

# WORK ABSENTEEISM OF CORRECTIONAL OFFICIALS AT POLLSMOOR PRISON

by H J Burger

## MAGISTER TECHNOLOGIAE

Human Resource Management

Supervisor Prof J Kriel

### Summary

The aim of the study is to determine the relationship between work absenteeism and work satisfaction with boring- and routine work, poor management styles and third variables.

The following objectives have been reached in this study, namely:

- To describe the work absenteeism phenomenon by means of a literature review.
- To show Pollsmoor prison's work absenteeism figures and –statistics and to categorize the research population in terms of work absenteeism groups.
- To collect, analyse and describe the responses' pertaining to the level of satisfaction with the nature of the work, management styles and third variables in the work environment, from a representative sample of the research population.

- To make findings and recommendations with regards to work satisfaction with boring- and routine work, poor management styles and third variables.

The findings of this study could be utilized by Correctional Services and academic interest groups.

**Key terms:**

Work absenteeism; Sick leave; Work satisfaction; Work dissatisfaction; Boring- and routinework; Management styles; Correctional officials

# **WERKSAFWESIGHEID VAN KORREKTIEWE BEAMPTES TE POLLSMOOR-GEVANGENIS**

**deur H J Burger**

## **MAGISTER TECHNOLOGIAE**

**Menslike Hulpbronbestuur**

**Studieleier Prof J Kriel**

### **Opsomming**

Die doel van die studie is om die verband tussen werksontevredenheid (as gevolg van verveligen roetienewerk asook swak bestuursbenaderings) en werksafwesigheid te bepaal.

Werksafwesigheid beïnvloed organisasiedoeltreffendheid nadelig omdat daar 'n tekort aan korrektiewe beamptes is as gevolg van die oorbevolking van gevangenes in Pollsmoor-gevangenis.

'n Omvattende oorsig van gepubliseerde literatuur oor werksafwesigheid het die empiriese navorsing van hierdie studie voorafgegaan.

Die volgende doelwitte is bereik in hierdie studie, naamlik:

- Om die werksafwesigheidsverskynsel by wyse van 'n literatuuroorsig te beskryf.
- Om Pollsmoor-gevangenis se werksafwesigheidsyfers en –statistiek aan te toon en die navorsingspopulasie in terme van werksafwesigheidsgroepe te kategoriseer.
- Om response rakende die vlak van tevredenheid met die aard van die werk, bestuursbenaderings en ander derde veranderlikes in die werksomgewing, van 'n verteenwoordigende steekproef van die navorsingspopulasie in te win, te ontleed en te beskryf.
- Om bevindings en aanbevelings te maak ten opsigte van werkstevredenheid met verveligen- en roetnewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes.

Die bevindings van hierdie studie behoort voordelig aangewend te kan word deur die Korrektiewe Dienste en akademiese belangegroepe.

Die bevindings van hierdie studie verskaf ook waardevolle inligting oor werksafwesigheid vir toekomstige navorsing.

**WERKSAFWESIGHEID VAN KORREKTIEWE BEAMPTES TE  
POLLSMOOR-GEVANGENIS**

deur

**HANRI JURIE BURGER**

voorgelê ter vervulling van die vereistes vir  
die graad

**MAGISTER TECHNOLOGIAE**

in die vak

**MENSLIKE HULPBRONBESTUUR**

aan die

**UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA**

**STUDIELEIER: PROF J KRIEL**

**MAART 2006**

## **BEDANKINGS**

**Die volgende persone word bedank vir hul bydrae tot die voltooiing van hierdie verhandeling:**

- (i) Wyle Professor Chris Welman vir sy leidende rol as studieleier.**
- (ii) Professor Johan Kriel vir sy leidende rol as studieleier na Professor Chris Welman se afsterwe.**
- (iii) Alle korrektiewe beamptes wat vraelyste voltooi het en met wie onderhoude gevoer is.**
- (iv) Die Departement van Korrektiewe Dienste en die Universiteit van Suid-Afrika vir die gebruik van hul fasiliteite om die navorsing te kon doen.**
- (v) My vrou Annamarie en my kinders Lelani en Bianca wat my ondersteun het en tevrede moes wees met die min tyd wat aan hulle spandeer is.**
- (vi) My ma Hettie vir haar ondersteuning en dat sy altyd my belange belangriker as haar eie geag het.**
- (vii) Oom Dawie vir sy uitstekende vaderlike rol, aanmoediging, belangstelling en vriendskap.**
- (viii) My Hemelse Vader dat Hy my die deursettingsvermoë en moed gegee het om die verhandeling te kon voltooi.**

## INHOUDSOPGAWE

### HOOFSTUK 1: INLEIDING

1.1	Inleiding	1
1.2	Agtergrond	1
1.3	Probleemstelling	5
1.4	Doel en doelwitte van die studie	6
1.5	Navorsingshipoteses	7
1.6	Geografiese afbakening en tydruimtelike dimensie van die studie	7
1.7	Navorsingsmetodologie	8
1.8	Verwysings, opskrifte en bronne	9
1.9	Bronne literatuur	14
1.10	Sleutel teoretiese konsepte	14
1.11	Waarde van die studie	15
1.12	Sinopsis van hoofstukke	15

### HOOFSTUK 2: LITERATUUROORSIG

2.1	Inleiding	18
2.2	Werksafwesigheid	20
2.3	Werkstevredenheid	52
2.4	Opsomming	92

### HOOFSTUK 3: NAVORSINGSMETODES EN -PROSEDURES

3.1	Inleiding	95
3.2	Navorsingsbenadering	95
3.3	Stappe in die navorsingsproses	96
3.4	Beskrywing van ontledingseenhede	96
3.5	Ontleding van die werksafwesigheidsverskynsel	97
3.6	Steekproeftrekking en verskaling van afwesigheidsklasse	100
3.7	Dataversamelingsprosedure	102
3.8	Inhoudsontleding	104
3.9	Samevatting	109

## HOOFSTUK 4: NAVORSINGSRESULTATE

4.1	Inleiding	111
4.2	Beskrywing van deelnemers	111
4.3	Klassifisering van response op vraelysitems in terme van houdings per afwesigheidskategorie	125
4.4	Bevindings rakende response op vraelyste	127
4.5	Beskrywing van response verkry uit vraelyste	142
4.6	Beskrywing van response verkry uit onderhoude	149
4.7	Verband tussen inligting verkry uit vraelyste en onderhoude	151
4.8	Samevating	152

## HOOFSTUK 5: BEVINDINGS EN AANBEVELINGS

5.1	Inleiding	153
5.2	Bevindings rakende response op vraelysitems	153
5.3	Bevindings rakende response tydens onderhoude	164
5.4	Samevattende bevindings	165
5.5	Aanbevelings	165
5.6	Aanbevelings vir toekomstige navorsing	170
5.7	Bereiking van die doel en doelwitte van die studie	172

Verwysingslys	173
---------------	-----

Bylae A: Vraelys	179
------------------	-----

Bylae B: Frekwensiedistribusie per vraelysitem: kruistabelering van frekwensies per aanslag (punt toegeken) teenoor afwesigheidskategorie	199
--	-----

Bylae C: Korrelasiekoëffisiënte ( $r$ ) en t-toets tellings	222
---	-----



# HOOFSTUK 1: INLEIDING

## 1.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word 'n breë raamwerk verskaf van die omvang en inhoud van die studie in terme van aspekte soos agtergrond en probleemstelling, die doel en doelwitte van die studie, die navorsingsbenadering en –stappe asook navorsingshipoteses, die geografiese afbakening van die studie, die tegniese versorging en bronverwysings, sleutel teoretiese konsepte, waarde van die studie en sinopsis van hoofstukke.

## 1.2 Agtergrond

Werkafwesigheid hou vir organisasies jaarliks nadelige kostes in met betrekking tot voordelegeld, produktiwiteit, moraal en kliëntediens (Carroll, 2000:16). Die totale koste van werkafwesigheid kan wissel van 12 tot 18 persent van 'n organisasie se totale uitgawes. Dit blyk dus logies te wees dat bestuurders in beheer van werknemersvoordele probeer om maniere te vind om werkafwesigheid en die impak daarvan op die organisasie se finansiële situasie te beheer en bestuur.

Werkafwesigheid word deur Weiss (1996:18) beskou as 'n duur en voortgesette probleem in beide die openbare en private sektor. Dit is egter moeilik om die koste van werkafwesigheid akkuraat te bereken soos dit ook moeilik is om die oorsake van werkafwesigheid te isoleer. In Suid-Afrika kos stresverwante werkafwesigheid die land ongeveer R500 miljoen elke jaar in uiteindelijke verlies van produktiwiteit (Muldoon, 1998:71).

Slegs 21 persent van werkafwesigheidsyfers in 1999 in Suid-Afrika was die gevolg van persoonlike siekte, wat saam met gesinsaspekte die twee mees algemene oorsaak van ongeskeduleerde werkafwesigheid was (Link absenteeism and benefits and help cut costs, 2000:5).

McHugh (2001:57) is van mening dat dit noodsaaklik is dat alle staatsdepartemente meer bewus word dat werksafwesigheid 'n onnodige koste is wat verminder moet word indien staatsdepartemente wil groei en staande bly in die huidige klimaat van verandering.

Bestuurders is nie altyd bewus van hulle regte en beperkinge om werknemers wat afwesigheid misbruik, te dissiplineer nie (Falcone, 2000:139). Bestuurders het ook toenemend versigtig geword om werknemers wat oormatig afwesig is, aan te spreek, as gevolg van vrese vir wetlike riglyne in die arbeidswet wat noukeurig gevolg en toegepas moet word. Dit is egter belangrik vir bestuurders om bewus te wees van die feit dat dit hul reg is om werknemers wat oormatig afwesig is, binne die wetlike riglyne van die arbeidswet, te dissiplineer en af te dank.

Dit is daarom belangrik om navorsing oor werksafwesigheid te doen omdat werksafwesigheid 'n duur uitgawe vir organisasies kan wees in terme van salarisse wat aan werknemers betaal moet word en ander byvoordele, terwyl hulle afwesig van die werksplek is. Werksafwesigheid kan veroorsaak dat 'n land se ekonomie benadeel word omdat die bruto inkomste van organisasies verlore gaan weens verlore produksie.

Volgens Levy en Genote (1988:12–13) behels ongemagtigde werksafwesigheid die afwesigheid van 'n werknemer van sy werksplek, op 'n gegewe tyd wanneer daar van hom/haar verwag word om daar te wees. Ongemagtigde werksafwesigheid beteken dat die werknemer afwesig van die werksplek is, sonder die toestemming van sy/haar toesighouer. Werksafwesigheid kan op verskillende maniere voorkom. Die mees algemene voorbeeld van ongemagtigde werksafwesigheid, en die maklikste om te meet, is waar die werknemer nie vir werk opdaag nie. Indien die werknemer nie vir werk aanmeld nie, is die werknemer sonder toestemming van die werksplek afwesig. Werksafwesigheid kan ook voorkom waar die werknemer vir werk opdaag, maar dan weer die werksplek gedurende die vasgestelde werksperiode sonder toestemming verlaat.

Dit blyk voorts volgens die studie deur Levy en Genote (1988:12-13) dat swak tydsberekening of 'n gebrek aan stiptelikheid 'n ander vorm is van werksafwesigheid. Die werknemer daag by die werksplek op, maar arriveer laat of hy/ sy kom betyds aan diens, maar verlaat dan die werksplek voor die einde van die werksdag. Die werknemer kan ook langer etenstyd of teetyd neem as die toegelate tyd.

Tevredenheid met die aard van die werk speel ook 'n belangrike rol by arbeidsomset en dit is veral eentonigheid by 'n werk van 'n roetine aard wat aanleiding gee tot 'n hoër werksafwesigheidsyfer (Nel, 1986:162; Van der Merwe, 1980:38). Volgens Nel (1986:10) is dit te wagte dat eenvoudige werk van 'n roetine aard 'n belangrike rol in werksafwesigheid kan speel.

Nel (1986:161,165,324,571) wys op die volgende spesifieke aspekte van werksinhoud wat met werksafwesigheid verband hou:

- Taakherhaling. Indien dieselfde take herhaaldelik deur 'n werker verrig word, behoort die werker verveeld met die werk te raak en mag nie by die werksplek opdaag nie.
- Werksoutonomie. Werkers verkies om vryheid ten opsigte van die uitvoering van hul werk te hê en bemagtig te wees om besluite oor werksaangeleenthede te neem.
- Verantwoordelike vlak van en in die werk. Werkers wat 'n hoë mate van verantwoordelikheid by die werksplek het, behoort minder afwesig van die werksplek te wees.
- Werksuitdagings. Werkers verkies om uitdagende werk te verrig, eerder as eentonige werk van 'n roetine aard.
- Posisie van die werker se pos in die organisatoriese hiërargie. 'n Werker wil voel dat sy/ haar werk 'n belangrike bydrae lewer tot die organisasie se sukses.

Volgens Nel (1986:10) kan verveling oorsaaklik en onderliggend tot werksontevredenheid wees. Verveling veroorsaak nie net werksafwesigheid nie, maar ook stres wat dan tot werksafwesigheid kan lei.

Volgens Van der Merwe (1980:6) is die toesighouer by uitstek die belangrikste faktor in arbeidsomset en die hoogste arbeidsomset kom voor in groepe waar toesighouers outoritêr en onsimpatiek optree. Die kwaliteit van eerstevlaktoesighouding speel 'n uiters belangrike rol by werkstevredenheid en swak toesighouding gee aanleiding tot hoër werksafwesigheid (Van der Merwe, 1980:7, 31). Nel (1986:27) is van mening dat werknemers wat vrymoediglik met toesighouers oor probleme kan praat minder afwesig is.

Outoritêre bestuurstyle lei tot hoër werksafwesigheid. Outoritêre toesighouers het swak luistervaardighede, stel onbereikbare doelwitte, het swak kommunikasievaardighede en tree onbuigsaam teenoor werknemers op (Combating Absenteeism, 2002).

Verskeie studies, soos aangedui in hoofstuk 2, toon aan dat ontevredenheid met die werksinhoud, wat roetine- en vervelige werk insluit, asook ontevredenheid met toesighouding, kan lei tot werksafwesigheid. Die sterkte van die verband tussen werksontevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid sal voorts deur die navorser van hierdie studie in Pollsmoor-gevangenis bepaal word.

Die navorsingsresultate (ten opsigte van die verband tussen ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid) van hierdie studie kan waardevolle inligting verskaf om die probleem van werksafwesigheid in Pollsmoor-gevangenis te verstaan sodat pogings aangewend kan word om die impak van werksafwesigheid in Pollsmoor-gevangenis te verminder.

### 1.3 Probleemstelling

Werkafwesigheid beïnvloed organisasiedoeltreffendheid nadelig, veral omdat daar 'n oorbevolking van gevangenes in Pollsmoor-gevangenis is en die feit dat daar reeds 'n personeeltekort is as die aantal werknemers met die aantal gevangenes vergelyk word. Pollsmoor-gevangenis het 'n gemiddelde siekteverlofsyfer van 5.157 % gehad volgens die bruto afwesigheidkoers, vir die tydperk 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004. Genoemde siekteverlofsyfer is bereken volgens die formule:

$$\frac{\text{Totale aantal siekteverlofdae verlore}}{\text{Totale aantal werksdae}} \times \frac{100}{1}$$

As werknemers gereeld afwesig is van die werksplek, is die personeeltekort nog meer as die aantal werknemers met die aantal gevangenes vergelyk word.

As werknemers dus gereeld afwesig is van die werksplek, kan dit moontlik veroorsaak dat die werknemers wat wel aanwesig is by die werksplek, hul eie asook die werknemers wat afwesig is, se werk moet doen. Die navorser is voorts van die opinie dat werknemers wat aanwesig is by die werksplek moontlik werksoorlading kan ondervind en dan besluit om ook afwesig van die werkplek te wees.

Daar was al dikwels negatiewe publisiteit oor probleme wat in Pollsmoor-gevangenis ontstaan het en daarom blyk dit dat goeie bestuursleiding ontbreek. As toesighouers swak bestuursbenaderings het, kan dit veroorsaak dat werknemers ontevrede met hul toesighouers se swak bestuursbenaderings kan raak en moontlik besluit om nie vir werk aan te meld nie. Die genoemde opinie van die navorser is bevestig deurdat Van der Merwe (1980:6, 7, 31) bevind het dat die toesighouer by uitstek die belangrikste faktor in arbeidsomset is en die hoogste arbeidsomset voorkom in groepe waar toesighouers outoritêr en onsimpatiek optree. Die genoemde studie het voorts aangedui dat die kwaliteit van eerstevlaktoesighouding 'n uiters belangrike rol speel by werkstevredenheid en dat swak toesighouding aanleiding gee tot hoër werksafwesigheid. Nel (1986:27) is van mening dat werknemers wat vrymoediglik met toesighouers oor probleme kan praat, minder afwesig is.

Die meeste werk in Pollsmoor-gevangenis is van 'n roetine aard omdat dieselfde werk herhaaldelik gedoen moet word en daar is min werk wat innovasie en kreatiwiteit vereis. Roetinerwerk by Pollsmoor-gevangenis behels die oop en toesluit van gevangenes, bediening van voedsel aan gevangenes, telling neem van gevangenes, neem van gevangenes na en vanaf howe en hospitale en die bewaking by toegangshekke. Volgens Huczynski en Fitzpatrick (1989:33) is daar 'n sterk positiewe verband tussen ontevredenheid met roetinerwerk en werksafwesigheid. Tevredenheid met die aard van die werk speel ook 'n belangrike rol by arbeidsomset en dit is veral eentonigheid by 'n werk van 'n roetine aard wat aanleiding gee tot 'n hoër werksafwesigheidsyfer (Nel, 1986:162; Van der Merwe, 1980:38). Volgens Van der Merwe (1980:13) is blote eentonige werk, as oorsaak van werksafwesigheid, egter 'n oorvereenvoudigde verduideliking vir die komplekse verhouding wat bestaan tussen die werknemer en sy/haar werk. Aspekte soos te veel of te min verantwoordelikheid en outonomie, poste wat lae vaardigheidsvlakke vereis, afwesige of min terugvoering oor die werksverrigting self en geleentheid om 'n hoër loon te verdien, kan almal bydra tot die werkstevredenheidsvlak wat 'n werknemer mag ervaar. Volgens Nel (1986:10) is dit te wagte dat eenvoudige werk van 'n roetine aard 'n belangrike rol in werksafwesigheid kan speel.

#### **1.4 Doel en doelwitte van die studie**

Die doel van die studie is om die werksafwesigheidsverskynsel van korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenes, te ontleed en te beskryf in terme van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid. Om aan hierdie doel uitvoering te gee is die volgende doelwitte vir die studie gestel:

- Om die werksafwesigheidsverskynsel by wyse van 'n literatuuoroorsig te beskryf.
- Om Pollsmoor-gevangenis se werksafwesigheidsyfers en –statistiek aan te toon en die navorsingspopulasie in terme van werksafwesigheidsgroepe te kategoriseer.
- Om response rakende die vlak van tevredenheid met die aard van die werk, bestuursbenaderings en derde veranderlikes in die werksomgewing, van 'n

verteenwoordigende steekproef van die navorsingspopulasie in te win, te ontleed en te beskryf.

- Om bevindings en aanbevelings te maak ten opsigte van werkstevredenheid met vervelige- en roetnewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes.

## 1.5 Navorsingshipoteses

Die volgende twee navorsingshipoteses word in hierdie studie ondersoek:

- Daar bestaan 'n positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid wat simbolies as volg aangedui word:

$$H_1 : \rho > 0$$

- Daar bestaan 'n beduidende verskil in die werkstevredenheid van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe ten opsigte van die aard van die werk, bestuursbenaderings en derde veranderlikes, wat simbolies as volg aangedui word:

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2$$

Kyk hoofstuk 3 vir 'n volledige uiteensetting van die navorsingshipoteses (ook bewoording van alternatiewe hipotese).

## 1.6 Geografiese afbakening en tydruimtelike dimensie van die studie

Die Departement van Korrektiewe Dienste is 'n nasionale staatsdepartement en sy dienste is gedensentraliseer in al nege provinsies van Suid-Afrika. Elke provinsie is ook gedensentraliseer en bestaan uit verskeie gevangenis. Pollsmoor-gevangenis is een van die verskeie gevangenis in die Wes-Kaapprovinsie. Die navorser van hierdie studie fokus op Pollsmoor-gevangenis wat naby die volgende omliggende dorpe geleë is, naamlik Tokai, Retreat, Lakeside en Muizenberg. Die afwesigheidsyfers van korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis vir die periode

1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 is in hierdie studie aangewend as deel van die empiriese navorsing.

## **1.7 Navorsingsmetodologie**

### **1.7.1 Navorsingsontwerp**

'n Omvattende oorsig van gepubliseerde literatuur oor werksafwesigheid in die buiteland en Suid-Afrika by privaat ondernemings, staatsdepartemente en Korrektiewe Dienste het die empiriese navorsing van hierdie studie voorafgegaan.

Die volgende stappe is deur die navorser van hierdie studie gevolg:

- Bespreking van die belangrikheid van hierdie studie in terme van 'n probleemstelling, doel en doelwitte van die studie asook die waarde van die studie (hoofstuk 1).
- 'n Oorsig van omvattende literatuur om 'n teoretiese basis vir die studie te voorsien (hoofstuk 2).
- Die gebruik van sleutelkonsepte in die literatuuroorsig wat tot werksafwesigheid en -ontevredenheid lei vir die formulering van vraelysitems (hoofstuk 2).
- Data-insameling deur die gebruik van gestruktureerde vraelyste en ongestruktureerde onderhoude (hoofstuk 3).
- Sistematisering en prosessering van puntetellings op die gestruktureerde vraelyste volgens die verskillende werksafwesigheidsgroepe (hoofstuk 4).
- Data-ontleding volgens die puntetellings op vraelyste (hoofstuk 4).
- Die bespreking van bevindings volgens die vraelysresultate en onderhoude gegewens (hoofstuk 5).
- Maak van aanbevelings (hoofstuk 5).

### **1.7.2 Populasie**

Die populasie vir hierdie studie sluit al 1190 korrektiewe beamptes van Pollsmoor-gevangenis in. Die teikenpopulasie sluit ook alle kategorieë van korrektiewe beamptes



in, naamlik produksiewerkers, bestuurders en gespesialiseerde werkers soos maatskaplike- en mediese werkers. Die teikenpopulasie sluit ook alle subpopulasies in ten opsigte van geslag, taal, ras, ouderdom, dienstydperk en afdeling werksaam. Die genoemde subpopulasies word by die studie ingesluit sodat daar 'n hoë mate van populasiegeldigheid is.

### **1.7.3 Steekproeftrekking**

Nie-ewekansige steekproeftrekking deur middel van doelbewuste steekproefneming is aangewend om te verseker dat die strata so geselekteer word dat die demografiese kenmerke van die populasie verteenwoordig is. Weens die sensitiewe aard van die navorsingsontwerp is daar slegs vrywillige respondente geselekteer. Die navorser het 'n doelwit van minstens 10% van die totale populasie van 1190 korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis gestel vir insluiting in die ondersoekgroep.

### **1.7.4 Data-insameling**

Sleutelkonsepte in die literatuuroorsig is gebruik vir die formulering van vraelysitems. Gestruktureerde vraelyste is deur proefpersone voltooi deur die toekenning van punte op die vraelyste.

'n Vyfpuntskaal volgens die meeteienskappe soortgelyk aan die semantiese differensiaalskaal is gebruik om werkstevredenheid te meet. Die twee eindpunte van die skaal is duidelik beskryf, byvoorbeeld vervelig – interessant, om dit vir die respondent makliker te maak om die korrekte punt by elke vraelysitem toe te ken.

### **1.7.5 Data-ontleding**

Die navorser het die Korrektiewe Dienste se rekenaarfasiliteite en Persal (Personeel- en salarisadministrasie) stelsel gebruik om inligting oor korrektiewe beamptes se werksafwesigheid (die hoeveelheid en frekwensie van siekteverlof) te verkry.

Die navorser het 130 respondente se vraelysresultate en 10 respondente se onderhoude gegewens gebruik om die studie se bevindings te bespreek. Beskrywende statistiese metodes, byvoorbeeld grafieke en tabelle, is gebruik om die groot hoeveelheid oorspronklike inligting te verminder na inligting wat die gegewens duideliker aandui.

Data is ontleed by wyse van die gerekenariseerde statistiese pakket SPSS.

## **1.8 Verwysings, opskrifte en bronne**

### **1.8.1 Verwysings**

Die navorser het die gewysigde Harvardverwysingsmetode in hierdie studie gebruik.

#### **1.8.1.1 Verhandelings:**

Die verwysings by die inhoud van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Muldoon (1998:71) is van mening dat ...

Verduideliking:

Muldoon = Outeur se van.

1998 = Jaar van publikasie.

71 = Bladsy nommer waar die verwysing gevind kan word.

Die bladsy nommer kan ook as volg aangedui word: 71 – 73. Dit dui aan dat die verwysing verkry is van die inhoud van bladsy 71 – 73 van die genoemde publikasie.

Die verwysing word ook soms aan die einde van 'n sin of paragraaf aangetoon. In genoemde geval sal die outeur se van binne die hakkies geplaas word saam met die jaar en bladsy nommer van die publikasie.

Byvoorbeeld:

... verlies van produktiwiteit (Muldoon, 1998:71).

Die verwysings by die verwysingslys van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Muldoon, Y. 1998. Stres, gesondheid, afwesigheid en ongelukke in organisasies.  
Doktorale proefskrif. Randse Afrikaanse Universiteit.

Verduideliking:

Muldoon, Y.	=	Outeur se van en voorletter(s).
1998	=	Jaar van publikasie.
Stres, gesondheid, afwesigheid en ongelukke in organisasie	=	Titel van publikasie.
Doktorale proefskrif	=	Tipe verhandeling.
Randse Afrikaanse Universiteit	=	Naam van opvoedkundige instansie.

### 1.8.1.2 Boeke:

Die verwysings by die inhoud van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Evans en Palmer (1997:20-35) meld dat ...

Verduideliking:

Evans en Palmer	=	Outeurs se van.
1997	=	Jaar van publikasie.
20-35	=	Bladsy nommers waar die verwysing gevind kan word.

Die verwysings by die verwysingslys van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Evans, A & Palmer, S. 1997. *From absenteeism to attendance*. Wilshire: Cromwell Press.

Evans, A & Palmer, S	=	Outeurs se van.
1997	=	Jaar van publikasie.
<i>From absenteeism to attendance</i>	=	Titel van boek.
Wilshire	=	Plek van uitgawe.

Cromwell Press = Naam van Uitgewer.

### 1.8.1.3 Artikels:

Die verwysings by die inhoud van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

McHugh (2001:57) is van mening dat ...

McHugh = Outeur se van.

2001 = Jaar van publikasie..

57 = Bladsy nommer waar die verwysing gevind kan word..

Die verwysings by die verwysingslys van die studie is as volg:

McHugh, M. 2001. Employee absence: an impediment to organizational health in local government. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(1):9

McHugh, M = Outeur se van en voorletter(s).

2001 = Jaar van publikasie.

Employee absence: an impediment to organizational health in local government = Titel van publikasie.

*The International Journal of Public Sector Management* = Naam van joernaal.

14 = Volume nommer.

(1) = Uitgawe nommer.

9 = Bladsy nommer waar die verwysing gevind kan word.

#### 1.8.1.4 Artikels op die internet:

Die verwysings by die inhoud van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Huff (1997) het aangedui ...

Verduideliking:

Huff = Outeur se van.

1997 = Jaar van publikasie.

Die verwysings by die verwysingslys van die studie is as volg:

Byvoorbeeld:

Huff, C. 1997. Job satisfaction. Internet: Beskikbaar by:

<http://www.nurseweek.com/features/97-10/jobsatis.htm> (8 Mei 2002)

Verduideliking:

Huff, C = Outeur se van en voorletter(s).

1997 = Jaar van publikasie.

Job satisfaction = Titel van artikel.

<http://www.nurseweek.com/features/97-10/jobsatis.htm> = Webtuiste op internet waar die artikel gevind kan word.

Die navorser het geen name van outeurs gevind by die meeste artikels op die internet nie en daarom word geen name van outeurs by dié verwysings gemeld nie,

byvoorbeeld:

Die verwysings by die inhoud van studie is as volg:

... dit behels kwasi-afwesigheid (Guidelines for absenteeism control, 2002).

Die verwysings by die verwysingslys van die studie is as volg:

Guidelines for absenteeism control. Internet: Beskikbaar by:

<http://www.benefits.org/interface/cost/absent2.htm> (8 Mei 2002)

## 1.8.2 Opskrifte

Die volgende nommerstelsel word vir opskrifte in hierdie studie gebruik. Die opskeif in hoofstuk 1 genommer 1.7 met die sub-opskrifte word as voorbeeld gebruik:

1.7 Navorsingsmetodologie	=	opskeif in hoofstuk 1
1.7.1 Navorsingsontwerp	=	sub-opskrif

Kolletjies (“bullets”) is gebruik in paragrawe om tussen feite of aspekte te onderskei, byvoorbeeld:

- Om die omvang van werksafwesigheid aan te dui deur die aanhaling van bronne in die literatuuroorsig.
- Om Pollsmoor-gevangenis se werksafwesigheidsyfers en –statistiek aan te toon.

## 1.8.3 Bronne

Alle bronne wat in hierdie studie gebruik is, word aan die einde van die verhandeling by die verwysingslys aangetoon.

## 1.9 Bronne en literatuur

Die volgende bronne is in hierdie studie gebruik:

- Verhandelings
- Boeke
- Artikels
- Artikels op die internet
- Rekenaargegewens wat uitgedruk is vanaf die Persal stelsel (Personeel- en salarisadministrasie stelsel) van die Departement van Korrektiewe Dienste
- Onderhoude
- Gestruktureerde vraelyste

Die grootste probleem wat in hierdie navorsing ondervind is, is die beperkte aantal literatuur oor werksafwesigheid in die Korrektiewe Dienste. Die meeste literatuur wat deur die navorser gevind kon word, is oor werksafwesigheid in die buiteland en private ondernemings in Suid-Afrika.

### 1.10 Sleutel teoretiese konsepte

Die volgende sleutel teoretiese konsepte in hierdie studie, word as volg gedefinieer:

- **Werksafwesigheid:** Werksafwesigheid behels die afwesigheid van 'n werknemer van sy werksplek, op 'n gegewe tyd wanneer daar van hom/ haar verwag word om daar te wees (Levy en Genote, 1998:12-13).
- **Werkstevredenheid:** Werkstevredenheid behels 'n emosionele reaksie op 'n werk. Die reaksie ontstaan as gevolg van 'n posbeker se vergelyking van werklike uitkomst met verwagte of verlangde uitkomst in terme van die werk (Cranny, Smith en Stone, 1992:1). Volgens Oshagbemi (1999a:108) verwys werkstevredenheid na 'n individu se positiewe emosionele reaksie met betrekking tot 'n spesifieke werk.

### 1.11 Waarde van die studie

Die bevindings van hierdie studie behoort in die volgende opsigte aangewend te kan word deur die Korrektiewe Dienste en akademiese belangegroep:

- Die verband tussen werksafwesigheid en ontevredenheid met vervelige –en roetienewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes is in hierdie studie bepaal.
- Aanbevelings wat deur bestuurders toegepas kan word, is gemaak om werksafwesigheid te verminder.
- Dit behoort te lei tot 'n besparing van die belastingbetaler se geld omdat werksafwesigheid 'n duur en voortdurende personeelprobleem in die Departement van Korrektiewe Dienste is.

- Dit behoort te lei tot 'n besparing van geld van korrektiewe beamptes se mediese fonds.
- Dit behoort waardevolle inligting oor werksafwesigheid vir toekomstige navorsing te verskaf.

## 1.12 Sinopsis van hoofstukke

Die inhoud van die studie word aangetoon in vyf hoofstukke, naamlik:

- **Hoofstuk 1: Inleiding.** Hierdie hoofstuk dui die agtergrond, probleemstelling, doel, doelwitte en waarde van die studie aan. Die navorsingsmetodologie wat in die studie gebruik is, word kortliks aangedui om aan die leser 'n kort oorsig van die studie te gee. Hierdie hoofstuk gee ook 'n kort beskrywing van elke hoofstuk se inhoud.
- **Hoofstuk 2: Literatuuroorsig.** In hierdie hoofstuk word 'n oorsig gegee van alle literatuur wat in hierdie studie gebruik is. Die verskillende oorsake wat blyk tot werksafwesigheid te lei, soos deur vorige studies bevind, word voorts aangedui. Die verskillende oorsake wat blyk tot werkstevredenheid te lei, word ook aangedui om aan die leser 'n beter begrip te gee en nie slegs van die oorsake wat tot werksafwesigheid lei nie. Vorige studies oor ontevredenheid met vervelige- en roetine werk, swak bestuursbenadering asook derde veranderlikes word aangedui.
- **Hoofstuk 3: Navorsingsmetodes en –prosedures.** Die werksafwesigheidsyfers van korrektiewe beamptes word in hierdie hoofstuk aangetoon. Die ontledings-eenhede van die studie, asook die dataversamelingsprosedure (vraelyste en onderhoude), word ook beskryf. Die verband tussen werkstevredenheid en werksafwesigheid van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis is by wyse van 'n korrelasie-ontleding en hipotesetoetsing bepaal. 'n T-toetsontleding is ook uitgevoer om die beduidendheid van verskille in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe vas te stel.
- **Hoofstuk 4: Navorsingsresultate.** In hierdie hoofstuk word die respondente wat aan die studie deelgeneem het beskryf ten opsigte van die verskillende subpopulasies, naamlik werksafwesigheidsgroep, taal, geslag, afdeling, ouderdom



en dienstydpark. Die vraelysresultate en onderhoude gegewens is ook beskryf. 'n Diagrammatiese voorstelling van korrektiewe beamptes se werksafwesigheid volgens geslag, afdeling, ouderdom, dienstydpark en taal is aangedui. Die hoofstuk eindig met 'n aanduiding van die korrelasies tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid asook die beduidenheid van verskille in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë.

- **Hoofstuk 5: Bevindings en aanbevelings.** Die bevindings vanuit vraelysresultate en gevoerde onderhoude gegewens word in hierdie hoofstuk bespreek. Aanbevelings vir ingrepe ten opsigte van werkstevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings word deur die navorser aangedui. Die hoofstuk (en verhandeling) eindig met die navorsing se aanbevelings vir toekomstige navorsing asook die bereiking van die navorsingsdoel en –doelwitte.

## HOOFSTUK 2: LITERATUUROORSIG

### 2.1 Inleiding

Die doel van die hoofstuk is om die verskillende oorsake wat blyk tot **werksafwesigheid** te lei, soos deur vorige studies bevind is, aan te dui. Die verskillende oorsake wat moontlik mag lei tot **werkstevredenheid**, word ook aangedui om aan die leser 'n beter begrip daarvan te gee en nie slegs van die oorsake wat tot werksafwesigheid lei nie. Daar is ook verskeie studies, wat in die hoofstuk bespreek word, wat 'n verband aanwys tussen werksontevredenheid met vervelige- en roetine werk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid. Die navorser wil die verband tussen werkstevredenheid met vervelige en roetine werk asook met swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid, van korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis ondersoek, omdat vorige studies in ander lande en organisasies sodanige verbande aandui.

Die literatuur in hierdie hoofstuk het die navorser in staat gestel om die items in die vraelys te konstrueer. Die vraelys sal deur respondente voltooi word om die verband tussen werksontevredenheid met vervelige en roetine werk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid te bepaal.

Die relevansie hiervan en die inhoud van hierdie hoofstuk is dat die navorser die items in die vraelys beter kon konstrueer om die unieke werksomstandighede van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis in ag te neem. Die navorser het deurgaans voetnotas vir elke item in die vraelys in hierdie hoofstuk aangetoon.

In 'n studie deur Harrison en Martocchio (1998:305), is 'n tydsgesonde stelsel gebruik om navorsing te organiseer, op te som en te ontleed ten opsigte van gepubliseerde werksafwesigheid wat strek vanaf 1977 tot 1996. Die

oorsake van middeltermyn werksafwesigheid (4 tot 12 maande) is grotendeels deur gepubliseerde navorsing verduidelik, maar die oorsake van langtermyn werksafwesigheid (meer as 12 maande) en korttermynwerksafwesigheid (1 tot 3 maande) is onduidelik.

Literatuur oor die gevolge van werksafwesigheid is min en gebrekkig. Alhoewel die middeltermyngevolge soos verminderde werksprestasie, arbeidsomset en organisasieuitgawes deeglik vasgestel is, is min bekend aangaande die kort- en langtermyn effek van werksafwesigheid op individue en hul sosiale omgewing. Harrison en Martocchio (1998:305) rapporteer dat daar 'n toenemende belangstelling in werksafwesigheid in die afgelope 20 jaar was en 'n gediversifiseerde empiriese poging is aangewend om die omvang van werksafwesigheid te begryp.

Die basis van kennis daaroor is substansieel, veral die spesifieke uitdagings wat navorsing oor werksafwesigheid insluit. Teorieë het gestrek van eenvoudige en enkelvoudige toepassings tot ingewikkelde, multigefasseerde verduidelikings van werksafwesigheid. Die skrywers beveel aan dat navorsers ondersoek behoort te doen wat 'n wyer reeks van die oorsprong, tekortkominge en toepassings van werksafwesigheid insluit. Dit is eerstens belangrik sodat saamgevoegde wyer soorte werksafwesigheidskorrelasies sal help om 'n vollediger begrip te verkry van die faktore wat werksafwesigheid veroorsaak, asook die faktore wat uit werksafwesighede voortvloei, veral in verskillende tydspanne. Tweedens sal dit navorsingsinligting beskikbaar stel oor die relatiewe omvang van die oorsake van werksafwesigheid. Benaderings wat die lang-, middel- en korttermyn werksafwesighede in verband kan bring, sal die doeltreffendste wees om bestaande bevindings te integreer.

Dit is waarskynlik dat toekomstige navorsing die steeds veranderende toepaslike en fisiese grense tussen werksplek en tuiste sal ondersoek. Meer

aandag behoort dan gegee te word aan die veranderde verhouding tussen werksplek en gesin en aan die implikasies om die omvang en betekenis van werksafwesigheid te verander.

## **2.2 Werksafwesigheid**

### **2.2.1 Definisie van werksafwesigheid**

Die term werksafwesigheid beskryf twee moontlike situasies, naamlik die werknemer is nie fisies by die werksplek nie of is teenwoordig, maar werk nie teen volle kapasiteit nie en dit behels kwasi-afwesigheid (Guidelines for absenteeism control, 2002).

Volgens bogenoemde studie is daar twee soorte werksafwesigheid, naamlik skuldige- en onskuldige werksafwesigheid. Onskuldige werksafwesigheid verwys na werknemers wat afwesig van die werksplek is, vir redes buite hul beheer, soos siekte en beserings. Skuldige werksafwesigheid verwys na werknemers wat afwesig is van die werksplek sonder toestemming en vir redes wat binne hul beheer is. 'n Werknemer wat byvoorbeeld met siekverlof is en nie werklik siek is nie, is skuldig aan die werksplek-afwesigheid.

Volgens Levy en Genote (1988:12–13) behels ongemagtigde werksafwesigheid die afwesigheid van 'n werknemer van sy/haar werksplek, op 'n gegewe tyd wanneer daar van hom/haar verwag word om daar te wees. Ongemagtigde werksafwesigheid beteken dat die werknemer afwesig van die werksplek is, sonder die toestemming van sy/haar toesighouer.

Werksafwesigheid kan op verskillende maniere voorkom word. Die algemeenste voorbeeld van ongemagtigde werksafwesigheid, en die maklikste om te meet, is waar die werknemer nie vir werk opdaag nie. Indien die werknemer hom/haarself nie vir werk aanmeld nie, is die werknemer

sonder toestemming van die werksplek afwesig. Werksafwesigheid kan ook voorkom word waar die werknemer vir werk opdaag, maar dan weer die werksplek gedurende die vasgestelde werksperiode, sonder toestemming, verlaat.

Swak tydsberekening of 'n gebrek aan stiptelikheid is 'n ander vorm van werksafwesigheid. Die werknemer daag by die werksplek op, maar arriveer laat of hy/sy kom betyds aan diens, maar verlaat dan die werksplek voor die einde van die werksdag. Die werknemer kan ook langer etenstyd of teetyd neem as die toegelate tyd.

### **2.2.2 Die belangrikheid van navorsing oor werksafwesigheid**

Werksafwesigheid van werknemers irriteer bestuurders deurdat hulle gedwing word om alternatiewe reëlins te tref as werknemers nie vir werk opdaag nie (How to deal with continuing absenteeism. 2000:12). Volgens genoemde studie is ongeveer 10 persent van die totale werknemerskorps verantwoordelik vir 50 persent van die totale werksafwesigheidsyfer. Werknemers wat verskeie kere nie vir werk opdaag nie, kan probleme vir bestuur veroorsaak, soos verlaagde moraal, onproduktiwiteit en winsverliese.

Volgens bogenoemde bron is daar organisasies wat werksafwesigheid as 'n geringe probleem hanteer en nie die werklike koste verbonde aan werksafwesigheid bepaal nie. Daar word egter nie melding van die hoeveelheid of soorte organisasies in die genoemde studie gemaak nie.

Werksafwesigheid blyk die deurlopendste en uitdagende probleem vir organisasies te wees. Muldoon (1998:72) maak melding van 'n studie wat in Kanada gedoen is waarvolgens 36 persent van 1600 firmas aangedui het dat werksafwesigheid hul grootste probleem is omdat dit lae produktiwiteit en

funksionering veroorsaak wat die bereiking van organisasiedoelwitte beïnvloed.

Wyeth en Thomson, (1994:51) het die volgende inligting oor werksafwesigheid in verskillende Kanadese organisasies in hul studie verskaf en wys dat ekonomiese mededinging deur werksafwesigheid nadelig beïnvloed word:

- Werksafwesigheid verminder produksie.
- Werksafwesigheid in Kanada lei tot verlies van ongeveer 15 biljoen Kanadese dollar per jaar.
- Indien daar 'n 10 persent vermindering in werksafwesigheid is, word 1,5 biljoen Kanadese dollar van bruto inkomste in die Kanadese ekonomie bespaar wat andersins verloor sou word.
- Twee en dertig persent van bestuurders is van mening dat werksafwesigheid probleme vir hul organisasies veroorsaak.
- Werksafwesigheid het met 25 persent sedert 1977 toegeneem.
- Die toename in werksafwesigheid word meestal veroorsaak deur persoonlike en gesinsverantwoordelikhede.

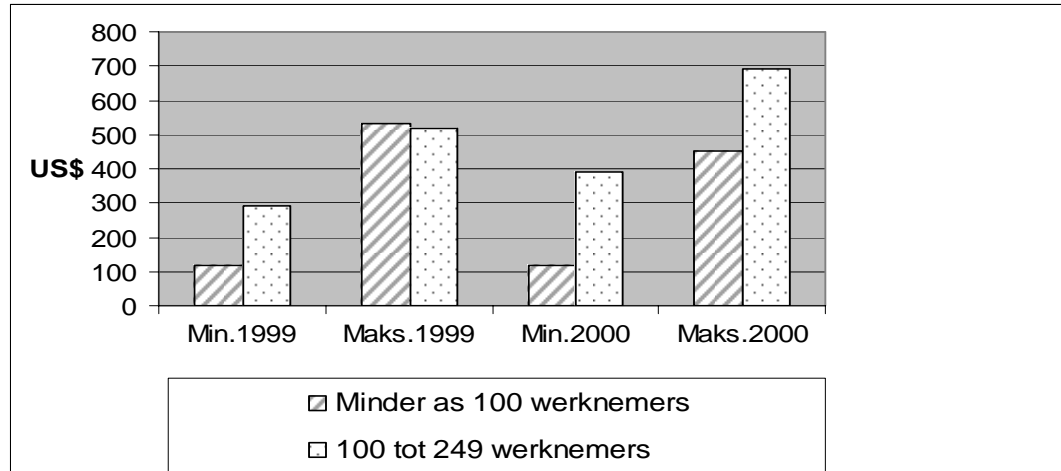
Ongeskeduleerde werksafwesigheid het in 1993 met nege persent verhoog in die Verenigde State van Amerika, volgens die 1994 “Commerce Clearing House Absenteeism Survey” (Employee absenteeism increases, 1994:12). Die opname het getoon dat ongeskeduleerde werksafwesigheid Amerikaanse organisasies tot US\$75 per dag per werknemer kan kos. Slegs werkgewers met 500 tot 999 werknemers in diens van hul organisasies het 'n afname in werksafwesigheid getoon, terwyl groter organisasies 'n 45,7 persent toename in die aantal ongeskeduleerde werksafwesigheid getoon het. Respondente in die opname het aangedui dat ongeskeduleerde werksafwesigheid verband hou met ontevredenheid wat deur kliënte ervaar word met die dienslewering van die oorblywende werknemers wat wel aanwesig by die werksplek is.

Genoemde respondente het ook aangedui dat ongeskeduleerde werksafwesigheid ook verband hou met laer werknemersmoraal van die oorblywende werknemers wat wel aanwesig by die werksplek is en verantwoordelik is om ook die werk van die afwesige werknemers te doen. Werksafwesigheid hou vir organisasies jaarliks nadelige kostes in met betrekking tot voordelegeld, produktiwiteit, moraal en kliëntediens (Carroll, 2000:16). Die totale koste van werksafwesigheid kan wissel van 12 tot 18 persent van 'n organisasie se totale uitgawes. Dit blyk dus logies te wees dat bestuurders in beheer van werknemersvoordele probeer om maniere te vind om werksafwesigheid en die impak daarvan op die organisasie se finansiële situasie te beheer en bestuur.

