKING

Hiermee is die navorsingshipotese, naamlik die bepaling van die verband tussen die individuele werknemer se mate van Salutogeniese oriëntasie en sy Werkoriëntasie, bevestig.

6.2 AANBEVELINGS

Vervolgens word aanbevelings gemaak, eerstens oor die bevindings van die onderhawige navorsing en tweedens ten opsigte van verdere navorsing oor die onderwerp.

6.2.1 Aanbevelings ten opsigte van die verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie vir die bedryfsielkunde

Uit bogenoemde bespreking blyk dit dat Salutogenese en Werkoriëntasie as twee afsonderlike, maar verbandhoudende konstrunkte gesien kan word. 'n Gemeenskaplike faktor is optimalisering. Dit hou implikasies vir organisasies in en 'n paar aanbevelings word vervolgens gemaak.

Op paradigmatische vlak word Salutogenese deur die bekendste skrywer daarvoor in Suid-Afrika, naamlik DJW Strümpfer, as 'n nuwe paradigma gesien (Strümpfer 1990:265). Hy (1990:265) verwys in sy titel van 'n artikel daarna as: "Salutogenesis: A new Paradigm". Antonovsky (1979, 1984, 1987) daarteenoor, verwys daarna as 'n kontinuum (1984:3), 'n model (1984:10) en 'n oriëntasie (1984:4). Antonovsky (1984:1) stel dit soos volg: "An alternate central paradigm is proposed for stress research. Instead of a focus on pathogenesis and disease, the alternate paradigm has a focus on salutogenesis and health or homeostasis. The sense of coherence (SOC) is postulated as a factor in salutogenesis."

Dit blyk uit bogenoemde dat Strümpfer Salutogenese as 'n nuwe paradigma beskou, terwyl Antonovsky Sin vir Koherensie as 'n faktor van 'n nuwe paradigma van Salutogenese sien. Albei outeurs sien Salutogenese as paradigma. Na aanleiding van die onderhawige navorsing is die navorser van mening dat Salutogenese as konstruk van 'n groter en meer omvangryke optimaliseringsparadigma gesien behoort te word. Genoegsame teoretiese en empiriese bewyse wat verwys na optimalisering wat betref lewe en werk van mense wat met stres *cope*, as 'n omvangryke konstruk wat Salutogenese en Werkorientasie kan insluit, is in hierdie navorsing verkry.

Indien optimalisering as paradigma beskou word, sal nie slegs Salutogenese as konstruk daaronder ressorteer nie, maar ook konstruksies soos Werkorientasie wat optimalisering verteenwoordig. In 'n artikel getiteld "Faith and Healing" (Wallis, 1996), word die volgende stelling gemaak: "Churchgoing also offers social support - which numerous studies have shown to have a salutary effect on well-being". Dit blyk dat daar ook ander faktore is, soos religie, wat as konstruksies van optimalisering as paradigma gesien kan word.

Optimalisering as paradigma kan vir die bedryfsielkunde van waarde wees, aangesien dit 'n oriëntasie van optimaliteit by die mens, die werknemer en die organisasie kan stimuleer. Die mens wat die nuwe millenium moet binnegaan, moet 'n paradigmatische skuif ondergaan. Optimalisering as nuwe paradigma, kan moontlik die antwoord wees

ten einde die uitdagings van die jaar 2000 en daarna, suksesvol en optimaal te kan konfronteer.

Op konsepvlak word die mens reeds optimaal deur die organisasie beproef in terme van eise wat gestel word ten opsigte van prestasie en aanpassing. Opleiding en ontwikkeling wat die mens help om nog meer effektief in sy werk te funksioneer, word aangebied. Op hierdie vlak word daar slegs aandag aan produksie in terme van werkkuitsette gegee, maar daar word nie genoegsaam aandag aan *coping* en die ontwikkeling van die mens ook op ander gebiede gegee nie. So, byvoorbeeld, word die mens nie genoegsaam gestimuleer om produktief en optimaal as eggenoot, ouer of eie unieke mens te funksioneer en te ontwikkel nie. Die taak van die bedryfsielkundige in die organisasie is onder andere om die mens te help om met stres te *cope* , maar verder ook om hom te help om optimaal op ander terreine behalwe die werk en die organisasie self te funksioneer. Salutogenese as optimaliseringskonstruk hou implikasies vir die werknemer as mens in, naamlik om as mens ook buite die werk produktief ten opsigte van die vele aspekte en fasette van die lewe en veral sy eie lewe, optimaal te funksioneer. Sodoende sal 'n meer gebalanseerde en beter aangepaste mens en dus ook werknemer verkry word.

Op operasionele vlak aan die kant van bedryfsielkundiges en die organisasie in terme van begrip vir menslike gedrag, is daar baie ruimte vir verbetering. Alhoewel organisasies dikwels voorgee dat hulle belang by die werknemer se fisiese en psigiese gesteldheid het, is dit dikwels om selfsugtige redes wat op die handhawing van produksie-uitsette neerkom. Belang by die mens as werknemer is gewoonlik min. Die bedryfsielkunde as vakgebied het ook 'n rol te speel in die omgee vir die mens as unieke en gekompliseerde individu wat ongeveer 'n derde van sy lewe in die werksituasie deurbring. Deur meer om te gee en die mens te help om veral stres te hanteer, of dit selfs positief aan te wend, kan baie fisiese en psigiese siektes gekontroleer en ook voorkom word (vergelyk 1.1 en 1.2). Dit kan geskied deur die mens bewus te maak van 'n ingesteldheid van optimalisering sover dit streshantering, die lewe en sy werk aangaan. Die identifisering, uitbouing en stimulering van Salutogeniese

eienskappe en daarmee saam 'n optimale Werkoriëntasie-ingesteldheid, sal nie net alleen voordele vir die mens as werknemer inhou nie, maar die organisasie self sal grootliks daarby baat. Daar behoort 'n klemverskuiwing te wees vanaf die ontwikkeling van die werknemer se werkvaardighede na die mens se lewensvaardighede. In die proses kan die werknemer se werkvaardighede ook aandag kry, maar sy uitkyk daarop en die houding daarteenoor sal grootliks verskil en meer positief ingestel wees.

Daar word aanbeveel dat die idee van optimalisering en Salutogenese in organisasies gepromoveer word en ook gebruik word as addisionele instrument by keuringsbatterye, veral by die seleksie van bestuurders wat die land na eerstewêreldstatus moet lei en met stres moet *cope*. Dit kan baie positiewe implikasies en uitkomstes vir die bedryfsielkunde inhou en op vele praktiese terreine voordele vir organisasies bied, soos 'n werknemerskorps met optimale geestesgesondheid.

OPMERKING

Hiermee is die laaste algemene doelstelling verwesenliking, naamlik om aanbevelings oor die verband tussen Salutogenese en Werkoriëntasie vir die bedryfsielkunde te maak.

6.2.2 Aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing

Die volgende aanbevelings vir verdere navorsing oor die onderwerp word gemaak:

- navorsing moet gedoen word om te bepaal watter ander konstrakte 'n optimaliseringsoriëntasie binne die optimaliseringsparadigma het;
- navorsing wat ook ander konsepte van Salutogenese insluit, moet gedoen word;
- navorsing wat moontlike ander konsepte van Werkoriëntasie insluit, moet gedoen word;
- navorsing met ander vraelyste wat ook Werkoriëntasie-konsepte meet, moet gedoen word;

- navorsing om te bepaal of biografiese en demografiese faktore 'n invloed op beide Salutogenese en Werkorientasie het, moet gedoen word; en
- navorsing van kwalitatiewe aard deur middel van onderhoude met verskillende rassegroepe om te bepaal of daar kultuurverskille teenwoordig is wat konstrukte soos Salutogenese en Werkorientasie beïnvloed, moet gedoen word.

6.3 TEKORTKOMINGS VAN DIE NAVORSING

Alhoewel daar in die onderhawige navorsing gepoog is om die navorsingsontwerp en navorsingsmetode so goed moontlik te beplan en uit te voer (vergelyk 1.6 en 1.7), is tekortkomings aanwesig. Alhoewel daar verskeie tekortkomings uitgelig kan word, is dit nie van belang vir die onderhawige navorsing nie, en sal daar net na die belangrikstes gekyk word, naamlik steekproef- en meetinstrumenttekortkomings.

- Steekproef

Wat die steekproef betref, is dit 'n eensydige steekproef in die sin dat dit bestaan uit al die studente wat vir 'n spesifieke vak, in 'n spesifieke jaar by Unisa ingeskryf was. Alhoewel dié studente van oor die hele land afkomstig is, alle rassegroepe, geslagte, ouderdomme, ensovoorts verteenwoordig, en hulle in verskeie beroepe staan, verteenwoordig hulle 'n steekproef wat almal studente is en besig is om hulself beter vir die lewe te bekwaam. Dit op sigself verteenwoordig al 'n optimaliseringseienskap. Die meeste studente is respondente wat by die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe geregistreer is. Dit kon ook 'n invloed op die resultate gehad het.

Die finale verdeling van die steekproef in 'n groep Blankes en Ander, is 'n verdere nadeel van die steekproef, omdat die meeste studente die Blankes-groep verteenwoordig en die Ander-groep 'n samevoeging van Swartes, Kleurlinge en Indiërs is. Die uiteenlopende kulture van die Ander-groep moes noodwendig die resultate beïnvloed het.

◦ Meetinstrumente

Die meetinstrumente wat in die onderhawige navorsing gebruik is, het vele inherente gebreke. Die onderskeie vraelyste se tekortkominge is in hoofstuk 4 bespreek. Verder is gebreke ook in hoofstukke 2 en 3, wat die teoretiese onderbou van die verskillende konsepte en vraelyste evalueer, bespreek. Dikwels was daar nie 'n deeglike teoretiese basis vir die onderskeie konsepte nie, met die gevolg dat die vraelyste wat die konsepte meet, nie sterk genoeg gefundeer was nie.

Nie een van die vraelyste wat in die onderhawige navorsing gebruik is, is Suid-Afrikaans van oorsprong of vir Suid-Afrikaanse gebruik gestandaardiseer nie. Kulturele verskille kon response op die vraelyste beïnvloed het, veral wat die Ander-groep betref.

6.4 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gekyk na gevolgtrekkings oor bevindings van die navorsing, eerstens ten opsigte van die literaturoorsig, daarna ten opsigte van die empiriese ondersoek en laastens ten opsigte van die verband tussen die literatuurbevindings en die empiriese bevindings. Vervolgens is aanbevelings vir die bedryfsielkunde en ook vir verdere navorsing gemaak ten opsigte van die verband tussen Salutogenese en Werkorientasie. Die hoofstuk is afgesluit met 'n bespreking van die belangrikste tekortkomings van die onderhawige navorsing.

BRONNELYS

Absenteeism curse. (3-9 September 1992). *Finance Week*, 33-34.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, March, 1-18.

Allred, K.D. & Smith, T.W. (1989). The hardy personality: Cognitive and physiological responses to evaluative threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (2), 257-266.

Antonovsky, A. (1972). Breakdown: A needed fourth step in the conceptual armamentarium of modern medicine. *Journal of Social Science and Medicine*, 6 (5), 537-544.

Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. London: Jossey-Bass Publishers.

Antonovsky, A. (1984). A call for a new question - salutogenesis - and a proposed answer - the sense of coherence. *Journal of Preventive Psychiatry*, 2 (1) 1-11.

Antonovsky, A. (1985). The life cycle, mental health and sense of coherence. *Israel Journal of Psychiatry and Related Science*, 22 (4), 273-280.

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. London: Jossey-Bass Publishers.