Werknemers wat organisasies se werksafwesigheidbeleid misbruik, het Amerikaanse organisasies jaarliks US\$600 per werknemer gekos (Falcone, 2000:139). Bestuurders is nie altyd bewus van hulle regte en beperkinge om werknemers wat afwesigheid misbruik, te dissiplineer nie. Bestuurders het ook toenemend versigtiger geword om werknemers wat oormatig afwesig is, aan te spreek, as gevolg van vrese vir wetlike riglyne in die arbeidswet wat noukeurig gevolg en toegepas moet word. Dit is egter belangrik vir bestuurders om bewus te wees van die feit dat dit hul reg is om werknemers wat oormatig afwesig is, binne die wetlike riglyne van die arbeidswet, te dissiplineer en af te dank.

Figuur 2.1 toon gebaseerde syfers wat van 'n opname oor ongeskeduleerde werksafwesigheid in die Verenigde State van Amerika verkry is, en toon die maksimum en minimum koste van ongeskeduleerde werksafwesigheid per werknemer in verskillende soorte klein organisasies aan (Costs of Absenteeism, 2002). Die syfers dui daarop dat werksafwesigheid 'n duur uitgawe kan wees. Volgens figuur 2.1 het die minimum koste per werknemer vir ongeskeduleerde werksafwesigheid in die kleiner en groter organisasies in 1999 meer as US\$100 beloop, terwyl die maksimum koste ongeveer US\$500

per jaar behoort het. Die kostes het egter vir die “groter” organisasies (met 100 tot 249 werknemers) in 2000 vermeerder.



*Figuur 2.1 Minimum tot maksimum jaarlikse koste van werksafwesigheid per werknemer vir organisasies met minder as 100 werknemers in vergelyking met organisasies met 100 tot 249 werknemers*

Gegewens van Duitse werkers van die Duitse Sosio-Ekonomiese Paneel, wat werksafwesigheidstudies van 1985 tot 1988 versamel het, is gebruik om die oorsake van werksafwesigheid te bepaal (Winkelmann, 1999:337). Die doel van die studie was om te bepaal of verskille in werksafwesigheid sistematies verbind kan word met vergoeding en organisasiegrootte, terwyl beheer oor die veranderlike, naamlik verskeie individuele persoonlikheidseienskappe toegepas word. Daar is verwag dat werknemers in groter organisasies as gevolg van beter vergoeding, minder afwesig sal wees as werknemers in kleiner organisasies. Werknemers in groter organisasies is egter meer afwesig van die werksplek as werknemers in kleiner organisasies, indien beheer oor vergoeding toegepas is. Groter organisasies betaal beter salarisse as kleiner organisasies om hul inherente hoër werksafwesighede te verminder, maar groter organisasies ervaar nog steeds meer werksafwesigheid. Die verskil van 1,8 meer dae per jaar afwesigheid per werknemer in groter organisasies as



kleiner organisasies, is ekonomies gesproke, egter min. Die volgende verskille is egter statisties beduidend en ekonomies meer betekenisvol en relevant tot werksafwesigheid: Blouboortjie werknemers was vyf dae per jaar meer afwesig as witboortjie werknemers, terwyl relatief gesonde werknemers ses dae minder afwesig per jaar was as ongesonde werknemers.

Dit is daarom belangrik om navorsing oor werksafwesigheid te doen omdat werksafwesigheid 'n duur uitgawe vir organisasies kan wees in terme van salarisse wat aan werknemers betaal moet word en ander byvoordele, terwyl hulle afwesig van die werksplek is. Werksafwesigheid kan veroorsaak dat 'n land se ekonomie benadeel word omdat die bruto inkomste van organisasies verlore gaan weens verlore produksie.

### **2.2.3 Sommige oorsake van werksafwesigheid**

Evans en Palmer (1997:20-35) meld dat die Rhodes en Steers se model van werksbywoning verskeie veroorsakende faktore van werksafwesigheid uitwys. Die omvattende studie is gedoen, om waar moontlik, veroorsakende faktore te identifiseer wat werksafwesigheid tot gevolg kan hê.

Die studie deur Evans en Palmer is belangrik vir die navorser omdat verskeie veroorsakende faktore van werksafwesigheid deur Rhodes en Steers se model beskryf word, terwyl ander studies oor werksafwesigheid slegs een of twee veroorsakende faktore van werksafwesigheid ondersoek het. Rhodes en Steers se model van werksbywoning wys die volgende veroorsakende faktore vir werksafwesigheid uit. Studies met soortgelyke bevindinge word ook gemeld.

### 2.2.3.1 Persoonlike gegewens

Persoonlike gegewens word volgens die Rhodes en Steers se model ingedeel in terme van dienstydperk, ouderdom en geslag. Hierdie aspekte word vervolgens kortliks beskryf aan die hand van Evans en Palmer (1997:20-35) en met bykomende studies aangevul.

- **Dienstydperk:** Hoe langer die dienstydperk van 'n werker, volgens Evans en Palmer (1997:20-35), in verskillende Britse organisasies is, hoe laer is sy/haar werksafwesigheid, maar hierdie verband word ook deur ander faktore beïnvloed, byvoorbeeld die verkryging van beter mediese voordele en hoër ouderdom wat beteken dat werknemers beter siektevoordele ontvang hoe langer dienstydperk hulle het. Ouer werknemers mag ook meer verantwoordelik optree as jonger werknemers en dit kan dus die meer aanvaarbare rede wees vir die laer afwesigheid van werknemers met langer dienstydperke.
- **Ouderdom:** Navorsing deur Evans en Palmer (1997:20-35) toon dat jonger persone meer gereeld afwesig is, terwyl ouer persone minder gereeld maar vir langer periodes afwesig is. Brown (1999:165) het aangevoer dat die ouderdomsamestelling van die werkerskorps 'n belangrike invloed op werksafwesigheid het. Jonger werknemers verander meer gereeld van werk van die organisasie waar hul werksaam is, om na beter werksgeleenthede te soek tydens werksafwesigheid. Jonger werknemers is ook meer afwesig van die werksplek omdat hulle minder toegewyd teenoor die organisasie en werksgroep is.
- **Geslag:** Vroue, in Brittanje, is meer afwesig as mans. Onderliggende faktore daarvoor is die vrou se rol as versorger. Volgens Mastekaasa en Olsen (1998:195) is vroue in die algemeen meer afwesig as mans. Laasgenoemde navorsers het die data van twee groot steekproewe van Noorweegse staatsamptenare gebruik om die werksafwesigheid van mans en vroue, wat soortgelyke werkstitels en werksplekke beklee het, te

vergelyk. Onder dieselfde indiensneming en werkstoestande was die vroue 1,3 tot 1,7 keer meer as die mans afwesig. By nadere ondersoek het dit geblyk dat hierdie geslagsverskille ten opsigte van werksafwesigheid nie die gevolg is van die vroue se verantwoordelikhede om werk met kindersorg te kombineer nie.

Volgens genoemde studie is die geslagsverskille in werksafwesigheid groter vir langer werksafwesighede wat siektesertifikate vereis as korter werksafwesighede wat geen siektesertifikate vereis nie. Daarom is die geslagsverskille in werksafwesigheid nie primêr die oorsaak van verskille in mans en vroue se werkswaardes nie. Die verskille tussen mans en vroue se werksafwesigheid is, volgens die studie van Mastekaasa en Olsen (1998:195), grotendeels die gevolg van algemene gesondheid en persoonlike verskille tussen mans en vrouens.

Briedenhann (1974:100-101) het bevind dat die verskil tussen manlike en vroulike werkers in Kaapse nywerhede se werksafwesigheid as volg opgesom kan word:

- In die geheel gesien en sonder die onderskeiding van werkskategorieë is die werksafwesigheid van vroulike werkers minder as die van manlikes, alhoewel dit nie statisties beduidend minder is nie.
- Die werksafwesigheidsyfers van vroulike werkers is hoër op Maandae, maar minder as die van manlike werkers op ander werksdae en dieselfde as die van manlike werkers op Vrydae.
- Werksafwesigheid van vroulike werkers, in teenstelling met manlikes, neem af namate die geskooldeheidsvlak per werkskategorie toeneem.
- Die daaglikse werksafwesigheidsyfers volgens werkskategorieë toon dat klerklike en administratiewe vroulike werkers se afwesigheidsyfers

konstant is deur die werksweek. Klerklike en administratiewe manlike werkers toon hul hoogste afwesigheidsyfers aan die begin en die laagste aan die einde van die werksweek.

### 2.2.3.2 Persoonlikheid

Volgens Evans en Palmer (1997:20-35) is bevind dat persoonlikheidstoetsing sekere persoonlikheidseienskappe soos vrees, emosionele onstabieleit, stres en 'n persoon se lokus van kontrole, werksafwesigheid kan verhoog. Nel (1986:258) het bevind dat hoë vlakke van gemanifesteerde angs, soos gemeet aan die hand van die Manifest Anxiety Scale, verband hou met hoë werksafwesigheid. Nel (1986:25) kom tot die gevolgtrekking dat onttrekkingsgedrag in die werksplek wel voorspelbaar is op grond van persoonlikheidstreke. Die navorser het verder bevind dat werkers wat 'n hoë mate van spanning ervaar en oor 'n lae super-egosterkte\* beskik, meer afwesig van hul werk is as die wat minder spanning ervaar en oor 'n hoë super-egosterkte beskik.

Daar is statisties beduidende verskille tussen werksafwesige en werksaanwesige vragmotorbestuurders ten opsigte van vier van die sestien persoonlikheidsfaktore van die *Sestien Persoonlikheidsfaktorvraelys* (Gouws & Cronjè, 1995:18–22). Eienskappe waarmee die groepe verskil is skerpsinnigheid, skuldgevoelgeneigdheid, selfgenoegsaamheid en selfsentiment. Daar is bevind dat die werksaanwesige vragmotorbestuurders, hoewel afsydig en soms geïsoleerd van die res van die groep, sosiaal verfynd optree. Die werksafwesige vragmotorbestuurders blyk sosiaal onbeholpe te wees en tree soms onoordeelkundig en onverskillig op. Die werksafwesige vragmotorbestuurders blyk meer skuldgevoelens en gevoelens van onbevoegdheid te ervaar as werksaanwesige vragmotorbestuurders. Die

---

\* Super-egosterkte verwys na die sterkte waarmee 'n persoon sy/haar eie goeie gedrag beloon en immorele gedrag deur skuldgevoelens bestraf (Plug, Meyer, Louw & Gouws, 1979:355)

werksaanwesige vragmotorbestuurders blyk meer vindingryk en onafhanklik te wees as die werksafwesige vragmotorbestuurders. Die werksaanwesige vragmotorbestuurders tree, oor die algemeen, meer beheersd en selfversekerd op as die werksafwesige vragmotorbestuurders.

### **2.2.3.3 'n Werknemer se houding, waardes en verwagtinge**

Evans en Palmer (1997:20-35) meld dat 'n werknemer se houding, waardes en verwagtinge gedeeltelik beïnvloed mag word deur faktore buite die werksomgewing naamlik die gesin, opvoeding en die gemeenskap. Werksondervinding oor jare veroorsaak egter ook dat 'n persoon se waardes, houding en verwagtinge teenoor 'n werk verander. Schoombee (1969:24-26) het aangedui dat werksontevredenheid 'n houding is wat by werkers teenoor hul werk bestaan. Om werksafwesigheid te bekamp, is dit derhalwe nodig om onder andere die redes vir ontevredenheid onder werkers uit die weg te ruim. Schoombee rapporteer dat sommige van die faktore wat 'n werker se produksie beïnvloed dié van werksomstandighede, werknemersvoordele, werknemersekuriteit en salaris is. Indien van hierdie behoeftes, wat vir die werker van fundamentele belang is, bevredig kan word, mag dit moontlik tot werkstevredenheid en verhoogde produksie lei. Soms moet daar onder uiters onaangename toestande gewerk word, soos oormatige geraas en hitte of lang afstande gereis word, ongereëelde ure gewerk word en die werkplek mag ver van geriewe soos winkels en banke geleë wees. Wanneer hierdie faktore inbreuk maak op dit wat vir die werknemer aanvaarbaar is, byvoorbeeld vrye tyd met sy/haar gesin, kan dit ontevredenheid veroorsaak en dit mag die werker se houding teenoor die werk nadelig beïnvloed. Die gedrag wat dan getoon word mag werksafwesigheid wees.

#### **2.2.3.4 Vorige werksafwesigheidsgedrag**

Evans en Palmer (1997:20-35) het aangedui dat die aantal kere van werksafwesigheid 'n beter voorspeller vir herhaling van afwesigheid is as die aantal aaneenlopende verlore werksdae. Dít beteken dat werknemers wat meer gereeld afwesig is, meer geneig is om weer afwesig te wees as werknemers wat minder kere, maar vir langer tydperke, afwesig is.

#### **2.2.3.5 Organisasoriese invloede op werksafwesigheid**

Daar bestaan volgens Evans en Palmer (1997:20-35) breedweg die volgende vier faktore wat 'n invloed op werksafwesigheid blyk te hê, naamlik: posontwerp, ander posverwante faktore, werksgroepnorms en -kulture, asook organisatoriese praktyke wat vervolgens kortliks beskryf word.

##### a) Posontwerp

Lae werkstevredenheid en lae werksmotivering blyk hoër werksafwesigheid te veroorsaak. Tevredenheid met die aard van die werk speel ook 'n belangrike rol by arbeidsomset en dit is veral eentonigheid by 'n werk van 'n roetine aard wat aanleiding gee tot 'n hoër werksafwesigheidsyfer (Nel, 1986:162; Van der Merwe, 1980:38). Volgens Van der Merwe (1980:13) is blote eentonige werk<sup>1</sup>, as oorsaak van werksafwesigheid, egter 'n oorvereenvoudigde verduideliking vir die komplekse verhouding wat bestaan tussen die werker en sy/haar werk. Aspekte soos te veel of te min verantwoordelikheid en outonomieit<sup>2</sup>, poste wat lae vaardigheidsvlakke vereis<sup>3</sup>, afwesige of min terugvoering oor die werksverrigting self<sup>4</sup> en geleenthede om 'n hoër loon te verdien, kan almal bydra tot die werkstevredenheidsvlak wat 'n werker mag ervaar. Volgens Nel (1986:10)

---

<sup>1</sup> Kyk vraelysitems 1, 8, 9 en 11

<sup>2</sup> Kyk vraelysitems 4 en 5

<sup>3</sup> Kyk vraelysitems 7 en 20

<sup>4</sup> Kyk vraelys item 37

is dit te wagte dat eenvoudige werk van 'n roetine aard 'n belangrike rol in werksafwesigheid kan speel<sup>5</sup>.

Nel (1986:161, 165, 324, 571) wys op die volgende spesifieke aspekte van werksinhoud wat met werksafwesigheid verband hou:

- Taakherhaling. Indien dieselfde take herhaaldelik deur 'n werker verrig word, behoort die werker verveeld met die werk te raak en mag hy/sy nie by die werksplek opdaag nie<sup>6</sup>.
- Werksoutonomie. Werkers verkies om vryheid ten opsigte van die uitvoering van hul werk te hê en bemagtig te wees om besluite oor werksaangeleenthede te neem<sup>7</sup>.
- Verantwoordelike vlak van en in die werk. Werkers wat 'n hoë mate van verantwoordelikheid by die werksplek het, behoort minder afwesig van die werksplek te wees<sup>8</sup>.
- Werkuitdagings. Werkers verkies om uitdagende werk te verrig, eerder as eentonige werk van 'n roetine aard<sup>9</sup>.
- Die posisie van die werker se pos in die organisatoriese hiërargie. 'n Werker sou wil voel dat sy/haar werk 'n belangrike bydrae lewer tot die organisasie se sukses.

Volgens Mushwana (1998:38–39) behels die werk opsigself gebeure of toestande in die werksplek en die dimensie sluit in intrinsieke belange\*,

---

<sup>5</sup> Kyk vraelysitem 1, 8 en 11

<sup>6</sup> Kyk vraelysitem 1, 8, 9 en 11

<sup>7</sup> Kyk vraelysitem 5

<sup>8</sup> Kyk vraelysitem 4

<sup>9</sup> Kyk vraelysitem 6

\* Intrinsieke belange verwys na die innerlike belange van 'n werker, byvoorbeeld erkenning en waardering wat 'n werker van sy/haar toesighouer of medewerkers ontvang (Evans en Palmer, 1997:24).

verskeidenheid van take<sup>10</sup>, leergeleenthede<sup>11</sup>, moeilikheidsgraad van die werk<sup>12</sup>, hoeveelheid werk, geleenthede om by te dra tot die organisasie se sukses en beheer oor werksvloei. Dit beteken dat 'n werknemer se werk bestaan uit verskillende aspekte en dat die toesighouer van die werknemer verwag om elkeen van genoemde aspekte volgens gestelde werkstandaarde uit te voer. In ruil vir die uitvoering van genoemde aspekte, verwag die werknemer van die toesighouer om hom/haar vir die werk te vergoed en te beloon. Vergoeding aan werknemers vir genoemde gebeure of toestande kan gekategoriseer word as intrinsieke en ekstrinsieke belonings. Ekstrinsieke belonings behels lone en salarisse, bevordering en bonusse. Intrinsieke belonings behels outonomie<sup>13</sup>, 'n gevoel van doelwitbereiking, persoonlike groei en ontwikkeling<sup>14</sup>.

b) Ander posverwante faktore wat volgens Evans en Palmer (1997:20-35) mag lei tot werksafwesigheid is die volgende:

i) Stres. Hierdie bydraende faktor tot werksafwesigheid het onderliggende oorsake:

- Swak werksomstandighede deur onaangename take wat verrig moet word, swak beligting en ventilasie en onveilige werkstoestande.
- Verveling. Dit kan oorsaaklik en onderliggend tot werksontevredenheid wees. Verveling veroorsaak nie net werksafwesigheid nie, maar ook stres wat dan tot werksafwesigheid kan lei<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Kyk vraelysitem 3

<sup>11</sup> Kyk vraelysitem 19

<sup>12</sup> Kyk vraelysitem 20

<sup>13</sup> Kyk vraelysitem 5

<sup>14</sup> Kyk vraelysitem 15 en 17

<sup>15</sup> Kyk vraelysitem 1, 8, 9 en 11



- Onsekerheid oor hoeveel werk 'n werknemer moet uitvoer (onderlading of oorlading) wat deur 'n toesighouer van 'n werknemer verwag word om uit te voer, kan lei tot werksafwesigheid. Die onderlading van die hoeveelheid werk beteken dat die werknemer nie genoeg werk het om hom/haar tydens werksure besig te hou nie<sup>16</sup>. Die oorlading van die hoeveelheid werk beteken dat die werknemer te veel werk het en nie alle werk tydens werksure kan afhandel nie.
- Loopbaanbekommernisse. Indien 'n werker bekommerd is oor sy/haar loopbaanvooruitsigte in die werksplek, sal die werker volgens genoemde studie afwesig van die werksplek wees en soek na beter werksgeleenthede<sup>17</sup>.
- Swak werksverhoudinge tussen werknemers. Die genoemde studie meld ook dat indien daar swak werksverhoudinge tussen werknemers bestaan, werknemers sal verkies om eerder tuis te bly as om by die werksplek te wees<sup>18</sup>.

Dit blyk dat dit nodig is om stres in die werksplek suksesvol te bestuur ten einde werksafwesigheid te beheer (*Absenteeism in the workplace*, 2000:28-29). Volgens genoemde studie is die drie hoof kategorieë van stressors die volgende:

- Sielkundig. Die persoonlikheid van 'n werknemer bepaal die mate waarin stres in die werksplek ervaar word.
- Omgewing. Faktore in die omgewing waarin 'n werknemer funksioneer, kan stres veroorsaak en word gevind in 'n werknemer se huis, sosiale verhoudinge, werksplek en gemeenskap.

---

<sup>16</sup> Kyk vraelysitem 2

<sup>17</sup> Kyk vraelysitem 50

<sup>18</sup> Kyk vraelysitem 51

- Fisies. Aspekte soos die honger, dors, pyn en siekte van 'n werknemer kan stres veroorsaak en kan lei tot werksafwesigheid.
- ii) Organisasie- en werksgroepproefte. Die werksafwesigheidsyfers van 'n organisasie neem toe met groter werksgroepe (vergelyk ook figuur 2.1 ).
  - iii) Hoë frekwensies van posverandering deur 'n werknemer toon hoë werksafwesigheid.
  - iv) Leierskapstyle: Volgens Van der Merwe (1980:6) is die toesighouer by uitstek die belangrikste faktor in arbeidsomset en die hoogste arbeidsomset kom voor in groepe waar toesighouers outoritêr<sup>19</sup> en onsimpatiek optree. Die kwaliteit van eerstevlaktoesighouding speel 'n uiters belangrike rol by werkstevredenheid (Van der Merwe, 1980:7, 31) en swak toesighouding gee aanleiding tot hoër werksafwesigheid<sup>20</sup>. Nel (1986:27) is van mening dat werknemers wat vrymoedig met toesighouers oor probleme kan praat, minder afwesig is<sup>21</sup>.
- c) Werksgroepproefte en -kulture
- 'n Kultuur van werksafwesigheid ontstaan indien werknemers hul afwesigheidsgedrag aanpas by die werksafwesigheidskultuur van die organisasie. Dit is dus 'n norm wat deur lede “bepaal” en deur bestuur toegelaat word. Volgens Weiss (1996:15) help dit om die werksafwesigheidskultuur te ondersoek sodat die afwesigheidsverskynsel in 'n sosiale konteks geplaas mag word. Weiss het ook bevind dat afwesigheid gereguleer word deur interne kulturele eienskappe van die

---

<sup>19</sup> Kyk vraelysitem 21

<sup>20</sup> Kyk vraelysitem 28 en 40

<sup>21</sup> Kyk vraelysitem 31 en 36

sosiale stelsel van 'n organisasie. Hiervolgens bestaan afwesigheidskulture in baie organisasies ten opsigte van die waardes en gedeelde visies waarvolgens afwesigheidsgedrag soos siekteverlof en ander vorme van ontoelaatbare afwesigheid toegelaat word.

Die ondersoek van Xie (2000:31, 40–41) het aangedui dat daar 'n negatiewe verband is tussen groepskohesie en afwesigheidskultuur en die voorkoms van werksgroepafwesigheid. Die studie het bevind dat daar 'n interaksie tussen groepskohesie, afwesigheidskultuur en die voorkoms van werksgroepafwesigheid is wat lei tot 'n multivlak verskynsel. Werksafwesigheid neem toe indien groepskohesie laag is. Daar is 'n positiewe verband tussen afwesigheidskultuur en werksafwesigheid indien groepskohesie laag is. Daar is 'n positiewe verband tussen afwesigheidskultuur en werksafwesigheid indien groepskohesie hoog is.

Werksgroepafwesigheidsnorme het 'n matige invloed op waargenome groepskohesie, afwesigheidskultuur en hulle interaksie met werksafwesigheid. Die resultate van die studie dui daarop dat groepskohesie en afwesigheidskultuur lei tot werksgroepnorme en dat die verband tussen werksgroepnorme en werksafwesigheid die direkste verband het met al drie veranderlikes, naamlik groepskohesie, afwesigheidskultuur en die voorkoms van werksgroepafwesigheid.

#### d) Organisasiepraktyke

Organisasiepraktyke in die hantering van werksafwesigheid behels die wyse waarop afwesigheidskontrole toegepas word deur bestuurders (Nel, 1986:30). Kontrolemaatreëls deur bestuurders het ten doel om werksafwesigheid te ontmoedig by werknemers, maar soms is kontrolemaatreëls die rede waarom werksafwesigheid plaasvind omdat kontrole verkeerd en onkonsekwent deur bestuursders toegepas word.

### 2.2.3.6 Die invloed van eksterne faktore op werksafwesigheid

Volgens Nel (1986:31-34), bestaan daar vier eksterne faktore wat werksafwesigheid veroorsaak, naamlik ekonomiese en marktoestande, werklike siekte, gesinsverantwoordelikheid, en vervoerprobleme.

- Ekonomiese en marktoestande. Werksafwesigheid neem toe tydens ekonomiese vooruitgang omdat werknemers makliker tyd afneem indien meer werksgeleenthede bestaan. Die positiewe verband tussen die ekonomiese toestand en werksafwesigheid is egter swak.
- Werklike siekte. Dit sluit tussen die helfte en twee derdes van alle werksafwesigheid in, alhoewel daar onderliggende faktore vir werklike siektes bestaan byvoorbeeld stres, persoonlike probleme, rook- en alkoholmisbruik.
- Gesinsverantwoordelikheid. Gemotiveerde werknemers is soms afwesig as gevolg van gesinsverantwoordelikhede soos siekte van 'n kind.
- Vervoerprobleme. Werksafwesigheid verhoog indien die afstand tussen die woon- en werksplek vermeerder of indien weerstoestande of verkeersophopings versleg.

Huczynski en Fitzpatrick (1989:33) verstrek die volgende inligting aangaande die invloed van derde veranderlikes op werksafwesigheid:

- Daar is bevind dat minder werksafwesigheid onder skofwerkers voorkom wanneer hulle persoonlik betrokke is by die sosiale struktuur van die werksgroep.
- Werknemers wat meer as ander werknemers van die werksplek afwesig is, het meer tyd aan vervoer na en vanaf die werksplek spandeer.

- 'n Gebrekkige siektebetalingskema vir nuwe werknemers gedurende die eerste ses maande van hulle dienstydperk het gelei tot min werksafwesigheid in vergelyking met werknemers wat langer as ses maande gewerk en 'n beter siektebetalingskema ontvang het.

Weiss (1996:12-13) het 'n empiriese studie voltooi en het Rhodes en Steers se model van oorsakende faktore van werksafwesigheid in die studie deur Evans en Palmer (1997:20-35) geëvalueer. Hiervolgens is die volgende verskille uitgewys: Daar is nie 'n direkte verband tussen werkstoewyding en werksafwesigheid, soos vermeld deur Rhodes en Steers, gevind nie en daar is bevind dat werkstoewyding, organisasie- en gesondheidstatus nie lei tot werksafwesigheid nie. Weiss (1996:13-14) het aangevoer dat navorsers die paradigma waarin hul opereer, moet herondersoek en oorsakende faktore wetenskaplik moet ontleed. Die verband tussen veranderlikes kan dus van organisasie tot organisasie verskil deurdat die kombinasie van oorsakende faktore kan verskil. Volgens die skrywer moet die veronderstelling dat oorsake van werksafwesigheid konstant op alle individue van toepassing is, vermy word en persoonlike omstandighede moet eerder in berekening gebring word. Werksafwesigheid kan uit 'n kombinasie van oorsakende faktore bestaan en die relatiewe belangrikheid van oorsake mag verander met verloop van tyd.

Volgens Briedenhann (1974:101-102) het die werksafwesigheidspatroon van werkers van verskeie Kaapse industrieë deur die week en die werksweek self, daarop gedui dat die dag waarop die werksweek eindig, betaaldag en die naweek drie faktore is wat saam aanleiding gee tot 'n bepaalde afwesigheidspatroon deur die week. Die naweek veroorsaak gewoonlik 'n hoër afwesigheid op Maandag. Verder blyk die naweek 'n sterker invloed op die afwesigheid van manlike werknemers as op vroulike werknemers te hê. Werksafwesigheid is gewoonlik laag op betaaldag omdat die meeste werkers in die betrokke steekproef op Vrydag besoldig word. Die dag waarop die

werksweek eindig, veroorsaak gewoonlik 'n styging in afwesigheid op die daaropvolgende dag, behalwe as dit betaaldag is. Indien die betaaldag net na die dag volg waarop die werksweek eindig, is daar gewoonlik 'n styging van werksafwesigheid op die laaste dag van die werksweek. Dit is blykbaar die gevolg van 'n samewerking tussen die einde van die werksweek op Woensdag en Donderdag en die betaaldag op Vrydag. Die einde van die werksweek het 'n groter invloed op die werksafwesigheid van vroulike werknemers as op manlike werknemers. Die voorafgaande bevindings dui op 'n styging van werksafwesigheid op Donderdae. Die volgende faktore kan ook volgens genoemde studie bydra tot werksafwesigheid:

- Gesinsverantwoordelikhede. 'n Werker kan besluit om as gevolg van gesinsbelange, byvoorbeeld siekte van 'n kind of herstelwerk, eerder tuis te bly as om vir werk aan te meld.
- Werkseise op werker. Die werksdruk en die eise wat dit aan 'n werker stel kan bydra tot werksafwesigheid.
- Persoonlike siekte. Die werklike siekte van 'n werker kan tot werksafwesigheid lei.

Gaudine en Saks (2002:50) se mening is dat werksafwesigheid verminder kan word deur 'n werknemerondersteuningsprogram, doelwitstelling, verhoogde toerekenbaarheid vir werksafwesigheid en buigsame werkswyses.

Werknemers onderskat dikwels hul eie mate van werksafwesigheid en oorskot die werksafwesigheid van hul werksgroep<sup>22</sup>. Die studie dui daarop dat indien werknemers ingelig word oor hul eie<sup>23</sup>, asook die werksgroep se afwesigheidsyfers<sup>24</sup>, hul minder afwesig sal wees in die werksplek. In die studie is 371 hospitaalwerknemers ingelig oor hulle werksafwesigheid en die

---

<sup>22</sup> Kyk vraelysitem 52

<sup>23</sup> Kyk vraelysitem 53

<sup>24</sup> Kyk vraelysitem 54

afwesigheidsyfers was gevolglik gemonitor vir een jaar. Daar is bevind dat werksafwesigheid verminder het van werknemers in die relatiewe gemiddelde afwesigheidsgroep, maar werksafwesigheid van werknemers in die relatiewe hoë afwesigheidsgroep het dieselfde gebly.

Organisasiebeleide oor werksbywoning kan bydra om 'n organisasie operasioneel doeltreffend te bedryf, maar dit kan ook werknemerstoewyding en –lojaliteit verminder indien organisasiebeleide oor werksbywoning te streng en onbuigsaam toegepas word (*Strategies for developing an effective employee absenteeism policy*, 2001:5). Volgens hierdie studie tree 90 persent van werknemers verantwoordelik op by die werksplek en neem daarom soms aanstoot aangesien beleide oor werksbywoning hulle hanteer asof hulle redes soek om verantwoordelikhede te vermy. Organisasiebeleide oor werksbywoning moet dus op 'n wyse opgestel word sodat werknemers weet dat hulle vertrou word en dat geringe afwykings as gevolg van onvermydelike komplikasies toegelaat sal word. Indien werknemers gepeenaliseer word vir situasies buite hul beheer, kan dit werkstoewyding skaad. Dit is ook moontlik dat werknemers byvoorbeeld 'n halfdag sal wegbly van die werksplek, in plaas van slegs twee ure, indien hulle weet dat hul gestraf sal word met 'n halfdag wat hulle sal moet inwerk vir die twee ure afwesig indien hulle laat by die werk opdaag. Die navorser is van mening dat die Korrektiewe Dienste se beleid oor werksbywoning geringe afwykings as gevolg van onvermydelike komplikasies toelaat omdat korrektiewe beamptes gereeld later by die werksplek opdaag of vroeër die werksplek verlaat volgens die vasgestelde werksure, of langer etenstye neem as die toegelate etenstye, sonder om daarvoor gepeenaliseer te word.

'n Buigsame werkskedule kan werksafwesigheid verminder en produktiwiteit verhoog (*Combating absenteeism*, 2001:86). By Xerox het 'n kliëntedienssentrum werknemers self oor buigsame werkskedules laat besluit.

Werksgroepe is in beheer van besluitneming oor werkskedulering geplaas en

die maatskappy het hoër moraal, beter kliëntediens en 'n 30 persent vermindering van werksafwesigheid verkry. Korrektiewe beamptes by die Pollsmoor-gevangenis het meestal die keuse om oggend-, dag- of nagskof te werk om hul behoeftes te pas en daarom is die navorser van die huidige studie van mening dat 'n buigsame werkskedule reeds in Pollsmoor-gevangenis gevolg word.

Ericson (2001:89) voer aan dat daar 'n positiewe verband is tussen werksafwesigheid en organisasiekultuur, naamlik dat 'n gesondheidsbewuste omgewing en die ondersteuning van 'n gesonde balans tussen die werksplek en persoonlike lewe as voorkomend vir werksafwesigheid blyk te wees. Volgens genoemde studie kos werksafwesigheid en kwasi-afwesigheid Kanadese organisasies ongeveer 10 miljoen Kanadese dollar per jaar (Statistiek Kanada). Werkgewers moet 'n kultuur ontwikkel wat die feit ondersteun dat 'n individu 'n uitdagende, veilige, vriendelike en belonende werksplek nodig om werksafwesigheid te verminder. Organisasies wat tradisionele werksplekkulture toepas moet dus 'n veranderde denkrigting volg, wat beteken dat 'n organisasie die belangrikheid van individue, nie slegs as werknemers nie, maar as individue wat persoonlike belange buite die werksituasie het, moet erken. Werksafwesigheid behoort verdeel te word in kleiner en meer beheerbare segmente sodat dit individueel hanteer en verminder kan word. Volgens Ericson kan die volgende vier faktore lei tot werksafwesigheid:

- Werklike en geldige siekte en ongeskiktheid. Werklike en geldige siektes en ongeskikthede kan lei tot verhoogde siektevoordele kostes, verlaagde kliëntetevredenheid en oortyd werk. Die grootste uitgawe en nadeel van werklike siektes en ongeskikthede is die feit dat die oorblywende werknemers werksoorlading ervaar wat weer kan lei tot meer siektes, ongeskikthede en uiteindelik werksafwesigheid. Bestuurslui in 'n organisasie word egter dikwels verplig om 'n werksafwesigheids-



bestuursprogram te implementeer as gevolg van hoë kostes vir voorkomende aksies soos griepinspuitings en die implementering van werknemer ondersteuningsprogramme (EAP). Griepinspuitings kan griepverwante werkafwesigheid verminder met tot 43 persent. Sommige Kanadese organisasies behaal positiewe resultate deur 'n vermindering van 15 persent tot 20 persent ten opsigte van werksafwesigheid deur hul werknemer ondersteuningsprogramme (EAP).

- Gesinsaangeleenthede. Kindersorg is 'n groot oorsakende faktor van werksafwesigheid. Daar is deesdae meer gesinne waar die man en vrou werksaam is asook enkelouergesinne as in die verlede. Dit lei daartoe dat meer bekommernisse vir werknemers ontstaan wat weer lei tot meer werksafwesigheid, kwasi-afwesigheid en verlaagde produktiwiteit. Dit is dus belangrik vir werkgewers om die omvang van die gesinstrukture op die werksplek te besef en hul beleid oor menslike hulpbronne aan te pas sodat werknemers meer produktief benut kan word.
- Lewenstylkeuses. Ongesonde werknemers is meer van die werksplek afwesig. Die beste manier om 'n ongesonde lewenswyse soos rook- en alkoholgebruik te verander, is om 'n gesondheidsbewuste kultuur in die organisasie te skep.
- Werksontevredenheid. Werksontevredenheid kan veroorsaak word deur verskeie aspekte, soos konflik met 'n toesighouer, verveling<sup>25</sup>, bekommernisse oor veiligheid in die werksplek en vergoeding. Indien 'n werknemer ontevrede is met enige van genoemde oorsake, is daar nie genoeg motivering vir hom/haar om wel na die werksplek te gaan nie. Daar bestaan verskeie spanbouprogramme en werkswinkels in organisasies om werkstevredenheid te verkry<sup>26</sup>. Hierdie programme kan lei tot werkstevredenheid, maar sal slegs suksesvol wees as daar 'n organisasiekultuur bestaan wat 'n uitdagende werksomgewing en goeie

---

<sup>25</sup> Kyk vraelysitems 1, 8, 9 en 11

<sup>26</sup> Kyk vraelysitem 30

vergoeding ondersteun en help om konflik te verminder en op te los. Bestuurders is 'n sleuteloorsaak van werkstevredenheid indien hulle as leiers optree deur 'n positiewe werksplekkultuur te skep wat noodsaaklik is om werksafwesigheid te beperk.

Volgens Caroll (2000:16) kan werksafwesigheid verminder word deur 'n organisasiekultuur te ontwikkel om werknemers te motiveer en te beloon sodat hulle kan terugkeer na die werksplek ná hul siektes of beserings. Daar is verskeie maniere vir werkgewers om die organisasiekultuur te ontwikkel, naamlik:

- Verkryging van besonderhede oor alle soorte werksafwesighede en hul kostes. Die totale koste van verlore tyd moet eers verkry word met inaggenome ongeskiktheidsverwante mediese koste, ongeskiktheidsvoordele, oortyd, vervanging van werksverhuring en opleiding en vergoeding betaalbaar aan tydelike hulp. Werknemers kan dan aangemoedig word om doelwitte vir hul werksprestasie te stel<sup>27</sup>. Operasionele belonings kan voorsien word vir werknemers indien hulle die gestelde doelwitte bereik of verbeter. Die afwesighedsresultate kan bestudeer word om patrone of spesifieke afdelings met swak werksbywonings te identifiseer.
- Die ontwikkeling en ontwerp van tydelike take wat werknemers se fisiese vermoëns pas, behoort kreatief te wees om hulle terug by die werksplek te kry. Ligte werkstake kan werknemers help om meer betrokke by die werksplek te voel.
- Ontwikkel opleidingsprogramme in kommunikasie vir eerstelyntoesighouers. Werkgewers het groot verbeterings in die terugkeer-na-werk ondervind indien die toesighouer in kontak met die werknemer bly en die verwagtinge van die werknemer bepaal word alvorens hy terugkeer na die werksplek.

---

<sup>27</sup> Kyk vraelysitem 34

- Sterk werksverhoudinge kan aangemoedig word tussen risiko- en voordelebestuur. Werknemers moet so spoedig en veilig as moontlik terug by die werksplek gekry word om die organisasie tyd en geld te spaar en produktiwiteit te behou.
- Posvereistes behoort by posbeskrywings ingesluit te word. Posbeskrywings behoort ontwerp te word vir werknemers om hul pligte sowel as die spesifieke vaardighede aan te dui.
- Die organisasie se terugkeer-na-werk-filosofie kan gekommunikeer word met werknemers. Die organisasie se interne kommunikasiekanale kan gebruik word om ongeskiktheidsvoordeelplanne te beklemtoon aan werknemers. Die beloning van spoedige en veilige terugkeer na die werksplek kan ook beklemtoon word.
- 'n Geskrewe terugkeer-na-werk beleid kan ontwikkel en uitgereik word aan werknemers. Die werknemers verkry sodoende 'n beter begrip wat van hulle verwag word indien werksafwesigheid plaasvind en hoe hulle kan help met die terugkeer-na-werk program.

Werksafwesigheidskulture is in Duitsland geëvalueer om die verband tussen organisasiekulture en werksafwesigheid te bepaal (*National investigation into absenteeism culture 2002, 2002*). Daar is in genoemde studie bevind dat metodes soos duidelike gestelde doelwitte, meer duidelikheid oor pligte, magte en verantwoordelikhede, doeltreffende prosedures oor werksafwesigheidshantering en leiding van bestuurders werksafwesigheid kan verminder. Die ontwikkeling van 'n positiewe siekteverlofkultuur kan ook werksafwesigheid verminder<sup>28</sup>. 'n Siekverlofkultuur verwys na die standaarde en waardes wat mense in die organisasie oor werksafwesigheid volg, asook hulle gedrag aangaande werksafwesigheid.

---

<sup>28</sup> Kyk vraelysitem 55

Werknemers neem ongeskeduleerde dae van die werksplek, meestal as gevolg van gesinsaangeleenthede, stres<sup>29</sup>, persoonlike behoeftes<sup>30</sup> en die oortuiging dat hulle geregtig is om alle toegelate siekteverlof te neem, eerder as gevolg van persoonlike siektes<sup>31</sup> (*High costs of absenteeism*, 1997:22). Hierdie bevindings het tot gevolg dat organisasies hul konsep van tradisionele siekte dae herevalueer. Werkgewers gebruik alternatiewe strategieë om oormatige werksafwesigheid te beheer soos om byvoorbeeld meer op 'n tydelike werksmag staat te maak<sup>32</sup> en die instelling van “betaalde verlofbanke” wat werknemers in staat stel om hul eie afdagte te bestuur deur werksafwesighede soos vakansie-, siek- of persoonlike verlofdagte af te trek van 'n “bank van verlofkrediete”<sup>33</sup> (*Curbing absenteeism*, 1995:9).

Volgens Smith (2000:22) behoort bestuurders daarvan bewus te wees dat werknemers wat kindersorg verantwoordelikhede het, dit moeilik en selfs onmoontlik vind om 'n perfekte werksbywonsrekord te hê. In Kanada is vroue met voorskoolse kinders gemiddeld 11 dae per jaar van die werksplek afwesig in vergelyking met 'n rekenkundige gemiddelde van 6,3 dae per jaar vir mans met voorskoolse kinders. 'n Beter bywoningstrategie kan buigsame tyd insluit vir mense wat kinder- of ouersorg verantwoordelikhede het<sup>34</sup>. Sekere organisasies voorsien vyf persoonlike dae addisioneel tot gewone vakansieverlof per jaar wat deur werknemers gebruik kan word vir gesinsverantwoordelikhede.

Delaney en Brown (1995:39) het aangedui dat die volgende riglyne werksafwesigheid kan help verminder:

---

<sup>29</sup> Kyk vraelysitem 56

<sup>30</sup> Kyk vraelysitem 57

<sup>31</sup> Kyk vraelysitem 58

<sup>32</sup> Kyk vraelysitem 59

<sup>33</sup> Kyk vraelysitem 60

<sup>34</sup> Kyk vraelysitem 61

- Monitering van werksbywoningrekords. Gereelde werksafwesigheid kan 'n aanduiding wees dat 'n werknemer erenstige probleme ondervind, soos byvoorbeeld dwelm- en alkoholmisbruik.
- Verwys werknemers wat probleme ervaar na agentskappe waar hulp beskikbaar is. Telefoonnommers kan beskikbaar gestel word vir skuld konsultante en vir instansies oor dwelm- en alkoholmisbruik.
- Wees buigsaam met die toepassing van die organisasiebeleid wanneer werknemers se aangeleentheid en probleme hanteer word. Dit is een van die goedkoopste voordele en word die meeste waardeur deur werknemers.
- Deelnemende doelwitte. Die werknemer behoort minder van die werksplek afwesig te wees indien hy/sy die doelwitte van die organisasie deel<sup>35</sup>.
- Beloning vir werksbywoning. Bykomende betaling of vakansietyd vir ongebruikte siekteverlofdae kan aan die einde van 'n jaar aan werknemers gegee word indien hulle 'n prysenswaardige werksbywoningrekord het<sup>36</sup>. 'n Studie oor winsdeling en werknemer eienaarskapdeling en werksafwesigheid is uitgevoer in 127 Franse organisasies wat gestrek het vanaf 1981 tot 1991 (Brown, Fakhfakh & John, 1999:234). Beide winsdeling en werknemer eienaarskapdeling het gelei tot statisties beduidende minder werksafwesigheid. Die teenwoordigheid van 'n eienaarskapverdelingsplan was die effektiwste en het gelei tot 'n vermindering van werksafwesigheid van hoogstens 14 persent. Die teenwoordigheid van beide aansporingsplanne het werksafwesigheid met 11 persent verminder en die teenwoordigheid van slegs 'n winsdelingsplan het werksafwesigheid met sewe persent verminder.

Smith (2000:22) het aangevoer dat mense verskillend hanteer moet word om werksafwesigheid te verminder. Elke nuwe werknemer wat in diens geneem

---

<sup>35</sup> Kyk vraelysitem 34

<sup>36</sup> Kyk vraelysitem 62

word bring 'n nuwe stel verwagtinge, behoeftes en probleme die organisasie binne. Dit neem dus meer tyd en vaardighede vir bestuur om die arbeidsmag te hanteer. Die metodes om werksafwesigheid te verminder, moet voortdurend aangepas word om tred te hou met verandering in die werksplek. Swak bestuursbenaderings is die grootste oorsaak vir hoë arbeidsomset, hoë werksafwesigheid en lae moraal<sup>37</sup>. Werknemers wat oor goeie houdings en werksetiek beskik, is 'n aanwinst vir 'n organisasie en bestuurders moet poog om hulle vir die organisasie te behou. Werknemers wat minder afwesig van die werksplek is, het nie die wortel-voor-die-neus-benadering nodig nie en mag sulke metodes om werksafwesigheid te verminder, as aanvallend, onbillik en onnodig ervaar. Dit is daarom belangrik vir bestuurders om die individuele behoeftes van die arbeidsmag te ken en elke werknemer volgens sy/haar eie stel verwagtinge en probleme te hanteer.

Een van die redes vir werksafwesigheid is stres en die hoofrede vir werknemers wat stres ervaar het te doen met die verhouding met hul toesighouer (*Combating Absenteeism*, 2002). Outoritêre bestuurstyle lei tot hoër werksafwesigheid<sup>38</sup>. Outoritêre toesighouers het swak luistervaardighede<sup>39</sup>, stel onbereikbare doelwitte<sup>40</sup>, het swak kommunikasievaardighede en tree onbuigsaam teenoor werknemers op. Stres ontstaan ook as gevolg van swak interpersoonlike verhoudinge tussen die werknemer en medewerknemers. Organisasies waar beleide gevolg en waardes bevorder word om werknemers se respek, professionalisme te bevorder en interne konflik te ontloot, behoort minder werksafwesigheid te ervaar want dit blyk dat 'n vermindering in werknemerstres tot minder werksafwesigheid lei.