Antonovsky, A. (1993a). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science Medicine*, 36 (6), 725-733.

- Antonovsky, A. (1993b). Complexity, conflict, chaos, coherence, coercion and civility. *Social Science and Medicine Journal*, 37 (8), 969-981.
- Antonovsky, A. & Bernstein, J. (1986). *Pathogenesis and salutogenesis in war and other crises: Who studies the successful copier? Stress and coping in time of war: generalizations from the Israeli experience*. New York: Brunner/Mazel.
- Antonovsky, H. & Sagy, S. (1986). The development of a sense of coherence and its impact on responses to stress situations. *The Journal of Social Psychology*, 126 (2), 213-225.
- Armstrong, M. (1995). *A handbook of personnel management practice*. London: Kogan Page Ltd.
- Aryee, S. & Heng, L.J. (1990). A note on the applicability of an organizational commitment model. *Work and Occupations*, 17 (2), 229-239.
- Baba, V.V. (1989). Central life interests and job involvement: An exploratory study in the developing world. *International Journal of Comparative Sociology*, 30 (3/4), 181-194.
- Beach, D.S. (1980). *Managing people at work: Reading in personnel* (3rd ed.). New York: MacMillan.
- Ben-Sira, Z. (1985). Potency: A stress-buffering link in the coping-stress-disease relationship. *Social Sciences Medical Journal*, 21 (4), 397-406.
- Biesheuvel, S. (1984). *Work motivation and compensation. Volume 1: Motivational aspects*. Johannesburg: McGraw-Hill Inc.
- Bigbee, J.L. (1985). Hardiness: A new perspective in health promotion. *Nurse Practitioner* 10 (11), 51-56.

- Bishop, G.D. (1993). The sense of coherence as a resource in dealing with stress. *Psychologia*, 36 (4), 259-265.
- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behaviour*, 27 (1), 19-36.
- Blau, G.J. & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.
- Bollen, K. A. (1987). Structural equation modeling with latent variables. New York: Wiley.
- Brooke, P.P., Russell, D.W. & Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73 (2), 139-145.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds), *Testing structural equation models*. Newbury Park: Sage Publications.
- Callahan, S.D. & Kidd, A.H. (1986). Relationship between job satisfaction and self-esteem in women. *Psychological Reports*, 59, 663-668.
- Carmel, S. & Bernstein, J. (1989). Trait-anxiety and sense of coherence: A longitudinal study. *Psychological Reports*, 65, 221-222.
- Carmel, S. & Bernstein, J. (1990). Trait anxiety sense of coherence and medical school stressors: Observations at three stages. *Anxiety Research*, 3, 51-60.

- Carver, S.C. (1989). Personality processes and individual differences: How should multifaceted personality constructs be tested? Issues illustrated by self-monitoring, attributional style, and hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (4), 577-585.
- Chelte, A.F. & Tausky, C. (1987). A note on organizational commitment: Antecedents and consequences among managers, professionals, blue-collar workers. *Work and Occupations*, 13 (4), 553-561.
- Cilliers, F. vN. (1984). 'n Ontwikkelingsprogram in sensitiewe relasievorming as bestuursdimensie. Ongepubliseerde D. Phil. proefskrif. PU vir CHO: Potchefstroom.
- Cilliers, F. vN. (1988). Die konsep sielkundige optimaliteit in bestuur. *IPM Journal*, October, 15-18.
- Cilliers, F. vN. (1991). *Die veranderende rol van die bedryfsielkunde in Suid-Afrika*. Intreerede gelewer in die Departement Bedryfsielkunde aan die Universiteit van Suid-Afrika op 12 September, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.
- Cilliers, F. vN. & Wissing, M.P. (1993). Sensitiewe relasievorming as bestuursdimensie: Die evaluering van 'n ontwikkelingsprogram. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 19 (1), 5-10.
- Colerick, E.J. (1985). Stamina in later life. *Journal of Social Sciences and Medicine*, 21 (9), 997-1006.
- Contrada, R.J. (1989). Type A behaviour, personality hardiness, and cardiovascular responses to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, (5), 895-903.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P. B. (1981). *The experience of work. A compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.

- Courney, L., Feuerstein, M. & Bush, C. (1982). Self-control and chronic headache. *Journal of Psychosomatic Research*, 26 (5), 512-526.
- Day, D.V. & Bedeian, A.G. (1991a). Work climate and type a status as predictors of job satisfaction: A test of the interactional perspective. *Journal of Vocational Behaviour*, 38 (1), 39-52.
- Day, D.V. & Bedeian, A.G. (1991b). Predicting job performance across organizations: The interaction of work orientation and psychological climate. *Journal of Management*, 17 (3), 589-600.
- De Cotis, T.A. & Summers, T.P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations*, 40 (7), 445-470.
- de Vaus, D. & McAllister, I. (1991). Gender and work orientation, values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, 18 (1), 72-93.
- Dornstein, M. & Matalon, Y. (1989). A comprehensive analysis of the predictors of organizational commitment: A study of voluntary army personnel. *Journal of Vocational Behaviour*, 34 (2), 192-203.
- Duham, R.B., Grube, J.A. & Castañeda, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.
- Edwards, D. & Riordan, S. (1994). Learned resourcefulness in black and white South African university students. *Journal of Social Psychology*, 134 (5), 665-675.
- Elloy, D.F., Everett, J. & Flynn, W.R. (1991). An examination of the correlates of job involvement. *Group and Organizational Studies*, 16 (2), 160-177.