Die “Houston-based Continental Airlines” het in 1996 'n kompetisie geloods waar sewe werknemers met perfekte werksteenwoordigheid ná die voltooiing

---

<sup>37</sup> Kyk vraelysitems 28 en 40

<sup>38</sup> Kyk vraelysitem 21

<sup>39</sup> Kyk vraelysitem 33

<sup>40</sup> Kyk vraelysitem 34

van 'n program die geleentheid gehad het om 'n nuwe Ford Explorer motor te wen (Alonzo, 1997:8). Die volgende vraag is aan 'n persoonlid gestel wat 'n motor gewen het: “Het die program werknemers se motivering en moraal verhoog?” Die werker het as volg geantwoord: “Dit dien as motivering vir baie mense om vir werk aan te meld. Selfs toe ek siek was, het ek vir werk aangemeld”. Die genoemde studie dui daarop dat werknemers, wat afwesig van die werksplek wil wees, aangemoedig kan word indien hulle vir 'n goeie bywoningsrekord beloon word. Dit is ook moontlik dat korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis minder van hul werksplek afwesig sal wees indien hulle vir goeie werksbywoning beloon sal word.

Volgens Brown (1999:165) ontstaan potensiële werksafwesigheid wanneer werknemers kontraktuele verpligtinge het oor 'n sekere hoeveelheid werksure wat oor 'n spesifieke periode gelewer moet word. Die werknemer word aangemoedig om afwesig van die werksplek te wees indien die kontraktuele ure wat deur die werkgever gespesifiseer word, die optimale hoeveelheid werksure wat hy/haarself bereid is om te lewer, oorskry. Die doel van Brown se studie was om die oorsake van werksafwesigheidsgedrag te bepaal binne 'n uitgebreide raamwerk wat fokus op 'n spesifieke penaliseringstelsel, waarvolgens die geleentheid om oortyd te mag werk afhang van die werknemer se mate van werksafwesigheid (m.a.w. negatiewe versterking). Hiervolgens word 'n werknemer met 'n onaanvaarbare geskiedenis van werksafwesigheid verbied om oortyd vir 'n spesifieke periode te mag werk. Daar is bevind dat die penaliseringstelsel 'n modererende invloed het op werksafwesigheidsgedrag. Daar is 'n verband tussen ouderdom, dienstydpark en werksafwesigheid binne die raamwerk van 'n oortyd penaliseringstelsel. Werknemers met 'n lae dienstydpark is as gevolg van onvoldoende bevoegdheids- en loopbaan onsekerhede meer geneig om afwesig te wees van die werksplek. Dit dui op 'n negatiewe verband tussen dienstydpark en werksafwesigheid binne die penaliseringstraamwerk. Werknemers met 'n lang dienstydpark kan weer meer verveeld en ontevrede met hul werk wees en dan meer afwesig wees van die

werksplek, wat weer dui op 'n positiewe verband tussen dienstydperk en werksafwesigheid. Die empiriese ontleding dui egter op 'n negatiewe verband tussen dienstydperk en werksafwesigheid.

Volgens Frayne (1991:1–5) het opleiding van individue in selfbestuur onder andere gelei tot minder werksafwesigheid en verhoogde werksprestasie op alle hiërargiese vlakke. Selfbestuur is 'n poging deur 'n individu om sy/haar eie gedrag te beheer. Selfbestuur word beïnvloed deur werksontevredenheid, 'n gevoel van gebrekkige werksvordering en onvermoë om eie gedrag te bestuur. Wanneer 'n individu persoonlike doelwitte gestel het, word die individu aangespoor om aksie te neem as gevolg van die gaping tussen doelwitte en realiteit. Die aksie wat geneem word, behels selfbestuur en is 'n vaardigheid wat ontwikkel word deur 'n opleidingsprogram om basiese tegnieke aan werknemers te leer en daarna deurlopend prestasie te meet.

Selfbestuur behels die volgende opeenvolgende aktiwiteite:

- Bepaling van die probleem (soos werksafwesigheid) deur selfbeoordeling.
- Bepaling van doelwitte om die probleem op te los.
- Monitering van omstandighede wat die bereiking van doelwitte verhinder.
- Evaluering van die sukses van die plan en die regstelling van tegnieke indien nodig.

Individue wat opleiding in selfbestuur ontvang, leer om struikelblokke te oorkom wat hul verhinder om vir werk op te daag, verhoog hul selfeffektiwiteit en uitkomste-verwagtinge en verhoog hul werksbywoning.

#### **2.2.4 Werksafwesigheid in Suid-Afrikaanse bedrywe**

Werksafwesigheid word deur Weiss (1996:18) beskou as 'n duur en voortgesette probleem in beide die openbare en private sektor. Dit is egter



moeilik om die koste van werksafwesigheid akkuraat te bereken soos dit ook moeilik is om die oorsake van werksafwesigheid te isoleer.

In Suid-Afrika kos stresverwante werksafwesigheid die land ongeveer R500 miljoen elke jaar in uiteindelijke verlies van produktiwiteit (Muldoon, 1998:71). Muldoon meen dat werksafwesigheid 'n geweldige nadelige invloed op die klerevervaardigingsindustrie in Suid-Afrika het. Daar word baie klem gelê op sperdatums en indien sperdatums nie bereik word nie, kan dit lei tot die verlies van 'n kontrak of bestelling.

Alhoewel die grootste rede vir werksafwesigheid werklike siektes is, is dit nodig om daarop te let dat 40 persent van werksafwesigheid voorkom as gevolg van siektes binne die gesin, maar nie die werknemer self nie, en 36 persent van siektetoestande nie deur die werknemer ervaar word nie. Wat die situasie vererger is dat 18 persent van werksafwesigheid toegeskryf word aan 'n "gee-nie-om"- houding. Muldoon dui voorts aan dat hierdie tipe siekte afwesighede in die Suid-Afrikaanse industrieë beraam word op 'n totaal verlore half biljoen werksdae per jaar.

### **2.2.5 Werksafwesigheid in Korrektiewe Dienste in Suid-Afrika**

Slegs 21 persent van werksafwesigheidsyfers in 1999 in Suid-Afrika was die gevolg van persoonlike siekte, wat saam met gesinsaspekte die twee algemeenste oorsake van ongeskeduleerde werksafwesigheid was (*Link absenteeism and benefits and help cut costs*, 2000:5). Stres was verantwoordelik vir ses persent van ongeskeduleerde werksafwesigheid in 1995 en het verhoog tot 19 persent in 1999, wat 'n verhoging van 316 persent behels.

Effektiewe voordeleprogramme lei tot minder stres en werksafwesigheid en verbeter die balans tussen werk en gesin. Bestuurders is gevra om die

doeltreffendheid van 'n verskeidenheid werk- en gesinsprogramme om ongeskeduleerde werksafwesigheid te beheer, te prioritiseer in volgorde van doeltreffendheid. Die ingevulde vraelyste van 300 bestuurders is terug ontvang, uit 'n totaal van 500 vraelyste wat aan bestuurders in Suid-Afrika gestuur is. Die bestuurders het die volgende behoeftes in prioriteitsvolgorde geplaas:

- Kindersorgverwysing
- Verlof vir skoolaktiwiteite
- Buigsame werkskedulering
- Noodgevalle kindersorg
- Saamgestelde werksweek (die werknemer werk op sekere dae en daaglikse tye wat sy/haar unieke behoeftes pas, maar werk nogsteeds sy/haar totale aantal ure per week, soos in die dienskontrak aangedui).
- Kindersorg op die werksperseel.

McHugh (2001:57) is van mening dat dit noodsaaklik is dat alle staatsdepartemente meer bewus word daarvan dat werksafwesigheid 'n onnodige koste is wat verminder moet word indien staatsdepartemente wil groei en staande bly in die huidige veranderingsklimaat.

Daar is 'n behoefte by bestuurders om te erken dat hoë werksafwesigheid veroorsaak word deur swak gesondheid van werknemers. Die gebruik van 'n holistiese benadering teenoor werksafwesigheid en die bestuur daarvan is belangrik om die gesondheid van werknemers te bevorder. Werknemers is in staat om hoër werksprestasies te lewer wanneer hulle in 'n beter gesondheidstoestand is.

Volgens Ramafoko, Mohajane en Mndawe (1997:8-9) is werkers wat in verskillende afdelings werksaam is en wie se moraal en motivering laag is, geneig om meer afwesig van die werksplek te wees. In 'n poging om

probleme te beperk wat werksontevredenheid by werknemers veroorsaak, is die werknemersondersteuningsprogram ingestel. Die werknemersondersteuningsprogram deur Korrektiewe Dienste poog om korrektiewe beamptes te help om probleme soos huweliksprobleme en depressie, op te los.

Onopgeloste griewe oor personeelaspekte soos byvoorbeeld prestasiebeloning blyk een van die hooforsake van werksafwesigheid te wees en dit blyk nodig om 'n grief so spoedig moontlik op te los (*Absenteeism in the workplace*, 2000:28-29). Werksafwesigheid kan verder verminder word deur posverryking<sup>41</sup>, beloning vir goeie werksbywoning, die plasing van 'n werknemer in die regte werksplek, mensgeoriënteerde toesighouding<sup>42</sup> en goed gedefinieerde bywoningsstandaarde.

## 2.2.6 Meting van werksafwesigheid

Die vertrekpunt vir enige program om werksafwesigheid te verminder, is om die soorte werksafwesighede te definieer en te verseker dat werksafwesighedsgevalle aangeteken en op skrif gestel word (Fowler, 1998:44). Die koers van werksafwesigheid word bereken as die getal dae van die werksplek afwesig, met die uitsondering van vakansieverlof, kraamverlof, gemagtigde werksafwesigheid, gesinsverantwoordelikhedsverlof en siekverlof. Die koers van werksafwesigheid kan verkry word deur die totaal van gesertifiseerde en ongesertifiseerde siekteverlof asook enige ongemagtigde werksafwesigheid te bepaal. Genoemde koers van werksafwesigheid sal egter deur die navorser bepaal word deur die totaal van gesertifiseerde en ongesertifiseerde siekverlof, sodat respondente geïdentifiseer kan word aan wie vraelyste oorhandig sal word om te voltooi. Die navorser sal hiervolgens 'n rekenaaruitdruk verkry wat alle korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis se totale getal siekteverlofdae wat geneem is, aandui. Dit sal strek

---

<sup>41</sup> Kyk vraelysitem 9

<sup>42</sup> Kyk vraelysitems 21 en 22

vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004. Die genoemde tydperk behels die huidige siekverlofsiklus van alle korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis.

Geen program om werksafwesigheid te verminder kan, volgens Fowler, doeltreffend wees sonder die volle toewyding van lynbestuurders nie. Dit is belangrik dat lynbestuurders die volgende aksies uitvoer:

- Verseker dat alle werksafwesigheid, hoe gering ookal, aangeteken word.
- Skakeling met werknemers wat afwesig van die werksplek is, te bewerkstellig.
- Onderhoude met werknemers te voer wat afwesig van die werksplek was.

Die doel van genoemde aksies is om die oorsaak van werksafwesigheid vas te stel en om werksverwante oorsake te identifiseer wat moontlik reggestel kan word sodat werksafwesigheid verminder kan word.

### **2.3 Werkstevredenheid**

Schoombee (1969:24-26) het aangedui dat werksontevredenheid 'n houding is wat by werkers teenoor hul werk bestaan. Om werksafwesigheid te bekamp, is dit derhalwe nodig om onder andere die redes vir ontevredenheid onder werkers uit die weg te ruim. Schoombee rapporteer dat sommige van die faktore wat 'n werker se produksie beïnvloed, dié van werksomstandighede, werknemersvoordele, werknemersekuriteit en salaris is. Indien van hierdie aspekte, wat vir die werker van fundamentele belang is, bevredig kan word, mag dit moontlik tot werkstevredenheid en verhoogde produksie lei.

### **2.3.1 Definisie van werkstevredenheid**

Volgens Cranny, Smith en Stone (1992:1) behels werkstevredenheid 'n emosionele reaksie op 'n werk. Die reaksie ontstaan as gevolg van 'n posbeker se vergelyking van werklike uitkomst met verwagte of verlangde uitkomst in terme van die werk. Volgens Oshagbemi (1999a:108) verwys werkstevredenheid na 'n individu se positiewe emosionele reaksie met betrekking tot 'n spesifieke werk.

### **2.3.2 Die belangrikheid van navorsing oor werkstevredenheid**

Volgens Oshagbemi (1999a:108, 1999b:388) lei werkstevredenheid tot die fisiese en geestelike welstand van werknemers. Werk is 'n belangrike deel van mense se lewens en die meeste mense spandeer 'n groot gedeelte van hul werkslewe by die werksplek. 'n Begrip ten opsigte van die faktore wat werkstevredenheid veroorsaak, behoort te lei tot die verbetering van die welstand van mense as sodanig.

Werkstevredenheid is ook belangrik vanweë die implikasie daarvan op werksverwante gedrag soos produktiwiteit, werksafwesigheid en werknemersomset. Die verbetering van werkstevredenheid is belangrik vir produktiwiteit, werksafwesigheid, arbeidsomset, werkverrigting en werkshoudings.

Oshagbemi (1999b:388) dui aan dat werkstevredenheid (let wel - nie werksafwesigheid nie) moontlik een van die mees intensiewe navorsingsonderwerpe in die veld van organisasiesielkunde is. Ongeveer 3350 artikels/verhandelings is oor werkstevredenheid geskryf sedert 1976, maar nog nie 'n studie oor werkstevredenheid van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis nie.

### 2.3.3 Sommige oorsake van werkstevredenheid

Volgens Robbins (1998:374) verskaf die transformele leierskapmodel 'n kragtige praktiese struktuur waarvolgens werkers, met hul leiers, moontlike werkstevredenheid kan bewerkstellig. Hiervolgens kan leiers werkers se waarneming van probleme verander deur hulle te help om probleme met nuwe denkrigtings te benader. Genoemde leiers blyk ook in staat te wees om hul werkers se belangstelling te wek en werksinspirasie te bewerkstellig sodat werkers 'n groter poging kan aanwend om organisasiedoelwitte te bereik<sup>43</sup>.

Mushwana (1998:38–39) het Maslow se model gebruik om aan te dui dat sodra 'n mens 'n behoefte bevredig, 'n volgende behoefte die plek inneem. Maslow se behoeftehiërargie begin by fisiologiese behoeftes wat beskryf word as die mees basiese behoefte en behels voedsel en water. Sodra die fisiologiese behoeftes bevredig is, oorheers 'n behoefte aan veiligheid soos beskerming teen gevare en bedreigings. Sodra die fisiologiese en veiligheidsbehoefte bevredig is, oorheers die sosiale behoeftes. Sosiale behoeftes behels 'n behoefte aan assosiasie, liefde, aanvaarding en vriendskap. Volgende in die hiërargie, en die meer relevante vir hierdie studie, is die agtingsbehoefte. McGregor, 'n kundige in motiveringsteorie, onderskei volgens Mushwana tussen twee soorte behoeftes, naamlik daardie behoeftes wat verbind word met 'n persoon se selfagting, die behoefte aan selfvertroue, bereiking, kompetering en kennis en dan daardie behoeftes wat verbind word met 'n persoon se reputasie soos status, erkenning, waardering en respek. Die behoefte aan erkenning in die werksplek behels aanmoediging en erkenning deur 'n toesighouer indien die werknemer 'n goeie werkstandaard bereik<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Kyk vraelysitem 26

<sup>44</sup> Kyk vraelysitem 23

Syptak, Marsland en Ulmer (1999:26-28) het bevind dat tevrede werknemers meer produktief, kreatief en toegewyd in hul werk is. Frederick Herzberg was in die laat 1950's deur baie mense beskou as 'n pionier in die motiverings-teorie. Herzberg het onderhoude met 'n groep werknemers gevoer om uit te vind wat hulle tevrede en ontevrede by die werksplek maak. Herzberg het aanvanklik twee soorte vrae aan die groep werknemers gerig:

- Dink aan 'n tyd toe jy baie goed by jou werk gevoel het. Hoekom het jy so gevoel?
- Dink aan 'n tyd toe jy baie sleg by jou werk gevoel het. Hoekom het jy so gevoel?

Volgens Syptak, Marsland en Ulmer het Herzberg uit hierdie onderhoude sy teorie ontwikkel met twee dimensies van werkstevredenheid, naamlik motivering en higiëne. Higiëniese faktore kan volgens Herzberg nie werknemers motiveer nie, maar kan werksontevredenheid beperk. Higiëniese faktore kan slegs tot werksontevredenheid lei indien dit afwesig is of verkeerd toegepas word. Higiëniese faktore omvat organisasiebeleide<sup>45</sup>, toesighouding<sup>46</sup>, salarisse<sup>47</sup>, interpersoonlike verhoudinge<sup>48</sup> en werkstoestande<sup>49</sup>. Dit is faktore wat verwant is aan 'n werknemer se werksomgewing. Motiveerders lei tot werkstevredenheid deur die bevrediging van individuele behoeftes ten opsigte van persoonlike groei. Motiveerders behels faktore soos bereiking van gestelde doelwitte<sup>50</sup>, erkenning<sup>51</sup>, die werk self<sup>52</sup>, verantwoordelikheid<sup>53</sup> en vooruitgang in die

---

<sup>45</sup> Kyk vraelysitem 63

<sup>46</sup> Kyk vraelysitem 21 tot 40

<sup>47</sup> Kyk vraelysitem 64

<sup>48</sup> Kyk vraelysitem 65

<sup>49</sup> Kyk vraelysitem 66

<sup>50</sup> Kyk vraelysitem 34

<sup>51</sup> Kyk vraelysitem 23

<sup>52</sup> Kyk vraelysitem 1 tot 20

<sup>53</sup> Kyk vraelysitem 4

werksplek<sup>54</sup>. Die higiëniese faktore moet eers toegepas word voordat motiveerders werkstevredenheid kan bevorder en produktiwiteit verhoog. Die navorser van die huidige studie is van mening dat die genoemde higiëniese faktore verkeerd in die Pollsmoor-gevangenis toegepas word. Dít mag moontlik beteken dat korrektiewe beamptes nie werkstevredenheid in die Pollsmoor-gevangenis ervaar nie omdat die genoemde motiveerders volgens Herzberg slegs tot werkstevredenheid kan lei indien die genoemde higiëniese faktore volledig en korrek toegepas word. Werksontevredenheid met higiëniese faktore en motiveerders mag moontlik lei tot werksafwesigheid van korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis. Syptak, Marsland en Ulmer het voorts aangedui dat Herzberg se teorie as volg in die praktyk toegepas kan word, deur te begin by die higiëniese faktore, sodat 'n werksomgewing geskep word waarin werkstevredenheid en motivering verkry kan word:

- Duidelike organisasie- en administratiewe beleide moet ingestel en toegepas word. Die organisasiebeleid kan werknemers frustrer indien dit onduidelik en as onnodig beskou word, of indien dit onkonsekwent deur toesighouers toegepas word. Werknemers sal nooit baie gemotiveerd en tevrede voel as gevolg van beleide nie, maar beleide kan werksontevredenheid verminder indien dit regverdig en konsekwent toegepas word.
- 'n Toesighouer wat oor leierskapsvaardighede beskik behoort aangestel te word sodat ontevredenheid met toesighouding verminder word. Toesighouers moet in staat wees om alle werknemers regverdig en konsekwent te hanteer<sup>55</sup>.
- Billike salarisse moet aan werknemers betaal word. Salarisse motiveer nie werknemers nie, maar werknemers wil billike salarisse ontvang. Indien

---

<sup>54</sup> Kyk vraelysitem 67

<sup>55</sup> Kyk vraelysitem 29



werknemers onder die indruk is dat hulle nie genoeg vergoeding ontvang nie, sal hulle ongelukkig in die werksplek wees.

- Goeie interpersoonlike verhoudinge moet in die werksplek aangemoedig en toegepas word. Werknemers ervaar werkstevredenheid as gevolg van die sosiale kontak met medewerknemers en daarom moet werknemers toegelaat word om te sosialiseer met medewerknemers. Sosialisering sal, volgens Syptak, Marsland en Ulmer se studie, help om 'n gevoel van spanwerk by werknemers te ontwikkel en verminder werksongeskiktheid, ontoepaslike werksgedrag en aanvallende opmerkings teenoor ander werknemers.
- Werkstoestande. Die omgewing waarin werknemers werksaam is, bepaal hul self- en werkstrots.

Indien die genoemde higiëniese faktore van 'n werknemer bevredig is, kan daar volgens Herzberg se teorie voortgegaan word om die volgende motiveerders in die werksplek in te stel:

- Die werk moet belangrik en betekenisvol vir werknemers gemaak word. Werknemers kan gemotiveer word deur hulle te laat glo dat hulle werk belangrik en betekenisvol vir die organisasie is.
- Doelwitte wat bereikbaar vir werknemers is, moet deur toesighouers gestel word. Volgens Syptak, Marsland en Ulmer het Herzberg se teorie aangedui dat die meeste werknemers graag werk van 'n goeie gehalte wil lewer. Volgens die genoemde studie moet werknemers in die regte werksposisies geplaas word sodat hulle werkspotensiaal ten volle benut kan word. Daar moet duidelike, bereikbare doelwitte en standaarde vir elke werknemer se werksposisie gestel word en daar moet seker gemaak word dat werknemers weet wat die doelwitte en standaarde is. Werknemers moet gereeld terugvoering ontvang oor hul werksprestasie sodat hulle weet dat daar genoeg uitdagings in hul werksplek is.

Werknemers moet egter nie oorlaai word met uitdagings wat te moeilik bereikbaar vir hulle is nie.

- Toesighouers moet erkenning gee vir werknemers se werksprestasies. Werknemers op alle vlakke van die organisasie wil graag erkenning vir hulle werksprestasies ontvang. Erkenning moet so gou moontlik gegee word nadat 'n werknemer goeie werk gelewer het. Werknemers behoort in die openbaar bedank te word indien hulle 'n situasie goed hanteer het, sodat hulle aangemoedig word om werk van 'n goeie gehalte te lewer.
- Toesighouers behoort te sorg dat werknemers bevorder kan word in die werksplek. Werknemers behoort beloon te word met bevordering vir lojaliteit en werksprestasie<sup>56</sup>. Indien daar nie 'n vakante pos in die organisasie is waarheen 'n werknemer bevorder kan word nie, kan 'n nuwe titel aan die werknemer gegee word wat sy/haar werksbereiking van gestelde doelwitte reflekteer.

'n Studie met 1000 werknemers in die Verenigde State van Amerika het aangedui dat werknemers tevrede voel indien hul organisasie die volgende voorsien, naamlik addisionele voordele, goeie salarisse en bonusse, aangename werkstoestande en erkenning van werksprestasie (New study: Job satisfaction is about more than compensation, 2000:8). Die werknemers heg groot waarde aan addisionele voordele en aangename werkstoestande aangesien hierdie faktore 'n groot impak op 'n werknemer se algemene lewensgehalte het. Van die respondente wat aangedui het dat hul organisasie werknemers se algemene belange bevorder, het 64 persent van die manlike werknemers en 73 persent van die vroulike werknemers aangedui dat hul organisasie ook die werkers se gesinne se algemene belange bevorder. Getroude werknemers met kinders asook getroude werknemers sonder kinders het soortgelyk gereageer op die vraag of hul organisasie die werkers se gesinne ondersteun. 70 persent van getroude ouers en 72 persent van

---

<sup>56</sup> Kyk vraelysitem 67

getroude nie-ouers het aangedui dat hul organisasie die werkers se gesinne ondersteun, terwyl 57 persent van enkel werksouers aangedui het dat hul organisasie die werkers se gesinne se algemene belange bevorder<sup>57</sup>.

Die effek van waargenome afwaartse en opwaartse kommunikasiegehalte op werkstevredenheid van werknemers en arbeidsomsetneigings is ondersoek deur 'n steekproef te doen van 101 middelvlakbestuurders in Engeland (Orpen, 1994:58–63). Volgens die studie is daar 'n positiewe verband tussen beide opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte en werkstevredenheid<sup>58</sup>. Daar is ook 'n positiewe verband tussen organisasiebetrokkenheid en waargenome opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte bevind, asook met werkstevredenheid en verlenging van dienstydoornemens deur die middelvlakbestuurders in Engeland. Die genoemde studie het slegs die werkstevredenheid van middelvlakbestuurders, en dus nie werknemers nie, met opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte ondersoek. Indien korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis werksontevredenheid met opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte ervaar, sal opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte 'n derde veranderlike in die navorser se huidige studie wees.

Daar word toenemend aandag geskenk aan die hipotese dat faktore binne die individu (disposisionele faktore, soos sy/haar vermoë om stres te hanteer en wat nie deur 'n individu se werksituasie bepaal word nie) eerder as net die kenmerke van 'n bepaalde werk (met ander woorde die wyse waarop werk, soos deur die posbeskrywing en –spesifikasie aangetoon en uitgevoer moet word) individue se werkstevredenheid bepaal (Rothmann en Aguthagelou, 2000:21–25). Dit blyk uit die navorsingsresultate van die studie dat Suid-Afrikaanse senior polisiepersoneel wat die vermoë het om hul disposisionele faktore (soos hul vermoë om stres te hanteer en wat nie deur hul werksituasie

---

<sup>57</sup> Kyk vraelysitem 72

<sup>58</sup> Kyk vraelysitem 68

bepaal word nie) te hanteer, meer tevrede is met hul werk as polisiepersoneel wat nie die vermoë het om hul disposisionele faktore te hanteer nie<sup>59</sup>.

Om uit te vind wat bekwame Suid-Afrikaanse werknemers toegewyd maak aan 'n organisasie, is onderhoude gevoer met 104 hoogs opgeleide werknemers van die finansiële dienste, inligtingstegnologie en wetenskaplike en tegnologiese sektore (Kinnear en Sutherland, 2001:15–8). Die respondente van die studie is gevra om 45 stellings te beoordeel volgens die mate waartoe dit hul besluit om by 'n organisasie aan te bly, sal beïnvloed. Die respondente aan die studie het die volgende vier behoeftes uitgewys:

- Die respondente wil vir doelwitbereiking beloon word met geld<sup>60</sup>.
- Hulle hoop op voortgesette opleiding en ontwikkeling omdat dit hul aanvraag as werkers verhoog.
- Uitdagende werk en kompeterende tegnologie: Die werknemers is vol selfvertroue dat hul kennis benut kan word deur verskeie industrieë met die meeste groeipotensiaal. Tegnologie is 'n belangrike motiveerder vir hierdie generasie werknemers. In sommige gevalle kan die werknemers meer lojaal wees teenoor tegnologie as die organisasie self. Een van die hoofredes vir 'n werknemer wat die organisasie verlaat, is vervelike werk.
- Die respondente het 'n behoefte om onafhanklik op te tree en vryheid om werk op hul eie manier uit te voer, as belangrik aangetoon. Dit beteken dat sodanige werkers gemotiveer word indien hulle hul eie keuses in werksbeoefening kan toepas. Hulle stel ook nie belang in posbeskrywings met spesifieke gedefinieerde verantwoordelikhede en pligte nie. Hulle wil werksverwagtinge met hul bestuurders bespreek en dan die werk onafhanklik uitvoer.

---

<sup>59</sup> Kyk vraelysitem 69

<sup>60</sup> Kyk vraelysitem 89

Terugvoer oor werksverrigting<sup>61</sup> het 'n positiewe verband met werkstevredenheid. Dit blyk dat werknemers wat deeglik ingelig word deur toesighouerevaluering van hul werksverrigting, meer realistiese verwagtinge het oor vergoeding en bevorderingsmoontlikhede (Boshoff en Mels, 1995:25–31). Dit blyk ook dat 'n deelnemende bestuursbenadering<sup>62</sup> 'n positiewe verband toon met beide intrinsieke en ekstrasieke werkstevredenheid. Coetzee (1993:14-17) rapporteer 'n verskynsel by twaalf verskillende groot Suid-Afrikaanse ondernemings, gedurende die tydperk 1988 tot 1992, naamlik dat sommige persone wat topbestuursposte bereik, nie sukses in die poste behaal nie. Gestruktureerde onderhoude is gevoer met 20 suksesvolle en 16 nie-suksesvolle topbestuurders.

Volgens Coetzee (1993:14-17) kan die resultate van die ondersoek in die volgende kategorieë verdeel word:

- Rolvereistes. Die belangrikste faktore wat 'n rol speel in suksesvolle topbestuurposte soos deur die groep bedryfsleiers geïdentifiseer is, is die skepping van 'n visie en missie en die vereenselwiging van ander werknemers hiermee.
- Bevoegdheidsfaktore. Die redes waarom die topbestuurders as onsuksesvol deur bedryfsleiers beskou word, kan in twee breë kategorieë ingedeel word. Die eerste kategorie kan beskryf word as “onbevoegdheidsfaktore” byvoorbeeld gebrekkige leierskapvermoëns en vaardighede<sup>63</sup>, kennis, ervaring en persoonlikheidstekortkominge. Die tweede kategorie behels bepaalde foute wat die persone in hul werksplek maak en wat dan deur ander (en in sommige gevalle ook deur die betrokke onsuksesvolle individue self) waargeneem word as bewyse van redes vir onbevoegdheid.

---

<sup>61</sup> Kyk vraelysitem 37

<sup>62</sup> Kyk vraelysitem 39

<sup>63</sup> Kyk vraelysitem 41

- Leierskapsvermoëns en -vaardighede. Onderpresteerders bestee meer tyd daaraan om werk gedoen en afgehandel te kry en nie om werk beter te doen nie. Hulle verstaan nie die belangrikheid van verandering en aanpassing nie en is nie vaardig genoeg in die bestuur van verandering nie<sup>64</sup>.
- Leierskapstyl. In gevalle waar onderpresteerders se leierskapstyle aangedui is as 'n struikelblok vir sukses in die werksplek, is die style beskryf as:
  - i) te veel gerig op aktiwiteite<sup>65</sup>, strukture en prosesse,
  - ii) te gerig op beheer en kontrole.
- Menseverhoudingsvaardighede. Gebrekkige menseverhoudingsvaardighede is die enigste van die “onbevoegdheidsfaktore” wat deur 'n beduidende persentasie (69 persent) van die onderpresteerders self aangedui is<sup>66</sup>.
- Emosionele volwassenheid. Eienskappe wat waarskynlik met emosionele onvolwassenheid verband hou en wat deur die respondente, naamlik 20 suksesvolle en 16 nie-suksesvolle topbestuurders, tydens die gestruktureerde onderhoude aangedui is (Coetzee, 1993:14-17), is 'n lae selfbeeld, 'n gebrek aan selfvertroue<sup>67</sup> en wantroue en onderskatting van ander mense se werkspotensiaal<sup>68</sup>.

Bestuursmotivering blyk 'n belangrike voorspeller van bestuurspotensiaal en bestuursdoeltreffendheid te wees (Engelbrecht, 1994:1-5). Sterk bestuurs-gemotiveerde persone, ongeag geslag of ideologiese oortuigings behoort geïdentifiseer te word om die tekort aan bestuurders in die Suid-Afrikaanse ekonomie aan te vul<sup>69</sup>.

---

<sup>64</sup> Kyk vraelytem 42

<sup>65</sup> Kyk vraelysitem 43

<sup>66</sup> Kyk vraelysitem 44

<sup>67</sup> Kyk vraelysitem 45

<sup>68</sup> Kyk vraelysitem 46

<sup>69</sup> Kyk vraelysitem 47

Engelbrecht (1994:1-5) het voorts aangedui dat die persoonlikheidsvraelys wat in Suid-Afrika die meeste gebruik word om bestuurspotensiaal te voorspel, waarskynlik die Sestien-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16-PF) is. Op grond van 'n literatuurstudie asook 'n inhoudsontleding van die dimensies van die Sestien-Persoonlikheidsfaktorvraelys en bestuursmotiverings blyk dit dat daar 'n beduidend positiewe verband tussen bestuursmotivering en faktore A (hartlikheid), E (dominansie), F (sorgvryheid), G (hoër super-egosterkte), H (sosiale vrypostigheid), N (skerpsinnigheid), Q2 (selfgenoegsaamheid) en Q3 (sterk selfsentiment) is. Daar is egter 'n negatiewe verband tussen bestuursmotivering en faktore M (prakties), O (selfversekerdheid) en Q4 (lae toewyding). Faktore B (hoë intellegensie), C (hoër egosterkte), L (agterdogtigheid) en Q1 (radikalisme) het egter geen beduidende verband met bestuursmotivering getoon nie. Sommige van die genoemde faktore, soos hartlikheid<sup>70</sup>, dominansie<sup>71</sup> en selfversekerdheid<sup>72</sup>, kom in die navorsing se vraelys as 'n geïntegreerde deel van die items voor. Dit blyk dus dat daar 'n moontlike ooreenkoms kan wees tussen die genoemde faktore en bestuursmotivering eendersyds en tussen die genoemde faktore en werkstevredenheid andersyds.

Dit blyk, volgens Oshagbemi (1999a:108), dat bestuurders in die industriële sektor meer werkstevredenheid ervaar as werknemers wat nie bestuursposisies beklee nie. Die studie het die moontlikheid ondersoek dat die bevindings op die akademiese sektor toegepas kan word. Indien die industriële situasie dupliseerbaar is in die akademiese sektor, behoort die studie verskille in werkstevredenheid van akademici en hulle bestuurders vas te stel. Die studie het ook die sosio-demografiese eienskappe en verskille, naamlik ouderdom, dienstydsperk, rang en geslag van die twee groepe, naamlik bestuurders en akademici, ondersoek in 'n poging om die

---

<sup>70</sup> Kyk vraelysitems 21, 22 en 32

<sup>71</sup> Kyk vraelysitem 21

<sup>72</sup> Kyk vraelysitems 35, 38 en 45

geïdentifiseerde verskille in hul werkstevredenheid te verduidelik. Die bestuurdersgroep was 69 in totaal, waarvan 46 manlike en 23 vroulike bestuurders was. Die groep het bestaan uit 14 lektore, 22 senior lektore, 25 professore, 6 proeflesers, en 2 ander akademiese personeellede wat nie in beheer van 'n akademiese eenheid of afdeling was nie. Die gemiddelde ouderdom van die groep was 54 en hul gemiddelde dienstydpark in hoër opvoedkunde was 20 jaar. Die akademiese groep wat aangedui het dat hulle nie administratiewe bestuursposte beklee nie, was in totaal 347, waarvan 211 manlike werknemers en 136 vroulike werknemers was. Die groep het bestaan uit 219 lektore, 100 senior lektore, 13 professore, 13 proeflesers en 2 ander akademiese personeellede wat nie in beheer van 'n eenheid of afdeling was nie. Die gemiddelde ouderdom van die groep was 48 en hul gemiddelde dienstydpark was 15 jaar.

Die bevindings van die studie is as volg:

- Akademiese personeel is oor die algemeen minder tevrede met hul werk as hul bestuurders.
- Bestuurders in akademiese instansies verkry meer werkstevredenheid uit onderrig as ander akademiese personeel, alhoewel dit moontlik toegeskryf kan word aan die feit dat bestuurders vir minder ure onderrig gee as ander akademiese personeel. Die rede dat bestuurders in akademiese instansies meer werkstevredenheid as ander akademiese personeel ervaar, is moontlik dat bestuurders oor die jare meer ervaring in onderrig opgedoen het en meer werkstevredenheid uit onderrig verkry. Die afleiding kan egter nie gemaak word dat lynbestuurders in die Pollsmoor-gevangenis oor die jare meer ervaring opgedoen het as korrektiewe beamptes en daarom meer werkstevredenheid as korrektiewe beamptes mag ervaar nie.
- Bestuurders verkry ook meer werkstevredenheid as akademiese personeel as gevolg van bevorderings. Die meeste bestuurders in akademiese instansies is professore en proeflesers wat bevoordeel is uit die



bevorderingsproses en dit kan dus verwag word dat hulle meer werkstevredenheid met bevordering sal ervaar.

- Bestuurders is, as gevolg van hul eie ervaring van die probleme met leierskap, geneig om meer simpatiek en dus tevrede te wees met die toesighouding van bestuurders wat oor hul werk aangestel is.

Volgens die genoemde bevindings van die studie deur Oshagbemi, is dit moonlik dat lynbestuurders in die Pollsmoor-gevangenis meer werkstevredenheid ervaar as korrektiewe beamptes wat produksiewerk lewer, as gevolg van die bevorderings wat lynbestuurders ontvang.

Daar is bevind dat werkstevredenheid toeneem soos die posvlak verhoog (Robie en Ryan, 1998:470). Die sterkte of swakte van die verband tussen posvlak en werkstevredenheid kan egter varieer volgens die werkstevredenheidsaspek wat gemeet word, byvoorbeeld die tipe werk, vergoeding, tevredeheid met bevordering, kwaliteit van toesighouding en medewerkersdinamika. Tevredeheid met bevordering was die enigste aspek van werkstevredenheid wat 'n swak positiewe verband met posvlak getoon het.

Die positiewe verband tussen ouderdom en werkstevredenheid is in 'n studie tydens die verplasing van werknemers ondersoek (Geyer en Daly, 1998:417). In 'n steekproeftrekking van 172 werknemers, wat deur bestuurders na 'n nuwe werksplek verplaas is, is bevind dat daar 'n negatiewe verband tussen die gevolge van die verplasing van werknemers en hul werkstevredenheid is. Die negatiewe verband tussen die gevolge van die verplasing van werknemers, as gevolg van die afstand tussen die werknemers se woning en werksplek en werkstevredenheid<sup>73</sup>, het die hipotese gesteun dat daar 'n negatiewe verband is tussen werkstevredenheid en die gevolge van

---

<sup>73</sup> Kyk vraelysitem 70

verplasing van werknemers. In die studie was die aantal verplasing na nuwe werksplekke 'n sterker bepaler van werkstevredenheid as die afstand tussen 'n werknemer se woning en werksplek. Die verskillende werksplekke was moontlik nie v&euml;r genoeg van mekaar geplaas, vir die gevolge van afstand tussen 'n werknemer se woning en werksplek, om 'n sterker bepaler van werkstevredenheid te wees nie. Die verband tussen ouderdom asook die afstand tussen 'n werknemer se woning en werksplek en werkstevredenheid was swakker vir jonger werknemers as vir ouer werknemers.

Schappe (1998:277) het aangedui dat daar 'n sterk positiewe verband tussen werkstevredenheid en organisasielojaliteit bestaan, asook tussen werkstevredenheid en prosedurele billikheid van 'n strukturele en interpersoonlike aard. Daar is 'n sterk positiewe verband tussen organisasielojaliteit en organisasiegedrag van werknemers. Die positiewe verband tussen ouderdom asook geslag en werknemers se organisasiegedrag is swak. Die positiewe verband tussen organisasiedienstydperk, organisasievlak (bestuurders of werknemers) asook salarisse en werknemers se organisasiegedrag is ook swak.

In 'n studie deur Testa (2001:226) is 'n ondersoek na die verband tussen organisasielojaliteit en werkstevredenheid gedoen. Die doel van die studie was om die veranderlikes naamlik organisasielojaliteit en werkstevredenheid, se interaksie in die dienslewingssektor te bepaal. 'n Steekproef van 425 werknemers in twee dienslewingsorganisasies is betrek en twee modelle is getoets, naamlik organisasielojaliteit as moderator tussen werkstevredenheid en dienslewingspoging en die model met werkstevredenheid as moderator tussen organisasielojaliteit en dienslewingspoging. Daar is bevind dat werkstevredenheid lei tot organisasielojaliteit, eerder as omgekeerd. Die studie het aangedui dat 'n verhoging in werkstevredenheid sal lei tot verhoogde organisasielojaliteit en dienslewering<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> Kyk vraelysitem 71

In 'n ondersoek deur Steen (1997:115) is 'n opname gedoen van die tipe ondernemings waar professionele persone in die inligtingstechnologie wil werk asook van die kompensasie, tegnologie en soorte projekte wat hulle wil verkry. Respondente het aangedui dat hulle graag die hoofinligtingstechnologiebeampte in die onderneming wil word, maar meer, dat hulle buigsame werksure en om vanaf die huis te kan werk, verkies. Die nuutste tegnologie, groot salaris, opvoedkundige bystand, opleidingsgeleentede, die gebruik van moderne toerusting en 'n goeie werksomgewing is deur die professionele persone in inligtingstechnologie aangedui as belangrik vir werkstevredenheid. Respondente het aangedui dat die beste manier om werksoorlading te vermy, is om 'n kombinasie van klein en groot projekte te hanteer. Die kleiner projekte help om werksenergie vir groter projekte te behou. Groot projekte is belangrik om 'n gevoel van bereiking te verkry en kleiner projekte help om verveling te verminder. Klein projekte kan moontlik lei tot minder verveling in die Pollsmoor-gevangenis indien die meeste korrektiewe beamptes verveling in hul werk ervaar.

Werknemers blyk toenemend die kwaliteit van hul lewensgehalte te verbeter (*Tips for achieving job satisfaction*, 1997:31). Werknemers stel toenemend belang in buigsame werksure, gespesialiseerde opleiding en ander werksverwante faktore wanneer hulle 'n keuse oor verskillende werksgeleentede moet maak. Die volgende aanbevelings word gedoen om 'n ideale werk te vind om werkstevredenheid te ervaar:

- Opleiding. 'n Werknemer kan 'n kursus volg om in aanvraag te bly vir tegnologiese ontwikkeling in die werksplek<sup>75</sup>.
- Ondervinding. Dit is beter vir 'n persoon om 'n korttermyn posisie in 'n verwante werksrigting te aanvaar as 'n langtermyn posisie in 'n nie-verwante werksrigting. 'n Verwante werksrigting bied meer werksge-

---

<sup>75</sup> Kyk vraelysitem 19

leenthede en bevordering omdat 'n persoon se werksondervinding beter benut kan word<sup>76</sup>. Dit is volgens die genoemde studie moontlik dat korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis meer werkstevredenheid mag ervaar as hulle ondervinding in hulle huidige werksplek gebruik kan word.

- Netwerke. Die internet bied 'n vinnige en doeltreffende manier om oormoontlike werksgeleenthede uit te vind.

Die effek van oorgekwalifiseerdheid op werkstevredenheid is ondersoek tydens twee verskillende tydperke van lede van die Amerikaanse poswerkers se plaaslike unie (Johnson en Johnson, 2000:537). Die studie het aangedui dat die effek van oorgekwalifikaseerdheid op werkstevredenheid 'n gevoel van werksverwante stagnering by werknemers veroorsaak as gevolg van onvervulde verwagtinge van werknemers. Die studie het die hipotese ondersteun wat aangedui het dat daar 'n negatiewe verband tussen oorgekwalifikaseerdheid en werkstevredenheid bestaan<sup>77</sup>. Die negatiewe verband tussen oorgekwalifikaseerdheid en werkstevredenheid het egter volgens die dimensies van oorkwalifikasie en werkstevredenheid gevarieer.

In 'n studie met 927 werknemers in verskillende organisasies in die Taiwanese tegnologie-industrie is die verband tussen werkstevredenheid en geslagsverskille, met betrekking tot waardes in die werksplek, bepaal (Cheung en Scherling, 1999:563). Die studie het bevind dat beide werkstevredenheid en waardes in die werksplek uit vier dimensies bestaan, ongeag van die werknemer se posvlak, naamlik taak-, span-, vergoeding- en statutestevredenheid. Manlike werknemers het hoër taak-, span- en statutestevredenheid ervaar as vroulike werknemers. Die geslagsverskille was nie bepalend in die verskille van waardes in die werksplek nie. 'n Hoër

---

<sup>76</sup> Kyk vraelysitem 12

<sup>77</sup> Kyk vraelysitem 12

waarde aan taak- en spandimensies en 'n laer waarde aan die vergoedingsdimensies geheg, is verbind met werkstevredenheid.

Volgens Sousa-Poza (2000:141–142) is vroue se werksrol-uitsette hoër as mans se werksrol-uitsette in lande waar vroue meer werkstevredenheid ervaar. Vroue in Brittanje en die Verenigde State van Amerika ervaar meer werkstevredenheid as mans wanneer vroue werksposisies beklee wat nuttig vir die gemeenskap is, hulle medewerknemers help en goeie verhoudinge met bestuurders en medewerkers handhaaf. Daar bestaan geen merkbare geslagsverskille ten opsigte van werkstevredenheid in lande waar daar kontrole oor die veranderlikes, werksposisies wat nuttig vir die gemeenskap is, hulp aan medewerknemers en handhawing van goeie verhoudinge met bestuurders en medewerknemers, toegepas word nie. In drie lande, naamlik Brittanje, Verenigde State van Amerika en Switserland, ervaar vroue meer werkstevredenheid as mans wanneer die veranderlikes, werksposisies wat nuttig vir die gemeenskap is, hulp aan medewerknemers en die handhawing van goeie verhoudinge met bestuurders en medewerknemers, konstant gehou word.

Die volgende redes vir genoemde geslagsverskille ten opsigte van werkstevredenheid bestaan volgens Sousa-Poza (2000:141-142):

- Geslagsverskille kon slegs gedeeltelik verklaar word deur die beskikbare gegewens oor werksposisies wat nuttig vir die gemeenskap is, hulp aan medewerknemers en handhawing van goeie verhoudinge met bestuurders en medewerknemers in die ondersoek. Dit is moontlik dat sekere van die genoemde insette en uitsette wat kan verskil, nie by die studie ingesluit is nie. Vroulike werkers kan moontlik meer bydra tot spanwerk en interpersoonlike verhoudinge as mans en vroue kan moontlik meer waarde heg aan erkenning in die werksplek as mans. Algemene werkstevredenheid

en die balans tussen werk- en gesinstyd kan ook lei tot tevredenheid met 'n spesifieke werksaspek.

- Vroue ervaar gemiddeld meer positiewe en negatiewe emosies tydens hul waarneming van 'n situasie as mans.
- Werksverwagtinge kan moontlik die oorsaak wees dat vroue meer werkstevredenheid ervaar as mans.
- Die steekproef het slegs vroue ingesluit wat werknemers is. Vrouens wat werknemers is, is volgens die genoemde studie moontlik oor die algemeen meer tevrede met die lewe as vroue wat nie werknemers is nie. Vrouens wat primêr vir kindersorg en huiswerk verantwoordelik is, mag meer werksontevredenheid ervaar en besluit om uit 'n organisasie te bedank. Daar is minder sosiale druk op vroue om suksesvol in die werksplek te wees as mans.
- Vrouens word nie meer in die werksplek benadeel in teenstelling met mans nie. Regstellende aksie het in sommige lande, ook in Suid-Afrika, gelei tot beter werksgeleenthede en meer bevordering vir vroue in die werksplek.

In 'n studie met 206 medium-tot-groot organisasies in die Verenigde State van Amerika in 1998 is bevind dat in verskillende tipes organisasies met hoë personeelomsette, vergoeding aangevoer is as die hoofrede vir werksontevredenheid (*Increasing employee satisfaction*, 1999). In organisasies met lae personeelomsette het 40 persent van die respondente faktore soos hoë werkstevredenheid en goeie interpersoonlike verhoudinge aangevoer as motivering vir hul aanbly in die organisasie, terwyl 21 persent finansiële faktore soos tevredenheid met vergoeding en voordele as motivering vir hul aanbly in die organisasie aangevoer het. 'n Werksomgewing wat voortdurend 'n werknemer se selfagting verhoog, sodat hy/sy die werksomgewing ervaar as 'n bevredigende plek waar tyd spandeer word, behoort te lei tot werkstevredenheid<sup>78</sup>. Die skep van sodanige werksplek is

---

<sup>78</sup> Kyk vraelysitem 48

die verantwoordelikheid van alle korporatiewe en organisasie- leiers, en dit is die primêre funksie van die toesighouer waaronder die werknemer resorteer.

'n Studie waar ses faktore geïdentifiseer is wat werkstevredenheid bepaal, toon aan dat wanneer die impak van die faktore hoog is, werkstevredenheid ook hoog is. Wanneer die impak van die ses faktore laag is, is werkstevredenheid ook laag (Managing job satisfaction, 2000). Die ses faktore is:

- Geleentheid. Werknemers is meer tevrede wanneer hulle uitdagende geleentheid by die werksplek het<sup>79</sup>.
- Stres. Wanneer negatiewe stres deurlopend hoog is, sal min werkstevredenheid ervaar word.
- Leierskap. Werknemers is meer tevrede indien hulle toesighouers goeie leierseienskappe toon. Werkstevredenheid neem toe indien toesighouers werknemers motiveer om werk van 'n goeie gehalte te lewer.
- Werkstandaarde. Werknemers is meer tevrede met hul werk indien die hele werkgroep trots is op die gehalte van hul werk<sup>80</sup>.
- Billike vergoeding. Werknemers is meer tevrede met hul werk indien hulle onder die indruk is dat hulle billik vergoed word vir hul verantwoordelikhede, pogings en werksprestasie.
- Genoegsame gesag. Werknemers is meer tevrede met hul werk indien hulle genoeg vryheid en gesag het om hul werk onafhanklik te verrig.

Huff (1997) het aangedui dat faktore soos kontrole, samewerking, invloed, outonomieit en respek gereeld tydens besprekings oor arbeidsverhoudinge genoem word as oorsake van werkstevredenheid in die Amerikaanse Verpleegkundige Assosiasie.

---

<sup>79</sup> Kyk vraelysitems 4, 6 en 11

<sup>80</sup> Kyk vraelysitem 73

In 'n studie het navorsers werknemers telefonies genader en werknemers gevra wie belangstel om hul huidige organisasie te verlaat vir 'n werkseleentheid met beter vergoeding (Rating job satisfaction, 2002). Die respondente het werkstevredenheid, werkstoestande en -vergoeding aangedui as die hoofredes om in hul huidige organisasie aan te bly. Ongeveer 75 persent van die respondente wat aangedui het dat hulle hul huidige organisasie nie sal wil verlaat nie, het hul werkstevredenheid as goed en uitstekend geëvalueer. Een en sewentig persent van die respondente het werkstoestande en 63 persent vergoeding as goed en uitstekend aangedui.

Organisasies is, volgens Cranny, Smith en Stone (1992:5-9), voortdurend besig om die mate van werkstevredenheid te bepaal, hoofsaaklik omrede veronderstel word dat werkstevredenheid 'n direkte verband met bestuurders se korttermyn doelwitte het soos kostebesparing deur verhoogde individuele produktiwiteit, minder werksafwesigheid, foute en omset. Dít is volgens die skrywer nie waar nie. Die vloei van die gebeure in die werksituasie deur fasette van werkstevredenheid na algemene werkstevredenheid en lewenstevredenheid kan voorgestel word deur die vloei 'n rivierstelsel wat ooreenstem met die werklike gebeure wat 'n persoon ervaar. Die vloei van die gebeure in die werksituasie deur fasette van werkstevredenheid is die eerste hoofkomponent van algemene werkstevredenheid. Klein riviertakkies vloei saam in groter riviertakke, soos werkstevredenheid met die terugvoer wat sy/haar toesighouer verskaf. Dié takke vloei weer saam in groter takke wat klein riviere vorm, soos toesighouer besorgdheid, totdat groter rivierstrome gevorm word van tevredenheid met werk, vergoeding, bevordering, toesighouding en medewerkers. Hierdie rivierstrome vloei weer saam in 'n hoof rivierstroom, naamlik algemene werkstevredenheid. Cranny, Smith en Stone (1992:5-9) het verder aangedui dat algemene werkstevredenheid een van die komponente van lewenstevredenheid is. Lewenstevredenheid bestaan uit tevredenheid met die huwelik, gesin, ontspanning en ander werksverwante tevredenheid. Verhoogde vergoeding lei



gewoonlik tot 'n verhoging van vergoedingstevredenheid terwyl begrip van bevorderingsbeleide gewoonlik tot bevorderingstevredenheid lei. Die rivieranalogie impliseer dat die proses tyd neem en daarom neem dit 'n lang tyd vir 'n werknemer om 'n gevoel van algehele lewenstevredenheid te bereik. Die spesifieke gedrag van 'n individu sal dus nie noodwendig 'n duidelike logiese verband toon met genoemde tevredenhede nie. Die onbillike optrede van 'n toesighouer mag byvoorbeeld lei tot minder werkstevredenheid en uiteindelik lei tot werksafwesigheid, foute of gebrekkige samewerking<sup>81</sup>.

Volgens Cranny, Smith en Stone (1992:14–15) is vertroue in bestuur een van die hoofkomponente van algemene werkstevredenheid. Daar bestaan 'n sterk positiewe verband tussen vertroue in bestuur en algemene werkstevredenheid. Vertroue in bestuur, gesien in die lig van die genoemde analogie, kan stroomaf vloeï vir 'n periode as 'n afsonderlike aspek van die stroom, net soos yswater nie dadelik met warmer water in 'n groter stroom meng nie. Vertroue word beskou as 'n uitkoms van gebeure in die werksituasie, maar vertroue kan ook dien as 'n direkte oorsaak van werkstevredenheid.

Kaye en Jordan–Evans (1999:144,146) het aangedui dat 'n billike vergoeding nodig is om werknemers in 'n organisasie te behou, maar dit is nie die hoofmotiveerder nie. Uitdagings<sup>82</sup>, groeigeleenthede<sup>83</sup>, buigsaamheid, betekenisvolle werk<sup>84</sup>, 'n geskikte toesighouerstyl<sup>85</sup> en nie-monetêre erkenning<sup>86</sup> is belangriker as geldelike vergoeding vir 'n werknemer om werkstevredenheid te ervaar. Volgens die genoemde studie wil die meeste werknemers deur hul toesighouer verseker word dat hul waardevol vir die

---

<sup>81</sup> Kyk vraelysitem 49

<sup>82</sup> Kyk vraelysitem 6

<sup>83</sup> Kyk vraelysitem 17

<sup>84</sup> Kyk vraelysitem 8 en 11

<sup>85</sup> Kyk vraelysitem 21

<sup>86</sup> Kyk vraelysitem 23

span en organisasie is, dat hul werk belangrik is, en dat hulle werk van goeie gehalte lewer.

Die studie van Kaye en Jordan–Evans (1999:9) het bevind dat 'n bestuurder meer invloed op werknemers het as enigiemand anders om die beste werknemers te behou vir die organisasie of afdeling. Die faktore wat 'n werknemer se tevredenheid en toewyding verhoog, is grotendeels te danke aan die toesighouer se bestuursvaardighede.

Kaye en Jordan–Evans (1999:32–34) dui ook aan dat die werknemers wat deur bestuurders die meeste waardeer word, meer waarskynlik werksontevredenheid sal ervaar, omdat die skrywers van mening is dat hulle kreatief, toegewyd en energiek is. Kreatiewe, toegewyde en energieke werknemers verlang stimulerende werk, geleenthede vir persoonlike uitdagings en groei en 'n bydra in die aksieplan van 'n organisasie. Indien sodanige werknemers hul werk beskou as nie-stimulerend en nie-uitdagend, besluit hulle om die organisasie te verlaat om nuwe uitdagings te soek by 'n ander organisasie. Werknemers wat nie toppresterders is nie, maar oor verlangde werkspotensiaal beskik, behoort werksontevredenheid te ervaar, maar mag nogtans aanbly in die huidige werksituasie. Genoemde werknemers mag, in plaas daarvan om die organisasie vir nuwe uitdagings te verlaat, probeer om werkstevredenheid op ander maniere te verkry. Hulle onttrek sielkundig van die werksituasie as gevolg van gebrekkige stimulering – nie fisies nie. Dit manifesteer in teenproduktiewe aktiwiteite wat strek van werksafwesigheid tot middelmatige werkswaardigheid.

Dit blyk volgens Kaye en Jordan–Evans (1999:32–34) dat een van die doeltreffendste maniere om werknemers in die werk te ontwikkel, is om posverryking toe te pas. Posverryking behels maniere om aan werknemers

meer groei, uitdagings en belonings te verskaf sonder dat hulle die organisasie of afdeling moet verlaat<sup>87</sup>.

In 'n ondersoek deur Ugboro en Obeng (2000:247, 252, 254-256) is opnamevraelyste van organisasies wat totale kwaliteitsbestuurprogramme toepas, ontleed om die verband te bepaal tussen topbestuurleierskap, bemagtiging van werknemers, werkstevredenheid en kliënttevredenheid. Totale kwaliteitsbestuur beteken die toepassing van 'n organisasiekultuur wat gerig is op die voortgesette verbetering van alle werkstake in die organisasie. Altesaam 800 vraelyste is per pos aan werknemers by verskillende industrieë gestuur, waarvan 300 ingevulde vraelyste deur die navorsers terugontvang is. Slegs 250 vraelyste was bruikbaar omdat die res van die vraelyste onvolledig ingevul is. Daar is bevind dat werkstevredenheid in organisasies waar totale kwaliteitsbestuursprogramme suksesvol toegepas word, verband hou met verbetering by die werksomgewing soos kantoorvestiging en kantoorruimte<sup>88</sup>. Daar is volgens Ugboro en Obeng egter ook ander faktore wat met werkstevredenheid verband hou soos die voorsiening van gesondheid en veiligheidsaspekte<sup>89</sup>, werknemersbetrokkenheid by die bepaling van prestasiestandaarde, prosesbeplanning, bevorderingsgeleentheid en loopbaanontwikkeling. Werkstevredenheid hou ook verband met die beskikbaarheid van inligting oor die organisasie se missie en waardes<sup>90</sup>, bestuurstrategieë, erkenning en betrokkenheid by die totale kwaliteitsbestuursproses. Hoër werkstevredenheid volgens die skrywers lei tot hoër kliënttevredenheid. Topbestuur moet 'n sterk en aktiewe rol speel om 'n organisasiekultuur te skep wat die toepassing van kwaliteitsbestuur bevorder. Daar is 'n sterk verband tussen werksbemagtiging en werkstevredenheid en tussen werkstevredenheid en kliënte tevredenheid.

---

<sup>87</sup> Kyk vraelysiteme 6 en 9

<sup>88</sup> Kyk vraelysitem 74

<sup>89</sup> Kyk vraelysitem 75

<sup>90</sup> Kyk vraelysitem 76

In 'n studie deur Groot en Van de Brink (1999:343, 345, 351) is gegewens van Nederlanders gebruik om die verband tussen huisvestiging, vergoeding en werkstevredenheid te ontleed. Die data is verkry van die eerste groep van 'n Duitse paneelopname bekend as CERRA I (Center for Economic Research on Retirement and Aging, wave I). Die doel van die opname was om aftredingsgedrag te bestudeer. Die opname het bestaan uit 4 700 huishoudings waarin die hoof van die huishouding tussen die ouderdom van 43 en 63 jaar was toe die onderhoue in Oktober 1993 gevoer is. Die opname het inligting bevat oor werksmarkstatus, inkomste, werksmarkgeskiedenis, huisvestiging, gesondheidstoestand en 'n verskeidenheid van sosio-ekonomiese veranderlikes van beide die hoof van die huishouding en sy/haar lewensmaat. Die vraelyste het bestaan uit tien vrae oor werknemers se tevredenheid of ontevredenheid met spesifieke aspekte in hul werk. Die spesifieke items in die vraelyste sluit tevredenheid met die volgende aspekte in, naamlik inhoud van die werk, werkslading, werkstoestand, vergoeding, werksure<sup>91</sup>, tyd van dag wanneer werk verrig moet word<sup>92</sup>, toesighouer, medewerkmers en vroegtydige aftredevoorsiening<sup>93</sup>. Die respons kategorieë is as volg, naamlik ontevrede, geensins tevrede of ontevrede en tevrede. Algehele werkstevredenheid is gemeet met die volgende vraag, naamlik “hoe tevrede is u met u werk in die algemeen”. Tevredenheid met die inhoud van die werk is, volgens Groot en Van de Brink die hooforsaak van algehele werkstevredenheid. Tevredenheid met medewerkers, toesighouers, werkslading en vroegtydige aftredingsvoorsiening lei ook tot algehele werkstevredenheid, maar in 'n mindere mate as tevredenheid met die inhoud van die werk. Die oorsaaklikheid van individuele en werkseienskappe op werkstevredenheid word bepaal deur die spesifieke werksaspek. Finansiële veranderlikes soos die verwagte vergoeding en die oortuiging dat te veel vergoeding ontvang word, kan byvoorbeeld lei tot tevredenheid of

---

<sup>91</sup> Kyk vraelysitem 77

<sup>92</sup> Kyk vraelysitem 78

<sup>93</sup> Kyk vraelysitem 79

ontevredenheid met die vergoeding, maar nie met ander werksaspekte nie. Tevredenheid met die inhoud van die werk en werksure verminder hoe langer dienstydyperk 'n werknemer het, maar daar is geen verband tussen dienstydyperk en tevredenheid met die vergoeding van die werk nie. Daar is 'n sterk verband tussen vergoeding en werkstevredenheid met opvoedingsvlak as moderator. Die sterk negatiewe verband tussen opvoedingsvlak en werkstevredenheid word gekanselleer deur die swak positiewe verband tussen opvoedingsvlak en werkstevredenheid met vergoeding. Die studie deur Groot en Van de Brink het bevind dat die verkeerde plasing van werknemers in poste volgens hulle opvoedingsvlak nie lei tot minder of meer werkstevredenheid nie<sup>94</sup>. Oorgekwalifiseerde werknemers ontvang minder vergoeding vir hul vlak van opvoeding, terwyl ondergekwalifiseerde werknemers meer vergoeding ontvang as werknemers wat korrek volgens hul opvoedingsvlak geplaas is. Volgens die genoemde studie is dit moontlik dat korrektiewe beamptes wat volgens hul opvoedingsvlak verkeerd geplaas is in poste, nie minder of meer werkstevredenheid sal ervaar nie. Die studie deur Groot en Van de Brink se bevinding dat die verkeerde plasing van werknemers in poste volgens hul opvoedingsvlak nie lei tot minder of meer werkstevredenheid nie, verskil van die bevinding van die studie deur Johnson en Johnson (2000:537) wat aangedui het dat daar 'n negatiewe verband tussen oorkwalifikasie en werkstevredenheid is. Die genoemde bevinding van die studie deur Johnson en Johnson is gebruik om vraelysitem 12 in die navorsing se vraelys te konstrueer. Die resultate van vraelysitem 12 sal dus aandui tot watter mate korrektiewe beamptes tevredenheid of ontevredeheid ervaar met die toepassing van hul kennis in die werk wat hulle doen.

Shaw (1999:242) het aangedui dat daar 'n sterk verband tussen werkstevredenheid en vrywillige werknemersomset in die Verenigde State van Amerika is. Werksontevredenheid mag daartoe lei dat werknemers

---

<sup>94</sup> Kyk vraelysitem 12

oorweeg om die werksplek te verlaat, met die verwagting dat 'n werksgeleentheid verkry sal word waar meer tevredenheid ervaar sal word<sup>95</sup>. Werknemers met 'n lae positiewe affeksie (min opgewonde) redeneer dat 'n nuwe werksgeleentheid nie sal lei tot meer werkstevredenheid nie en daarom sal hulle by hul huidige werksplek werkzaam bly. Werknemers met 'n hoë positiewe affeksie (meermale opgewonde) sal hulle werksituasie op 'n proaktiewe wyse verander indien hulle werksontevredenheid ervaar.

Oswald en Warr (1996:57-59, 67) het aangedui dat die verband tussen werkstevredenheid en ouderdom U-vormig is, omdat werkstevredenheid na 'n relatiewe hoë vlak in die eerste jare van 'n jong werknemer se dienstydyperk afneem en daarna verhoog tot by aftrede. Werkstevredenheid verminder tot gemiddeld 31 jarige ouderdom en verhoog daarna, indien geen kontrole veranderlikes gebruik word nie. Werkstevredenheid is die laagste op 36 jarige ouderdom indien 80 kontrole veranderlikes vir persoonlike eienskappe en werksaspekte en -waardes gebruik word. Intrinsieke werkstevredenheid (tevredenheid met die werk self) verminder by 'n vroeër ouderdom meer as ekstrinsieke werkstevredenheid (tevredenheid met vergoeding). Die U-vormige verband tussen werkstevredenheid en ouderdom behels 'n diep strukturele korrelasie en word nie beïnvloed deur die verband tussen ouderdom en veranderlikes soos inkomste, gesondheid en familie eienskappe nie. Die U-vormige verband tussen werkstevredenheid en ouderdom is sterker vir voltydse werknemers as vir deeltydse werknemers. Voltydse werknemers word meer gereeld beoordeel om vordering oor verbetering of verswakking van werksverrigting te bepaal sodat moontlike bevordering oorweeg kan word. Die U-vormige verband tussen werkstevredenheid en ouderdom is ook sterker vir mans as vroue omdat meer mans as vroue, in die algemeen bevorder word, soos mans ouer word.

---

<sup>95</sup> Kyk vraelysitem 80

Daar bestaan volgens die studie deur Oswald en Warr (1996:67) die volgende moontlike verduidelikings waarom ouer werknemers meer werkstevredenheid ervaar as jonger werknemers:

- Die meeste ouer werknemers word aangestel in poste met beter en aangener omstandighede en sal daarom meer werkstevredenheid ervaar.
- Ouer werknemers het spesifieke werkswaardes wat werksaspekte aangener maak vir hulself as wat jonger werknemers het.
- Ouer werknemers het minder eise teenoor werk as jonger werknemers. Die waargenome gaping tussen werklike en verlangde werkstoestande van ouer werknemers is kleiner en dit lei tot meer positiewe werkshoudings.
- Ouer werknemers is minder verteenwoordigend van hulle ouderdomsgroep in vergelyking met jonger werknemers. Dit is moontlik dat die ouer werknemers wat nog steeds werksaam is, deur groter selfselektering in die steekproeftrekking, meer positiewe werkshoudings het as ouer werknemers wat nie meer werksaam is nie.
- Ouer werknemers ervaar meer lewenstevredenheid wat lei tot meer algemene werkstevredenheid.

Gice (1995:82–83) het aangevoer dat werksontevredenheid tot gedrag soos werksafwesigheid, arbeidsomset, nie-bywoning van werksaktiwiteite en misbruiking van gesag lei. Genoemde gedragsvorme is ook aanwesig wanneer werknemers werkstres ervaar. Indien 'n werknemer werkstres ervaar, sal hy/sy ontevrede wees en meer werkstres ervaar. Die studie het bevind dat daar geen verband tussen veranderlikes soos ouderdom, geslag, opvoedkundige vlak, gewig, fisiese sterkte en soepelheid en die voorkoms van industriële beserings is nie. Werkstres en werksontevredenheid hou egter verband met industriële beserings. Die gevolgtrekking kan egter nie gemaak word dat elke werknemer wat 'n industriële besering opdoen, veroorsaak word deur werksontevredenheid nie. Werkstevredenheid mag lei tot minder werknemerskompensasië-eise.

Volgens Tobias (2000:100) het opnamevraelyste deur die “National Partnership for Reinventing Government and the office of Personnel Management” in die Verenigde State van Amerika aangedui dat werkstevredenheid van federale werknemers besig is om te verminder. Die doel van die studie was om die hooforsaak van werkstevredenheid van werknemers in die federale regering te vind. Respondente is gevra om die faktore aan te dui wat volgens hul mening die grootste impak op werkstevredenheid het. Die resultate het getoon dat 84 persent van werknemers wat van mening is dat die skepping van interessante en uitdagende werk ’n hoë prioriteit in hul werksplek is, werkstevredenheid ervaar. Werknemers wat van mening is dat hul werksplek nie die skepping van interessante en uitdagende werk steun nie, het bestaan uit 31 persent. Dit is daarom belangrik vir die federale regering om werkstevredenheid te verbeter deur uitdagende werk in ’n goed bestuurde werksomgewing te skep. Interessante en uitdagende werk kan lei tot werkstevredenheid omdat intrinsieke beloning inherent van interessante en uitdagende werk verkry word<sup>96</sup>. Daar is ’n verband tussen genoemde studie en die navorser se studie, in die opsig dat die navorser se navorsingsprobleem werksomtevreedenheid, vervelige en roetine werk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid aanspreek.

Bender en Sloane (1998:222–223, 229) het aangedui dat werknemers wat lid van ’n vakbond is minder werkstevredenheid ervaar as werknemers wat nie lid is nie. Werknemers wat lid van ’n vakbond is, ervaar minder werkstevredenheid omdat hulle ontevreedenheid openlik aan bestuurders en werknemers kan bekend maak en kan daarom moontlik meer konflik ervaar. Vakbonde poog om arbeidsomset te verminder deur aangename werksomstande te skep, deur ontevrede werknemers die geleentheid te bied om ontevreedenheid openlik bekend te maak in plaas daarvan om te bedank. Vakbonde poog ook deur die openlike bekendmaking van ontevreedenheid van

---

<sup>96</sup> Kyk vraelysitems 1 en 6



werknemers, die organisasie te dwing om ontevredenheid te probeer aanspreek. Die ontevredenheid van werknemers lei nie tot die bedanking van werknemers nie, maar dien as 'n kanaal vir werknemers waardeur ontevredenheid beter opgelos kan word. Die studie is die eerste stelselmatige studie om te bepaal of werknemers wat aan 'n vakbond behoort, minder werkstevredenheid ervaar as werknemers wat nie aan 'n vakbond behoort nie. Die positiewe verband tussen vakbondlede en werksontevredenheid behels nie slegs openlike bekendmaking van ontevredenheid nie, maar ook werklike ontevredenheid. Werknemers heg meer waarde aan goeie industriële verhoudinge en die verteenwoordiging van 'n vakbond as aan enige ander werksaspek. Dit is moonlik dat korrektiewe beamptes wat lid van 'n vakbond in die Pollsmoor-gevangenis is, meer werksontevredenheid mag ervaar as korrektiewe beamptes wat nie lid is nie. Die navorser van die huidige studie is van mening dat die meeste korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis lede van 'n vakbond is.

Die outeur Hellman (1997:677–678) het aangedui dat daar 'n negatiewe verband is tussen werkstevredenheid en die voorneme om die organisasie te verlaat. Werknemers van 'n groot federale agentskap in die Verenigde State van Amerika is ook minder geneig om die organisasie te verlaat as werknemers by private organisasies, ongeag die mate van werkstevredenheid. Faktore soos ouderdom, dienstydperk en die organisasie waar die werknemer werksaam is, verhoog werknemers se psigologiese gehegtheid aan die organisasie en modereer die verband tussen werkstevredenheid en die voorneme om die organisasie te verlaat en behels die volgende:

- Ouderdom. Die status en selfvertroue van werknemers verhoog oor die algemeen wanneer 'n werknemer ouer word en daarom ervaar ouer werknemers meer werkstevredenheid<sup>97</sup>. Jonger werknemers het oor die algemeen nog nie hulself as waardig bewys om bevordering te ontvang nie

---

<sup>97</sup> Kyk vraelysitem 81

en beklee daarom nie gesagsposisies nie. 'n Werknemer se beroepsaspirasies en doelwitte neem toe soos wat hy/sy ouer word en lewenservaring toeneem. Jonger werknemers is minder gevestig in die organisasie as ouer werknemers en is daarom minder toegewyd aan die organisasie as ouer werknemers. Middeljarige werknemers verkies meer beroepstabiliteit en ouer werknemers wil hulle gedragssomstandighede konstant hou. Soos wat 'n werknemer ouer word, is hy/sy minder bereid om huidige voordele en posisie ten opsigte van senioriteit, dienstydpark en status te verloor, as om 'n werksomgewing te betree en met jonger en moontlik beter opgeleide werknemers daarvoor mee te ding.

- Dienstydpark. Dienstydpark gaan gepaard met ouderdom en daarom het dienstydpark dieselfde modererende invloed op die verband tussen werkstevredenheid en die voorneme om die organisasie te verlaat<sup>98</sup>. 'n Werknemer se potensiaal om bevorder te word en meer status te verkry, verhoog soos wat 'n werknemer se dienstydpark verhoog en daarom sal ouer werknemers minder bereid wees om die organisasie te verlaat.
- Pensioen aspekte. Werknemers kan besluit om nie die organisasie te verlaat nie omdat pensioenbetalings aansienlik minder kan wees as die werknemers se huidige salaris.

Die studie deur Hellman maak egter slegs melding van werknemers se voornemens om die organisasie te verlaat en nie van werksafwesigheid nie. Daar kan dus nie uit Hellman se studie afgelei word dat daar 'n verband tussen ouderdom, dienstydpark, pensioen aspekte en werksafwesigheid is nie. Yousef (2000:567, 574) het 'n studie gedoen om te bepaal of verskillende dimensies van organisasietoewyding en werkstevredenheid lei tot verskillende houdings teenoor veranderinge in 'n organisasie van 30 organisasies in die Oosterse lande. Die skrywer het bevind dat werknemers wat toegewyd en emosioneel geheg aan die organisasie is, meer geneig is om

---

<sup>98</sup> Kyk vraelysitem 82

veranderinge in die organisasie te aanvaar. Die veranderinge moet egter nie die basiese doelwitte en waardes van die organisasie skaad nie en moet voordelig vir die organisasie wees. Tevredenheid met werkstoestande, toesighouding en medewerkers lei tot 'n positiewe houding teenoor veranderinge in die organisasie. Werkstevredenheid kan lei tot beter werkverrigting en minder werksafwesigheid en bedankings van werknemers. Tevredenheid met werkstoestande, toesighouding en medewerkers van korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis kan volgens Yousef se studie daartoe lei dat hulle veranderinge in die werksplek moontlik makliker sal aanvaar en daarom moontlik minder afwesig van die werksplek sal wees. Werksontevredenheid met vergoeding, bevordering en sekuriteit<sup>99</sup> kan lei tot lae werkverrigting en hoë werksafwesigheid en bedankings van werknemers. Die negatiewe en direkte verband tussen toewyding en houdings teenoor veranderinge in die organisasie dui daarop dat werknemers veranderinge makliker aanvaar, indien daar min ander werksgeleenthede buite die organisasie is. Die indirekte verband tussen tevredenheid met vergoeding en houdings teenoor veranderinge in die organisasie dui daarop dat tevredenheid met vergoeding voortgesette organisasietoewyding kan verhoog. Werkstevredenheid lei tot toewyding aan die organisasie. Ducharme en Martin (2000:223–225, 226) het aangedui dat daar 'n verband tussen werksgroepinteraksie (veral sosiale ondersteuning van medewerkers) en werkstevredenheid is. Daar bestaan volgens genoemde studie verskeie tipes sosiale ondersteuning, naamlik:

- affektiewe ondersteuning wat waarde-agting en emosionele ondersteuning behels wat aan 'n werknemer 'n gevoel van aanvaarding en empatie verskaf;

---

<sup>99</sup> Kyk vraelysitem 83

- informasie-ondersteuning wat die verskaffing van advies en leiding behels deur medewerkers aan werknemers sodat hulle tevrede voel met die inligting wat tot hul beskikking is;
- instrumentele ondersteuning wat die verskaffing van materiaal en toerusting van medewerkers aan werknemers volgens hul behoeftes behels;
- kameraadskapondersteuning wat die deelname en samewerking tussen medewerkers behels.

Kameraadskap en affektiewe ondersteuning word omskryf as nie-riktigtinggewende ondersteuning vir werkstevredenheid, in teenstelling met riktigtinggewende ondersteuning vir werkstevredenheid van instrumentele en informasie-ondersteuning. Instrumentele en informasie-ondersteuning impliseer ook emosionele ondersteuning omdat medewerkers poog om deur instrumentele en informasie-ondersteuning ook emosionele ondersteuning aan 'n werknemer te verskaf. Die gevolgtrekking is dat daar 'n positiewe verband tussen toesighouers en medewerkers se ondersteuning en werkstevredenheid is. Werkstevredenheid is hoog by werknemers wat sosiale verhoudinge met medewerkers buite die organisasie het<sup>100</sup>.

Die studie van Arnolds en Boshoff (2000:53–64) toon steun vir Maslow se aanname dat behoeftes vanaf laer-orde behoeftes tot hoër-orde behoeftes verskil namate 'n werknemer vorder in die organisasiehiërargie. Volgens die studie word topbestuur primêr gemotiveer deur selfaktualisering en groei; middelvlakbestuur deur agting en laevlak werknemers deur bevrediging van affiliasie, veiligheid en biologiese behoeftes. Dit beteken dat kreatiwiteit, selfvervulling, groei en outonomie 'n sleutelmotiveerder verskaf vir werksprestasie van topbestuur. Bevrediging van die behoefte aan persoonlike groei beïnvloed middelvlakbestuur in 'n mindere mate as topbestuur. Die

---

<sup>100</sup> Kyk vraelysitem 84

hoofmotiveerder vir middelvlakbestuur behels die soeke na bereiking van gestelde doelwitte en erkenning. Laevlak werknemers wil 'n billike salaris ontvang en deel in die voordele van verbeterde werksprestasie. In die studie is bevind dat monetêre beloning 'n sterk motiveerder is vir topbestuur, middelvlakbestuur en laevlakwerknemers. Dit kan 'n aanduiding wees dat 'n aansienlike aantal respondente gebrekkige werkstevredenheid ervaar met betrekking tot basiese behoeftes, vandaar die oorheersende vraag na hoër salarisse by al die betrokke werksvlakke.

Volgens Mushwana (1998:38–39) kan 'n werknemer tevrede wees met sy/haar werksprestasie, veral as die individu ervaar dat sy/haar salaris die werksprestasie regverdig. Indien die werknemer se salaris nie vergoed vir sy/haar werksprestasie nie, kan die werknemer werksontevredenheid ervaar.

#### **2.3.4 Meting van werkstevredenheid**

Die meting van werkstevredenheid is nodig om te bepaal tot watter mate werksontevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings verband hou met werksafwesigheid in die studie. Die navorser sal ook in staat wees om deur die meting van werkstevredenheid te bepaal in watter mate derde veranderlikes (let wel – nie werkstevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings nie) verband hou met werksafwesigheid.

Dit blyk dat die mate van werkstevredenheid kan verskil volgens die tyd van die dag en daarom is tipiese meting van werkstevredenheid soos opnames en vraelyste nie baie betroubaar nie (*Job satisfaction changes by the hour*, 1999:27A). Werkstevredenheid is een van die aspekte wat die minste verstaan word in die bestudering van werksgedrag. Volgens genoemde studie het werkstevredenheid hetsy hoog of laag, min invloed op werksgedrag soos werksprestasie, werksafwesigheid of werksomset.

Oshagbemi (1999b:389, 390, 395) het aangedui dat daar twee instrumente is om werkstevredenheid te meet, naamlik, enkel- en multi-item instrumente. Enkel-item instrumente behels vrae in 'n vraelys soos: "Is u in die algemeen tevrede of ontevrede met die tipe werk wat u doen". Die respondent kan dan op 'n skaal die telling aandui wat wissel van tevrede tot ontevrede, of omgekeerd. Respondente word by 'n multi-item instrument gevra om verskeie aspekte van hul werk te beoordeel en 'n puntetelling toe te ken wat wissel van die mate van ontevredenheid tot die mate van tevredenheid, byvoorbeeld: "My toesighouer weet wat my motiveer om my werk behoorlik te doen". Alhoewel daar gewilde enkel-item en algemene multi-item instrumente van werkstevredenheid bestaan, is daar dikwels meer spesifieke multi-item instrumente wat self deur 'n navorser ontwerp kan word, om werkstevredenheid te meet. Die keuse waarvolgens werkstevredenheid met 'n enkel-item of multi-item instrument van 'n spesifieke beroepsgroep gemeet word, is soms moeilik in terme van die inligting wat vir die studie nodig word.

Die studie deur Oshagbemi (1999b:389, 390, 395) is ontwerp sodat die vergelyking tussen enkel- en multi-item instrumente van werkstevredenheid moontlik was. Die doel van die studie is om die doeltreffendheid van twee navorsingsinstrumente te vergelyk waarvolgens die werkstevredenheid van universiteitslektore gemeet kan word. Respondente is met die enkel-item instrument gevra om eenvoudige vrae oor werkstevredenheid te beantwoord, naamlik hoe gereeld hulle tevrede voel met hul werk, hulle gevoel om van hul huidige werk te verander, stellings soos "haat" of "lief wees" wat hul gevoel vir hul werk beskryf en hoe hulle dink ander werknemers se gevoelens met hul eie gevoelens vergelyk. Die respondente is met die multi-item instrument gevra om nie slegs vrae oor hulle tevredenheid met onderwys, navorsing, administrasie en bestuur te beantwoord nie, maar ook oor hulle tevredenheid met hul vergoeding, bevordering, medewerknemers se gedrag, toesighouers se gedrag en fisiese werksomstandighede wat in die organisasies bestaan waar

hulle werksaam is. Die respondente se antwoorde is ontleed en vergelyk vir voldoende inligting en konsekwentheid van opinies. Die opname-vraelys is in Mei 1994 gedoen. Die populasie vir die studie het bestaan uit onderwysers van 23 universiteite in die Verenigde Koninkryk. Die universiteite is geselekteer om verskeie instansies van alle gebiede in die land in te sluit. Altesaam 566 universiteitslektore het voltooi die vraelys van werkstevredenheid teruggehandig, wat 51,4 persent verteenwoordig van die totale moontlike respondente wat van die “Commonwealth Universities Yearbook 1993” geselekteer is.

Die resultate van die studie deur Oshagbemi (1999b :389, 390, 395) het aangedui dat die multi-item instrument van werkstevredenheid meer omvattend is in terme van die werksaspekte van die respondente waar inligting ter sprake is. Multi-item instrumente is ook nuttig indien take as aspekte van dieselfde werk vergelyk moet word. 'n Enkel-item instrument sal beter wees indien die vergelyking van die werkstevredenheid van werknemers in verskillende beroepe verlang word omdat die instrument die spesifieke aspekte van die werk uitskakel. Enkel-item en multi-item instrumente van werkstevredenheid behoort, indien moontlik, saam in dieselfde studie gebruik te word. Indien daar slegs een tipe instrument gebruik moet word, sal die keuse bepaal word deur die doel van die studie. Enkel-item instrumente is beter in vergelykende studies, terwyl in organisatoriese- en beroepstudies selfontwerpte multi-item instrumente meer volledige inligting voorsien.

Volgens Oswald en Warr (1996:67–68) is multi-item instrumente meer betroubaar as enkel-item instrumente, alhoewel die meeste studies in nasionale steekproeftrekkings enkel-item instrumente gebruik om tyd te bespaar tydens onderhoudvoering. Daar is bevind dat korrelasies met werk en ander faktore dieselfde is indien multi-item of enkel-item instrumente gebruik word.

Dit blyk dat die navorser van die huidige ondersoek 'n multi-item instrument behoort te gebruik om werkstevredenheid van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis te meet omdat meer spesifieke aspekte van hulle werk beoordeel moet word asook omdat take as aspekte van dieselfde werk vergelyk kan word, wat nie moontlik is nie met 'n enkel-item instrument nie. Werkstevredenheid kan volgens Cranny, Smith en Stone (1992:5-9) gemeet word deur vyf fasette, wat 'n kompromie verteenwoordig tussen baie spesifieke fasette en baie algemene fasette. Die Posbeskrywingsindeks (Job Descriptive Index) is ontwikkel wat die vyf basiese fasette, naamlik werk, vergoeding, bevordering, toesighouding en medewerkers, insluit. Die indeks is bewys as 'n betroubare en geldige metode om werkstevredenheid te meet en word baie wyd gebruik. Die skale help om veranderinge in spesifieke situasies wat ontwerp is om werkstevredenheid te verbeter en om die sukses van intervensies te evalueer. Die skale vergemaklik ook die deurlopende kwaliteitsbeheer van die effektiwiteit van prosedures van werknemers.

### **2.3.5 Die verband tussen werksafwesigheid en werkstevredenheid**

Pelled en Xin (1999) het aangedui dat werknemers met 'n lae positiewe gemoedstoestand geestelik rusteloos en moeg is. Sulke werknemers het 'n tendens om depressief in die oggend te wees en verkies dan om by die huis te bly<sup>101</sup>. 'n Tendens vir werksafwesigheid is ook gevind by werknemers wat hoë negatiewe gemoedstoestande ervaar het. Werknemers met 'n hoë positiewe gemoedstoestand asook werknemers met 'n lae negatiewe gemoedstoestand was minder afwesig van die werksplek. Die rede daarvoor is dat mense met 'n hoë positiewe gemoedstoestand entoesiasies voel teenoor die lewe in die algemeen. Dit dra by tot 'n positiewe houding teenoor die werksplek. Volgens die skrywers het werknemers met 'n lae negatiewe gemoedstoestand 'n kalm en rustige houding en is ook geneig om minder van

---

<sup>101</sup> Kyk vraelysitem 85



die werksplek afwesig te wees. Werknemers met 'n hoë negatiewe gemoedstoestand en wat tevrede met hul werksplek is, is minder afwesig as diegene met 'n negatiewe gemoedstoestand en wat nie tevrede met hul werksplek is nie. Werknemers met 'n lae positiewe gemoedstoestand en wat tevrede met hul werksplek is, is ook meer afwesig van die werksplek. Dit blyk dus dat werknemers by die werksplek sal opdaag indien hulle die werk as 'n aangename ervaring beskou, selfs al is hulle in 'n depressiewe gemoedstoestand. Werknemers wat gelukkig en tevrede in die werksplek is, behoort hoër produktiwiteit te lewer, onder andere, as gevolg van werkstevredenheid.

Janice (1997:177) het aangedui dat werkstevredenheid die welstand van werknemers beïnvloed en gevolglik werksafwesigheid. Die volgende navorsingsvraag is in die studie gestel, naamlik of toegang tot korporatiewe welstandsprogramme werknemers se moraliteit merkbaar kan verhoog sodat dit mag lei tot meer werkstevredenheid? Die genoemde vraag is deur 'n studie ondersoek waar "General Electric" in Cincinnati, Ohio in die VSA gedien het as ondersoekinstansie. Die voordele van rekreasiedeelname deur werknemers is vergelyk met die voordele van fiksheidsdeelname deur werknemers. 'n Totaal van 900 werknemers is geselekteer deur 'n gerekenariseerde personeellêer om werksafwesigheid en algehele werkstevredenheid van die verskillende werknemers te vergelyk. Die mate van werkstevredenheid is belangrik vir 'n organisasie omdat dit kan lei tot werksafwesigheid en arbeidsomset en vir werknemers omdat dit tot geestelike en fisiese gesondheid vir werknemers kan lei. Volgens die studie kan daar afgelei word dat 'n hoogs tevrede arbeidsmag voordelig vir 'n organisasie kan wees. Werknemers met hoë moraliteit is meer produktief as gevolg van 'n groter verantwoordelikhedsin (verband tussen werkstevredenheid, werksafwesigheid en welstandsprogramme) teenoor die werkgewer en meer algehele werkstevredenheid<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> Kyk vraelysitem 18

Die resultate van hierdie studie het volgens Janice (1997:177) aangedui dat werknemers wat deelgeneem het aan enige welstandsprogram, minder afwesig is van die werksplek en meer werkstevredenheid verkry het as werknemers wat geensins aan die programme deelgeneem het nie. Die verbetering van werknemers se fiksheid deur welstandsprogramme lei tot minder werksafwesigheid<sup>103</sup>.

Volgens Savery, Travaglione en Fires (1998:312) is toegewyde werknemers minder afwesig as minder toegewyde werknemers. Die faktore wat die sterkste verband met betaalde siekteverlof getoon het, is organisasie- en werkstevredenheid, 'n werknemer se belangstelling in sy werk, werkstrots<sup>104</sup>, trots in die organisasie en werksoriëntasie. Die belangstelling wat 'n werknemer in sy werk toon, korreleer volgens die navorsers negatief met betaalde siekverlof en met 'n siektesertifikaat. Daar is 'n sterk negatiewe verband tussen aspekte soos organisasie- en werkstevredenheid, trots in die organisasie en werksoriëntasie en siekverlof sonder siektesertifikate. Die negatiewe verband tussen werkstrots en betaalde siekteverlof met 'n siektesertifikaat is egter swakker. Daar is 'n direkte verband tussen werksafwesigheid en posisie op 'n organisasievlak. Werkstoewyding het dus 'n groter invloed op 'n werknemer se werksafwesigheid as posisie op 'n organisasievlak.

Sousa–Poza (2000:135) het aangedui dat werksontevredenheid tot hoër werksafwesigheid en arbeidsomset lei. Werkstevredenheid lei tot hoër prestasies deur organisasies omdat werknemers se werksverrigting verbeter. Die bestudering van werkstevredenheid is belangrik omdat organisasie-strukture verander om mededingend te kan funksioneer. Vervaardigings-industrieë word vervang deur diensleweringindustrieë in die meeste ontwikkelde lande en daar is ook 'n toename in professionele en kundige

---

<sup>103</sup> Kyk vraelysitem 86

<sup>104</sup> Kyk vraelysitem 87

werknemers (“knowledge workers”). Daar blyk ’n direkte positiewe verband te wees tussen werkstevredenheid en kliënttevredenheid in diensleweringindustrieë. Die meting van professionele en kundige werknemers se werksverrigting is moeilik en daarom is indirekte meting, soos kliënttevredenheid nodig om die mate van werksverrigting te bepaal. Die Korrektiewe Dienste is ’n diensleweringorganisasie en daarom kan daar ’n moontlike positiewe verband wees tussen kliënttevredenheid met dienslewering en die werkstevredenheid wat deur korrektiewe beamptes in die Pollsmoor-gevangenis ervaar word.

Werkstevredenheid is deel van ’n stelsel van interverwante tevredenhede (Cranny, Smith en Stone, 1992:5). Volgens genoemde studie veroorsaak werkstevredenheid met spesifieke aspekte van ’n werksituasie tevredenheid met meer algemene werksaspekte, wat weer tevredenheid met die algemene werksituasie en uiteindelik met die lewe bewerkstellig. Alhoewel werks-tevredenheid (as gevolg van verskeie faktore) volgens die literatuur in die meeste gevalle tot werksafwesigheid mag lei, impliseer dit nie noodwendig ’n oorsaaklikheid tussen die twee veranderlikes nie. Dit is moontlik dat veranderlikes soos persoonlikheid (Nel, 1986:258), werksafwesigheidskultuur (Weiss, 1996:15), die wyse waarop afwesigheidskontrole toegepas word (Nel, 1986:30), die organisasiekultuur (Ericson, 2001:89), werknemers met kindersorg verantwoordelikhede (Smith, 2000:22) en werklike siektes (*Link absenteeism and benefits and help cut costs*, 2000:5) kan lei tot werksafwesigheid.

Uit die literatuur blyk dit dat werksontevredenheid in die meeste gevalle sterk verband hou met werksafwesigheid. Daar is egter verskeie oorsake van werkstevredenheid en werksafwesigheid. Dit blyk volgens die studies dat werkstevredenheid bepaal word deur die spesifieke organisasie- en werksituasies. Verskeie studies het aangedui dat tevredenheid met die werksinhoud, wat roetine- en vervelige werk insluit, asook tevredenheid met toesighouding, mag lei tot werksafwesigheid.

## 2.4 Opsomming

Cranny, Smith en Stone (1992:5–9) voer aan dat algemene werkstevredenheid deel is van 'n stelsel van interverwante tevredenhede, soortgelyk aan 'n rivier met klein sytakke wat invloed na groter takke en weer uiteindelik invloed na 'n meer of see. Werkstevredenheid oor spesifieke aspekte van 'n werksituasie veroorsaak tevredenheid met die algemene werksituasie en uiteindelik met die lewe as sodanig. Algemene werkstevredenheid is selfs 'n kwasi–modereerder van die verband tussen die aspekte van 'n werksituasie en 'n persoon se reaksie daarop. Algemene werkstevredenheid behels komponente wat nie veroorsaak word deur die onmiddellike werksituasie nie en behels tevredenheid en vertroue in bestuur. Beide genoemde komponente kan die oorsake, effekte of kwasi–modereerders van algemene werkstevredenheid bepaal en elkeen is relevant tot samewerkende en aanpassende gedrag.