- Elloy, D.F. & Terpening, W.D. (1992). An empirical distinction between job involvement and work involvement: Some additional evidence. *Canadian Journal of Behavioral Science, 24* (4), 465-478.
- England, G.W. (1990). The patterning of work meanings which are coterminous with work outcome levels for individuals in Japan, Germany and the USA. *Applied Psychology: An International Review, 39* (1), 29-45.
- England, G.W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychologist, 1* (2/3), 111-124.
- Ferris, K.R. & Aranya, N. (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Journal of Personnel Psychology, 36* (1), 87-99.
- Flannery, R.B. & Flannery, G.J. (1990). Sense of coherence, life stress, and psychological distress: A prospective methodological inquiry. *Journal of Clinical Psychology, 46* (4), 415-420.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L., Blankstein, K. & O'Brien, S. (1991). Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem. *Personality and Individual Differences, 12* (1), 61-68.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R. J. & De Longis, A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 50* (3), 571-579.
- Frankl, V.E. (1993). *Life with meaning*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing
- Frenz, A.W., Carey, M.P. & Jorgensen, R.S. (1993). Psychometric evaluation of Antonovsky's sense of coherence scale. *Psychological Assessment, 5* (2), 145-153.

- Frost, T.F. & Wilson, G.W. (1983). Effects of locus of control and A-B personality type on the job satisfaction within the health care field. *Psychological Reports*, 53, 399-445.
- Funk, S.C. (1992). Hardiness: A review of theory and research. *Health Psychology*, 53 (3), 572-578.
- Funk, S.C. & Houston, B.K. (1987). A critical analysis of the hardiness scale's validity and utility. *Journal of Personality & Social Psychology*, 11 (5), 335-345.
- Furnham, A. & Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7 (4), 453-459.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1985). *Organizations: Behaviour, structure, processes*. Plano: Business Publications.
- Gintner, G.G., West, J.D. & Zarski, I. (1988). Learned resourcefulness and situation-specific coping with stress. *Journal of Psychology*, 123 (3), 295-304.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 61-81.
- Gough, H.G. (1985). A work orientation scale for the California psychological inventory. *Journal of Applied Psychology*, 70 (3), 505-513.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
- Hanna, T.E. (1988). Hardiness and health behaviour : The role of health concern as a moderator variable. *Journal Behavioural Medicine*, 14 (2), 59-63.

- Hayduk, L.A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL. Essentials and advances*. Baltimore: John Hopkins University Press Ltd.
- Hawley, D.J., Wolfe, F. & Cathey, M.A. (1992). The sense of coherence questionnaire in patients with rheumatic disorders. *The Journal of Rheumatology*, 19 (12), 1912-1918.
- Hoffman, R.G. & Davis, G.L. (1995). Prospective validity study: CPI work orientation and managerial potential scales. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (5), 881-890.
- Howell, D.C. (1995). *Fundamental statistics for the behavioural sciences*. Belmont: Duxbury Press.
- Howard, J.H. (1985). Hardiness: A neglected trait in management success. *Business Quarterly, Winter*, 31-36
- Hull, J.G., Van Treuren, R.R. & Virnelli, S. (1987). Hardiness and health: A critique and alternative approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 518-530.
- Hunt, S.D. & Morgan, R.M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1588-1587.
- Huselid, M.A. & Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involvement and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), 380-391.
- Huysamen, G.K. (1990). *Sielkundige meting - 'n inleiding*. Pretoria: Academia.
- Huysamen, G.K. (1994). *Methodology for the social and behavioural sciences*. (2nd ed.). Halfway House: Southern Book Publishers.

- Iverson, R.D. & Roy, P. (1994). A causal model of behavioural commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 33 (1), 1-21.
- Jarret, R.B., Giles, D.E., Gullion, C.M. & Rush, A.J. (1991). Does learned resourcefulness predict response to cognitive therapy in depressed outpatients? *Journal of Affective Disorders*, 23 (4), 223-229.
- Jennings, B.M. & Staggars, N. (1994). A critical analysis of hardiness. *Nursing Research*, September/October 43 (5), 274-281.
- Jones, P.S. (1991). Adaptability: A personal resource for health, scholarly inquiry for nursing practice. *An International Journal*, 5 (2), 95-105.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). LISREL version 8.12a vir WINDOWS.
- Kaldenberg, D.O., Becker, B.W. & Zvonkovic, A. (1995). Work and commitment among young professionals: A study of male and female dentists. *Human Relations*, 48 (11), 1355-1377.
- Kalimo, R. & Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence - resources for competence and life satisfaction. *Behavioral Medicine*, 16 (2), 76-89.
- Kalimo, R. & Vuori, J. (1991). Work factors and health: The predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 64, June, 97-115.
- Kantak, D.M., Futrell, C.M. & Sager, J.K. (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12 (1), 1-7.

- Kanungo, R.M. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67* (3), 341-349.
- Katz, C.R. & Singh, H. (1986). A comparison of current smokers and self-cured quitters on Rosenbaum's self-control schedule. *Addictive Behavior, 11* (3), 63-65.
- Kenneth, E.H., Hittner, J.B. en Paras, K.C. (1991). Sence of coherence, trait anxiety, and perceived availability of social support. *Journal of Research in Personality, 25*, 137-145.
- Kerlinger, F.N. (1973). *Foundations of behavioural research*. (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- King, M., Murray, A.M. & Atkinson, T. (1982). Background, personality, job characteristics and satisfaction with work in a national sample. *Human Relations, 35* (2), 119-133.
- Klerman, G.L. & Weissman, M.M. (1992). The course, morbidity and costs of depression. *Archives of General Psychiatry, 49* (10), 831-834.
- Knoop, R. (1986). Job involvement: An elusive concept. *Psychological reports, 59*, 451-456.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37* (1), 1-11.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Courington, S. (1981). Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behaviour, 22*, (4) 368-379.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42* (1), 168-177.

- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Puccetti, M.C. (1982). Personality and exercise as buffers in stress-illness relationship. *Journal of Behavioural Medicine*, 5 (4), 391-404.
- Kocks, D.J., Scott, D. & Van der Walt, J.S. (1991). Physical labour and absenteeism from work. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 14 (2), 33-37.
- Koslowsky, M., Caspy, T. & Lazar, M. (1990). An empirical comparison of commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 20 (13), 1063-1075.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.
- Loh, L., Sankar, C.S. & Yeong, W.Y. (1995). Job orientation, perceptions, and satisfaction. A study of information technology professionals in Singapore. *Information & Management*, 29 (5), 239-250.
- Long, J.S. (1983). *Covariance structure models - an introduction to LISREL*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Luthans, F., Baack, D. & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40 (4), 219-236.
- Magnani, L.E. (1990). Hardiness, self-perceived health and activity among independently functioning older adults. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice: An International Journal*, 4 (3), 171-185.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

- McDonald, R. P. (1989). An index of goodness of fit based on non-centrality. *Journal of Classification*, 6 (1), 97-103.
- McCaul, H.S., Hinsz, V.B. & McCaul, K.D. (1995). Assessing organizational commitment: An employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioural Science*, 31 (1), 80-90.
- McCormick, E.J. & Ilgen, D.R. (1989). (8th ed.). *Industrial and organizational psychology*. London: Unwin Hyman.
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behaviour in organizations. In Dunnette, D.D. (Ed) *Handbook of industrial and organizational psychology* (1983, 1351-1394). Chicago: Rand McNally.
- McGregor, D. (1985). *The Human side of enterprise*. (25th Anniversary Printing). New York: McGraw-Hill.
- Meyer, A. & Allen, N.J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 19 (2), 199-215.
- Meyer, W.F., Moore, C. & Viljoen, H.G. (1988). *Persoonlikheidsteorieë - van Freud tot Frankl*. Johannesburg: Lexicon Uitgewers.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41 (6), 467-482.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, metaphors and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 25 (4), 605-620.
- Mouton, J. & Marais, H.C. (1992). *Basiese begrippe: Metodologie van die geesteswetenskappe*. Pretoria: RGN-Uitgewers.

- Mowday, R., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14 (2), 224-247.
- Narayanan, V.K. & Nath, R. (1993). *Organizational theory: A strategic approach*. Boston: Irwin.
- Near, P.J. (1984). Relationships between job satisfaction and life satisfaction: Test of a casual model. *Social Indicators Research*, 15, 351-367.
- Nowack, K.M. (1989). Coping style, cognitive hardiness, and health status. *Journal of Behavioral Medicine*, 12 (2), 145-159.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric theory : Series in psychology*. New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, E.J., Peters, L.H. & Gordon, S.M. (1978). The measurement of job satisfaction: Current practices and future considerations. *Journal of Management*, 4 (2), 17-26.
- O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization of pro-social behaviour. *Journal of applied psychology*, 71 (3), 492-499.
- Organ, D.W. (1989). *The applied psychology of work behaviour: A book of readings*. (3rd ed.). Plano: Business Publication Inc.
- Parkes, K.R. & Rendall, D. (1988). The hardy personality and its relationship to extraversion and neuroticism. *Personality Individual Differences*, 9 (4), 785-790.

- Penley, L.E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pettersen, N. (1985). Specific versus generalized locus of control scales related to job satisfaction. *Psychological Reports*, 56, 60-62.
- Petrie, K. & Brook, R. (1992). Sense of coherence, self-esteem, depression and hopelessness as correlates of reattempting suicide. *British Journal of Clinical Psychology*, 31, September, 293-300.
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, L.A. (1986). *Psigologiewoordeboek*. (2nd ed.). Johannesburg: McGraw-Hill.
- Pollock, E.S. (1989). The hardiness characteristic: A motivating factor in adaptation. *Advance in Nursing Science*, 11 (2), 53-62.
- Porter, L.W., Crampon, W.J. & Smith, F.J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 15 (1), 87-98.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Rabinowitz, S. (1981). Towards a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 31-50.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T. & Goodale, J.G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive? *Academy of Management Journal*, 20 (2), 273-281.

- Rahman, M. & Sen, A.K. (1987). Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *International Archives of Occupational and Environment*, 59 (2), 115-121.
- Ramsey, R., Lassk, F.G. & Marshall, G.W. (1995). A critical evaluation of a measure of job involvement: The use of the Lodahl and Kejner (1965) scale with salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XV (3), 65-74.
- Randall, D.M. (1988). Multiple roles and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 309-317.
- Randall, D.M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behaviour*, 11 (5), 361-378.
- Randall, D.M., Fedor, D.B. & Longenecker, C.O. (1990). The behavioural expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 36 (2), 210-224.
- Redden, R.M., Tucker, R.K. & Young, L. (1983). Psychometric properties of the Rosebaum schedule for assessing self-control. *The Psychological Record*, 33 (1), 77-86.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management review*, 10 (3), 465-476.
- Rhodewalt, F. & Zone, K.B. (1989). Appraisal of life change. Depression and illness in hardy and nonhardy women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (1), 81-88.
- Richards, P.S. (1985). Construct validation of the self-control shedule. *Journal of Research in Personality*, 19 (2), 208-218.

- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications*. (7th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall International Editions.
- Rosenbaum, M. (1980a). A schedule for assessing self-control behaviours: Preliminary findings. *Behaviour Therapy*, 11 (1), 109-121.
- Rosenbaum, M. (1980b). Individual differences in self-control behaviour and tolerance of painful stimulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 89 (4), 581-590.
- Rosenbaum, M. (1983). Learned resourcefulness as a behavioural repertoire for the self-regulation of internal events: Issues and speculation. *Perspectives on Behaviour Therapy in the Eighties*, 9, 54-73.
- Rosenbaum, M. (1988). Learned resourcefulness, stress and self-regulation. In Fisher, S. & Reason, J. (Eds.). *Handbook of life-stress, cognition and health*. (483-496). Chistester: Wiley.
- Rosenbaum, M. (1989). Self-control under stress: The role of learned resourcefulness. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11 (4), 249-258.
- Rosenbaum, M. & Ben-Ari, K. (1985). Learned helplessness and learned resourcefulness: Effects of noncontingent success and failure on individuals differing in self-control skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (1), 198-215.
- Rosenbaum, M. & Palmon, N. (1984). Helplessness and resourcefulness in coping with epilepsy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 52 (2), 244-253.
- Rosenbaum, M. & Rolnick, A. (1983). Self-control behaviours and coping with seasickness. *Cognitive Therapy and Research*, 7 (1), 93-98.
- Ross, C.E. & Reskin, B.F. (1992). Education, control at work and job satisfaction. *Journal of Social Science Research*, 21 (2), 134-148.