Die literatuur oor werkstevredenheid met vervelige- en roetinewerk asook swak bestuursbenaderings, het die navorser in staat gestel om sommige van die items in die vraelys, te identifiseer. Die navorser het voorts die vraelysitems beter geformuleer om die unieke werksomstandighede van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis in ag te neem. Die navorser het deurgaans voetnotas vir elke vraelysitem in hierdie hoofstuk aangetoon.

Uit die literatuur oor geslagsverskille blyk dit dat vroue meer afwesig van die werksplek is as mans in verskillende organisasies in Brittanje en Norweegse staatsdepartemente (Mastekaasa en Olsen, 1998:195). Die rede vir vroue se hoër werksafwesigheid as mans is moontlik dat vroue meer kindersorg-verantwoordelikhede het as mans en dat meer vroue in laer posvlakke werksaam is as mans. Vroulike werkers in Kaapse nywerhede is minder afwesig as manlike werkers, alhoewel nie statisties beduidend minder nie (Briedenhann, 1974:100-101).

Vroue in Brittanje en die Verenigde State van Amerika ervaar meer werkstevredenheid as mans wanneer vroue werksposisies beklee wat nuttig vir die gemeenskap is, hulle medewerkers help en goeie verhoudinge met bestuurders en medewerkers handhaaf (Sousa-Poza, 2000:141-142). Daar bestaan volgens die genoemde studie geen merkbare geslagsverskille ten opsigte van werkstevredenheid in lande waar daar kontrole oor die veranderlike, naamlik werksposisies wat nuttig vir die gemeenskap is, hulp aan medewerkers en handhawing van goeie verhoudinge met bestuurders en medewerkers toegepas word nie.

Alhoewel die literatuuroorsig veranderlikes soos werkstevredenheid (vervelige- en roetinetwerk asook swak bestuursbenaderings) aantoon wat moontlik werksafwesigheid veroorsaak, word ook die volgende veranderlikes as moontlike oorsake van werksafwesigheid aangetoon (wat die rol van derde veranderlikes in die huidige studie mag speel en gevolglik in die studie ondersoek sal word):

- Loopbaanvooruitsigte
- Werksverhoudinge met medewerkers
- Onderskatting van eie werksafwesigheid en oorskatting van medewerkers se werksafwesigheid
- Bekendmaking van eie asook die werksgroep se werksafwesigheidsyfers
- Siekteverlofkultuur
- Stres
- Persoonlike behoeftes
- Die neiging om alle toegelate siekteverlofdae te gebruik ten spyte van die afwesigheid van enige siektes
- Tydelike werk
- Bestuur van eie verlof deur dit af te trek van 'n “bank van verlofkrediete”
- Kinder- of ouersorgverantwoordelikhede
- Beloning van goeie werksbywoning

- Organisasiebeleid
- Salarisaspekte
- Interpersoonlike verhoudinge met medewerkers
- Moeilike werkstoestande
- Bevorderingsaspekte
- Opwaartse en afwaartse kommunikasiegehalte
- Disposisionele faktore soos die vermoë om stres te hanteer en wat nie deur 'n individu se werksituasie bepaal word nie
- Afstand tussen woon- en werksplek
- Organisasie lojaliteit
- Die organisasie se ondersteuning van werknemers se gesinne se algemene belange
- Werkstrots van die werksgroep
- Mate van werksplekverbeteringe
- Veiligheidsaspekte in die werksplek
- Besikbaarheid van inligting oor die organisasie se visie en waardes
- Werksure
- Skofte
- Besikbaarheid van voortydige aftreepakette
- Ouderdom van werknemers
- Dienstydpark van werknemers
- Werksekuriteitsaspekte
- Instandhouding van sosiale verhoudinge met medewerkers
- Gemoedstoestande van werknemers
- Geleentheid vir deelname aan sport- en ontspanningsaktiwiteite
- Die mate van werkstrots van werknemers
- Sosiale ondersteuning van medewerkers
- Besikbaarheid van bonusse

## **HOOFSTUK 3: NAVORSINGSMETODES EN -PROSEDURES**

### **3.1. Inleiding**

Die doel van hierdie hoofstuk is om die navorsingsmetodes en –prosedures te beskryf wat aangewend is om die verband tussen werkstevredenheid en werksafwesigheid van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis te bepaal. Die werksafwesigheidsyfers is verkry deur 'n ontleding van korrektiewe beamptes se rekords. Die ondersoekgroep, bestaande uit 'n gestratifiseerde steekproef van 10% van die totale populasie (personeelsterkte by Pollsmoor-gevangenis), is in vier afwesigheidsklasse verdeel ooreenkomstig die aantal siekteverlofdae geneem. 'n Vraelys (kyk bylae A) is aan die ondersoekgroep versprei met die doel om hul ervaring en belewenis van werkstevredenheid te peil. Die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis is by wyse van 'n korrelasie-ontleding en hipotesetoetsing bepaal. Hierbenewens is die response van die onderskeie afwesigheidsklasse met mekaar vergelyk om die beduidendheid van verskille in die rekenkundige gemiddeldes te bepaal. Die ontledingseenhede van die studie, die dataversamelingsprosedure (vraelyste en onderhoude) asook die inhoudsontledingstegnieke, word ook beskryf.

### **3.2. Navorsingsbenadering**

'n Kwantitatiewe navorsingbenadering is hoofsaaklik in die studie gevolg. Statistiese data van siekteverlof van korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis asook 'n gestruktureerde vraelys gebaseer op 'n vyfpuntskaal is aan vrywillige respondente verprei om die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid deur middel van 'n korrelasiekoëffisientontleding te bepaal. Die beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddelde response van die onderskeie afwesigheidsgroepe is met behulp van die t-toets bereken.

'n Kwalitatiewe navorsingsbenadering is egter ook in 'n mindere mate toegepas by wyse van ongestruktureerde onderhoude met die doel om die dieperliggende oorsake van afwesigheidsgedrag by respondente te bepaal.

### **3.3 Stappe in die navorsingsproses**

'n Vertregeringsbenadering is in die studie gevolg waardeur die studie-objek vanuit 'n breë internasionale literatuuroorsig bestudeer is en die kennis tot relevante inligting in 'n vraelys verwerk en aangewend is om die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid by korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis te bepaal. Die volgende stappe is in die navorsingsproses gevolg:

- literatuurstudie wat 'n internasionale oorsig verskaf van die beskikbare kennis oor die studie-objek, naamlik die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid – asook die identifisering van aspekte vanuit die literatuurstudie vir insluiting in die vraelys (kyk hoofstuk 2 en bylae A)
- ontleding van die omvang van die werksafwesigheidsverskynsel te Pollsmoor-gevangenis
- steekproeftrekking en klasverskaling van afwesigheidsgroepe
- versameling en ontleding van data (korrelasiekoëffisiënt en t-toets ontledings) rakende werksontevredenheid en werksafwesigheid van vrywillige respondente (korrektiewe beamptes) te Pollsmoor-gevangenis
- ongestruktureerde onderhoude met respondente wat gereeld asook min afwesig is om dieperliggende oorsake van hul afwesigheidsgedrag vas te stel en te beskryf
- interpretering van response op vraelyste en onderhoude en aanbevelings om werksontevredenheid te Pollsmoor-gevangenis aan te spreek.

### **3.4 Beskrywing van ontledingseenhede**

Die ontledingseenhede is korrektiewe beamptes, wat werksaam is by Pollsmoor-gevangenis. Korrektiewe beamptes sluit in persone met die ranggradering van korrektiewe beampte graad 1, korrektiewe beampte graad 2 en korrektiewe beampte graad 3. Genoemde persone is werksaam op die dissiplinebedeling van die Departement van Korrektiewe Dienste. Die dissiplinebedeling is die bedeling waar korrektiewe beamptes werk met gevangenes, gevangene-administrasie en ondersteuningsdienste soos personeelklerke, ondersoekbeamptes en logistieke beamptes. Die ontledingseenhede sluit ook alle personeel in wat gespesialiseerde werk in Pollsmoor-gevangenis verrig, soos maatskaplike werkers, verpleegkundiges, onderwysers, aptekers en sielkundiges.



Alle toesighouers, aan wie korrektiewe beamptes vir hulle daaglikse pligte verantwoording moet doen, is ook deel van die ontledingseenhede.

Die toesighouers is deel van die ontledingseenhede omdat die studie juis die verband tussen werksafwesigheid en werksontevredenheid (as gevolg van vervelige en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings) by Pollsmoor-gevangenis ondersoek en toesighouers daarom moontlik self werksontevredenheid ervaar.

Respondente is bekom vanuit alle dissiplinebedelingafdelings te Pollsmoor-gevangenis en sluit hoofsaaklik die volgende persone in:

- Korrektiewe beamptes wat direk met gevangenes werk, byvoorbeeld beamptes werksaam waar gevangenes aangehou word, beamptes wat gevangenes na howe en hospitale begelei en wat werk by toeganghekke (eksterne bewaking) en beamptes wat gevangene-administrasie hanteer (soos ontvangs- en rekordklerke asook inrigtingskomitee- en paroolraadbeamptes).
- Korrektiewe beamptes wat indirek, dit wil sê baie min, met gevangenes werk soos personeelklerke, ondersoekbeamptes en logistieke personeel.

### **3.5 Ontleding van die werksafwesigheidsverskynsel**

Vir die doeleindes van hierdie studie is die verskynsel van werksafwesigheid ontleed in terme van afwesigheid weens siekte. Die rasionaal hiervoor is dat siekte in die oorgrote meerderheid gevalle as die beweegrede vir werksafwesigheid aangevoer word, selfs al was die persoon nie regtig siek nie. Weens hierdie rede bestaan daar weinig rekords oor gevalle van afwesigheid sonder rede. Aan die ander kant is siekteverlofrekords geredelik beskikbaar en kan daar geredelik aanvaar word dat werksafwesigheid hoofsaaklik deur hierdie data gereflekteer word.

In tabel 3.1 word 'n uiteensetting gegee van die aantal siekteverlofdae wat deur korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis vir die tydperk 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 geneem is.

Tabel 3.1: Die aantal siekteverlofdae geneem deur korrektiewe beamptes te Pollsmoor-  
gevangenis oor die tydperk 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004.

<b>Aantal siekteverlofdae per individu</b>	<b>Aantal individue</b>	<b>Totale aantal siekteverlofdae</b>
<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(A x B)</b>
0	98	0
1	25	25
2	58	116
3	63	189
4	46	184
5	45	225
6	54	324
7	61	427
8	67	536
9	48	432
10	84	840
11	72	792
12	52	624
13	43	559
14	48	672
15	20	300
16	41	656
17	30	510
18	17	306
19	21	399
20	11	220
21	13	273
22	13	286
23	8	184
24	6	144
25	8	200
26	11	286
27	12	324
28	11	308
29	7	203
30	10	300
31	8	248
32	8	256
33	8	264
34	6	204
35	6	210
36	46	1656
44	1	44
55	1	55
69	1	69
78	1	78
159	1	159
<b>Totaal</b>	<b>1190</b>	<b>14 087</b>

'n Ontleding van die siekteverlofrekords van korrektiewe beamptes by Pollsmoor-gevangenis vir die tydperk 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 (kyk tabel 3.1), toon dat:

- 98 uit 'n totaal van 1190 korrektiewe beamptes geen siekteverlof geneem het nie
- die oorblywende 1092 korrektiewe beamptes in totaal 14 087 dae siekteverlof geneem het wat 'n gemiddeld van 12,9 siekteverlofdae per beampte en 'n standaardafwyking van 10,5 verteenwoordig – indien die hoogste vyf uitskietergevalle buite rekening gelaat word het 1087 korrektiewe beamptes in totaal 13 682 dae siekteverlof geneem wat 'n gemiddeld van 12,6 siekteverlofdae per beampte en 'n standaardafwyking van 9,1 verteenwoordig
- die aantal dae siekteverlof (met die hoogste vyf uitskieters buite rekening gelaat) tussen 1 tot 36 dae per beampte per jaar varieer.

Tabel 3.2 toon die frekwensie van die aantal kere siekteverlof geneem vir die periode 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004.

Tabel 3.2: Frekwensie van die aantal kere siekteverlof geneem vir die periode 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004

Getal kere siekteverlof geneem	Aantal individue	Kumulatiewe	
		Aantal individue	Persentasie individue
Eenmalig	87	87	8.0%
Twee keer	115	202	18.5%
Drie keer	129	331	30.3%
Vier keer	123	454	41.6%
Vyf keer	114	568	52.0%
Ses keer	102	670	61.4%
Sewe keer	94	764	70.0%
Agt keer	82	846	77.5%
Nege keer	61	907	83.1%
10 keer	48	955	87.5%
11 keer	39	994	91.0%
12 keer	26	1020	93.4%
13 keer	14	1034	94.7%
14 keer	14	1048	96.0%
15 keer	13	1061	97.2%
16 keer	11	1072	98.2%
17 keer	8	1080	98.9%
18 keer	4	1084	99.3%
19 keer	3	1087	99.5%
20 keer	1	1088	99.6%
21 keer	2	1090	99.8%

Tabel 3.2: (Vervolg)

22 keer	2	1092	100.0%
---------	---	------	--------

Uit die gegewens in tabel 3.2 blyk dit dat meer as 50% van die individue wat wel siekteverlof neem, tussen 1 tot 5 kere siekteverlof neem terwyl 30% individue sewe keer of meer male siekteverlof per jaar neem.

Tabel 3.3 toon die aantal kere aan wat siekteverlof sonder en met die indiening van 'n siektesertifikaat gepaard gegaan het.

Tabel 3.3: Frekwensie van die hoeveelheid siekteverlof per keer geneem per kategorie

<b>Kategorie</b>	<b>Frekwensie</b>
1 tot 2 dae sonder 'n siektesertifikaat	527
1 tot 2 dae met 'n siektesertifikaat	268
3 dae en meer met 'n siektesertifikaat	297

Volgens die gegewens in tabel 3.3 blyk dit dat daar 527 keer een tot twee dae siekteverlof geneem is sonder dat daar 'n siektesertifikaat ingehandig is, terwyl daar 268 keer een tot twee dae siekteverlof geneem is waar 'n siektesertifikaat ingehandig is (alhoewel die indiening van 'n siektesertifikaat nie 'n vereiste is nie) en daar 297 keer drie dae en meer geneem is waar 'n siektesertifikaat ingehandig is. Dit blyk volgens die genoemde gegewens dat bykans die helfte van die aantal kere siekteverlof geneem, geneem is deur korrektiewe beamptes wat een tot twee dae per keer, sonder 'n siektesertifikaat, afwesig was van die werksplek.

### **3.6 Steekproeftrekking en verskaling van afwesigheidsklasse**

Weens die sensitiewe aard van die navorsing en die potensiële stigmatisering van respondente as misbruikers van siekteverlof, het die navorser besluit om deelname anoniem en vrywillig te maak. Die navorser het nietemin 'n doelwit van minstens 10% van die totale populasie van 1190 korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis gestel vir insluiting in die ondersoekgroep. Hierbenewens het die navorser dit ten doel gestel om die ondersoekgroep so verteenwoordigend as moontlik te maak, deur te verseker dat individue met geen en lae asook diegene met 'n hoë afwesigheid in die ondersoekgroep betrek word en individue van verskillende bevolkingsgroepe en geslagte ingesluit word.

Uit die gegewens in tabel 3.1 blyk dit dat die navorsingspopulasie uit 'n totaal van 1190 korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenis bestaan. Die populasie kan verdeel word in 98 individue wat geen siekteverlof geneem het nie en die oorblywende 1092 individue wat 1 of meer dae siekverlof geneem het. Die navorser is egter van mening dat daar 'n onderskeid getref behoort te word tussen die individue wat wel siekteverlof geneem het deur hulle in drie verdere klasse te verdeel, naamlik lae, gemiddelde en hoë afwesigheid. Met 'n gemiddeld van 12,6 dae siekteverlof (kyk bespreking by paragraaf 3.5 na tabel 3.1) kan die drie afwesigheidsklasse as volg verskaal word:

- Lae afwesigheid – 1 tot 8 dae
- Gemiddelde afwesigheid – 9 tot 16 dae
- Hoë afwesigheid – 17 dae en meer

As sodanig kan die totale navorsingspopulasie in vier klasse verdeel word soos in tabel 3.4 uiteengesit.

Tabel 3.4: Klasverskaling van die verspreiding van die totale aantal dae siekteverlof geneem vir die tydperk 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004

<b>Afwesigheidsklas (Aantal dae siekteverlof geneem)</b>	<b>Aantal individue</b>
0 dae	98
1 – 8 dae	419
9 – 16 dae	408
17 dae en meer	265

Die vier werksafwesigheidsklasse wat in tabel 3.4 aangedui word, is deur die navorser gebruik by die bepaling van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid (kyk bespreking by 3.6) asook om die beduidendheid van verskille in die rekenkundige gemiddelde response tussen die onderskeie groep te bepaal (kyk bespreking by paragraaf 3.1).

### 3.7 Dataversamelingsprosedure

Twee meetinstrumente is aangewend om data te versamel, naamlik:

- 'n gestruktureerde vraelys waardeur kwantitatiewe data versamel is met die oog op hipotesetoetsing in terme van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid, asook
- 'n ongestruktureerde onderhoudsgids waardeur kwalitatiewe data versamel is met die doel om die dieperliggende oorsake van werksafwesigheidsgedrag by respondente vas te stel.

#### 3.7.1 Vraelyste

Die literatuuroorsig (hoofstuk 2) het die basis gevorm vir die formulering van die vraelysitems. Die voetnotas wat in hoofstuk 2 aangedui word, toon die vraagnommers in die vraelys aan.

Vraelyste volgens die meeteienskappe soortgelyk aan die semantiese differensiaalskaal is gebruik om werkstevredenheid te meet. Huysamen (1998:129) beskryf die semantiese differensiaalskaal as 'n skaal wat uit 'n versameling stellings bestaan oor die houdingsobjek. Respondente dui op 'n vyfpuntskaal die mate aan waarmee hulle met 'n stelling saamstem of verskil. In die huidige ondersoek is 20 stellings oor ontevredenheid met *roetinerwerk*, 29 stellings oor ontevredenheid met *bestuursbenaderings* en 40 stellings oor ontevredenheid met derde veranderlikes gebruik. Die respondente ken 'n puntetelling toe aan elke stelling volgens 'n vyfpuntskaal. Daar is positiewe en negatiewe stellings ten opsigte van elke veranderlike om instemmingsgeneigdheid teen te werk.

Die vraelys is ook in Engels beskikbaar gestel om die respondente wat nie Afrikaans magtig is nie te akkommodeer (kyk bylae A).

Die navorser het respondente in groepsverband en individueel gevra om vraelyste te voltooi. Die navorser het voorts meer respondente in groepsverband as individueel gevra om vraelyste te voltooi. Alle respondente is op 'n anonieme en vrywillige basis by die voltooiing van vraelyste betrek en is verseker dat individuele response vertroulik hanteer sal word. Slegs groepsbevindings sal in die studie beskryf word. Dit het die

agterdog van die meeste korrektiewe beamptes oor die gebruik van die vraelyste uitgeskakel. Daar was egter korrektiewe beamptes wat nie die vraelyste wou voltooi nie omdat hulle van mening was dat die vraelyste vir departementele gebruik aangewend sal word. Die meeste korrektiewe beamptes aan wie die vraelyste oorhandig was, het die vraelyste voltooi en die navorser het 130 voltooide vraelyste ontvang wat gebruik kon word vir die studie. Daar was ook korrektiewe beamptes wat van mening was dat die vraelyste nie vertroulik hanteer sal word nie en moontlik tot hul nadeel gebruik kan word. Genoemde korrektiewe beamptes was van mening dat die melding van hul geboortedatum en die aanduiding van die aantal dae siekteverlof geneem, gebruik kan word om hul naam te verkry.

Die bevindings en aanbevelings voortspruitend uit response op die vraelyste word in hoofstukke 4 en 5 uiteengesit.

### **3.7.2 Onderhoude**

Daar is onderhoude met 10 respondente gevoer: vyf onderhoude met diegene in die hoë afwesigheidsgroep (meer as 16 dae) en vyf onderhoude met diegene in die geen en lae afwesigheidsgroep (minder as 9 dae).

Onderhoude is gevoer met respondente wat gereeld asook min afwesig is om dieperliggende oorsake van hul afwesigheidsgedrag vas te stel. Ongestruktureerde onderhoude is gevoer omdat dit meer spontane en openlike terugvoering oor werkstevredenheid en werksafwesigheid sou verskaf as vasgestelde vrae tydens die onderhoude.

Daar was aan elke respondent genoem dat die onderhoud 'n maksimum tyd van 20 minute sal neem. Die navorser het slegs leiding aan respondente verskaf en slegs vrae gestel waar onduidelikhede oor onderwerpe was. Die navorser het ook respondente aangemoedig om hulle response te motiveer en daarop uit te brei om dieperliggende oorsake van werkstevredenheid en werksafwesigheid te bepaal. Respondente is ook verseker van vertroulike hantering van inligting en dat geen name vermeld sal word nie. Dit het die agterdog van sommige beamptes oor die gebruik van die onderhoude uitgeskakel. Die navorser het respondente ingelig dat die studie onderneem word vir die verwerwing van 'n kwalifikasie. Die navorser het aantekeninge geneem tydens die

onderhoude (met die toestemming van die respondente) en dieselfde dag breedvoerig herskryf om 'n situasie te vermy waar spesifieke inligting moontlik vergeet kon word. Alle respondente is op 'n vrywillige basis by die onderhoude betrek.

Die onderhoude gegewens is vir beskrywingsdoeleindes aangewend en die bevindings en aanbevelings in hierdie verband word in hoofstukke 4 en 5 beskryf.

### **3.8 Inhoudsontleding**

Die response op vraelyste is deur middel van die gerekenariseerde SPSS-statistiese sagtewarepakket ontleed in terme van frekwensiedistribusie, kruistabelering, korrelasiekoëffisiënt- en t-toetontledings (kyk bylae B en C). Bevindings in hierdie verband word in hoofstuk 4 uiteengesit.

Die response op vraelyste is op drieërlei wyse ontleed en beskryf, naamlik:

- klasverskaling van response ooreenkomstig ontevredenheidskategorieë
- t-toetsontleding om die beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddelde reponse van die onderskeie afwesigheidsklasse (kyk tabel 3.4) te bepaal
- korrelasiekoëffisiëntontleding om die verband tussen werksontevredenheid en wersafwesigheid te bepaal.

#### **3.8.1 Klasverskaling**

Die totale puntetellings van 20 stellings oor vervelige- en roetinewerk, 29 stellings oor bestuursbenaderings en 40 stellings oor derde veranderlikes van elke respondent is bereken en in klasse verskaal. Die maksimum moontlike puntetelling is 100 punte (20 items x 5) oor vervelige- en roetinewerk, 145 punte (29 punte x 5) oor bestuursbenaderings en 200 punte (40 items x 5) oor derde veranderlikes. Die ondergenoemde klasse puntetellings sal kategorieë van respondente as volg bepaal:



Ten opsigte van ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk:

- 20 – 35 = Totale ontevredenheid
- 36 – 51 = Meestal ontevredenheid
- 52 – 67 = Om't ewe
- 68 – 83 = Geringe ontevredenheid
- 84 – 100 = Geen ontevredenheid

Ten opsigte van ontevredenheid met bestuursbenaderings:

- 29 - 43 = Totale ontevredenheid
- 44 – 72 = Meestal ontevredenheid
- 73 – 101 = Om't ewe
- 102 – 130 = Geringe ontevredenheid
- 131 – 145 = Geen ontevredenheid

Ten opsigte van ontevredenheid met derde veranderlikes:

- 40 – 60 = Totale ontevredenheid
- 61 – 100 = Meestal ontevredenheid
- 101 – 140 = Om't ewe
- 141 – 180 = Geringe ontevredenheid
- 181 – 200 = Geen ontevredenheid

Intervalmeting sal dus gebruik word om verskillende houdings van respondente teenoor die veranderlike te meet omdat geredeneer word dat daar gelyke intervalle in elke skaal bestaan. Die rasionaal is dat iemand wat 'n punt 4 op 'n skaal aandui tweemaal meer ontevrede is met byvoorbeeld die bestuurstyl van sy/ haar toesighouer as iemand wat 'n punt 2 aangedui het.

Die afsonderlike totale van respondente is voorts opgetel en gedeel word deur die aantal respondente om 'n gesamentlike kategorie te bepaal wat respondente se houdings teenoor die veranderlikes reflekteer (kyk paragraaf 4.2 vir bevindings in hierdie verband).

### 3.8.2 T-toetsontleding

Vir die doeleindes van die meting (vraelys) oor werkstevredenheid is die ondersoekgroep in vier afwesigheidsgroepe ingedeel soos in tabel 3.4 verduidelik. Hierdie verdeling het dit vir die navorser moontlik gemaak om die response van die onderskeie groepe met mekaar te vergelyk en die beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddeldes wat deur die onderskeie groepe per vraelysitem toegeken is, te bepaal. Die veronderstelling is dat afwesigheidsgroepe met geen of lae afwesigheid meer positief op werkstevredenheidsvrae sal reageer as groepe met gemiddelde of hoë afwesigheid.

Vir die toetsing van die nulhipotese ( $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) op grond van twee onafhanklike klein steekproewe met gelyke variansies ( $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ) is die volgende formule gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strasheim, 1998:431):

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad \text{met}$$

$$S = \sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

As alternatiewe hipotese is gestel:

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2$$

Met die beslissingsreël: Verwerp  $H_0$  indien:

$$t \geq t_{n_1+n_2-2, \alpha}$$

Die t-toetsbevindinge word in hoofstuk 4 uiteengesit.

### 3.8.3 Verband tussen werksontevredenheid en -afwesigheid

Om die verband tussen werksontevredenheid en -afwesigheid te bepaal is daar van die korrelasiekoëffisient gebruik gemaak. Die doel met die berekening van die korrelasiekoëffisient tussen die tweeveranderlike datastel (werksontevredenheid en werksafwesigheid) is om eerstens te bepaal of daar 'n positiewe of negatiewe lineêre verband tussen die veranderlikes bestaan en tweedens te bepaal of die geïdentifiseerde verband beduidend is al dan nie. Die ondersoekgroep is in vier afwesigheidsgroepe ingedeel, soos in tabel 3.4 aangedui. Om die berekening van die korrelasiekoëffisient moontlik te maak, is 'n syferwaarde aan elkeen van die klasse toegeken soos hieronder aangedui:

Tabel 3.5: Syferwaarde per afwesigheidsklas

<b>Afwesigheidsklas (aantal dae siekteverlof geneem)</b>	<b>Syferwaarde</b>
0 dae	4
1 tot 8 dae	3
9 tot 16 dae	2
17 dae en meer	1

Ooreenkomstig die vraelysitems (vrae) kan die respondent 'n punt van 1 tot 5 per item toeken waar 'n 1 die mees negatiewe respons en 'n 5 die mees positiewe respons op die vraag verteenwoordig. Die korrelasiekoëffisient tussen die onafhanklike veranderlike (werkstevredenheid) en die afhanklike veranderlike (werksafwesigheid) is ten opsigte van elke vraelysitem afsonderlik bereken. 'n Uittreksel van die tweeveranderlike datastel waarop die korrelasiekoëffisient per vraelysitem bereken is, word in tabel 3.6 hieronder uiteengesit:

Tabel 3.6: Uittreksel van tweeveranderlike dataset waarop die berekening van die korrelasiekoëffisiënt per vraelysitem (vraag) bereken is.

Respondent nommer	Werkafwesigheid (Afhanklike veranderlike)	Werkstevredenheid (Onafhanklike veranderlike)		
	Siekteverlofkategorie	Response op vraelysitems		
		Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3
1	4	5	4	4
2	4	4	4	3
3	4	5	4	4
4	4	2	3	3
5	4	4	3	4
6	4	1	3	5
7	4	4	4	4
8	4	5	4	3
9	3	4	4	1
10	3	4	4	4

Die veronderstelling is dat daar 'n beduidende verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid bestaan. Derhalwe behoort afwesigheidsgroepe met geen of lae afwesigheid meer positief op werkstevredenheidsvrae te reageer as groepe met gemiddelde of hoë afwesigheid. Aangesien die afwesigheidsgroepe van 4 tot 1 genommer is van diegene wat geen siekverlof geneem het nie tot diegene wat in die hoë afwesigheidsklas resorteer, sal 'n positiewe korrelasiekoëffisiënt juis die verwagting reflekteer dat afwesigheidsgroepe met geen of lae afwesigheid meer geneig sal wees om 'n hoër punt op die vyfpunt skaal toe te ken, terwyl groepe met gemiddelde of hoë afwesigheid geneig sal wees om 'n laer punt toe te ken. Om die beduidendheid van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid te bepaal is die volgende nul- en alternatiewe hipoteses gestel:

Nulhipotese: Daar bestaan geen verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid nie.

$$H_0 : \rho = 0$$

Alternatiewe hipotese: Daar bestaan 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid.

$$H_1 : \rho > 0$$

Vir die toetsing van die nulhipotese ( $H_0 : \rho = 0$ ), uitgaande van 'n tweeveranderlike ewekansige steekproef  $(X_1, Y_1), (X_2, Y_2), \dots (X_n, Y_n)$  waar beide X en Y normaalverdelings het, is die volgende formule gebruik (Steyn et al, 1998:178, 493-494):

$$r = \frac{\sum xy - \frac{1}{n} \sum x \sum y}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{1}{n} (\sum x)^2} \sqrt{\sum y^2 - \frac{1}{n} (\sum y)^2}}$$

As alternatiewe hipotese is gestel:

$$H_1 : \rho > 0$$

Met die beslissingsreël: Verwerp  $H_0$  indien:

$$r \geq r_{n,\epsilon}$$

Die bevinding met betrekking tot die korrelasiekoëffisiëntontleding word in hoofstuk 4 uiteengesit.

### 3.9 Samevatting

Die punttellings van vraelyste is as 'n kwantitatiewe navorsingsbenadering gebruik om die mate van ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes ten opsigte van elke werksafwesigheidsgroep in hoofstuk 4 aan te toon.

Onderhoude gegewens is as 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering gebruik om dieperliggende oorsake van werksafwesigheid ten opsigte van respondente met min en gereelde werksafwesigheid in hoofstuk 4 aan te toon.

Die korrelasie tussen siekteverlofkategorieë en response op vraelysitems asook tussen werksafwesigheid en ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes word in hoofstuk 4 aangedui.

Hierbenewens word die verskille tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae tussen die onderskeie afwesigheidsgroepe (t-tellings) ook per vraelysitem in hoofstuk 4 aangedui.

## HOOFSTUK 4: NAVORSINGSRESULTATE

### 4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word 'n uiteensetting gegee van die response op vraelyste asook onderhoude wat met respondente gevoer is. Die response op vraelyste is deur middel van die statistiese sagtewareprogram SPSS verwerk. Die data is verwerk in terme van frekwensiedistribusie, kruistabelering, korrelasiekoëffisiëntontleding en t-toetsing van die verskille tussen die rekenkundige gemiddelde response van die onderskeie afwesigheidsgroepe. 'n Beskrywing van die resultate ten opsigte van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid word ook aan die einde van hierdie hoofstuk uiteengesit.

### 4.2 Beskrywing van respondente

#### 4.2.1 Werksafwesigheidsgroepe

Die totale aantal vraelyste wat deur respondente in elkeen van die vier afwesigheidsgroepe voltooi is, is as volg:

Tabel 4.1: Aantal vraelyste voltooi per afwesigheidsgroep

Afwesigheidsgroep	Aantal vraelyste voltooi
Geen werksafwesigheid	8
Lae werksafwesigheid	60
Gemiddelde werksafwesigheid	27
Hoë werksafwesigheid	35
<b>Totaal</b>	<b>130</b>

Meer as tien persent (10,9%) van die totale teikenpopulasie van 1190 het die vraelys voltooi. Tien persent of meer van die lae en hoë werksafwesigheidsgroepe het die vraelyste voltooi, terwyl 6,6% van die gemiddelde werksafwesigheidsgroep die vraelys voltooi het (kyk tabel 3.4 vir totale rakende die onderskeie afwesigheidsgroepe). Respondente het op 'n vrywillige basis deelgeneem aan die voltooiing van die vraelys.

#### 4.2.2 Taal

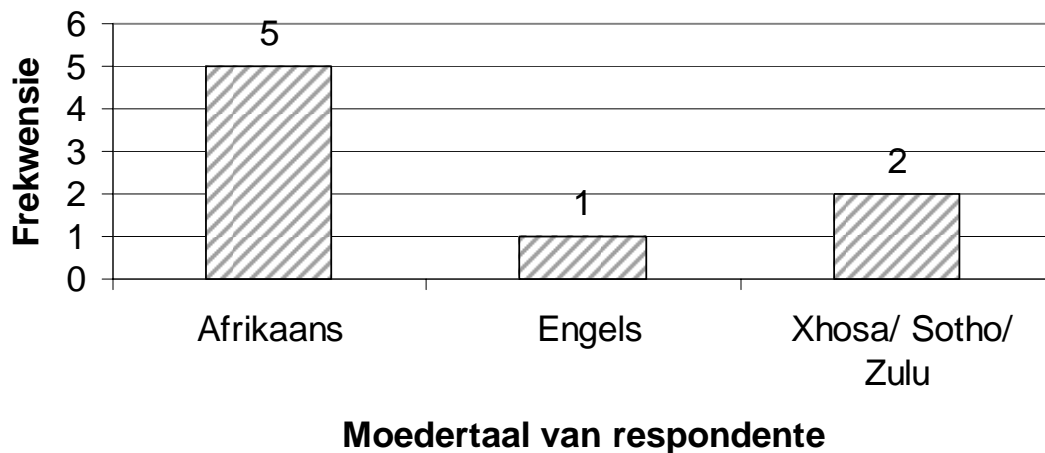
Die taalverspreiding van die respondente is as volg:

Tabel 4.2: Aantal vraelyste voltooi per taalgroep

Taalgroep	Aantal vraelyste voltooi	Persentasie
Afrikaanssprekendes	75	57,7
Engelsprekendes	13	10,0
Xhosa-, Sotho- en Zulusprekendes	42	32,3
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

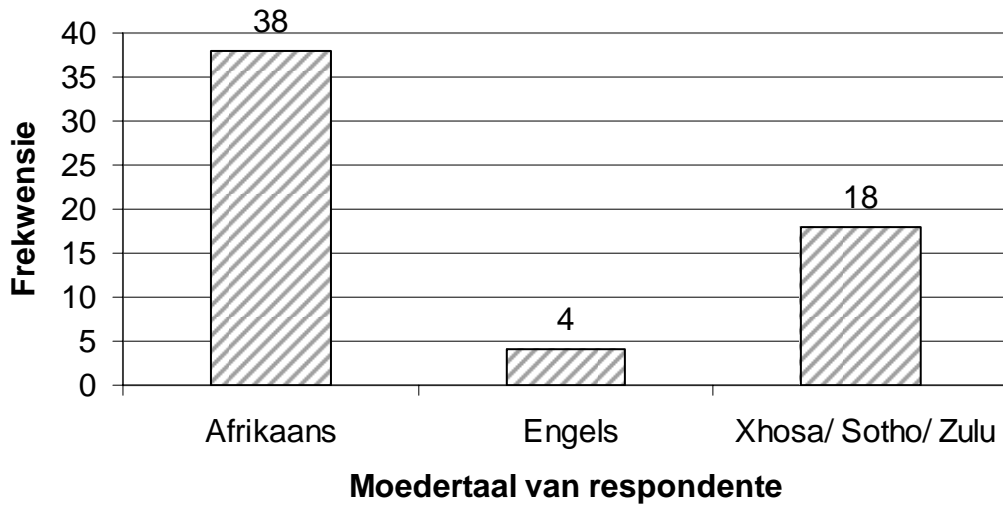
Die taalverspreiding sluit die meeste moedertale in wat by Pollsmoor-gevangenis gepraat word, naamlik afrikaans, engels, xhosa, sotho en zulu. Dít kan vermeld word omdat die navorser alle genoemde tale kan praat en die navorser ook twee xhosaspreekende en twee sothospreekende respondente se menings gevra het.

Die taalverspreiding van respondente ooreenkomstig die onderskeie afwesigheidsgroepe word in figure 4.1 tot 4.4 uiteengesit.

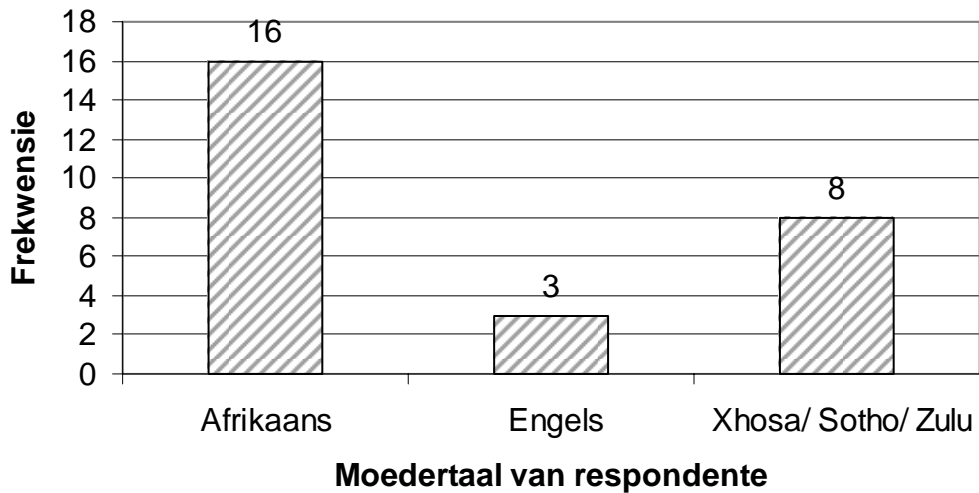


Figuur 4.1 Histogram van respondente wat geen siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens moedertaal van respondente

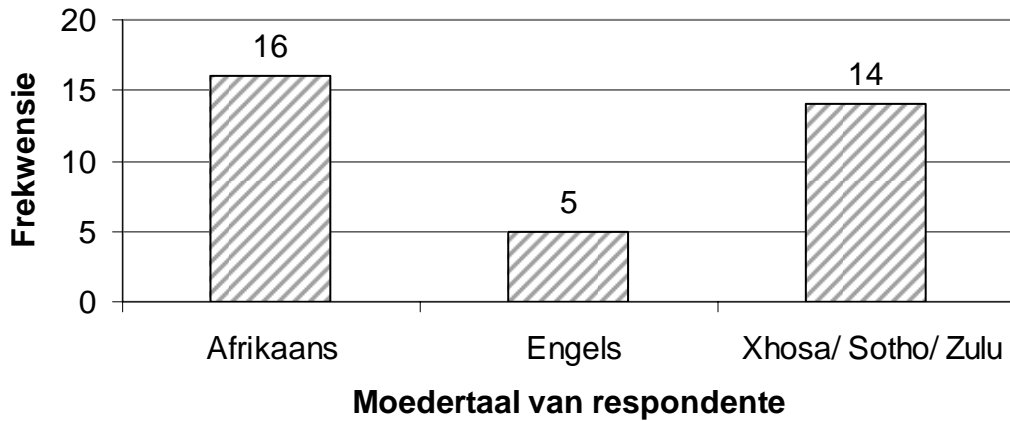




*Figuur 4.2 Histogram van respondente wat 1 tot 8 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens moedertaal van respondente*



*Figuur 4.3 Histogram van respondente wat 9 tot 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens moedertaal van respondente*



*Figuur 4.4 Histogram van respondente wat meer as 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens moedertaal van respondente*

#### 4.2.3 Geslag

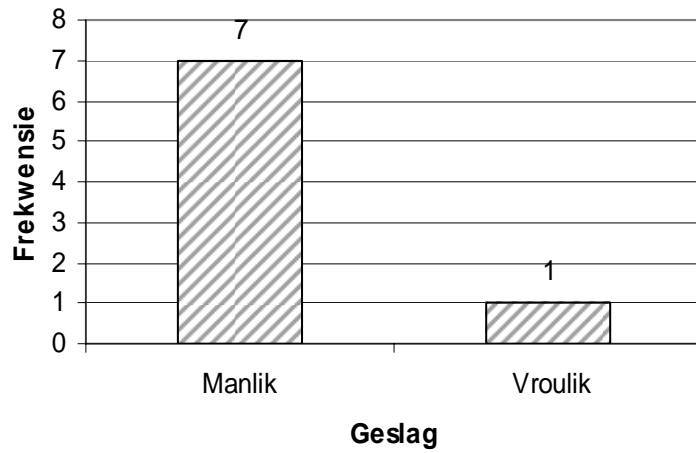
Die geslagsverspreiding van die respondente is as volg:

Tabel 4.3: Aantal vraelyste voltooi per geslag

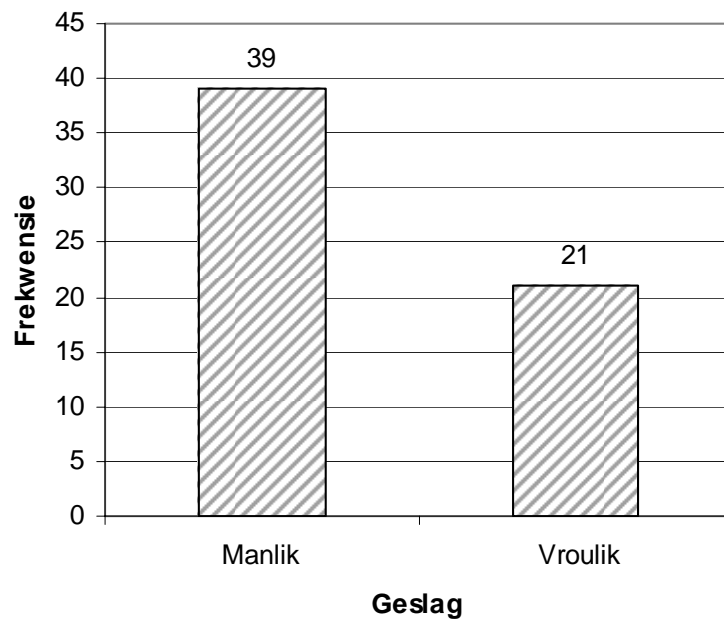
Geslag	Aantal vraelyste voltooi	Persentasie
Manlik	92	70,8
Vroulik	38	29,2
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Die totale aantal vraelyste wat terug ontvang is, is volgens die navorser se mening verteenwoordigend van Pollsmoor-gevangenis se personeelpopulasie ten opsigte van geslag. Die personeelpopulasie van Pollsmoor-gevangenis bestaan uit 960 (80,7%) manlike en 230 (19,3%) vroulike korrektiewe beamptes.

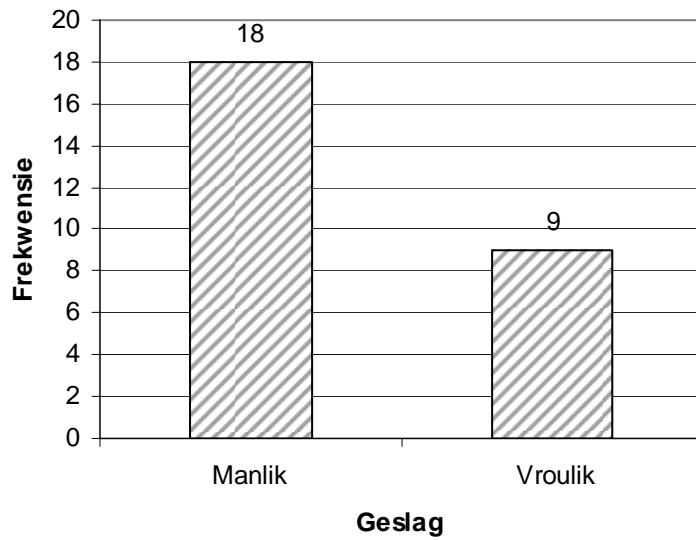
Die geslagsverspreiding van die respondente ooreenkomstig die onderskeie afwesigheidsgroepe word vervolgens in figure 4.5 tot 4.8 uitgebeeld:



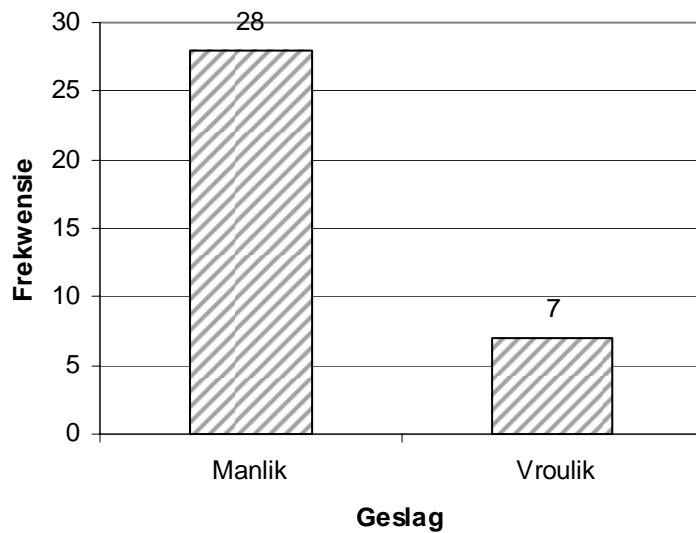
*Figuur 4.5 Histogram van respondente wat geen siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens geslag*



*Figuur 4.6 Histogram van respondente wat 1 tot 8 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens geslag*



*Figuur 4.7 Histogram van respondente wat 9 tot 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens geslag*



*Figuur 4.8 Histogram van respondente wat meer as 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens geslag*

#### 4.2.4 Afdeling

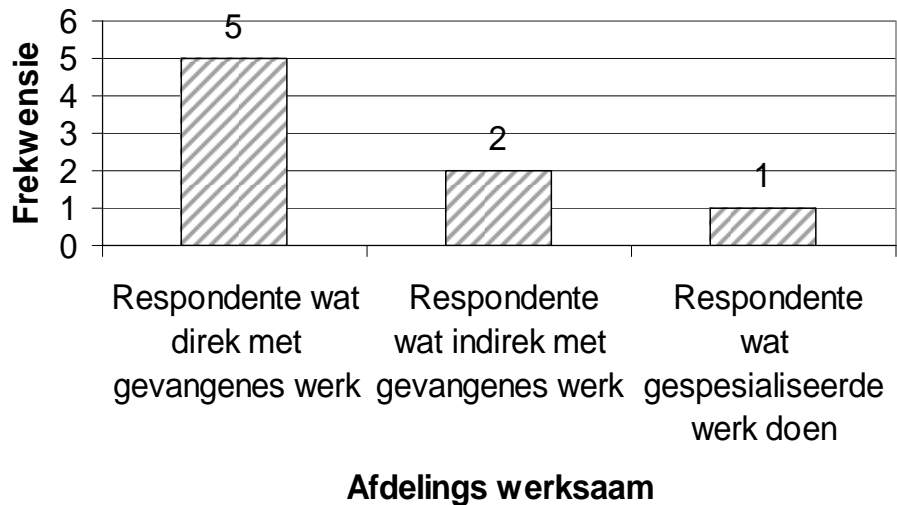
Die aantal respondente per afdeling werksaam word hieronder in tabel 4.4 uiteengesit:

Tabel 4.4: Aantal respondente per afdeling werksaam

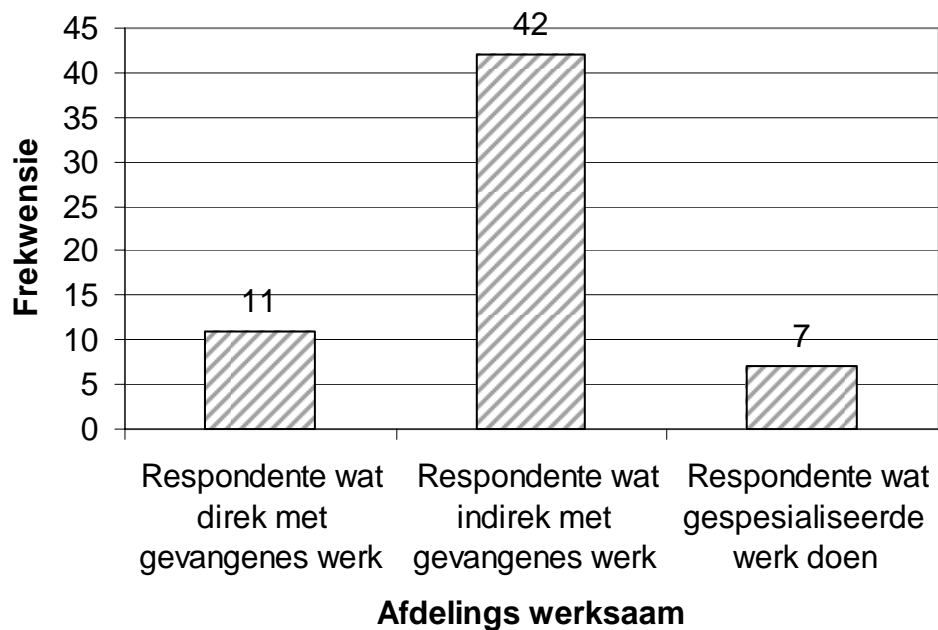
<b>Afdeling</b>	<b>Aantal vraelyste voltooi</b>	<b>Persentasie</b>
Respondente wat direk met gevangenes werk	32	24,6
Respondente wat indirek met gevangenes werk	85	65,4
Respondente wat gespesialiseerde werk doen	13	10,0
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Die respondente is verteenwoordigend van die totale spektrum van afdelings by Pollsmoor-gevangenis.

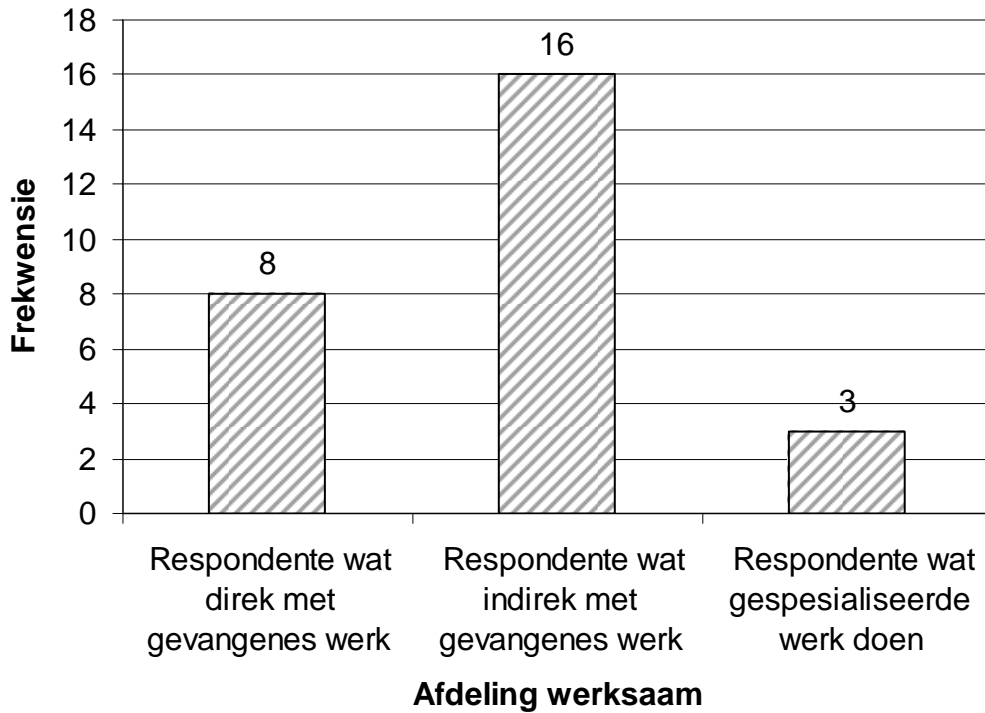
Die verspreiding van die respondente per afdeling werksaam ooreenkomstig die onderskeie afwesigheidsgroepe word vervolgens in figure 4.9 tot 4.12 uitgebeeld:



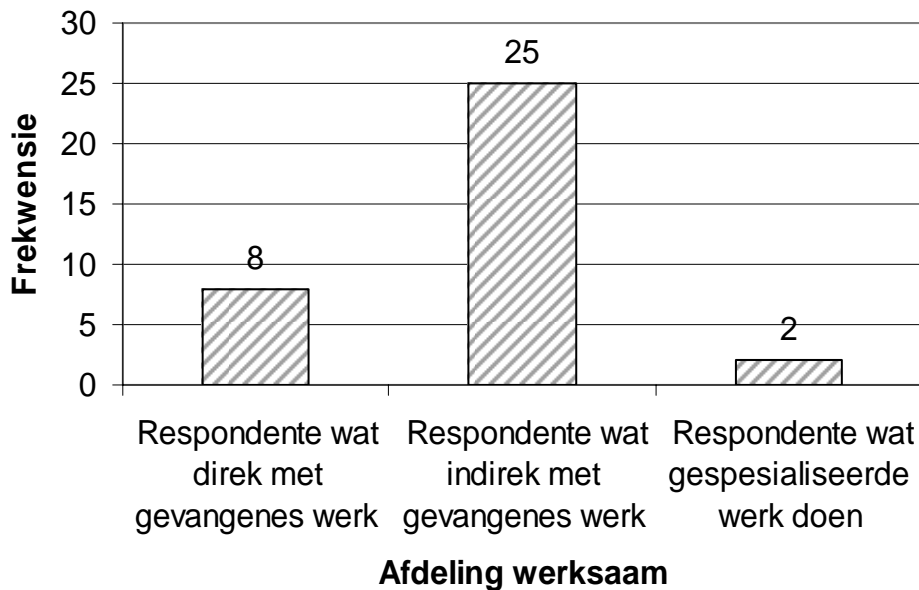
*Figuur 4.9 Histogram van respondente wat geen siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens afdeling werksaam*



*Figuur 4.10 Histogram van respondente wat 1 tot 8 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens afdeling werksaam*



*Figuur 4.11 Histogram van respondente wat 9 tot 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens afdeling werksaam*



*Figuur 4.12 Histogram van respondente wat meer as 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens afdeling werksaam*

#### 4.2.5 Ouderdom

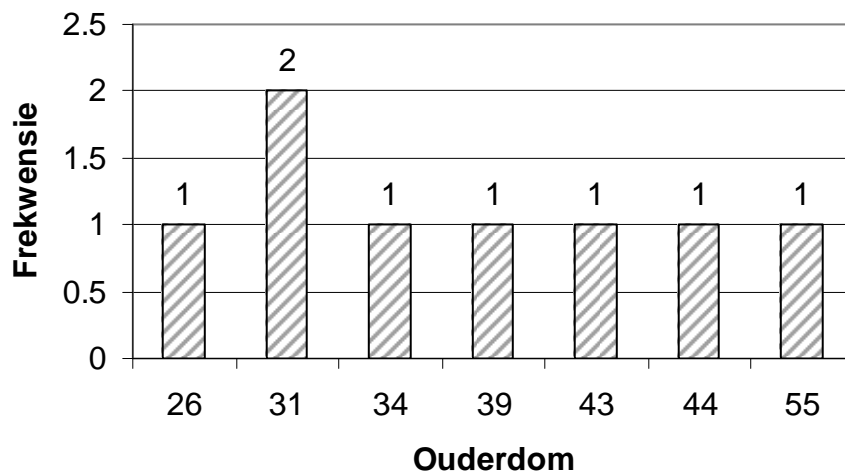
Die ouderdomsverspreiding van die respondente is as volg:

Tabel 4.5: Ouderdomsverspreiding van respondente

Ouderdomsgroep	Aantal vraelyste voltooi	Persentasie
20 – 29 jaar	17	13,1
30 – 39 jaar	78	60,0
40 – 49 jaar	31	23,8
50 jaar en ouer	4	3,1
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

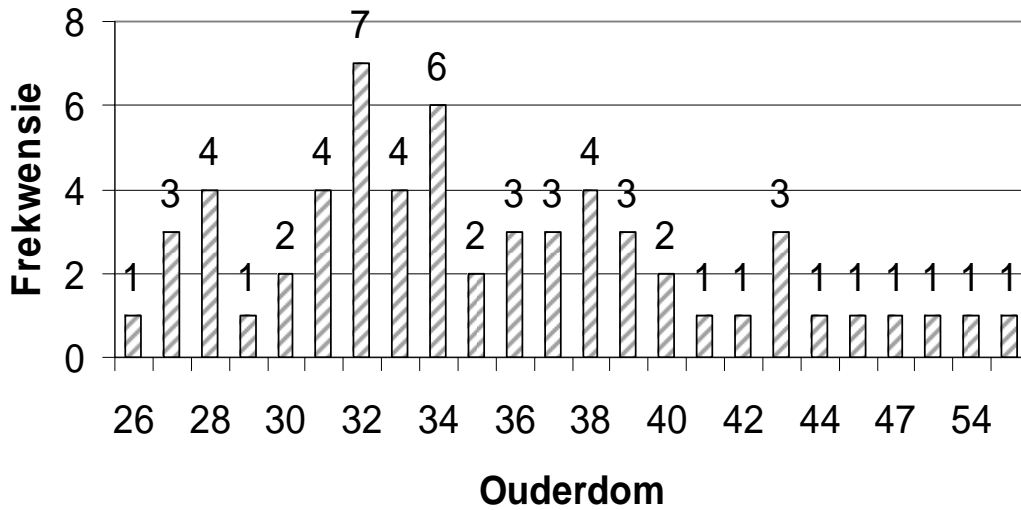
Die ouderdomsverspreiding sluit 'n wye spektrum van respondente in van so jonk as 20 jaar tot diegene wat 50 jaar en ouer is.

Die ouderdomsverspreiding van die respondente ooreenkomstig die onderskeie afwesigheidsgroepe word vervolgens in figure 4.13 tot 4.16 uitgebeeld:

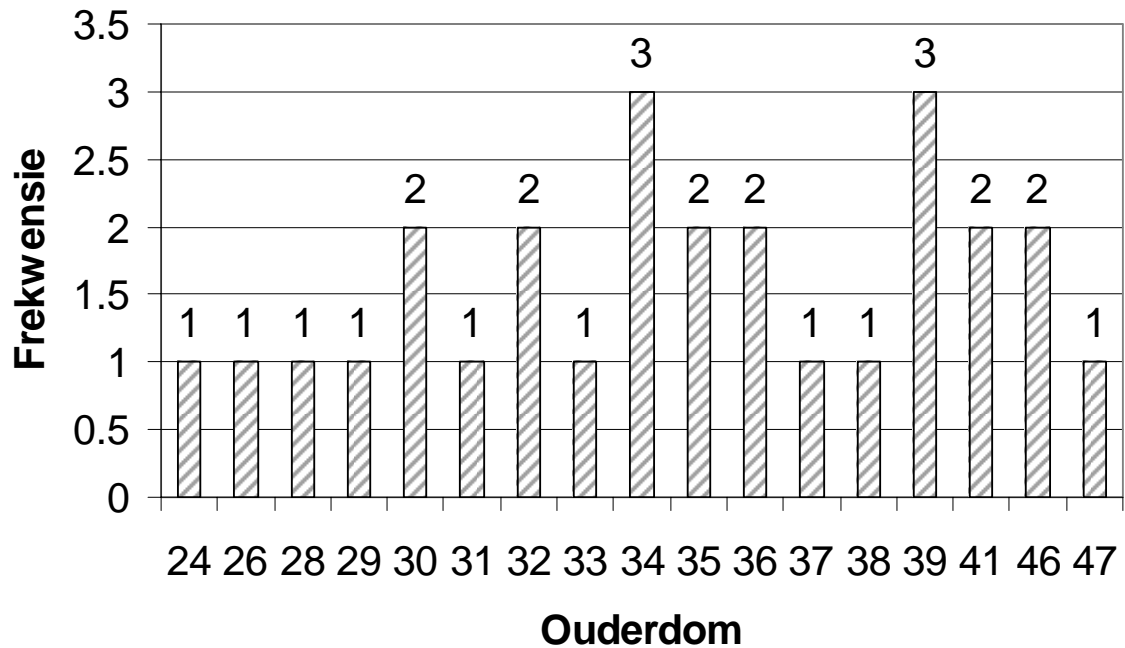


Figuur 4.13 Histogram van respondente wat geen siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens ouderdom

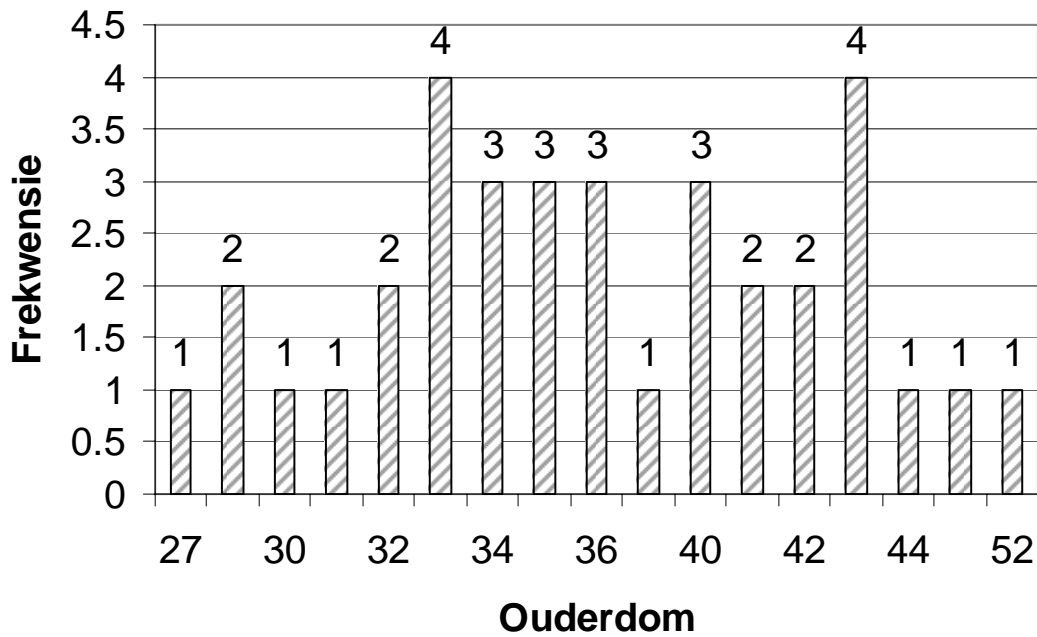




Figuur 4.14 Histogram van respondente wat 1 tot 8 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens ouderdom



Figuur 4.15 Histogram van respondente wat 9 tot 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens ouderdom



Figuur 4.16 Histogram van respondente wat meer as 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens ouderdom

#### 4.2.6 Dienstydyperk

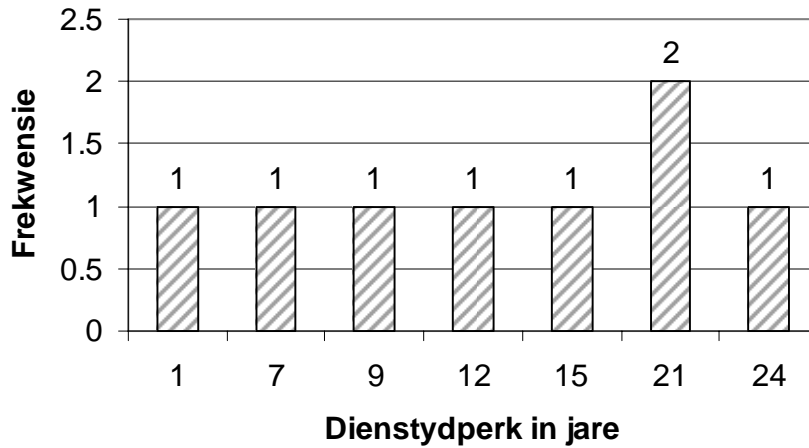
Die aantal diensjare van die respondente is as volg:

Tabel 4.6: Diensjare van respondente

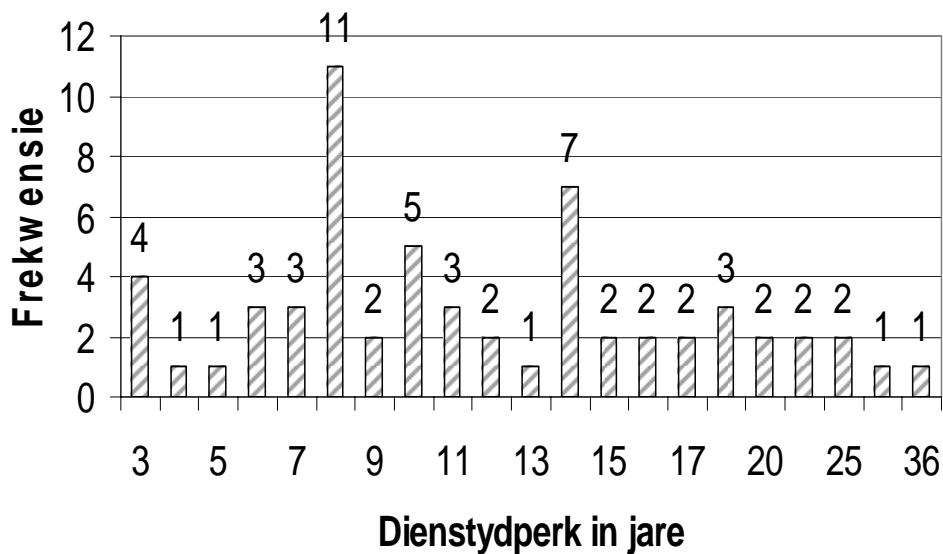
Diensjare	Aantal vraelyste voltooi	Persentasie
Minder as 10 jare in diens	54	41,5
10 – 19 jare in diens	58	44,6
20 – 29 jare in diens	17	13,1
30 en meer jare in diens	1	0,8
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Die verspreiding volgens diensjare sluit 'n wye spektrum van respondente in van so min as minder as 10 diensjare tot diegene met meer as 30 diensjare.

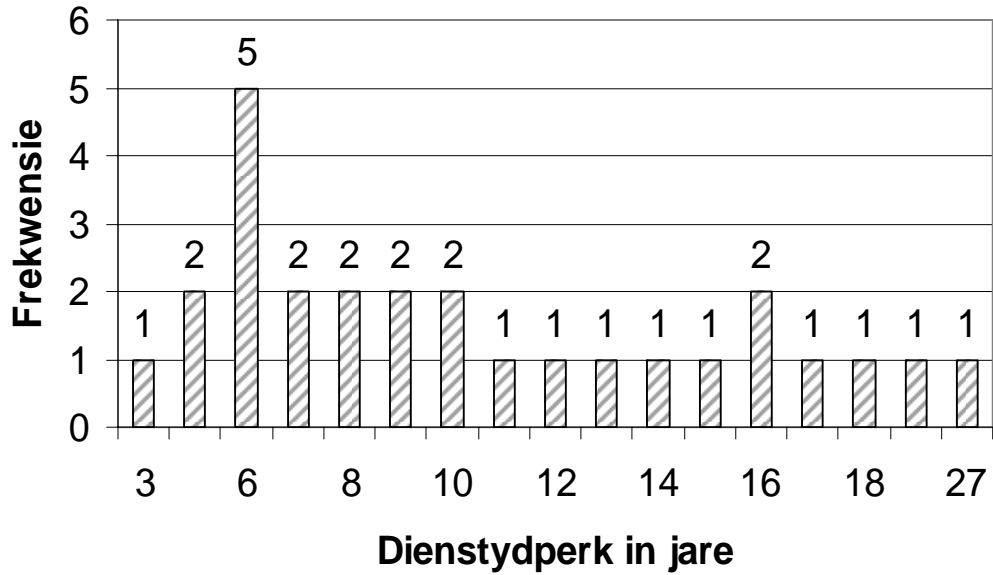
Die verspreiding van die respondente se aantal diensjare ooreenkomstig die onderskeie afwesigheidsgroepe word vervolgens in figure 4.17 tot 4.20 uitgebeeld:



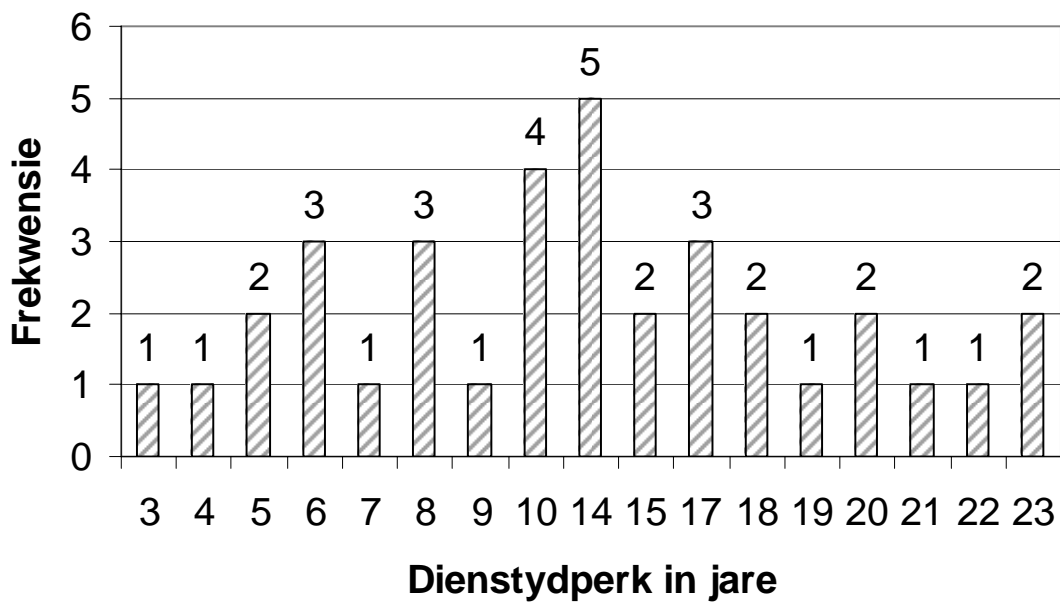
*Figuur 4.17 Histogram van respondente wat geen siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens dienstydperk in jare*



*Figuur 4.18 Histogram van respondente wat 1 tot 8 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens dienstydperk in jare*



*Figuur 4.19 Histogram van respondente wat 9 tot 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens dienstydperk in jare*



*Figuur 4.20 Histogram van respondente wat meer as 16 siekverlofdae geneem het vanaf 1 Januarie 2004 tot 31 Desember 2004 volgens dienstydperk in jare*

### 4.3. Klassifisering van response op vraelysitems in terme van houdings per afwesigheidskategorie

Intervalmeting is gebruik om verskillende houdings van respondente teenoor die veranderlike te meet omdat daar geredeneer word dat daar gelyke intervale in elke skaal bestaan. Die rasionaal is dat iemand wat 'n punt 2 op 'n skaal aandui, tweemaal meer ontevrede is met byvoorbeeld die bestuurstyl van sy/ haar toesighouer, as iemand wat 'n punt 4 aandui. Die klasverdeling van die onderskeie itemkategorieë (20 stellings oor vervelige- en roetinerwerk, 29 stellings oor bestuursbenaderings en 40 stellings oor derde veranderlikes), word breedvoerig onder paragraaf 4.4.1 bespreek.

Tabel 4.7. toon die gemiddeldes van gesommeerde totale van respondente per itemkategorie aan.

Tabel 4.7: Gemiddelde puntetellings (benaderd tot die eerste desimaal) van respondente volgens die vier werksafwesigheidsgroepe per itemkategorie

Itemkategorie	Werksafwesigheidskategorie			
	Geen werksafwesigheid (n = 8)	Lae werksafwesigheid (n = 60)	Gemiddelde werksafwesigheid (n = 27)	Hoë werksafwesigheid (n = 35)
Ontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk	71,9	64,4	57,5	59,6
Ontevredenheid met bestuursbenaderings	93,4	90,4	79,9	79,4
Ontevredenheid met derde veranderlikes	135,3	117,3	108,2	109,4

Uit tabel 4.7 blyk dit duidelik dat respondente in die geen werksafwesigheidskategorie, 'n hoër gemiddelde aanslag as die ander werksafwesigheidskategorieë by al drie die itemkategorieë toon. Daar is ook 'n afwaartse tendens in die gemiddelde aanslae te bespeur soos die werksafwesigheid toeneem. So byvoorbeeld is die gemiddelde aanslag van die "**geen werksafwesigheidsgroep**" 14,4 ( $71,9 - 57,5 = 14,4$ ) hoër as die aanslag van die "**gemiddelde werksafwesigheidsgroep**" ten opsigte van die itemkategorie "**ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk**". Dieselfde tendens kom ook voor by die ander twee itemkategorieë naamlik, "**ontevredenheid met bestuursbenaderings**" en "**ontevredenheid met derde veranderlikes**".

Derhalwe blyk die lae, gemiddelde en hoë werksafwesigheidsgroepe meer ontevrede te wees met vervelige- en roetinewerk, bestuursbenaderings en derde veranderlikes as respondente wat geensins afwesig is van die werksplek. Hierbenewens is:

- die gemiddelde werksafwesigheidsgroep meer ontevrede met vervelige- en roetinewerk as die lae werksafwesigheidsgroep (57,5 teenoor 64,4 respektiewelik);
- die hoë werksafwesigheidsgroep meer ontevrede met bestuursbenaderings as die gemiddelde werksafwesigheidsgroep en veel meer ontevrede as die lae werksafwesigheidsgroep (79,4 teenoor 79,9 en 93,4 respektiewelik)
- die gemiddelde werksafwesigheidsgroep meer ontevrede met derde veranderlikes as die lae werksafwesigheidsgroep (108,2 teenoor 117,3 respektiewelik).

Die klasverskaling van hierdie gemiddeldes in houdings word in tabel 4.8 weergegee (kyk ook paragraaf 3.4.1):

Tabel 4.8: Klasverskaling van respondente se houdings volgens die vier afwesigheidsgroepe per itemkategorie

Itemkategorie	Werksafwesigheidskategorie			
	Geen werksafwesigheid	Lae werksafwesigheid	Gemiddelde werksafwesigheid	Hoë werksafwesigheid
<b>Ontevredenheid met verveligen roetinewerk</b>	Geringe ontevredenheid	Om't ewe	Om't ewe	Om't ewe
<b>Ontevredenheid met bestuursbenaderings</b>	Om't ewe	Om't ewe	Om't ewe	Om't ewe
<b>Ontevredenheid met derde veranderlikes</b>	Om't ewe	Om't ewe	Om't ewe	Om't ewe

Ofskoon daar ooglopende verskille in die gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë per itemkategorie voorkom (kyk tabel 4.7), kan dieselfde gevolgtrekking nie uit die houdingsklassifisering in tabel 4.8 gemaak word nie. 'n Meer gesofistikeerde ontleding van die response op die vraelysitems is derhalwe noodsaaklik om die beduidendheid van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid vas te stel. Vir hierdie doel word die response op vraelysitems vervolgens in meer diepte ontleed.

#### 4.4 Bevindings rakende response op vraelyste

Die frekwensiedistribusie van response per vraelysitems (aantal 1's, 2's, 3's, 4's en 5's) word by wyse van kruistabelering per afwesigheidsgroep in bylae B aangetoon. Die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid per vraelysitem word in tabelle 4.10 tot 4.12 in terme van 'n korrelasiekoëffisiënt ( $r$ ) uitgedruk. Die verskille tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae tussen die onderskeie afwesigheidsgroepe ( $t$ -tellings), word ook per vraelysitem in

tabel 4.10 tot 4.12 aangedui. Hierdie statistiese gegewens word per vraelysitem ontleed en geïnterpreteer in terme van die **beduidendheid van die verband** tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid asook ten opsigte van die **beduidendheid van verskille** tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae tussen die onderskeie afwesigheidsgroepe.

Om die **beduidendheid van die verband** tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid te bepaal, word die korrelasiekoëffisiënt aan die kritieke waarde op die 95%-vertrouensinterval gemeet. Die kritieke waarde op die 95%-vertrouensinterval met 'n 100 of meer respondente is gelyk aan plus (+) of minus (-) 0,165 (Steyn et al, 1998:694). Dit impliseer dat 'n korrelasiekoëffisiënt kleiner of gelyk aan -0,165 of groter en gelyk aan +0,165, as 'n beduidende verband op die 95%-vertrouensinterval gereken kan word. Waar die korrelasiekoëffisiënt kleiner as +0,165 of groter as -0,165 is ( $+0,165 < r > -0,165$ ), is daar geen beduidende verband op die 95%-vertrouensinterval nie en word die nulhipotese aanvaar (kyk hoofstuk 3) naamlik:

Nulhipotese: Daar bestaan geen verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid nie.

$$H_0 : \rho = 0$$

Waar die korrelasiekoëffisiënt groter of gelyk is aan 0,165 ( $r \geq 0,165$ ) bestaan daar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid. Dit impliseer dat respondente met geen of lae werksafwesigheid geneig is om 'n hoër aanslag op die betrokke item in die vraelys te verskaf as respondente in die gemiddelde en hoë afwesigheidskategorieë. Waar  $r \geq 0,165$  word die alternatiewe hipotese aanvaar naamlik:

Alternatiewe hipotese: Daar bestaan 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid.

$$H_1 : \rho > 0$$

Die korrelasiekoëffisiënte per item word in tabelle 4.10 tot 4.12 verskaf en toon aan dat daar by verskeie items 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid voorkom, soos hieronder (kyk paragrawe 4.4.1 tot 4.4.3) bespreek.



Die verdeling van die ondersoekgroep in vier afwesigheidsgroepe (kyk tabel 3.4) het dit vir die navorser moontlik gemaak om die response van die onderskeie groepe met mekaar te vergelyk en die **beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddeldes** wat deur die onderskeie groepe per vraelysitem toegeken is, te bepaal. Die veronderstelling is dat afwesigheidsgroepe met geen of lae afwesigheid meer positief op werkstevredenheidsvrae sal reageer as groepe met gemiddelde of hoë afwesigheid. Vir hierdie doeleindes is die t-toets aangewend (kyk paragraaf 3.8.2) om die **beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddeldes** van die onderskeie groepe met mekaar te vergelyk. Elkeen van die groepe is telkens met elk van die ander afwesigheidsgroepe vergelyk soos hieronder uiteengesit:

- Geen afwesigheidsgroep (groep 1) met lae afwesigheidsgroep (groep 2)
- Geen afwesigheidsgroep (groep 1) met gemiddelde afwesigheidsgroep (groep 3)
- Geen afwesigheidsgroep (groep 1) met hoë afwesigheidsgroep (groep 4)
- Lae afwesigheidsgroep (groep 2) met gemiddelde afwesigheidsgroep (groep 3)
- Lae afwesigheidsgroep (groep 2) met hoë afwesigheidsgroep (groep 4)
- Gemiddelde afwesigheidsgroep (groep 3) met hoë afwesigheidsgroep (groep 4)

Die volgende hipoteses is vir die t-toetsontleding gestel om die beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae tussen die onderskeie afwesigheidsgroepe te bepaal (kyk ook paragraaf 3.8.2):

**Nulhipotese:** Daar is geen beduidende verskil tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie afwesigheidsgroepe nie:

$$H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$$

As **alternatiewe hipotese** is gestel: Daar is 'n beduidende verskil tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie afwesigheidsgroepe:

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2$$

Aangesien die veronderstelling is dat afwesigheidsgroepe meer positief sal reageer op werkstevredenheidsvrae hoe laer hul werksafwesigheid is, is daar op die volgende beslissingsreël besluit: Verwerp  $H_0$  indien:

$$t \geq t_{n_1+n_2-2, \alpha}$$

Dit impliseer dat daar 'n beduidende verskil tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae van twee afwesigheidsgroepe bestaan indien die t-waarde groter of gelyk is aan die kritieke waarde vir die betrokke afwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk word (kyk tabel 4.9 hieronder).

Tabel 4.9: Kritieke waardes vir  $t$  soos van toepassing op die onderskeie vergelykings tussen afwesigheidsgroepe (Steyn et al, 1998:683):

	<b>Vergelyking tussen afwesigheidsgroepe</b>					
	<b>1 en 2</b>	<b>1 en 3</b>	<b>1 en 4</b>	<b>2 en 3</b>	<b>2 en 4</b>	<b>3 en 4</b>
<b>Grade van vryheid</b>	V = 66	V = 33	V = 41	V = 85	V = 93	V = 60
<b>Kritieke waardes vir <math>t</math> met <math>\alpha = 0.05</math></b>	$t_{(1,2)} =$ <b>1,669</b>	$t_{(1,3)} =$ <b>1,694</b>	$t_{(1,4)} =$ <b>1,683</b>	$t_{(2,3)} =$ <b>1,663</b>	$t_{(2,4)} =$ <b>1,662</b>	$t_{(3,4)} =$ <b>1,671</b>

Die response op die vraelyste word ooreenkomstig die volgende indeling van die vraelysitems bespreek:

- Items 1 tot 20 : Stellings oor vervelige- en roetinewerk;
- Items 21 tot 49: Stellings oor bestuursbenaderings; en
- Items 50 tot 89: Stellings oor derde veranderlikes.

#### 4.4.1 Bevindings rakende stellings oor vervelige- en roetinewerk

Die statistiese gegewens rakende die twintig stellings oor vervelige- en roetinewerk word vervolgens per item (stelling) in tabel 4.10 hieronder uiteengesit:

Tabel 4.10: Korrelasiekoëffisiënte en t-waardes rakende items oor vervelige- en roetinewerk

Vraelys Item- nommer	Korrelasie- koëffisiënt	T-toetsontleding (t-waardes)					
		Vergelyking van groepe					
		1 en 2	1 en 3	1 en 4	2 en 3	2 en 4	3 en 4
Kritieke waardes							
	r = + of – 0,165	$t_{(1,2)} =$ <b>1,669</b>	$t_{(1,3)} =$ <b>1,694</b>	$t_{(1,4)} =$ <b>1,683</b>	$t_{(2,3)} =$ <b>1,663</b>	$t_{(2,4)} =$ <b>1,662</b>	$t_{(3,4)} =$ <b>1,671</b>
1	<b>0,182</b>	0,399	1,063	1,234	1,424	<b>1,853</b>	0,279
2	0,078	0,737	0,583	0,994	-0,111	0,629	0,581
3	<b>0,189</b>	<b>2,125</b>	<b>2,344</b>	<b>2,707</b>	0,466	1,186	0,562
4	0,091	0,440	1,331	0,673	<b>1,906</b>	0,551	-1,223
5	0,149	-0,229	0,425	0,705	1,206	<b>1,806</b>	0,338
6	0,114	<b>2,040</b>	<b>2,691</b>	<b>2,152</b>	1,404	0,102	-1,212
7	0,134	-0,712	-0,147	0,325	0,852	<b>1,979</b>	0,769
8	0,079	0,454	0,591	0,794	0,288	0,669	0,304
9	0,070	1,133	<b>3,107</b>	0,926	<b>2,716</b>	-0,229	<b>-2,702</b>
10	<b>0,249</b>	1,177	<b>1,858</b>	<b>1,944</b>	<b>2,050</b>	<b>2,341</b>	0,140
11	0,074	<b>1,819</b>	<b>2,804</b>	1,543	1,609	-0,323	<b>-1,722</b>
12	0,127	0,844	0,830	1,528	0,044	1,109	0,918
13	0,033	0,799	0,386	0,752	-0,554	0,127	0,558
14	<b>0,195</b>	<b>2,217</b>	<b>2,970</b>	<b>2,575</b>	<b>2,451</b>	1,027	-1,311
15	0,153	-0,768	0,546	0,244	<b>2,282</b>	<b>1,868</b>	-0,473
16	<b>0,249</b>	<b>2,200</b>	<b>3,000</b>	<b>2,905</b>	1,502	<b>1,768</b>	0,151
17	0,051	1,393	1,503	1,294	0,548	-0,214	-0,685
18	<b>0,244</b>	1,179	<b>2,320</b>	<b>2,046</b>	<b>2,399</b>	<b>2,079</b>	-0,360
19	0,001	-0,409	0,882	-0,457	<b>2,044</b>	-0,169	<b>-1,928</b>
20	<b>0,171</b>	0,435	0,990	1,240	1,062	<b>1,693</b>	0,469

'n Beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid asook 'n verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipoteses ( $H_1 : \rho > 0$  en  $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 1: Die aard van die meeste van my daaglikse werk is: vervelig/ interessant ( $r = 0,182$ ;  $t_{(2,4)} = 1,853$ ).
- Item 3: Ek doen dieselfde tipe werk: daaglik/ nie elke dag nie ( $r = 0,189$ ;  $t_{(1,2)} = 2,125$ ;  $t_{(1,3)} = 2,344$ ;  $t_{(1,4)} = 2,707$ ).
- Item 10: My werkstake: motiveer my nie/ motiveer my ( $r = 0,249$ ;  $t_{(1,3)} = 1,858$ ;  $t_{(1,4)} = 1,944$ ;  $t_{(2,3)} = 2,050$ ;  $t_{(2,4)} = 2,341$ ).
- Item 14: Ek sal moeite doen om by die werk te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede: selde/ meestal ( $r = 0,195$ ;  $t_{(1,2)} = 2,217$ ;  $t_{(1,3)} = 2,970$ ;  $t_{(1,4)} = 2,575$ ;  $t_{(2,3)} = 2,451$ ).
- Item 16: Ek is gemotiveerd om vir werk aan te meld: selde/ meestal ( $r = 0,249$ ;  $t_{(1,2)} = 2,200$ ;  $t_{(1,3)} = 3,000$ ;  $t_{(1,4)} = 2,905$ ;  $t_{(2,4)} = 1,768$ ).
- Item 18: My luim/ stemming by my werksplek is meestal: laag/ hoog ( $r = 0,244$ ;  $t_{(1,3)} = 2,320$ ;  $t_{(1,4)} = 2,046$ ;  $t_{(2,3)} = 2,399$ ;  $t_{(2,4)} = 2,079$ ).
- Item 20: Ek voltooi my verpligte werkstake met: min poging/ inspanning ( $r = 0,171$ ;  $t_{(2,4)} = 1,693$ ).

Hierbenewens is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, by die volgende vraelysitems gevind –in hierdie gevalle word die nulhipotese ( $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipotese ( $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 4: My verantwoordelike by die werk is: te min/ genoeg ( $t_{(2,3)} = 1,806$ ).
- Item 5: Die mate waartoe ek eie inisiatief kan gebruik om my werk uit te voer is: nooit/ gereeld ( $t_{(2,4)} = 1,806$ ).
- Item 6: Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor is: te min/ genoeg ( $t_{(1,2)} = 2,040$ ;  $t_{(1,3)} = 2,691$ ;  $t_{(1,4)} = 2,152$ ).
- Item 7: Die vaardighede wat ek nodig het om my werk uit te voer is: min/ baie ( $t_{(2,4)} = 1,979$ ).
- Item 9: Daar is min geleentheid vir groei in my werksplek: ek stem saam/ ek verskil ( $t_{(1,3)} = 3,107$ ;  $t_{(2,3)} = 2,716$ ).
- Item 11: Wanneer ek my werk in Pollsmoor met dié in ander organisasies vergelyk, vind ek dit: minder uitdagend/ meer uitdagend ( $t_{(1,2)} = 1,819$ ;  $t_{(1,3)} = 2,804$ ).

- Item 15 In my huidige pos: stagneer ek/ ontwikkel ek ( $t_{(2,3)} = 2,282$ ;  $t_{(2,4)} = 1,868$ ).
- Item 19: Ek kry opleiding by my werksplek: selde/ voortdurend ( $t_{(2,3)} = 2,044$ ).

Geen beduidende verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid of 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind nie – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) aanvaar:

- Item 2: Daaglikse navrae beïnvloed my: negatief / positief
- Item 8: Die meeste werksposte in die Korrektiewe Dienste is: vervelig / interessant
- Item 12: Ek pas my kennis toe in my werk: selde / meestal
- Item 13 Ek is tevrede met Pollsmoor se werksmetodes: selde / meestal
- Item 17: Ek is tevrede met die selfontwikkeling wat ek in my werk kry: geensins / beslis

Samevattend kan dit gestel word dat daar by sewe (7) van die twintig items rakende vervelige- en roetinerwerk 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid, asook 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe gevind is. Ofskoon daar nie 'n beduidende verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid by die oorblywende 13 items voorgekom het nie, is daar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe by agt (8) van hierdie items gevind.

#### **4.4.2 Bevindings rakende stellings oor bestuursbenaderings**

Die statistiese gegewens rakende die nege-en-twintig stellings oor bestuursbenaderings, word vervolgens per item (stelling) in tabel 4.11 hieronder uiteengesit:

Tabel 4.11: Korrelasiekoëffisiënte en t-waardes rakende items oor bestuursbenaderings

Vraelys Item- nommer	Korrelasie- koëffisiënt	T-toetsontleding (t-waardes)					
		Vergelyking van groepe					
		1 en 2	1 en 3	1 en 4	2 en 3	2 en 4	3 en 4
	Kritieke waardes						
	<b>r = + of - 0,165</b>	<b><math>t_{(1,2)} =</math> 1,669</b>	<b><math>t_{(1,3)} =</math> 1,694</b>	<b><math>t_{(1,4)} =</math> 1,683</b>	<b><math>t_{(2,3)} =</math> 1,663</b>	<b><math>t_{(2,4)} =</math> 1,662</b>	<b><math>t_{(3,4)} =</math> 1,671</b>
21	<b>0,185</b>	-0,851	0,521	0,436	<b>2,353</b>	<b>2,315</b>	-0,088
22	<b>0,234</b>	0,626	<b>2,470</b>	1,559	<b>3,176</b>	<b>2,030</b>	-0,975
23	0,138	0,651	<b>1,774</b>	1,272	1,456	1,012	-0,489
24	<b>0,192</b>	-0,312	0,655	0,871	1,626	<b>2,205</b>	0,421
25	0,111	0,753	1,526	1,018	1,290	0,732	-0,469
26	0,067	-0,417	0,524	-0,007	1,553	0,719	-0,787
27	<b>0,191</b>	1,207	<b>2,400</b>	<b>1,773</b>	<b>1,663</b>	1,382	-0,225
28	0,120	0,945	1,408	1,204	0,702	0,843	0,133
29	<b>0,167</b>	0,116	0,591	1,029	0,808	<b>1,821</b>	0,832
30	0,055	<b>-1,926</b>	-0,533	-1,022	<b>2,261</b>	1,163	-0,910
31	0,082	0,224	0,428	0,586	0,429	0,822	0,304
32	<b>0,213</b>	1,050	<b>2,121</b>	<b>1,900</b>	<b>1,669</b>	<b>1,751</b>	0,023
33	0,160	1,047	1,432	1,564	0,695	1,294	0,487
34	<b>0,182</b>	-0,035	0,626	0,975	1,134	<b>2,020</b>	0,760
35	0,035	-0,834	-0,170	-0,435	1,161	0,631	-0,484
36	0,143	0,685	0,800	1,298	0,068	1,331	1,142
37	0,091	0,333	0,916	0,696	0,865	0,747	-0,109
38	<b>0,197</b>	0,436	1,431	1,414	<b>1,813</b>	<b>1,885</b>	-0,065
39	0,157	-1,337	-0,145	-0,107	<b>2,054</b>	<b>2,246</b>	0,052
40	<b>0,204</b>	0,393	1,461	1,385	<b>1,854</b>	<b>1,969</b>	0,031
41	<b>0,209</b>	0,261	1,199	1,330	1,648	<b>2,144</b>	0,364
42	<b>0,206</b>	0,332	1,223	1,330	1,602	<b>2,085</b>	0,383
43	0,067	-0,192	0,101	0,253	0,487	0,813	0,245
44	0,113	-0,712	0,381	0,109	<b>1,869</b>	1,407	-0,391
45	0,160	1,584	<b>1,730</b>	<b>1,980</b>	0,200	1,101	0,770
46	0,134	1,094	1,608	1,542	1,068	0,888	-0,237
47	0,112	-0,124	0,080	0,567	0,359	1,390	0,819
48	0,123	0,531	1,041	1,120	0,897	1,050	0,058
49	0,155	0,691	1,281	1,242	1,149	1,345	0,143

'n Beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid asook 'n verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipoteses ( $H_1 : \rho > 0$  en  $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 21: Die bestuurstyl van my eerstelyn/ onmiddellike toesighouer kan die beste beskryf word as: outokraties/ demokraties ( $r = 0,185$ ;  $t_{(2,3)} = 2,353$ ;  $t_{(2,4)} = 2,315$ ).
- Item 22: My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer hanteer my werksprobleme met: min simpatie/ simpatie ( $r = 0,234$ ;  $t_{(1,3)} = 2,470$ ;  $t_{(2,3)} = 3,176$ ;  $t_{(2,4)} = 2,030$ ).
- Item 24: My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer fokus meer op my werksfoute as my werksprestasies: altyd/ nooit ( $r = 0,192$ ;  $t_{(2,4)} = 2,205$ ).
- Item 27: My toesighouer vra my menings oor werkkwessies: selde/ gewoonlik ( $r = 0,191$ ;  $t_{(1,3)} = 2,400$ ;  $t_{(1,4)} = 1,773$ ;  $t_{(2,3)} = 1,663$ ).
- Item 29: My toesighouer hanteer my oor die algemeen beter as my kollegas: selde/ meestal ( $r = 0,167$ ;  $t_{(2,4)} = 1,821$ ).
- Item 32: My toesighouer dra my belange op sy/ haar hart: selde/ meestal ( $r = 0,213$ ;  $t_{(1,3)} = 2,121$   $t_{(1,4)} = 1,900$ ;  $t_{(2,3)} = 1,669$ ;  $t_{(2,4)} = 1,751$ ).
- Item 34: My toesighouer inspireer my om organisasiedoelwitte te bereik: selde/ meestal ( $r = 0,182$ ;  $t_{(2,4)} = 2,020$ ).
- Item 38: My toesighouer neem goeie besluite aangaande werksprobleme: selde/ meestal ( $r = 0,197$ ;  $t_{(2,3)} = 1,813$ ;  $t_{(2,4)} = 1,885$ ).
- Item 40: My toesighouer, in die beoordeling van my werksverrigting, is volgens my mening: onbevoeg/ bevoeg ( $r = 0,204$ ;  $t_{(2,3)} = 1,854$ ;  $t_{(2,4)} = 1,969$ ).
- Item 41: My toesighouer se leierskapsvaardighede is: gebrekkig/ voldoende ( $r = 0,209$ ;  $t_{(2,3)} = 1,648$ ;  $t_{(2,4)} = 2,144$ ).
- Item 42: My toesighouer se aanpassing by veranderde omstandighede is: gebrekkig/ voldoende ( $r = 0,206$ ;  $t_{(2,4)} = 2,085$ ).