- Roth, D.L., Wiebe, J.D., Fillingim, R.B. & Shay, A.K. (1989). Life events, fitness, hardiness and health: A simultaneous analysis of proposed stress-resistance effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (1), 136-142.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63 (1), 53-61.
- Saal, F.E. (1981). Empirical and theoretical implications of a purely cognitive definition of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30 (1), 103-120.
- Sager, J.K. (1991). Reducing sales management job stress. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 6, 3-4.
- Saleh, S.D. (1981). A structural view of job involvement and its differentiations from satisfaction and motivation. *International Review of Applied Psychology*, 30 (1), 17-29.
- SAS (1990). Version 6, 4th edition. North Carolina: SAS Institute Inc.
- Savery, K. (1982). The influence of job factors on employee satisfaction. *Journal of Management Psychology*, 4 (1), 27-31.
- Scarpello, V. & Vandenberg, R.J. (1992). Generalizing the importance of occupational and career views to job satisfaction attitudes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (2), 125-140.
- Schmied, L.A. & Lawler, K.A. (1986). Hardiness, type A behavior, and the stress-illness relation in working women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1218-1223.
- Schmitt, N. & Pulakos, E.D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? *International Journal of Psychology* 20 (2), 155-167.

- Shostrom, E.L. (1977). *Actualizing therapy. Foundations for a scientific ethic*. San Diego: Edits Publishers.
- Schultz, D. (1977). *Growth psychology: Models of healthy personality*. New York: Van Nostrand & Reinhold.
- Shore, T.H. & Thornton III, G.C. & Shore, L.M. (1990). Distinctiveness of three work attitudes: Job involvement, organizational commitment, and career salience. *Psychological Reports*, 67, 851-858.
- Siegel, L. & Lane, I.M. (1987). *Personnel and organizational psychology*. (2nd ed.). Homewood: Irwin.
- Siegrist, J. (1993). Sense of coherence and sociology of emotions. *Social Science and Medicine*, 37 (8), 978-979.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally & Company.
- Spangenberg, H. (1990). *Assessing managerial competence*. Cape Town: Juta & Co, Ltd.
- Spector, P.E. & Wimalasiri, J. (1986). A cross-cultural comparison of job satisfaction dimensions in the United States and Singapore. *International Review of Applied Psychology*, 35 (2), 147-158.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, March, 47-57.
- Steiger, J.H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25 (2), 173-180.

- Steiner, D.D. & Truxillo, D.M. (1989). An improved test of disaggression hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62, March, 33-39.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis: A new paradigm. *South African Journal of Psychology*, 20 (4), 265-276.
- Strümpfer, D.J.W. (1992). *Psychological strength as point of departure: Fortigenesis*. Address on occasion of receiving PASA award, Annual Congress, Psychological Association of South Africa, Stellenbosch, 1 October, 1-5.
- Strümpfer, D.J.W. (1995). The origins of health and strength: From 'salutogenesis' to 'fortigenesis'. *South African Journal of Psychology*, 25 (2), 81-88.
- Tartasky, D.S. (1993). Hardiness: Conceptual and methodological issues. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 25 (3), 225-229.
- Taylor, G. (1992). The cost of absenteeism. *People Dynamics*, September 10, 12, 31-34.
- Thomas, B.C. (1980). Stamina: The thread of human life. *Journal of Chronical Disease*, 34, 41-44.
- Vouri, J. (1994). Pre-employment antecedents of health resources, job factors and health risk behaviour in men and women. *Work and Stress*, 8 (3), 263-277.
- Wallis, C. (1996). Faith and healing: Can prayer, faith and spirituality really improve your physical health? *Time Magazine*, 24 June, 44-56.
- Watson, C.J., Watson, K.D. & Stowe, J.D. (1985). Univariate and multivariate distributions of the job descriptive index's measures of job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35 (2), 241-251.

- Wiener, Y. & Gechman, A.S. (1977). Commitment: A behavioural approach to job involvement. *Journal of Vocational Behaviour*, 10 (1), 47-52.
- Williams, G.P., Wiebe, D.J. & Smith, T.W. (1992). Coping processes as mediators of the relationship between hardiness and health. *Journal of Behavioural Medicine*, 15 (3), 237-255.
- Wills, G.H. (1992). A community health role for counselling psychologists. *Australian Psychologist*, 27 (2), 96-98.
- Wittig-Berman, U. & Lang, D. (1990). Organizational commitment and its outcomes: differing effects of value commitment and continuance commitment on stress reactions, alienation and organization-serving behaviours. *Work and Stress*, 4 (2), 167-177.
- Wood, C.J. (1991). Are student and school personnel learning to be helpless-oriented or resourceful-oriented? Part 1: Focus on students. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 2 (1), 15-18.
- Workplace stress. (Augustus 1991). *HR Magazine*, 75-76.
- Zauszniewski, J.A. (1995). Theoretical and empirical consideration of resourcefulness. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 27 (3), 177-180.
- Zika, S. & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, February, 133-145.

BYLAAG 1: Rekenaaruitdruk vir Twee-faktormodel vir Blankes

WINDOWS L I S R E L 8.12a

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
1525 East 53rd Street - Suite 530
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.

Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-94.

Partial copyright by WATCOM Group, Inc., 1993 and MicroHelp, Inc., 1993.