Hierbenewens is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, by die volgende vraelysitems gevind –in hierdie gevalle word die nulhipotese ( $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipotese ( $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 23: Vir goeie werk gedoen gee my eerstelyn/ onmiddellike toesighouer my: min erkenning/ erkenning ( $t_{(1,3)} = 1,774$ ).

- Item 30: My toesighouer slaag daarin om ons kollegas as 'n span te laat saamwerk: selde/ meestal ( $t_{(2,3)} = 2,261$ ).
- Item 39: My toesighouer konsulteer met my voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem wat my werk mag beïnvloed: selde/ meestal ( $t_{(2,3)} = 2,054$ ;  $t_{(2,4)} = 2,246$ ).
- Item 44: My toesighouer se menseverhoudinge met korrektiewe beamptes is: swak/ goed ( $t_{(2,3)} = 1,869$ ).
- Item 45: My toesighouer se selfvertroue is: swak/ goed ( $t_{(1,3)} = 1,730$ ;  $t_{(1,4)} = 1,980$ ).

Geen beduidende verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid of 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind nie – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) aanvaar:

- Item 25: My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer is in my daaglikse werk: onbetrokke/ betrokke
- Item 26: My toesighouer weet wat my motiveer om my werk behoorlik te doen: verskil/ stem saam
- Item 28: Die kwaliteit van my toesighouding lei meestal tot werks-: ontevredenheid/ tevredenheid
- Item 31: Ek bespreek werksprobleme met my toesighouer met: moeite/ vrymoedigheid
- Item 33: My toesighouer is 'n goeie luisteraar: selde/ meestal
- Item 35: My toesighouer help my om werksprobleme op te los: selde/ meestal
- Item 36: Ek kan my werksverwagtinge met my toesighouer bespreek: selde/ meestal
- Item 37: My toesighouer verskaf gereeld terugvoer om my werksprestasies te verbeter: selde/ meestal
- Item 43: My toesighouer se leierskapstyl is eerder gerig op resultate as op werkers se welstand: meestal/ selde
- Item 46: My toesighouer onderskat my werksvermoë: meestal/ selde
- Item 47: My toesighouer blyk gemotiveerd te wees om sy/ haar werk te doen deurgaans die jaar: selde/ meestal
- Item 48: My toesighouer skep 'n werksomgewing waarin my selfagting: verlaag/ verhoog



- Item 49: My toesighouer se optrede teenoor my is meeste van die tyd: onbillik/ billik

Samevattend kan dit gestel word dat daar by elf (11) van die nege-en-twintg items rakende bestuursbenaderings 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid, asook 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe gevind is. Ofskoon daar nie 'n beduidende verband tussen werkstevredenheid en werksafwesigheid by die oorblywende 18 items voorgekom het nie, is daar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe by vyf (5) van hierdie items gevind.

#### 4.4.3 Bevindings rakende stellings oor derde veranderlikes

Die statistiese gegewens rakende die veertig stellings oor vervelige- en roetinewerk, word vervolgens per item (stelling) in tabel 4.12 hieronder uiteengesit:

Tabel 4.12: Korrelasiekoëffisiënte en t-waardes rakende items oor derde veranderlikes

Vraelys Item- nommer	Korrelasie- koëffisiënt	T-toetsontleding (t-waardes)					
		Vergelyking van groepe					
		1 en 2	1 en 3	1 en 4	2 en 3	2 en 4	3 en 4
	Kritieke waardes						
	$r = +$ of $-0,165$	$t_{(1,2)} =$ <b>1,669</b>	$t_{(1,3)} =$ <b>1,694</b>	$t_{(1,4)} =$ <b>1,683</b>	$t_{(2,3)} =$ <b>1,663</b>	$t_{(2,4)} =$ <b>1,662</b>	$t_{(3,4)} =$ <b>1,671</b>
50	-0,063	-0,367	0,215	-0,700	0,999	-0,753	-1,517
51	<b>0,220</b>	<b>1,820</b>	<b>2,056</b>	<b>2,400</b>	1,277	<b>1,751</b>	0,237
52	-0,016	-0,680	-0,518	-0,604	0,342	0,112	-0,224
53	0,139	-0,460	0,749	0,355	<b>2,161</b>	1,566	-0,631
54	<b>0,284</b>	1,107	<b>2,589</b>	<b>2,820</b>	<b>2,028</b>	<b>2,510</b>	0,270
55	0,076	-0,542	0,871	-0,085	<b>2,204</b>	0,768	-1,243
56	<b>0,309</b>	<b>2,020</b>	<b>2,748</b>	<b>2,776</b>	<b>1,971</b>	<b>2,720</b>	0,537
57	0,048	1,369	1,242	1,263	-0,066	-0,110	-0,031
58	0,150	<b>2,604</b>	<b>2,814</b>	<b>1,911</b>	<b>2,092</b>	0,506	-1,114
59	0,006	-0,369	0,112	-0,278	0,817	0,104	-0,624
60	0,008	-0,840	-0,553	-0,576	0,463	0,453	-0,039
61	0,082	0,813	0,407	1,061	-0,684	0,710	1,167
62	<b>0,254</b>	0,733	0,835	1,661	0,453	<b>2,769</b>	<b>1,690</b>
63	0,151	<b>1,948</b>	<b>2,528</b>	<b>2,293</b>	1,087	0,639	-0,472

Tabel 4.12: (Vervolg)

Vraelys Item- nommer	Korrelasie- koëffisiënt	T-toetsontleding (t-waardes)					
		Vergelyking van groepe					
		1 en 2	1 en 3	1 en 4	2 en 3	2 en 4	3 en 4
	Kritieke waardes						
	<b>r = + of - 0,165</b>	<b><math>t_{(1,2)} =</math> 1,669</b>	<b><math>t_{(1,3)} =</math> 1,694</b>	<b><math>t_{(1,4)} =</math> 1,683</b>	<b><math>t_{(2,3)} =</math> 1,663</b>	<b><math>t_{(2,4)} =</math> 1,662</b>	<b><math>t_{(3,4)} =</math> 1,671</b>
64	0,039	<b>1,740</b>	<b>1,918</b>	1,430	0,261	-0,557	-0,778
65	<b>0,224</b>	<b>2,294</b>	<b>2,247</b>	<b>2,387</b>	0,686	<b>1,701</b>	0,745
66	<b>0,188</b>	-0,121	0,825	1,083	1,520	<b>2,062</b>	0,333
67	-0,154	-1,487	-1,381	-1,585	-0,329	-1,201	-0,632
68	0,105	1,443	<b>3,276</b>	1,501	<b>2,271</b>	0,077	<b>-2,150</b>
69	0,020	1,188	1,088	0,951	0,006	-0,362	-0,300
70	0,053	-0,343	-0,070	0,068	0,437	0,751	0,221
71	<b>0,219</b>	<b>2,538</b>	<b>3,352</b>	<b>2,745</b>	<b>1,782</b>	1,238	-0,475
72	0,056	<b>2,309</b>	<b>2,122</b>	1,655	0,326	-0,525	-0,674
73	0,106	-0,199	0,873	0,354	<b>1,876</b>	1,042	-0,729
74	0,118	1,528	<b>2,644</b>	1,653	1,280	0,385	-0,826
75	<b>0,277</b>	<b>2,624</b>	<b>2,933</b>	<b>3,651</b>	0,891	<b>2,057</b>	0,881
76	0,052	1,636	<b>2,025</b>	1,199	1,003	-0,357	-1,113
77	0,163	0,262	0,814	1,031	1,115	<b>1,698</b>	0,405
78	0,130	0,951	1,345	1,430	0,777	0,956	0,092
79	0,072	1,377	<b>1,703</b>	1,298	0,715	0,040	-0,599
80	0,026	0,290	0,240	0,358	0,006	0,187	0,137
81	-0,049	1,654	1,138	0,768	-0,675	-1,274	-0,457
82	-0,037	1,665	1,128	0,890	-0,965	-1,094	-0,107
83	<b>0,224</b>	<b>2,460</b>	<b>3,034</b>	<b>2,985</b>	1,277	1,354	-0,010
84	0,068	1,254	1,232	1,272	0,257	0,147	-0,112
85	<b>0,276</b>	<b>2,842</b>	<b>3,622</b>	<b>3,526</b>	1,590	<b>1,846</b>	0,129
86	<b>0,210</b>	<b>1,805</b>	1,378	<b>2,724</b>	-0,505	<b>1,843</b>	<b>1,985</b>
87	0,146	0,644	1,228	1,228	1,274	1,262	-0,106
88	0,107	1,108	1,087	1,515	-0,026	0,729	0,653
89	0,081	0,433	0,556	0,858	0,238	0,721	0,390

'n Beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid asook 'n verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipoteses ( $H_1 : \rho > 0$  en  $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 51: My werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes is meestal: swak/ goed ( $r = 0,220$ ;  $t_{(1,2)} = 1,820$ ;  $t_{(1,3)} = 2,056$ ;  $t_{(1,4)} = 2,400$ ;  $t_{(2,4)} = 1,751$ ).
- Item 54: Ek bly ingelig oor my werksgroep(kollegas) se werksafwesigheidsyfer: nooit/ gereeld ( $r = 0,284$ ;  $t_{(1,3)} = 2,589$ ;  $t_{(1,4)} = 2,820$ ;  $t_{(2,3)} = 2,028$ ;  $t_{(2,4)} = 2,510$ ).
- Item 56: Ek is afwesig van die werksplek as gevolg van werkstres en –spanning: meestal/ selde ( $r = 0,309$ ;  $t_{(1,2)} = 2,020$ ;  $t_{(1,3)} = 2,748$ ;  $t_{(1,4)} = 2,776$ ;  $t_{(2,3)} = 1,971$ ;  $t_{(2,4)} = 2,720$ ).
- Item 62: Werksafwesigheid behoort te verminder indien bykomende betaling vir ongebruikte siekteverlofdae aan die einde van 'n siekteverlof siklus aan korrektiewe beamptes gegee word met 'n prysenswaardige werksbywoningsrekord: verskil/ stem saam ( $r = 0,254$ ;  $t_{(2,4)} = 2,769$ ;  $t_{(3,4)} = 1,690$ ).
- Item 65: My interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes was oor die algemeen gedurende die afgelope jaar: swak/ goed ( $r = 0,224$ ;  $t_{(1,2)} = 2,294$ ;  $t_{(1,3)} = 2,247$ ;  $t_{(1,4)} = 2,387$ ;  $t_{(2,4)} = 1,701$ ).
- Item 66: Ek werk onder moeilike werkstoestande (soos 'n gebrek aan samewerking van ander korrektiewe beamptes asook ander redes): meestal/ selde ( $r = 0,188$ ;  $t_{(2,4)} = 2,062$ ).
- Item 71: Ek is toegewyd tot Pollsmoor–gevangenis se sukses: selde/ meestal ( $r = 0,219$ ;  $t_{(1,2)} = 2,538$ ;  $t_{(1,3)} = 3,352$ ;  $t_{(1,4)} = 2,745$ ;  $t_{(2,3)} = 1,782$ ).
- Item 75: Ek voel fisies veilig in die werksplek: selde/ meestal ( $r = 0,277$ ;  $t_{(1,2)} = 2,624$ ;  $t_{(1,3)} = 2,933$ ;  $t_{(1,4)} = 3,651$ ;  $t_{(2,4)} = 2,057$ ).
- Item 83: Ek is tevrede met die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste my bied: met twyfel/ beslis ( $r = 0,224$ ;  $t_{(1,2)} = 2,460$ ;  $t_{(1,3)} = 3,034$ ;  $t_{(1,4)} = 2,985$ ).
- Item 85: Ek voel (oor die algemeen) geestelik moeg en sou nie vir werk aanmeld nie: soms/ nooit ( $r = 0,276$ ;  $t_{(1,2)} = 2,842$ ;  $t_{(1,3)} = 3,622$ ;  $t_{(1,4)} = 3,526$ ;  $t_{(2,4)} = 1,846$ ).

- Item 86: Ek neem deel aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste: nooit/ meestal ( $r = 0,210$ ;  $t_{(1,2)} = 1,805$ ;  $t_{(1,4)} = 2,724$ ;  $t_{(2,4)} = 1,843$ ;  $t_{(3,4)} = 1,985$ )

Hierbenewens is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, by die volgende vraelysitems gevind – in hierdie gevalle word die nulhipotese ( $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipotese ( $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

- Item 53: Ek word ingelig oor my werksafwesigheidsyfer per jaar: nooit/ gereeld ( $t_{(2,3)} = 2,161$ ).
- Item 55: Die siekteverlof kultuur in Pollsmoor-gevangenis is ten opsigte van werksdoeltreffendheid: negatief/ positief ( $t_{(2,3)} = 2,204$ ).
- Item 58: Ek is van mening dat ek geregtig is om alle toegelate siekteverlof te neem, al sou ek nie waarlik siek wees nie: beslis/ glad nie ( $t_{(1,2)} = 2,604$ ;  $t_{(1,3)} = 2,814$ ;  $t_{(1,4)} = 1,911$ ;  $t_{(2,3)} = 2,092$ ).
- Item 63: Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid motiveer my om vir werk aan te meld: selde/ meestal ( $t_{(1,2)} = 1,948$ ;  $t_{(1,3)} = 2,528$ ;  $t_{(1,4)} = 2,293$ ).
- Item 64: Ek is tevrede met my salaris vir nou: verskil/ stem saam ( $t_{(1,2)} = 1,740$ ;  $t_{(1,3)} = 1,918$ ).
- Item 68: Ek is tevrede met die afwaartse kommunikasiegehalte tussen myself en my toesighouer: selde/ meestal ( $t_{(1,3)} = 3,276$ ;  $t_{(2,3)} = 2,271$ ).
- Item 72: Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis my gesin se algemene belange ondersteun is: gebrekkig/ voldoende ( $t_{(1,2)} = 2,309$ ;  $t_{(1,3)} = 2,122$ ).
- Item 73: My werksgroep(kollegas) is oor die algemeen trots op die gehalte van hul werk: selde/ meestal ( $t_{(2,3)} = 1,876$ ).
- Item 74: Ek is tevrede met die verbeteringe wat by my werksplek gedoen is (soos kantoorvestiging en kantoorryimte): verskil/ stem saam ( $t_{(1,3)} = 2,644$ ).
- Item 76: Ek word ingelig oor die Korrektiewe Dienste se visie, waardes en beleid: selde/ gereeld ( $t_{(1,3)} = 2,025$ ).
- Item 77: Ek is oor die algemeen tevrede met my werksure: verskil/ stem saam ( $t_{(2,4)} = 1,698$ ).

- Item 79: Ek is tevrede met die beskikbaarheid van voortydige aftree pakette: verskil/ stem saam ( $t_{(1,3)} = 1,703$ ).

Geen beduidende verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid of 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, is by die volgende vraelysitems gevind nie – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$  asook  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) aanvaar:

- Item 50: Ek is bekommerd oor my loopbaanvooruitsigte in die Korrektiewe Dienste: meestal/ selde
- Item 52: Die afwesigheidsyfer van my werksgroep(kollegas), in vergelyking met my eie werksafwesigheidsyfer, is oor die algemeen: minder/ meer
- Item 57: Ek is afwesig van die werksplek as gevolg van persoonlike behoeftes: meestal/ selde
- Item 59: Bykomende tydelike werkers mag help om werksafwesigheid te verminder onder permanente werkers: verskil/ stem saam
- Item 60: Ek sal minder van die werksplek afwesig wees as ek my eie vakansie-, siekte-, of persoonlike verlof kan aftrek van 'n “bank van verlofkrediete”: verskil/ stem saam
- Item 61: My kinder- en ouersorgverantwoordelikhede veroorsaak dat ek van die werk afwesig bly sonder verlof vir ten minste een dag in een jaar: soms/ nooit
- Item 67: Rangbevordering in die Korrektiewe Dienste is vir my: beperk/ onbeperk
- Item 69: Tevredenheid met my werk word hoofsaaklik bepaal deur faktore: binne my beheer/ buite my beheer
- Item 70: Die afstand tussen my woonplek en Pollsmoor is: vêr/ naby
- Item 78: Ek is oor die algemeen tevrede met die skofte wat ek moet werk: verskil/ stem saam
- Item 80: Ek oorweeg dit om die Korrektiewe Dienste te verlaat (om werk te doen waarmee ek meer tevrede sal wees): stem saam/ verskil

- Item 81: Ouer korrektiewe beamptes (in chronologiese jare) ervaar groter werkstevredenheid in Pollsmoor-gevangenis as jonger korrektiewe beamptes (in chronologiese jare): soms/ beslis
- Item 82: Korrektiewe beamptes het meer werkstevredenheid hoe langer dienstydyperk hulle het by Pollsmoor-gevangenis: verskil/ stem saam
- Item 84: Ek het sosiale interaksies met ander korrektiewe beamptes buite die werksplek gedurende die afgelope jaar gehad: selde/ gereeld
- Item 87 Ek is trots op die gehalte van my werk by Pollsmoor-gevangenis: selde/ meestal
- Item 88: Ek ontvang sosiale ondersteuning van ander korrektiewe beamptes: selde/ meestal
- Item 89: Ek ontvang prestasiebeloning vir goeie werk gelewer: selde/ meestal

Samevattend kan dit gestel word dat daar by elf (11) van die veertig items rakende derde veranderlikes 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid, asook 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe gevind is. Ofskoon daar nie 'n beduidende verband tussen werkstevredenheid en werksafwesigheid by die oorblywende nege-en-twintig items voorgekom het nie, is daar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van sommige werksafwesigheidsgroepe by 'n verdere twaalf (12) van hierdie items gevind.

#### 4.5. Beskrywing van response verkry uit vraelyste

Tabel 4.13 toon dat daar 'n beduidende positiewe verband is tussen werksafwesigheid en ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes.

Tabel 4.13: Korrelasie tussen werksafwesigheid en ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes

	Werksafwesigheid
Vervelige- en roetinewerk	0.216
Swak bestuursbenaderings	0.175
Derde veranderlikes	0.261

Dit blyk voorts uit tabel 4.13 dat daar egter 'n sterker positiewe verband is tussen ontevredenheid met derde veranderlikes en werksafwesigheid as tussen ontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk en werksafwesigheid asook tussen ontevredenheid met swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid. Die beduidende positiewe verband tussen ontevredenheid met swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid blyk swakker te wees as die beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk en werksafwesigheid.

Dit blyk dat vorige bevindings, soos in hoofstuk 2 aangedui deur Evans en Palmer (1997:20-35), Nel (1986:10) en Van der Merwe (1980:6), oor die positiewe verband tussen werksontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid, bevestig word deur die resultate van die studie. Die doel van die studie is om die verband tussen werksontevredenheid (as gevolg van vervelige- en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings) en werksafwesigheid te bepaal. Die verkreë resultate dui aan dat daar 'n beduidende positiewe verband is tussen ontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid (kyk tabel 4.13) en bevestig dus eerstens, die bevindings van vorige navorsing en tweedens, die alternatiewe hipotese van hierdie studie.

In hierdie studie is die t-waardes van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe (kyk tabel 4.10 tot 4.12) met mekaar vergelyk en daarvolgens is bevind dat daar by meer vraelysiteme 'n statisties beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae voorkom as waar daar 'n beduidende verband in terme van die korrelasiekoëffisiënte gevind is.

Die rekenkundige gemiddeldes van die geen en lae werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die geen werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysiteme behaal:

- Om daagliks dieselfde tipe werk te doen (item 3).
- Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor-gevangenis (item 6).
- Die uitdagende werk by Pollsmoor-gevangenis in vergelyking met ander organisasies (item 11).
- Om moeite te doen om by die werk uit te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede (item 14).

- Hul motivering om vir werk aan te meld (item 16).
- Hul werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51).
- Hul stres by die werksplek (item 56).
- Om nie alle toegelate siekverlof te neem nie, veral as hulle nie werklik siek is nie (item 58).
- Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid (item 63).
- Hul huidige salaris (item 64).
- Hul interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65).
- Hul toewyding tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71).
- Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis hul gesin se algemene belange ondersteun (item 72).
- Hul fisiese veiligheid in die werksplek ( item 75).
- Die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste hul bied (item 83).
- Hul geestelike gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85).
- Hul deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86).

Die rekenkundige gemiddeldes van die geen en gemiddelde werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die geen werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysitems behaal:

- Om daaglik dieselfde tipe werk te doen (item 3).
- Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor-gevangenis (item 6).
- Die geleentheid vir groei in hul werksplek ( item 9).
- Hul werkstake as motiveerder om vir werk aan te meld (item 10).
- Die uitdagende werk by Pollsmoor-gevangenis in vergelyking met ander organisasies (item 11).
- Om moeite te doen om by die werk uit te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede (item 14).
- Hul motivering om vir werk aan te meld (item 16).
- Hul stemming by die werksplek (item 18).
- Die simpatieke hantering van hul werksprobleme deur hul toesighouer (item 22).
- Die erkenning vir hul goeie werk deur hul toesighouer (item 23).



- Dat hul toesighouer gewoonlik hul menings vra oor werkskwesies (item 27).
- Dat hul toesighouer hul belange op die hart dra (item 32).
- Hul toesighouers se selfvertroue (item 45).
- Hul werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51).
- Dat hulle ingelig is oor hul werksgroep se werksafwesigheidsyfer (item 54).
- Hul stres by die werksplek (item 56).
- Om nie alle toegelate siekverlof te neem nie, veral as hulle nie werklik siek is nie (item 58).
- Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid (item 63).
- Hul huidige salaris (item 64).
- Hul interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65).
- Die afwaartse kommunikasiegehalte tussen hulself en hul toesighouer (item 68).
- Hul toewyding tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71).
- Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis hul gesin se algemene belange ondersteun (item 72).
- Die verbeteringe wat by hul werksplek gedoen is (soos kantoorvestiging en kantoorruimte) (item 74).
- Hul fisiese veiligheid in die werksplek (item 75).
- Dat hul ingelig word oor die Korrektiewe Dienste se visie, waardes en beleid (item 76).
- Die beskikbaarheid van voortydige aftree pakette (item 79).
- Die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste hul bied (item 83).
- Hul geestelike gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85).

Die rekenkundige gemiddeldes van die geen en hoë werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die geen werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysitems behaal:

- Om daagliks dieselfde tipe werk te doen (item 3).
- Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor-gevangenis (item 6).
- Hul werkstake as motiveerder om vir werk aan te meld (item 10).
- Om moeite te doen om by die werk uit te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede (item 14).

- Hul motivering om vir werk aan te meld (item 16).
- Hul stemming by die werksplek (item 18).
- Dat hul toesighouer gewoonlik hul menings vra oor werkskwesies (item 27).
- Dat hul toesighouer hul belange op die hart dra (item 32).
- Hul toesighouers se selfvertroue (item 45).
- Hul werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51).
- Dat hulle ingelig is oor hul werksgroep se werksafwesigheidsyfer (item 54).
- Hul stres by die werksplek (item 56).
- Om nie alle toegelate siekverlof te neem nie, veral as hulle nie werklik siek is nie (item 58).
- Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid (item 63).
- Hul interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65).
- Hul toewyding tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71).
- Hul fisiese veiligheid in die werksplek (item 75).
- Die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste hul bied (item 83).
- Hul geestelike gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85).
- Hul deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86).

Die rekenkundige gemiddeldes van die lae en gemiddelde werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die lae werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysitems behaal:

- Hul verantwoordelikheid by die werk (item 4).
- Die geleentheid vir groei in hul werksplek (item 9).
- Hul werkstake as motiveerder om vir werk aan te meld (item 10).
- Om moeite te doen om by die werk uit te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede (item 14).
- Hul ontwikkeling in die werksplek (item 15).
- Hul stemming by die werksplek (item 18).
- Hul opleiding by die werksplek (item 19).
- Die demokratiese bestuurstyl van hul onmiddellike toesighouer (item 21).

- Die simpatieke hantering van hul werksprobleme deur hul toesighouer (item 22).
- Dat hul toesighouer gewoonlik hul menings vra oor werkskwesies (item 27).
- Dat hul toesighouer daarin slaag om hulle as 'n span te laat saamwerk (item 30).
- Dat hul toesighouer hulle belange op die hart dra (item 32).
- Dat hul toesighouer goeie besluite neem oor werksprobleme (item 38).
- Dat hul toesighouer met hulle konsulteer voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem (item 39).
- Dat hul toesighouer bevoegd is in die beoordeling van hul werksverrigting (item 40).
- Hul toesighouer se menseverhoudinge met korrektiewe beamptes (item 44).
- Dat hulle ingelig word oor hul werksafwesigheidsyfer per jaar (item 53).
- Dat hulle ingelig is oor hul werksgroep se werksafwesigheidsyfer (item 54).
- Die positiewe siekteverlof kultuur in Pollsmoor-gevangenis ten opsigte van werksdoeltreffendheid (item 55).
- Hul stres by die werksplek (item 56).
- Om nie alle toegelate siekverlof te neem nie, veral as hulle nie werklik siek is nie (item 58).
- Die afwaartse kommunikasiegehalte tussen hulself en hul toesighouer (item 68).
- Hul toewyding tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71).
- Dat hul werksgroep oor die algemeen trots is op die gehalte van hul werk (item 73).

Die rekenkundige gemiddeldes van die lae en hoë werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die lae werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysitems behaal:

- Die aard van die meeste van hul daaglikse werk (item 1).
- Die mate waartoe hulle eie inisiatief kan gebruik om hul werk te doen (item 5).
- Die aantal vaardighede wat hulle nodig het om hul werk te doen (item 7).
- Hul werkstake as motiveerder om vir werk aan te meld (item 10).
- Hul ontwikkeling in hul werksplek (item 15).
- Hul motivering om vir werk aan te meld (item 16).
- Hul stemming by die werksplek (item 18).
- Dat hulle hul werkstake met inspanning moet voltooi (item 20).
- Die demokratiese bestuurstyl van hul onmiddellike toesighouer (item 21).

- Die simpatieke hantering van hul werksprobleme deur hul toesighouer (item 22).
- Dat hul toesighouer minder op hul werksfoute as op hul werksprestasies fokus (item 24).
- Dat hul toesighouer hulle oor die algemeen beter as hul kollegas hanteer (item 29).
- Dat hul toesighouer hul belange op die hart dra (item 32).
- Dat hul toesighouer hulle inspireer om organisasiedoelwitte te bereik (item 34).
- Dat hul toesighouer goeie besluite neem oor werksprobleme (item 38).
- Dat hul toesighouer met hulle konsulteer voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem (item 39).
- Dat hul toesighouer bevoegd is in die beoordeling van hul werksverrigting (item 40).
- Hul toesighouer se leierskapsvaardighede (item 41).
- Hul toesighouer se aanpassing by veranderde omstandighede (item 42).
- Hul werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51).
- Dat hulle ingelig is oor hul werksgroep se werksafwesigheidsyfer (item 54).
- Hul stres by die werksplek (item 56).
- Dat werksafwesigheid behoort te verminder indien bykomende betaling vir ongebruikte siekverlof aan die einde van 'n siekverlof siklus aan korrektiewe beamptes gegee word met 'n prysenswaardige werksbywoningsrekord (item 62).
- Hul interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65).
- Dat hulle onder moeilike werkstoestande moet werk (soos 'n gebrek aan samewerking van ander korrektiewe beamptes asook ander redes) (item 66).
- Hul fisiese veiligheid by die werksplek (item 75).
- Hul werksure (item 77).
- Hul geestelike gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85).
- Hulle deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86).

Die rekenkundige gemiddeldes van die gemiddelde en hoë werksafwesigheidsgroepe is per vraelysitem met mekaar vergelyk en volgens die t-toets gegewens (kyk tabel 4.10 tot 4.12) het respondente in die gemiddelde werksafwesigheidsgroep beduidend hoër tellings op die volgende vraelysitems behaal:

- Dat werksafwesigheid behoort te verminder indien bykomende betaling vir ongebruikte siekverlof aan die einde van 'n siekverlof siklus aan korrektiewe beamptes gegee word met 'n prysenswaardige werksbywoningsrekord (item 62).

- Hul deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86).

#### **4.6 Beskrywing van response verkry uit onderhoude**

Onderhoude is gevoer met respondente wat min asook gereeld afwesig is om dieperliggende oorsake van hul afwesigheidsgedrag vas te stel. Onderhoude is ook voorts gevoer om te bepaal of daar ander moontlike oorsake van werksafwesigheid bestaan as wat in die vraelysitems voorkom. Daar is deur die navorser bevind dat daar agt (8) oorsake van werksafwesigheid bestaan van respondente met lae werksafwesigheid wat nie in die vraelysitems voorkom nie. Daar is ook voorts bevind dat daar vyftien (15) oorsake van werksafwesigheid bestaan van respondente met hoë werksafwesigheid wat nie in die vraelysitems voorkom nie. Daar bestaan egter 'n verband/oorvleueling tussen sommige vraelysitems en sekere oorsake van werksafwesigheid wat tydens die onderhoude deur respondente vermeld is (kyk paragraaf 4.5).

Die oorsake van werksafwesigheid volgens respondente in die lae werksafwesigheidsgroep is as volg:

- Werklike siekte is die grootste oorsaak van werksafwesigheid.
- Ontevredenheid omdat respondente ander werknemers se werk moet doen wanneer hulle afwesig is van die werksplek.
- Die toesighouer gee min erkenning vir goeie werk gedoen.
- Die toesighouer fokus meer op werknemer se foute as hulle werksprestasies.
- Die toesighouer stel nie belang in die werknemer se werk nie.
- Die toesighouer stel nie belang in die werknemer se welstand nie.
- Die toesighouer stel nie belang om die werknemer met werksprobleme te help nie.
- Die toesighouer verskaf nie genoeg inligting aan die werknemer oor werkskwesies nie.
- Senior bestuurders (nie direkte toesighouer) is meestal nie beskikbaar sodat die werknemer sy/haar werksprobleme met die bestuurder kan bespreek nie.
- Die toesighouer neem nie die werksinsette van die werknemer in ag wanneer besluite geneem word nie.
- Vervelige- en roetinewerk.
- Geen of te min rotasie na ander werksplekke.

- Die werknemer het geen rehabilitasie vaardighede om gevangenes te help nie.
- Senior bestuurders (nie direkte toesighouer) slaag nie daarin om die werknemers te motiveer om vir werk om te daag nie.

Die oorsake van werksafwesigheid volgens respondente in die hoë werksafwesigheidsgroep is as volg:

- Senior bestuurders (nie direkte toesighouer) is onbekwaam in die uitvoering van hul werk omdat hulle opdragte gee, maar nie weet hoe dit gedoen moet word nie.
- Die toesighouer hanteer nie die werknemer dieselfde as ander werkers nie.
- Daar is geen loopbaanvooruitsigte vir die werknemer in die Korrektiewe Dienste nie.
- Die toesighouer se gemoedstoestand is nie elke dag dieselfde nie en hanteer die werknemer volgens sy/ haar gemoedstoestand.
- Die toesighouer verbied die werknemer om opdragte van senior bestuurders uit te voer.
- Die toesighouer hanteer die werknemer se vriende en medewerknemers onvriendelik.
- Die toesighouer stel die werknemers soms in 'n swak lig voor ander werknemers sonder dat die werker dit verdien.
- Die toesighouer neem nie die beleid in ag wanneer die werknemer sy/ haar werk moet doen nie.
- Die toesighouer stel sy/ haar eie belang bo werksbelang.
- Senior bestuurders (nie direkte toesighouer) tree opsetlik nie in die werknemers se belang op nie, byvoorbeeld as 'n bestuurder met 'n hoër gesag werknemers toelaat om huis toe te gaan, weier die bestuurder met 'n laer gesag om werknemers huis toe te laat gaan.
- Te veel ander aktiwiteit soos onnodige en te veel vergaderings asook ander take wat nie die werknemer se plig is nie, veroorsaak dat die werknemer nie sy/ haar primêre werkstake dieselfde dag kan uitvoer nie.
- Die werknemer kry nie genoeg samewerking van ander werknemers nie.
- Die toesighouer beskik nie oor die nodige bestuurskennis en –vaardighede nie.
- Die werknemer se medewerknemers is nie bekwaam vir hul werk nie.
- Die werknemer se medewerknemers beskik nie oor goeie werksetiek nie en voldoen dus nie aan die werkstandaarde nie.
- Die werknemer se medewerknemers en toesighouer het min respek vir mekaar.

- Die werknemer se medewerknemers word nie genoeg opgelei ná rotasie nie
- Die toesighouer neem nie dissiplinêre optrede teen werknemers wat die dissiplinêre kode van Korrektiewe Dienste oortree nie.

#### **4.7 Verband tussen inligting verkry uit vraelyste en onderhoude**

Die navorser van hierdie studie het bevind dat die volgende verband/ oorfleueling bestaan tussen inligting wat verkry is uit vraelyste en onderhoude:

By respondente in die lae werksafwesigheidsgroep:

- Vervelige- en roetine werk (kyk vraelysitem 1).
- Die toesighouer gee min erkenning vir goeie werk gedoen (kyk vraelysitem 23).
- Die toesighouer fokus meer op werknemer se foute as hulle werksprestasies (kyk vraelysitem 24).
- Die toesighouer stel nie belang in die werknemer se werk nie (kyk vraelysitem 25).
- Die toesighouer stel nie belang om die werknemer met werksprobleme te help nie (kyk vraelysitem 35).
- Die toesighouer stel nie belang in die werknemer se welstand nie (kyk vraelysitem 43).

By respondente in die hoë werksafwesigheidsgroep:

- Die toesighouer hanteer nie die werknemer dieselfde as ander werknemers nie (kyk vraelysitem 29).
- Daar is geen loopbaanvooruitsigte vir die werknemer in die Korrektiewe Dienste nie (kyk vraelysitem 50).
- Die toesighouer beskik nie oor die nodige bestuurskennis en –vaardighede nie (kyk vraelysitem 21 tot 49).

## **4.8 Samevatting**

Die response op vraelyste asook onderhoude in hierdie hoofstuk is gebruik om die aanbevelings in hoofstuk 5 te maak ten opsigte van werkstevredenheid met vervelige- en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings.



## **HOOFSTUK 5: BEVINDINGS EN AANBEVELINGS**

### **5.1 Inleiding**

Vorige bevindings oor die positiewe verband tussen werksontevredenheid met vervelige- en roetinerwerk asook swak bestuursbenaderings en werksafwesigheid, word bevestig deur die resultate van hierdie studie. Die navorsingsresultate bevestig die hipotese dat daar 'n positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid is.

Die navorsingsresultate in hoofstuk 4 is gebruik om die bevindings oor die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid te bespreek. Die navorsingsresultate het voorts die navorser van hierdie studie in staat gestel om aanbevelings te maak rakende die wyse hoe werksontevredenheid hanteer behoort te word.

Hierdie hoofstuk sluit af met die navorser van hierdie studie se aanbevelings vir toekomstige navorsing (kyk paragraaf 5.6) asook 'n aanduiding van die mate waarin die doel en doelwitte van hierdie studie (kyk paragraaf 5.7) bereik is.

### **5.2 Bevindings rakende response op vraelysitems**

#### **5.2.1 Bevindings rakende respondente se houdings per werksafwesigheidskategorie**

In hoofstuk 4 (kyk tabelle 4.7 en 4.8) word 'n uiteensetting gegee van die vlak van tevredenheid met vervelige- en roetinerwerk, bestuursbenaderings asook derde veranderlikes per werksafwesigheidskategorie (naamlik geen, lae, gemiddelde en hoë werksafwesigheid).

'n Ontleding van die gemiddelde aanslae soos uiteengesit in tabel 4.7 toon aan dat:

- Respondente met gemiddelde en hoë werksafwesigheid meer ontevrede blyk te wees met vervelige- en roetinerwerk as respondente met 'n lae of geen werksafwesigheidsrekord. Respondente met 'n gemiddelde werksafwesigheidsrekord blyk ook meer ontevrede te wees met vervelige- en roetinerwerk as respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord, terwyl

respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord meer ontevrede blyk te wees met vervelige en roetinewerk as respondente wat geensins afwesig is van die werksplek.

- Respondente met hoë werksafwesigheid meer ontevrede blyk te wees met swak bestuursbenaderings as respondente met 'n gemiddelde, min of geen werksafwesigheidsrekord. Hierbenewens blyk dit dat respondente met 'n gemiddelde werksafwesigheidsrekord meer ontevrede is met swak bestuursbenaderings as respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord, terwyl respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord meer ontevrede met swak bestuursbenaderings blyk te wees as respondente wat geensins afwesig is van die werksplek.
- Respondente met gemiddelde en hoë werksafwesigheid meer ontevrede blyk te wees met derde veranderlikes as respondente met 'n lae of geen werksafwesigheidsrekord. Respondente met 'n gemiddelde werksafwesigheidsrekord blyk ook meer ontevrede te wees met derde veranderlikes as respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord, terwyl respondente met 'n lae werksafwesigheidsrekord meer ontevrede blyk te wees met derde veranderlikes as respondente wat geensins afwesig is van die werksplek.

Samevattend kan dit gestel word dat respondente met 'n geen of lae werksafwesigheidsrekord meer werkstevredenheid ervaar as respondente in die gemiddelde en hoë werksafwesigheidskategorieë.

Ofskoon daar 'n ooglopende afwaartse tendens in die gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë voorkom soos die graad van werksafwesigheid toeneem (kyk tabel 4.7), kan dieselfde gevolgtrekking nie uit die houdingklassifisering in tabel 4.8 gemaak word nie. Die gegewens in tabel 4.7 versterk egter die vermoede dat daar 'n positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid bestaan. 'n Meer gesofistikeerde ontleding van die response op die vraelysitems is egter uitgevoer om presies vas te stel hoe sterk die positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid werklik is. Hierbenewens is daar ook 'n diepte ontleding gedoen om die beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë vas te stel (kyk paragrawe 4.4.1 tot 4.4.3). Die bevindings in hierdie verband word vervolgens in paragrawe 5.2.2 en 5.2.3 bespreek.

## 5.2.2 Bevindings rakende die beduidendheid van die verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid

'n Beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid is by die volgende vraelysitems gevind en word hieronder in tabel 5.1 per itemkategorie uiteengesit (kyk ook tabelle 4.10 tot 4.12) – in hierdie gevalle word die nulhipoteses ( $H_0 : \rho = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipotese ( $H_1 : \rho > 0$ ):

Tabel 5.1: Vraelysitems waar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is per itemkategorie

<b>Itemkategorie: Vervelige- en roetinewerk</b>	
• <b>Item 1:</b>	Die aard van die meeste van my daaglikse werk is: vervelig/interessant
• <b>Item 3:</b>	Ek doen dieselfde tipe werk: daaglik/nie elke dag nie
• <b>Item 10:</b>	My werkstake: motiveer my nie/motiveer my
• <b>Item 14:</b>	Ek sal moeite doen om by die werk te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede: selde/meestal
• <b>Item 16:</b>	Ek is gemotiveerd om vir werk aan te meld: selde/meestal
• <b>Item 18:</b>	My luim / stemming by my werkplek is meestal: laag/hoo
• <b>Item 20:</b>	Ek voltooi my verpligte werkstake met: min poging/inspanning
<b>Itemkategorie: Bestuursbenaderings</b>	
• <b>Item 21:</b>	Die bestuurstyl van my eerstelyn/ onmiddellike toesighouer kan die beste beskryf word as: outokraties / demokraties
• <b>Item 22:</b>	My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer hanteer my werksprobleme met: min simpatie / simpatie
• <b>Item 24:</b>	My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer fokus meer op my werksfoute as my werksprestasies: altyd / nooit
• <b>Item 27:</b>	My toesighouer vra my menings oor werkkwessies: selde / gewoonlik
• <b>Item 29:</b>	My toesighouer hanteer my oor die algemeen beter as my kollegas: selde / meestal
• <b>Item 32:</b>	My toesighouer dra my belange op sy/haar hart: selde / meestal
• <b>Item 34:</b>	My toesighouer inspireer my om organisasiedoelwitte te bereik: selde / meestal
• <b>Item 38:</b>	My toesighouer neem goeie besluite aangaande werksprobleme: selde / meestal
• <b>Item 40:</b>	My toesighouer, in die beoordeling van my werksverrigting, is volgens my mening: onbevoeg / bevoeg
• <b>Item 41:</b>	My toesighouer se leierskapsvaardighede is: gebrekkig / voldoende
• <b>Item 42:</b>	My toesighouer se aanpassing by veranderde omstandighede is: gebrekkig / voldoende

Tabel 5.1: (Vervolg)

<b>Itemkategorie: Derde veranderlikes</b>	
• <b>Item 51:</b>	My werksverhouding met ander korrektiewe beamptes is meestal: swak / goed
• <b>Item 54:</b>	Ek bly ingelig oor my werksgroep(kollegas) se werksafwesigheidsyfer: nooit / gereeld
• <b>Item 56:</b>	Ek is afwesig van die werksplek as gevolg van werkstres en –spanning: meestal / selde
• <b>Item 62:</b>	Werksafwesigheid behoort te verminder indien bykomende betaling vir ongebruikte siekteverlofdae aan die einde van ’n siekteverlof siklus aan korrektiewe beamptes gegee word met ’n prysenswaardige werksbywoningsrekord: verskil / stem saam
• <b>Item 65:</b>	My interpersoonlike verhouding met ander korrektiewe beamptes was oor die algemeen gedurende die afgelope jaar: swak / goed
• <b>Item 66:</b>	Ek werk onder moeilike werkstoestande (soos ’n gebrek aan samewerking van ander korrektiewe beamptes asook ander redes): meestal / selde
• <b>Item 71:</b>	Ek is toegewyd tot Pollsmoor–gevangenis se sukses: selde / meestal
• <b>Item 75:</b>	Ek voel fisies veilig in die werksplek: selde / meestal
• <b>Item 83:</b>	Ek is tevrede met die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste my bied: met twyfel / beslis
• <b>Item 85:</b>	Ek voel (oor die algemeen) geestelik moeg en sou nie vir werk aanmeld nie: soms / nooit
• <b>Item 86:</b>	Ek neem deel aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste: nooit / meestal

Uit tabel 5.1 blyk dit dat 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid vir die ondersoekgroep in geheel by al drie die itemkategorieë, naamlik vervelige-en roetinewerk, bestuursbenaderings en derde veranderlikes, gevind is. Bepaalde aanbevelings om hierdie werksontevredenheid te hanteer, word later in hierdie hoofstuk gedoen (kyk paragraaf 5.4)

### **5.2.3 Bevindings rakende die beduidendheid van die verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe**

In die vorige paragraaf is die bevindings rakende die positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid vir die ondersoekgroep in geheel hanteer. In hierdie afdeling word die bevindings rakende die verskil tussen die rekenkundige gemiddelde aanslae tussen die onderskeie werksafwesigheidsgroepe uiteengesit. Vir hierdie doel is die t-toets tegniek aangewend (kyk tabelle 4.10 tot 4.12 vir t-tellings).