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file C:\RIAN\MCOR1WHT.SPL:

Testing model 1 for Whites : Correlations

Observed Variables: SCS_1 SCS_2 SCS SOC PVS OCQ JIQ JDI_W JDI_S JDI_B JDI_T
JDI_M

Covariance Matrix from File c:\rian\RIAN.PM1

Sample size = 731

Options AD = 80

Iterations = 400

Latent variables Salut Werko

Relationships

SCS_1 SCS_2 SOC PVS = Salut

OCQ JIQ JDI_W JDI_S JDI_B JDI_T JDI_M = Werko

Path Diagram

Sample Size = 731

Testing model 1 for Whites : Correlations

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	SCS_1	SCS_2	SOC	PVS	OCQ	JIQ
SCS_1	1.00					
SCS_2	-0.32	1.00				
SOC	0.41	-0.57	1.00			
PVS	0.14	-0.40	0.52	1.00		
OCQ	0.27	-0.15	0.36	0.26	1.00	
JIQ	0.29	-0.22	0.41	0.30	0.58	1.00
JDI_W	0.23	-0.26	0.45	0.30	0.56	0.59
JDI_S	-0.01	0.00	0.06	0.11	-0.21	0.08
JDI_B	0.18	-0.20	0.30	0.20	0.35	0.30
JDI_T	0.15	-0.11	0.25	0.14	0.38	0.29

CORRELATION MATRIX OF INDEPENDENT VARIABLES

	Salut	Werko
Salut	1.00	
Werko	0.59 (0.03) 18.63	1.00

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI-SQUARE WITH 43 DEGREES OF FREEDOM = 276.36 (P = 0.0)
ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 233.36

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.38
POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.32
ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.086
P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 0.00000049

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.44
ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.18
ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 3.24

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 55 DEGREES OF FREEDOM = 2343.14
INDEPENDENCE AIC = 2365.14
MODEL AIC = 322.36
SATURATED AIC = 132.00
INDEPENDENCE CAIC = 2426.67
MODEL CAIC = 451.03
SATURATED CAIC = 501.23

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.055
STANDARDIZED RMR = 0.055
GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.94
ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.90
PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.61

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.88
NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 0.87
PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.69
COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.90

```

- 0 | 5555
- 0 | 444443332111110000000000000000
  0 | 111222333333344
  0 | 5555667889
  1 | 0114
  1 | 7

```

SUMMARY STATISTICS FOR STANDARDIZED RESIDUALS

```

SMALLEST STANDARDIZED RESIDUAL = -6.99
MEDIAN STANDARDIZED RESIDUAL = 0.00
LARGEST STANDARDIZED RESIDUAL = 6.83

```

STEMLEAF PLOT

```

- 6 | 0
- 4 | 36
- 2 | 9763210
- 0 | 88431876654210000000000000
  0 | 1235569900133345668
  2 | 12466895
  4 | 3977
  6 | 8

```

LARGEST NEGATIVE STANDARDIZED RESIDUALS

```

RESIDUAL FOR PVS AND SCS_1 -4.58
RESIDUAL FOR JDI_S AND JDI_W -2.70
RESIDUAL FOR JDI_B AND JDI_W -2.92
RESIDUAL FOR JDI_T AND JIQ -5.26
RESIDUAL FOR JDI_M AND JIQ -6.99

```

LARGEST POSITIVE STANDARDIZED RESIDUALS

```

RESIDUAL FOR OCQ AND SCS_1 2.62
RESIDUAL FOR OCQ AND SCS_2 4.35
RESIDUAL FOR JIQ AND SCS_1 3.47
RESIDUAL FOR JIQ AND OCQ 5.66
RESIDUAL FOR JDI_W AND JIQ 2.77
RESIDUAL FOR JDI_S AND OCQ 4.86
RESIDUAL FOR JDI_T AND SCS_2 2.91
RESIDUAL FOR JDI_T AND JDI_B 5.72
RESIDUAL FOR JDI_M AND SCS_2 2.60
RESIDUAL FOR JDI_M AND JDI_T 6.83

```

THE MODIFICATION INDICES SUGGEST TO ADD THE

PATH TO	FROM	DECREASE IN CHI-SQUARE	NEW ESTIMATE
SCS_2	Werko	13.1	0.18

THE MODIFICATION INDICES SUGGEST TO ADD AN ERROR COVARIANCE

BETWEEN	AND	DECREASE IN CHI-SQUARE	NEW ESTIMATE
PVS	SCS_1	20.9	-0.14
OCQ	SCS_2	8.4	0.07
JIQ	OCQ	32.0	0.14
JDI_S	OCQ	23.6	0.14
JDI_B	JDI_W	8.5	-0.07
JDI_T	JIQ	27.6	-0.14
JDI_T	JDI_B	32.7	0.17
JDI_M	JIQ	48.9	-0.19
JDI_M	JDI_T	46.7	0.20

THE PROBLEM USED 14592 BYTES (= 1.4% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 2.1 SECONDS

BYLAAG 2: LISREL Rekenaaruitdruk vir 'n Twee-faktor model vir die groep "ANDER"

WINDOWS LISREL 8.12a

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
1525 East 53rd Street - Suite 530
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.

Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-94.
Partial copyright by WATCOM Group, Inc., 1993 and MicroHelp, Inc., 1993.
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file C:\RIAN\MCOR1BLK.SPL:

Testing model 1 for Blacks : Correlations
Observed Variables: SCS_1 SCS_2 SOC PVS OCQ JIQ JDI_W JDI_S JDI_B JDI_T
JDI_M

Covariance Matrix from File c:\rian\RIAN.PM2
Sample size = 203
Options AD = 80
Iterations = 400
Latent variables Salut Werko

Relationships
SCS_1 SCS_2 SOC PVS = Salut
OCQ JIQ JDI_W JDI_S JDI_B JDI_T JDI_M = Werko

Path Diagram

Sample Size = 203

Testing model 1 for Blacks : Correlations

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	SCS_1	SCS_2	SOC	PVS	OCQ	JIQ
SCS_1	1.00					
SCS_2	-0.02	1.00				
SOC	0.19	-0.45	1.00			
PVS	0.15	-0.32	0.46	1.00		
OCQ	0.18	-0.08	0.15	0.25	1.00	
JIQ	0.18	-0.19	0.23	0.26	0.47	1.00
JDI_W	0.18	-0.07	0.20	0.38	0.47	0.43
JDI_S	-0.12	0.06	0.02	0.03	0.20	0.17
JDI_B	0.07	0.06	0.05	0.21	0.33	0.32
JDI_T	0.08	-0.06	0.04	0.17	0.38	0.37
JDI_M	0.18	0.02	0.06	0.23	0.31	0.33

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	JDI_W	JDI_S	JDI_B	JDI_T	JDI_M
JDI_W	1.00				
JDI_S	0.20	1.00			
JDI_B	0.39	0.16	1.00		
JDI_T	0.55	0.19	0.45	1.00	
JDI_M	0.49	0.15	0.38	0.51	1.00

Testing model 1 for Blacks : Correlations

Number of Iterations = 10

LISREL ESTIMATES (MAXIMUM LIKELIHOOD)

SCS_1 = 0.23*Salut, Errorvar.= 0.95 , R² = 0.053
 (0.082) (0.096)
 2.79 9.82

SCS_2 = - 0.53*Salut, Errorvar.= 0.72 , R² = 0.28
 (0.079) (0.086)
 -6.70 8.36

SOC = 0.73*Salut, Errorvar.= 0.46 , R² = 0.54
 (0.082) (0.094)
 8.91 4.91

PVS = 0.66*Salut, Errorvar.= 0.57 , R² = 0.43
 (0.081) (0.088)
 8.17 6.42

OCQ = 0.60*Werko, Errorvar.= 0.64 , R² = 0.36
 (0.070) (0.072)
 8.61 8.84

JIQ = 0.59*Werko, Errorvar.= 0.66 , R² = 0.34
 (0.070) (0.073)
 8.35 8.93

JDI_W = 0.76*Werko, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.58
 (0.065) (0.059)
 11.67 7.04

JDI_S = 0.27*Werko, Errorvar.= 0.93 , R² = 0.073
 (0.076) (0.094)
 3.55 9.88

JDI_B = 0.56*Werko, Errorvar.= 0.69 , R² = 0.31
 (0.071) (0.076)
 7.88 9.09

JDI_T = 0.71*Werko, Errorvar.= 0.50 , R² = 0.50
 (0.067) (0.063)
 10.60 7.86

JDI_M = 0.63*Werko, Errorvar.= 0.61 , R² = 0.39
 (0.069) (0.070)
 9.08 8.66

CORRELATION MATRIX OF INDEPENDENT VARIABLES

	Salut	Werko
Salut	1.00	
Werko	0.36 (0.08) 4.32	1.00

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI-SQUARE WITH 43 DEGREES OF FREEDOM = 82.73 (P = 0.00026)
 ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 39.73
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (17.81 ; 69.46)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.41
 POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.20
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR F0 = (0.088 ; 0.34)
 ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.068
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.045 ; 0.089)
 P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 0.092

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.64
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.53 ; 0.78)
 ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.65
 ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 2.76

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 55 DEGREES OF FREEDOM = 535.87
 INDEPENDENCE AIC = 557.87
 MODEL AIC = 128.73
 SATURATED AIC = 132.00
 INDEPENDENCE CAIC = 605.31
 MODEL CAIC = 227.94
 SATURATED CAIC = 416.67

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.073
 STANDARDIZED RMR = 0.073
 GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.93
 ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.89
 PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.61

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.85
 NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 0.89
 PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.66
 COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.92
 INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 0.92
 RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.80

CRITICAL N (CN) = 165.71

Testing model 1 for Blacks : Correlations

SUMMARY STATISTICS FOR FITTED RESIDUALS

SMALLEST FITTED RESIDUAL = -0.14
 MEDIAN FITTED RESIDUAL = 0.00
 LARGEST FITTED RESIDUAL = 0.20

STEMLEAF PLOT

```

- 1 | 4400
- 0 | 87655
- 0 | 4444222111110000000000000000

```

```

0 | 111112223344
0 | 5677788
1 | 0112223334
1 | 7
2 | 0

```

SUMMARY STATISTICS FOR STANDARDIZED RESIDUALS
SMALLEST STANDARDIZED RESIDUAL = -3.71
MEDIAN STANDARDIZED RESIDUAL = 0.00
LARGEST STANDARDIZED RESIDUAL = 4.21

STEMLEAF PLOT

```

- 3 | 70
- 2 | 210
- 1 | 9854431
- 0 | 866422211100000000000000
  0 | 122333336788
  1 | 223345678999
  2 | 0001379
  3 |
  4 | 2

```

LARGEST NEGATIVE STANDARDIZED RESIDUALS

```

RESIDUAL FOR SOC AND SCS_2 -3.71
RESIDUAL FOR JDI_T AND SOC -3.05

```

LARGEST POSITIVE STANDARDIZED RESIDUALS

```

RESIDUAL FOR JIQ AND OCQ 2.94
RESIDUAL FOR JDI_W AND PVS 4.21
RESIDUAL FOR JDI_B AND SCS_2 2.75

```

THE MODIFICATION INDICES SUGGEST TO ADD THE

PATH TO	FROM	DECREASE IN CHI-SQUARE	NEW ESTIMATE
PVS	Werko	13.6	0.31

THE MODIFICATION INDICES SUGGEST TO ADD AN ERROR COVARIANCE

BETWEEN	AND	DECREASE IN CHI-SQUARE	NEW ESTIMATE
SOC	SCS_2	13.8	-0.39
JIQ	OCQ	8.7	0.16

THE PROBLEM USED 14592 BYTES (= 1.4% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 2.4 SECONDS