Benewens die vraelysitems waar daar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is (kyk tabel 5.1), is daar ook 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van een of meer van die pare werksafwesigheidsgroepe wat met mekaar vergelyk is, by die volgende vraelysitems gevind – in hierdie gevalle word die nulhipotese ( $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ ) verwerp ten gunste van die alternatiewe hipotese ( $H_1 : \mu_1 > \mu_2$ ):

Die items rakende **vervelige- en roetinewerk**, waar daar nie 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is nie, maar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe, word vervolgens in tabel 5.2 uiteengesit. Die groepe waar die beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae gevind is, word teenoor die betrokke item met 'n regmerkie (✓) aangedui (kyk ook tabel 4.10).

Tabel 5.2: Vraelysitems (Itemkategorie: Vervelige- en roetinewerk) waar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe gevind is

Itemkategorie: Vervelige- en roetinewerk	<b>Vergelyking tussen groepe:</b>					
	1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
	1&2 = Geen met lae werksafwesigheid 1&3 = Geen met gemiddelde werksafwesigheid 1&4 = Geen met hoë werksafwesigheid 2&3 = Lae met gemiddelde werksafwesigheid 2&4 = Lae met hoë werksafwesigheid 3&4 = Gemiddelde met hoë werksafwesigheid  Waar 'n beduidende verskil gevind is word dit met 'n regmerkie (✓) aangedui:					
Item 4: My verantwoordelikheid by die werk is: te min/ genoeg				✓		
Item 5: Die mate waartoe ek eie inisiatief kan gebruik om my werk uit te voer is: nooit / gereeld					✓	
Item 6: Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor is: te min / genoeg	✓	✓	✓			

Tabel 5.2: (Vervolg)

Item 7: Die vaardighede (skills) wat ek nodig het om my werk uit te voer is: min/baie					✓	
Item 9: Daar is min geleentehede vir groei in my werksplek: ek stem saam / ek verskil		✓		✓		✓
Item 11: Wanneer ek my werk in Pollsmoor met dié in ander organisasies vergelyk, vind ek dit: minder uitdagend / meer uitdagend	✓	✓				✓
Item 15 In my huidige pos: stagneer ek / ontwikkel ek				✓	✓	
Item 19: Ek kry opleiding by my werksplek: selde / voortdurend				✓		✓

Benewens die sewe (7) items rakende vervelige- en roetinewerk waar daar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is (kyk tabel 5.1), is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe by 'n verdere agt (8) items van hierdie kategorie aangetref (kyk tabel 5.2).

Uit die gegewens in tabelle 4.10 en 5.2 blyk dit dat respondende van die **geen werksafwesigheidskategorie** beduidend meer werkstevredenheid ervaar as respondente van die **lae, en/of gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van die tipe werk (item 3), die aantal werksuitdagings by Pollsmoor (item 6), geleentehede vir groei in die werksplek (item 9), die motiveringswaarde van werkstake (item 10), die uitdagendheid van werk te Pollsmoor (item 11), moeite om selfs in slegte persoonlike omstandighede by die werk te kom (item 14), motivering om vir werk aan te meld (item 16) en die stemming by die werksplek (item 18). Hierbenewens blyk dit dat respondende van die **lae werksafwesigheidskategorie** beduidend meer werkstevredenheid ervaar as respondente van die **gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van aard van die daaglikse werk (item 1), die verantwoordelikheid by die werksplek (item 4), die mate waartoe eie initiatief in die uitvoering

van werk gebruik kan word (item 5), vaardighede wat nodig is om die werk uit te voer (item 7), geleentheid vir groei in die werksplek (item 9), die motiveringswaarde van werkstake (item 10), moeite om selfs in slegte persoonlike omstandighede by die werk te kom (item 14), ontwikkelingsgeleentheid in die pos (item 15), motivering om vir werk aan te meld (item 16), die stemming by die werksplek (item 18), opleidingsgeleentheid by die werksplek (item 19) en inspanning om werkstake te voltooi (item 20).

Die items rakende **bestuursbenaderings**, waar daar nie 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is nie, maar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe, word vervolgens in tabel 5.3 uiteengesit. Die groepe waar die beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae gevind is, word teenoor die betrokke item met 'n regmerkie (✓) aangedui (kyk ook tabel 4.11).

Tabel 5.3: Vraelysitems (Itemkategorie: Bestuursbenaderings) waar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe gevind is

Itemkategorie: Bestuursbenaderings	<b><u>Vergelyking tussen groepe:</u></b>					
	1&2 = Geen met lae werksafwesigheid 1&3 = Geen met gemiddelde werksafwesigheid 1&4 = Geen met hoë werksafwesigheid 2&3 = Lae met gemiddelde werksafwesigheid 2&4 = Lae met hoë werksafwesigheid 3&4 = Gemiddelde met hoë werksafwesigheid					
	Waar 'n beduidende verskil gevind is, word dit met 'n regmerkie (✓) aangedui:					
	1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
Item 23: Vir goeie werk gedoen gee my eerstely/ onmiddellike toesighouer my: min erkenning / erkenning		✓				
Item 30: My toesighouer slaag daarin om ons kollegas as 'n span te laat saamwerk: selde / meestal	✓			✓		

Tabel 5.3: (Vervolg)

Item 39: My toesighouer konsulteer met my voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem wat my werk mag beïnvloed: selde / meestal				✓	✓	
Item 44: My toesighouer se menseverhoudinge met korrektiewe beamptes is: swak / goed				✓		
Item 45: My toesighouer se selfvertroue is: swak / goed		✓	✓			

Benewens die elf (11) items rakende bestuursbenaderings waar daar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is (kyk tabel 5.1), is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe by 'n verdere vyf (5) items van hierdie kategorie aangetref (kyk tabel 5.3).

Uit die gegewens in tabelle 4.11 en 5.3 blyk dit dat respondende van die **geen werksafwesigheidskategorie** die bestuursbenaderings in die werksplek beduidend meer positief ervaar as respondente van die **lae, en/of gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van die simpatie waarmee die onmiddellike toesighouer werksprobleme hanteer (item 22), erkenning wat die onmiddellike toesighouer vir goeie werk gee (item 23), die mate waarin die toesighouer die respondent se mening oor werkskwessies inwin (item 27), die mate waartoe die toesighouer die respondent se belange op die hart dra (item 32) en die toesighouer se selfvertroue (item 45). Hierbenewens blyk dit dat respondende van die **lae werksafwesigheidskategorie** die bestuursbenaderings in die werksplek beduidend meer positief ervaar as respondente van die **gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van die bestuurstyl van die onmiddellike toesighouer (item 21), die simpatie waarmee die onmiddellike toesighouer werksprobleme hanteer (item 22), die toesighouer se fokus op werkprestasies (item 24), die mate waarin die toesighouer die respondent se mening oor werkskwessies inwin (item 27), die wyse waarop die toesighouer die respondent oor die algemeen hanteer (item 29), die mate waarin die toesighouer daarin slaag om kollegas as 'n span te laat saamwerk (item 30), die mate waartoe die toesighouer die respondent se belange op die hart dra (item 32), die mate waartoe die toesighouer



die respondent inspireer om organisasiedoelwitte te bereik (item 34), die gehalte van die toesighouer se besluite aangaande werksprobleme (item 38), die mate waarin die toesighouer die respondent konsulteer voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem (item 39), die bevoegdheid van die toesighouer om die respondent se werksverrigting te beoordeel (item 40), die toesighouer se bevoegdheid in terme van leierskapsvaardighede (item 41), die toesighouer se vermoë om by veranderende omstandighede aan te pas (item 42) en die toesighouer se menseverhoudings met korrektiewe beamptes (item 44).

Die items rakende **derde veranderlikes**, waar daar nie 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is nie, maar wel 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe, word vervolgens in tabel 5.4 uiteengesit. Die groepe waar die beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae gevind is, word teenoor die betrokke item met 'n regmerkie (✓) aangedui (kyk ook tabel 4.12).

Tabel 5.4: Vraelysitems (Itemkategorie: Derde veranderlikes) waar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe gevind is

Itemkategorie: Derde veranderlikes	<b>Vergelyking tussen groepe:</b>					
	1&2 = Geen met lae werksafwesigheid 1&3 = Geen met gemiddelde werksafwesigheid 1&4 = Geen met hoë werksafwesigheid 2&3 = Lae met gemiddelde werksafwesigheid 2&4 = Lae met hoë werksafwesigheid 3&4 = Gemiddelde met hoë werksafwesigheid  Waar 'n beduidende verskil gevind is, word dit met 'n regmerkie (✓) aangedui:					
	1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
Item 53: Ek word ingelig oor my werksafwesigheidsyfer per jaar: nooit / gereeld				✓		
Item 55: Die siekteverlof kultuur in Pollsmoor-gevangenis is ten opsigte van werksdoeltreffendheid: negatief/ positief				✓		
Item 58: Ek is van mening dat ek geregtig is om alle toegelate siekteverlof te neem, al sou ek nie waarlik siek wees nie: beslis / glad nie	✓	✓	✓	✓		

Tabel 5.4: (Vervolg)

Itemkategorie: Derde veranderlikes	1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
Item 63: Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid motiveer my om vir werk aan te meld: selde / meestal	✓	✓	✓			
Item 64: Ek is tevrede met my salaris vir nou: verskil / stem saam	✓	✓				
Item 68 Ek is tevrede met die afwaartse kommunikasiegehalte tussen myself en my toesighouer: selde / meestal		✓		✓		✓
Item 72: Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis my gesin se algemene belange ondersteun is: gebrekkig / voldoende	✓	✓				
Item 73: My werksgroep(kollegas) is oor die algemeen trots op die gehalte van hul werk:selde / meestal				✓		
Item 74 Ek is tevrede met die verbeteringe wat by my werksplek gedoen is (soos kantoorvestiging en kantoorruimte): verskil / stem saam		✓				
Item 76: Ek word ingelig oor die Korrektiewe Dienste se visie, waardes en beleid: selde / gereeld		✓				
Item 77: Ek is oor die algemeen tevrede met my werksure: verskil / stem saam					✓	
Item 79: Ek is tevrede met die beskikbaarheid van voortydige aftree pakette: verskil / stem saam		✓				

Benewens die elf (11) items rakende derde veranderlikes waar daar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is (kyk tabel 5.1), is daar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe by 'n verdere twaalf (12) items van hierdie kategorie aangetref (kyk tabel 5.2).

Uit die gegewens in tabelle 4.12 en 5.4 blyk dit dat respondende van die **geen werksafwesigheidskategorie** die derde veranderlikes in die werksplek beduidend meer positief

ervaar as respondente van die **lae, en/of gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van die respondent se werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51), die respondent se bewustheid van kollegas se werksafwesigheidtsyfer (item 54), die mate waartoe die respondent afwesig is van werk as gevolg van werkstres en –spanning (item 56), die respondent se mening oor die geregverdigheid om siekteverlof te neem, al is die respondent nie siek nie (item 58), die mate waartoe die Korrektiewe Dienste se beleid die respondent motiveer om vir werk aan te meld (item 63), die respondent se tevredenheid met sy/ haar huidige salaris (item 64), die respondent se interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65), die respondent se tevredenheid met die afwaartse kommunikasiegehalte (item 68), die respondent se toegewydheid tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71), die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis die respondent se gesin se algemene belange ondersteun (item 72), die respondent se tevredenheid met verbeterings wat by sy/ haar werksplek gedoen is (item 74), die mate waartoe die respondent fisies veilig voel in die werksplek (item 75), die mate waartoe die respondent ingelig word oor die Korrektiewe Dienste se visie, waardes en beleid (item 76), die respondent se tevredenheid met die beskikbaarheid van voortydige aftreepakette (item 79), die respondent se tevredenheid met die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste hom/ haar bied (item 83), die respondent se gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85) en die respondent se deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86). Hierbenewens blyk dit dat respondende van die **lae werksafwesigheidskategorie** die derde veranderlikes in die werksplek beduidend meer positief ervaar as respondente van die **gemiddelde en/of hoë werksafwesigheidskategorieë** in terme van die respondent se werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 51), die mate waartoe die respondent ingelig word oor sy jaarlikse werksafwesigheidtsyfer (item 53), die respondent se bewustheid van kollegas se werksafwesigheidtsyfer (item 54), die siekteverlof kultuur in Pollsmoor-gevangenis ten opsigte van werksdoeltreffendheid (item 55), die mate waartoe die respondent afwesig is van werk as gevolg van werkstres en –spanning (item 56), die respondent se mening oor die geregverdigheid om siekteverlof te neem al is die respondent nie siek nie (item 58), die respondent se mening rakende bykomende vergoeding van korrektiewe beamptes ooreenkomstig hul werksbywoningsrekord (item 62), die respondent se interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes (item 65), die respondent se mening oor die werkstoestande (item 66), die respondent se tevredenheid met die afwaartse kommunikasiegehalte (item 68), die respondent se toegewydheid tot Pollsmoor-gevangenis se sukses (item 71), die respondent se mening oor

kollegas se trots op die gehalte van hul werk (item 73), die mate waartoe die respondent fisies veilig voel in die werksplek (item 75), die respondent se tevredenheid met sy/ haar werksure (item 77), die respondent se gemoedstoestand om vir werk aan te meld (item 85) en die respondent se deelname aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste (item 86).

### **5.3 Bevindings rakende response tydens onderhoude**

Dit blyk uit die response op onderhoude dat respondente wat gereeld (meer as 16 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek, minder ontevrede is met vervelige- en roetinewerk as respondente wat min (1 tot 8 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek. Ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk is slegs een (1) keer deur respondente genoem wat min afwesig is. Ontevredenheid met vervelige- en roetinewerk is geensins genoem deur respondente wat gereeld afwesig is van die werksplek. Hierdie bevinding is in teenstelling met die vroeëre bevinding vanuit die response op vraelyste wat aandui dat werksafwesigheid toeneem namate meer werksontevredenheid ervaar word.

Verder blyk dit dat respondente wat gereeld (meer as 16 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek, meer ontevrede is met swak bestuursbenaderings as respondente wat min (1 tot 8 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek. Ontevredenheid met swak bestuursbenaderings is sewe (7) keer deur respondente genoem wat min afwesig is. Ontevredenheid met swak bestuursbenaderings is nege (9) keer genoem deur respondente wat gereeld afwesig is van die werksplek. Hierdie tendens bevestig die vroeëre bevinding uit response op vraelyste wat aandui dat werksafwesigheid toeneem namate meer werksontevredenheid ervaar word.

Voorts blyk dit dat respondente wat gereeld (meer as 16 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek, meer ontevrede is met derde veranderlikes as respondente wat min (1 tot 8 siekteverlofdae) afwesig is van die werksplek. Ontevredenheid met derde veranderlikes is ses (6) keer deur respondente genoem wat min afwesig is en agt (8) keer genoem deur respondente wat gereeld afwesig is van die werksplek. Hierdie tendens bevestig die vroeëre bevinding uit response op vraelyste wat aandui dat werksafwesigheid toeneem namate meer werksontevredenheid ervaar word.

## 5.4 Samevattende bevindings

Die resultate van die studie toon dat daar ten opsigte van verskeie vraelysitems:

- 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid van die respondente gevind is
- 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë voorkom, wat impliseer dat respondente met geen en lae werksafwesigheid meer tevredenheid met die aard van die werk, bestuursbenaderings en ander derde veranderlikes ervaar as respondente in die gemiddelde en hoë werksafwesigheidskategorieë.

## 5.5 Aanbevelings

Afgesien van die resultate en bevindings van hierdie studie, moet daar in gedagte gehou word dat werksafwesigheid deur 'n veelvoud van veroorsakende faktore onderlê word, soos in paragraaf 2.2.3 bespreek is. Werksafwesigheid het dus 'n komplekse aard en enige poging om werksafwesigheid te verminder moet oplossings van 'n multidimensionele aard vir hierdie bedryfsprobleem insluit.

### 5.5.1 Aanbevelings vir intervensies ten opsigte van werkstevredenheid met vervelige- en roetinewerk

Die meeste poste in die Korrektiewe Dienste en by Pollsmoor-gevangenis is van 'n vervelige- en roetine aard omdat dieselfde take daagliks herhaal word. Take wat innovasie en kreatiwiteit vereis, ontbreek tot 'n groot mate. Die meeste poste behels roetine werk soos oop- en toesluit van gevangenes, bediening van voedsel aan gevangenes, telling neem van gevangenes, uitneem van gevangenes na howe en hospitale en bewaking by toegangshekke.

Die navorser is van mening dat die meeste poste in die Korrektiewe Dienste en by Pollsmoor-gevangenis meer interessant gemaak kan word deur die implementering van programme soos

posverryking, posrotasie, bestuursontwikkeling, multi-vaardighede, loopbaanontwikkeling en korrekte plasing van werknemers.

Posverryking behels die byvoeging van take en verantwoordelikhede aan die posbeker. Die korrektiewe beampte behoort die werk meer interessant te vind as hy/ sy ander take moet doen wat gewoonlik nie deel van sy/ haar pligte is nie. Die korrektiewe beampte behoort ook die werk meer uitdagend te vind as hy/ sy meer verantwoordelikhede het waaraan voldoen moet word. Die korrektiewe beampte behoort meer werkstevredenheid te ervaar as hy/ sy byvoorbeeld betrokke is by die rehabilitasie- en opleidingsprogramme van gevangenes, in plaas daarvan om net sy/ haar gewone werkstake te doen. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Die tipe werk (item 3) en inspanning om werkstake te voltooi (item 20). Hierbenewens is vervelige- en roetinewerk ook deur respondente met lae werksafwesigheid tydens die onderhoud genoem.

Posrotasie behels die rotering van 'n werknemer na 'n ander werksplek. Die doel van posrotasie is om 'n werknemer op te lei in ander werkstake en om verveling van roetinewerk te verminder. Posrotasie was reeds in sommige afdelings in Pollsmoor-gevangenis gevolg en het volgens die navorser veroorsaak dat korrektiewe beamptes hul werk minder vervelig vind. Die navorser is egter van mening dat sommige korrektiewe beamptes net die basiese aspekte van die werk leer voordat hulle weer roteer na die volgende werksplek. Die kundigheid van die werk gaan dus verlore omdat al die besonderhede van die werk nie deur die huidige posbeker na die korrektiewe beampte oorgedra word wat na die werksplek roteer nie. Posrotasie kan volgens die navorser suksesvol hanteer word as korrektiewe beamptes slegs toegelaat word om te roteer as al hulle werkstake goed gedoen word. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende positiewe verband en/of 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Die aard van die daaglikse werk (item 1) en die aantal werksuitdagings by Pollsmoor (item 6). Hierbenewens is geen of te min rotasie na ander werksplekke ook deur respondente met lae werksafwesigheid tydens die onderhoud genoem.

Bestuursontwikkeling behels die ontwikkeling van werknemers se bestuursvaardighede. Die navorser is van mening dat senior produksiewerkers (volgens senioriteit in rang en dienstydsperk) hul werk meer interessant sal vind as hulle bestuursvaardighede ontwikkel word. Die ontwikkeling van bestuursvaardighede word gedoen deur 'n werknemer sommige bestuurstake te laat doen en sommige bestuursverantwoordelikhede aan 'n werknemer te delegeer. Die navorser is voorts van mening dat senior produksiewerkers hul werk meer interessant sal vind as hulle bestuurstake kan hanteer en nie net produksiewerk doen nie. Die volgende vraelysitem toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Ontwikkelingsgeleenthede in die pos (item 15).

Multi-vaardighede behels die vermoë van 'n werknemer om verskeie werkstake te doen en nie net sy/haar eie werk nie. Die navorser is van mening dat die meeste korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis nie verskeie werkstake kan hanteer en daaglikse navrae kan beantwoord wat op ander werkstake van toepassing is nie. Dít is die gevolg omdat die meeste korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis net verantwoordelik is vir een tipe werkstaak, byvoorbeeld 'n korrektiewe beampte wat bewaking by toegangshekke, hospitale en howe doen en nog nie gewerk het by ander noodsaaklike afdelings soos die ontvangs- en rekordsafdeling nie. Die navorser is voorts van mening dat korrektiewe beamptes hul werk meer interessant sal vind as hulle verskillende werkstake kan doen en verskillende daaglikse navrae kan hanteer. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Geleenthede vir groei in die werksplek (item 9) en opleidingsgeleenthede by die werksplek (item 19).

Loopbaanontwikkeling behels die identifisering van 'n werknemer se werksbehoefte en die ontwikkeling van sy/haar werksbehoefte. Loopbaanontwikkeling word egter nie in Pollsmoor-gevangenis gedoen nie. Die navorser is van mening dat die meeste korrektiewe beamptes in hul huidige werksplek stagneer omdat daar geen loopbaanontwikkeling vir hulle is nie. Die navorser is voorts van mening dat korrektiewe beamptes meer tevrede sal wees as hulle ontwikkel word in hul loopbane. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Die uitdagendheid van werk te Pollsmoor-gevangenis (item 11) en die ontwikkelingsgeleenthede in

die pos (item 15). Hierbenewens is geen loopbaanvooruitsigte ook deur respondente met hoë werksafwesigheid tydens die onderhoud genoem.

Toesighouers behoort korrektiewe beamptes korrek in hul werksplek te plaas volgens hul vaardighede en kwalifikasies. Die navorser is van mening dat die meeste korrektiewe beamptes in Pollsmoor-gevangenis nie in die regte werksplek geplaas is volgens hul vaardighede en kwalifikasies nie. Die navorser is voorts van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede sal wees as hulle in die regte werksplek aangewend word volgens van hul vaardighede en kwalifikasies. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende positiewe verband: Die motiveringswaarde van werkstake (item 10), motivering om vir werk aan te meld (item 16) en die stemming by die werksplek (item 18).

### **5.5.2 Aanbevelings vir ingrepe ten opsigte van werkstevredenheid met swak bestuursbenaderings**

Die navorser is van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede sal wees met die bestuursbenadering van hul direkte toesighouer as die volgende optredes deur hul toesighouer gedoen word:

Toesighouers moet dissiplinêre optrede neem teen korrektiewe beamptes wat die Korrektiewe Dienste se dissiplinêre kode oortree, soos byvoorbeeld laatkomery, langer etenstyd neem as die toegelate tyd en die swak uitvoering van werkstake. Die navorser is van mening (wat gebaseer is op sy belewenis uit sy werkservaring) dat korrektiewe beamptes in 'n swak gemoedstoestand is omdat daar nie teen ander korrektiewe beamptes dissiplinêr opgetree word wat die dissiplinêre kode oortree nie. Die navorser is ook van mening dat korrektiewe beamptes wat die Korrektiewe Dienste se dissiplinêre kode oortree, voortgaan om die dissiplinêre kode te oortree omdat daar nie teen hulle opgetree word nie. Die navorser is van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede met hul direkte toesighouer se bestuursbenadering sal wees as hulle toesighouers die dissiplinêre kode streng toepas. Die toesighouers in Pollsmoor-gevangenis moet egter opleiding kry in die hantering van die dissiplinêre prosedure omdat die meeste toesighouers in Pollsmoor-gevangenis volgens die navorser se mening gebrekkige kennis van die dissiplinêre prosedure het. Die Korrektiewe Dienste se kursus oor dissiplinêre prosedure vind nie genoeg plaas nie omdat



die meeste toesighouers nog nie hierdie kursus gedoen het nie. Die kursus oor dissiplinêre prosedure moet ook beter aangebied word omdat die meeste dissiplinêre sake in Pollsmoor-gevangenis deur toesighouers verloor word en korrektiewe beamptes wat aangekla is, onskuldig bevind word. Respondente met hoë werksafwesigheid het as aansluiting hierby tydens die onderhoud genoem dat toesighouers nie dissiplinêre optrede teen werknemers neem wat die dissiplinêre kode oortree nie.

Toesighouers moet belangstel in korrektiewe beamptes se werksprobleme en -voorstelle. Die navorser is van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede met hul direkte toesighouer sal wees as hulle vrymoediglik met hul toesighouer oor werksprobleme en –voorstelle kan praat. Die volgende vraelysitem toon as aansluiting hierby 'n beduidende positiewe verband: Die simpatie waarmee die onmiddellike toesighouer werksprobleme hanteer (item 22). Hierbenewens het respondente met lae werksafwesigheid tydens die onderhoud genoem dat toesighouers nie belangstel om die werknemer met werksprobleme te help nie.

Toesighouers moet korrektiewe beamptes aanmoedig om deel te neem aan besluitneming. Korrektiewe beamptes word net soms deur toesighouers toegelaat om deel te neem aan besluitneming omdat besluite dikwels slegs deur toesighouers geneem word. Dié besluite is meestal belangrik vir korrektiewe beamptes omdat die besluite hul werksbelange direk beïnvloed. Korrektiewe beamptes behoort dus meer tevrede te wees as hulle kan deelneem aan besluitneming. Die volgende vraelysitem toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Die mate waarin die toesighouer met die respondent konsulteer voordat hy/ sy 'n werksbesluit neem (item 39).

Toesighouers moet inligting oor werknemersbelange aan korrektiewe beamptes verskaf. Die navorser is van die opinie dat die meeste toesighouers in Pollsmoor-gevangenis nie inligting oor werknemersbelange aan korrektiewe beamptes verskaf nie. Dié toesighouers word wel oor inligting ten opsigte van werknemersbelange ingelig tydens werkswinkels en bestuursvergaderings, maar verskaf slegs die inligting aan korrektiewe beamptes wat meestal nie oor hul werksbelange is nie. Die navorser is voorts van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede met hul toesighouers se bestuurstyl sal wees as hul toesighouers alle inligting oor hul werksbelange aan hulle verskaf. Respondente met lae werksafwesigheid het as aansluiting hierby

tydens die onderhoud genoem dat toesighouers nie genoeg inligting oor werkskwesies aan die respondent verskaf nie.

Toesighouers moet erkenning gee aan korrektiewe beamptes vir goeie werk gedoen. Die navorser is van die opinie dat die meeste toesighouers nie erkenning gee aan korrektiewe beamptes vir goeie werk gedoen nie. Die navorser is voorts van die opinie dat korrektiewe beamptes meer tevrede met hul toesighouers se bestuursbenadering sal wees as hul toesighouers aan hulle erkenning sal gee vir goeie werk gedoen. Die volgende vraelysitems toon as aansluiting hierby 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidsgroepe: Erkenning wat die onmiddellike toesighouer vir goeie werk gee (item 23). Hierbenewens het respondente met lae werksafwesigheid tydens die onderhoud genoem dat toesighouers te min erkenning vir goeie werk gee.

## **5.6 Aanbevelings vir toekomstige navorsing**

Toekomstige navorsing sal vanweë die komplekse aard van werksafwesigheid op multifaktoriale navorsingsontwerpe moet berus. Spesifieke aspekte wat verder ondersoek kan word, is die verband tussen werksafwesigheid en die ontevreedenheid met derde veranderlikes van hierdie studie. 'n Beduidende positiewe verband tussen korrektiewe beamptes se werksontevredenheid met derde veranderlikes en werksafwesigheid is ten opsigte van die volgende vraelysitems gevind (kyk tabel 5.1):

- Korrektiewe beamptes se werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes.
- Die verskaffing van inligting aan korrektiewe beamptes oor hulle werksgroep (kollegas) se werksafwesigheidsyfer.
- Die werkstres van korrektiewe beamptes.
- Die bykomende betaling vir ongebruikte siekteverlofdae aan die einde van 'n siekteverlof siklus aan korrektiewe beamptes met 'n prysenswaardige werksbywoningsrekord.
- Die moeilike werkstoestande van korrektiewe beamptes.
- Korrektiewe beamptes se interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes.
- Die toegewydheid van korrektiewe beamptes aan Pollsmoor-gevangenis se sukses.
- Die fisiese veiligheid van korrektiewe beamptes by die werksplek.

- Die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste aan 'n korrektiewe beampte bied.
- Die geestelike moegheid van korrektiewe beamptes.
- Die deelname van korrektiewe beamptes aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste.

Benewens die items rakende derde veranderlikes waar 'n beduidende positiewe verband tussen werksontevredenheid en werksafwesigheid gevind is, is daar ook 'n aantal items waar 'n beduidende verskil in die rekenkundige gemiddelde aanslae van die onderskeie werksafwesigheidskategorieë gevind wat werkstevredenheid van korrektiewe beamptes beïnvloed soos:

- Die mate waartoe korrektiewe beamptes ingelig word oor hul jaarlikse afwesigheidsyfer.
- Korrektiewe beamptes se siening oor die geregverdigheid om alle toegelate siekteverlof te neem, al sou hul nie waarlik siek wees nie.
- Die mate waartoe die Korrektiewe Dienste se beleid korrektiewe beamptes motiveer om vir werk aan te meld.
- Korrektiewe beamptes se tevredenheid met hul huidige salarisse.
- Korrektiewe beamptes se tevredenheid met die afwaartse kommunikasie vanaf hul toesighouers.
- Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis die algemene belange van korrektiewe beamptes se gesinne ondersteun.
- Die trots wat korrektiewe beamptes op die gehalte van hul werk het.
- Korrektiewe beamptes se tevredenheid met pogings om die werksomgewing te verbeter.
- Die mate waartoe korrektiewe beamptes ingelig word oor die visie, waardes en beleid van Korrektiewe Dienste.
- Korrektiewe beamptes se tevredenheid met hul werksure.
- Korrektiewe beamptes se tevredenheid met die beskikbaarheid van voortydige aftreepakette.

Afwesigheidsvatbaarheid is 'n aspek van werksafwesigheid wat moontlik in die toekoms verdere navorsing regverdig. Toekomstige navorsing oor die verband tussen persoonlikheidsstrekke en werksafwesigheid kan moontlik meer akkurate navorsingsresultate lewer om toekomstige werksafwesigheid te bepaal. Toekomstige navorsing oor die verband tussen persoonlikheids-

trekke en werksafwesigheid behoort waardevolle inligting op te lewer vir die vermindering van werksafwesigheid asook vir personeelfunksies soos die keuring van applikante vir indiensneming.

As toekomstige navorsing lei tot 'n beter begrip ten opsigte van die oorsake van werksafwesigheid, kan gepaste bestuursmaatreëls gebruik word om die ontwrigtende en ongewenste impak van werksafwesigheid op die doeltreffendheid van Pollsmoor-gevangenis te verminder.

## **5.7 Bereiking van die doel en doelwitte van die studie**

Uit die bespreking in die voorafgaande hoofstukke blyk dit duidelik dat die doel van die studie, naamlik: "... om die werksafwesigheidsverskynsel onder korrektiewe beamptes te Pollsmoor-gevangenes, te ontleed en te beskryf in terme van die verband tussen werkstevredenheid en werksafwesigheid" ten volle bereik is deur aan die onderskeie doelwitte van die studie soos hieronder uiteengesit, uitvoering te gee:

- Om die werksafwesigheidsverskynsel by wyse van 'n literatuuoroorsig te beskryf (kyk hoofstuk 2).
- Om Pollsmoor-gevangenis se werksafwesigheidsyfers en –statistiek aan te toon en die navorsingspopulasie in terme van werksafwesigheidsgroepe te kategoriseer (kyk hoofstuk 3).
- Om response rakende die vlak van tevredenheid met die aard van die werk, bestuursbenaderings en ander derde veranderlikes in die werksomgewing, van 'n verteenwoordigende steekproef van die navorsingspopulasie in te win, te ontleed en te beskryf (kyk hoofstuk 4).
- Om bevindings en aanbevelings te maak ten opsigte van werkstevredenheid met verveligen roetinerwerk, swak bestuursbenaderings asook derde veranderlikes (kyk hoofstuk 5).

## Verwysingslys

- Absenteeism in the workplace. 2000. *Nexus*:28-29
- Alonzo, V. 1997. Driving down absenteeism. *Incentive*, 171(6):8
- Arnolds, C.A. en Boshoff, C. 2000. Does higher remuneration equal higher job performance?: an empirical assessment of the need–progression proposition in selected need theories. *South African Journal of Business Management*, 31(2):53, 55, 61–63
- Bender, K.A. en Sloane, P. J. 1998. Job satisfaction, trade unions, and exit-voice revisited. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(2):222-223, 229
- Boshoff, C. en Mels, G. 1995. Role stress and job satisfaction: their supervisory antecedents and their influence on organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 21(1):25–31
- Briedenhann, J.E. 1974. *Die aard en omvang van werksafwesigheid by kleurlingwerkers in Kaapse Nywerhede*. Meestersverhandeling. Universiteit en Stellenbosch.
- Brown, S. 1999. Worker absenteeism and overtime bans. *Applied Economics*, 31(2):165
- Brown, S., Fakhfakh, F. & John, G. 1999. Absenteeism and employee sharing: An empirical analysis based on French Panel Data, 1981–1991. *Industrial and Labor Relations Review*, S2(2):234
- Carroll, P. 2000. Strong return-to-work culture can cut costs of absenteeism. *Employee Benefit News*, 14(12):16
- Cheung, C. en Scherling, S.A. 1999. Job satisfaction, work values and sex differences in Taiwan's organizations. *Journal of Psychology*, 133(5):563
- Coetsee, L.D. 1993. Onderpresterende bestuurders in senior bestuursposte. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 19(2):14–17
- Combating absenteeism. 2001. Internet: Beskikbaar by:  
<http://www.employer-employee.com/absent.html> (8 Mei 2002)
- Costs of absenteeism. 2002. *Business Owner's Toolkit*. Internet: Beskikbaar by:  
[http://www.toolkit.cch.com/text/po5\\_5315.asp](http://www.toolkit.cch.com/text/po5_5315.asp) (8 Mei 2002)
- Cranny, C.J., Smith, P.C. & Stone, E.F. 1992. *Job satisfaction*. New York: Lexington Books

- Curbing absenteeism. 1995. *HR Focus*, 72(12):9
- Delaney, J. & Brown, C.M. 1995. Cutting down on absenteeism. *Black Enterprise*, 25(8):39
- Ducharme, L.J. & Martin, J.K. 2000. Unrewarding work, coworker support and job satisfaction. *Work and occupations*, 27(2):223, 225-226
- Employee absenteeism increases. 1994. *HR Focus*, 39(7):12
- Engelbrecht, A.S. 1994. Die persoonlikheidseienskappe en bestuurspotensiaal van bestuursgemotiveerde persone. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 21(2):1-2, 5
- Ericson, D. 2001. Lessons in absenteeism management. *Benefits Canada*, 25(4):89
- Evans, A. & Palmer, S. 1997. *From absenteeism to attendance*. Wilshire: Cromwell Press.
- Falcone, P. 2000. Tackling excessive absenteeism. *HR Magazine*, 45(4):139
- Fowler, A. 1998. How to cut absenteeism. *People Management*, 4(1):44
- Frayne, C.A. 1991. *Reducing employee absenteeism through self-management training*. New York: Greenwood Publishing Group, Inc.
- Gaudine, A.P. & Saks, A.M. 2002. Can feedback help to cut down on absenteeism? *People Management*, 8(2):50
- Geyer, P.D. & Daly, J.P. 1998. Predicting job satisfaction for relocated workers. *Journal of Psychology*, 132(4):417
- Gice, J. 1995. The relationship between job satisfaction and workers compensation claims. *CPCU Journal*, 48(3):82-83
- Gouws, J.S. en Cronjè, A. 1995. Werksafwesigheid: 'n Studie van vragmotorbestuurders. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 21(2):19,22
- Groot, W. & Van de Brink, H.M. 1999. Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(5/6):343, 345, 351
- Guidelines for absenteeism control. Internet: Beskikbaar by:  
<http://www.benefits.org/interface/cost/absent2.htm> (8 Mei 2002)
- Harrison, D.A. & Martocchio, J.J. 1998. Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots and outcomes. *Journal of Management*, 24(3):305
- Hellman, C.M. 1997. Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6):677-678

- High costs of absenteeism. 1997. *Association Management*, 49(4):22
- How to deal with continuing absenteeism. 2000. *Management*, 47(7):12
- Huczynski, A.A. & Fitzpatrick, M.J. 1989. *Managing employee absence for a competitive edge*. London: Pitman Publishing.
- Huff, C. 1997. Job satisfaction. Internet: Beskikbaar by:  
<http://www.nurseweek.com/features/97-10/jobsatis.htm> (8 Mei 2002)
- Huysamen, G.K. 1998. *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Johannesburg: International Thompson Publishing.
- Increasing employee satisfaction. 1999. *Performance Unlimited*. Internet: Beskikbaar by: <http://www.performance-unlimited.com/satisfy.htm> (8 Mei 2002)
- Janice, T.S. 1997. Corporate wellness programs in Singapore: effect on stress, satisfaction and absenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 12(3):179-180, 182-183
- Job satisfaction changes by the hour. 1999. *Long Island Business News*, 46(35):27A
- Johnson, G.J. & Johnson, W.R. 2000. Perceived over qualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5):537
- Kaye, B. & Jordan–Evans, S. 1999. *Love'em or Lose'em*. United States of America: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kinnear, L. & Sutherland, M. 2001. Money is fine, but what's the bottom line? *People dynamics*, 19(1):15–18
- Levy, A & Genote. 1988. *How to deal with unauthorized absenteeism at the workplace*. Pretoria: Sigma Press (Pty)Ltd.
- Link absenteeism and benefits and help cut costs. 2000. *HR Focus*, 77(4):5
- Managing job satisfaction. 2000. *Bavendam Research Inc*. Internet: Beskikbaar by: <http://www.employeesatisfactions.com> (8 Mei 2002)
- Mastekaasa, A & Olsen, K.M. 1998. Gender, absenteeism and job characteristics. *Work and Occupations*, 25(2):195
- McHugh, M. 2001. Employee absence: an impediment to organizational health in local government. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(1):9
- Muldoon, Y. 1998. *Stres, gesondheid, afwesigheid en ongelukke in organisasies*. Doktorale proefskrif. Randse Afrikaanse Universiteit.

Mushwana, S.E. 1998. *The job involvement and job satisfaction of traffic officers and bus drivers*. Masters dissertation. Rand Afrikaans University.

National investigation into absenteeism culture 2002. 2002. *TNO magazine*.

Internet: Beskikbaar by:

<http://www.tno.nl/en/news/tno.magazine/march.2002/kort.nieuws/em1.04.05.5.htm>

(9 Mei 2002)

Nel, J.J. 1986. *Die invloed van loopbaanfase op die verband tussen persoonlikheid en werksafwesigheid*. Meestersverhandeling. Universiteit van Suider-Afrika.

New Study: Job satisfaction is about more than compensation. 2000. *HR Focus*, 77(11):8

Orpen, C 1994. The effect of organizational commitment on the relationship between communication quality and managerial attitudes. *Communicare*, 13(1):58–63

Oshagbemi, T. 1999a. Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28(1/2):108

Oshagbemi, T. 1999b. Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures: *Journal of Managerial Psychology*, 14(5/6):389-390, 395

Oswald, A. & Warr, P. 1996. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1):57-59, 67

Pelled, L.H. & Xin, K.R. 1999. An investigation of the relationship between mood and employee withdrawal behavior. *Journal of Management*, 25(6):875–876 Internet: Beskikbaar by: <http://www.hrzone.com/articles/mood.htm> (8 Mei 2002)

Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, L.A. 1979. *Psigologie – Woordeboek*. Johannesburg: Mc Graw – Hill Boekmaatskappy.

Ramafoko, H., Mohajane, J. & Mndawe, D. 1997. High level of absenteeism – a concern for the Department of Correctional Services. *Nexus*:8–9.

Rating job satisfaction. Internet: Beskikbaar by:

<http://www.careerlink.devx.com/articles/ss0900-4.asp> (9 Mei 2002)

Robbins, S.P. 1998. *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Robie, C. & Ryan, A. 1998. The relation between job level and job satisfaction. *Group and Organization Management*, 23(4):470



- Rothmann, S. & Aguthagelou, A.M. 2000. Die verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid by senior polisiepersoneel. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 26(2):21, 25
- Savery, L.K., Travaglione, A. & Fires, I.G.J. 1998. The links between absenteeism and commitment during downsizing. *Personnel Review*, 27(4):312
- Schappe, S.P. 1998. The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 132 (3):277
- Schoombee, D. 1969. *Die verband tussen die houding van die werker teenoor die bedryf en werksafwesigheid*. Meestersverhandeling. Universiteit van Pretoria.
- Shaw, J.D. 1999. Job satisfaction and turnover intentions: The moderating role of positive affect. *Journal of Social Psychology*, 139(2):242
- Smith, G.P. 2000. Here today ... but tomorrow? How to reduce absenteeism. *New Orleans City Business*, 20(45):22
- Sousa-Poza, A. 2000. Taking another look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. *Kyklos*, 53(2):135
- Steen, M. 1997. Job satisfaction is more than money and status. *Info World*, 19(43):115
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C., & Strasheim, V. 1998. *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Strategies for developing an effective employee absenteeism policy. 2001. *HR Focus*, 78(9):5
- Syptak, J.M., Marsland, D.W. & Ulmer, D. 1999. Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family Practice Management*, 6(9):26
- Testa, M.R. 2001. Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *Journal of Psychology*, 135(2):226
- Tips for achieving job satisfaction. 1997. *Fairfield Country Business Journal*, 36(45):31
- Tobias, R.M. 2000. Job satisfaction has market value. *Government Executive*, 32(6):100-101
- Ugboro, I.O. & Obeng, K. 2000. Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2): 247, 252, 254-256

- Van der Merwe, S.J.P.K. 1980. *Werksafwesigheid en arbeidsomset as deel van onttrekkingsgedrag by manlike en vroulike hyskraanwerkers*. Meestersverhandeling. Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.
- Weiss, G.C. 1996. *An investigation into the effect of absence control programmes in the manufacturing sector of the Port Elizabeth and Uitenhage area*. Masters dissertation. University of Port Elizabeth.
- Winkelman, R. 1999. Wages, firm size and absenteeism. *Applied Economics Letters*, 6(6):337
- Wyeth, J. & Thompson, P. 1994. Workplace absenteeism. *Canadian Business Review*, 21(3):51
- Xie, J.L. 2000. Interactive effects of absence culture salience and group cohesiveness: a multi-level and cross-level analysis of work absenteeism in the Chinese context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1):31, 40-41
- Yousef, D.A. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational changes in a non-western setting. *Personnel review*, 29(5/6):567, 574

Vraelys

Die doel van die studie is om wyses voor te stel waarop werksafwesigheid verminder mag word deur die verband daarmee met werksontevredenheid by Pollsmoor-gevangenis te ondersoek. U word verseker dat alle inligting streng vertroulik hanteer sal word en geen melding sal van u naam gemaak word nie. Die studie word primêr gedoen vir die verwerwing van 'n akademiese kwalifikasie.

Geslag	:	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Manlik</td><td>Vroulik</td></tr></table>	Manlik	Vroulik
Manlik	Vroulik			
Posbenaming	:	_____		
Ouderdom in jare of geboortedatum	:	_____		
Dienstydperk in jare	:	_____		
Moedertaal	:	_____		

Maak 'n kruis oor 'n telling by elke stelling. Die eerste vraag in die vraelys is byvoorbeeld as volg: Die aard van die meeste van my daaglikse werk is

vervelig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interessant

As u daaglikse werk byvoorbeeld vir u vervelig is, moet u 'n kruis by die 1 blokkie maak. As u daaglikse werk vir u interessant is, moet u 'n kruis by die 5 blokkie maak. As u onseker is of u werk vervelig of interessant is, moet u 'n kruis by die 3 blokkie maak.

1. Die aard van die meeste van my daaglikse werk is

vervelig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interessant

2. Daaglikse navrae beïnvloed my

negatief 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 positief

3. Ek doen dieselfde tipe werk

daaglik 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 nie elke dag nie

4. My verantwoordelikheid by die werk is

te min 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 genoeg

5. Die mate waartoe ek eie inisiatief kan gebruik om my werk uit te voer is

nooit 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gereeld

6. Die aantal werksuitdagings by Pollsmoor is

te min 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 genoeg

7. Die vaardighede (skills) wat ek nodig het om my werk uit te voer is

min 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 baie

8. Die meeste werksposte in die Korrektiewe Dienste is

vervelig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interessant

9. Daar is min geleenthede vir groei in my werksplek

ek stem saam 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 ek verskil

10. My werkstake

motiveer my nie 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 motiveer my

11. Wanneer ek my werk in Pollsmoor met dié in ander organisasies vergelyk, vind ek dit

minder uitdagend 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meer uitdagend

12. Ek pas my kennis toe in my werk

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

13. Ek is tevrede met Pollsmoor se werksmetodes

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

14. Ek sal moeite doen om by die werk te kom, selfs in slegte persoonlike omstandighede

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

15. In my huidige pos

stagneer ek 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 ontwikkel ek

16. Ek is gemotiveerd om vir werk aan te meld

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

17. Ek is tevrede met die selfontwikkeling wat ek in my werk kry

geensins 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 beslis

18. My luim/ stemming by my werksplek is meestal

laag 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 hoog

19. Ek kry opleiding by my werksplek

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 voortdurend

20. Ek voltooi my verpligte werkstake met

min poging 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 inspanning

21. Die bestuurstyl van my eerstelyn/ onmiddellike toesighouer kan die beste beskryf word as

outokraties 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 demokraties

22. My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer hanteer my werksprobleme met

min simpatie 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 simpatie

23. Vir goeie werk gedoen gee my eerstelyn/ onmiddellike toesighouer my

min erkenning 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 erkenning

24. My eerstelyn/ onmiddellike toesighouer fokus meer op my werksfoute as my werksprestasies

altyd 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 nooit

25. My eerstely/ onmiddellike toesighouer is in my daaglikse werk  
onbetrokke 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 betrokke
26. My toesighouer weet wat my motiveer om my werk behoorlik te doen  
verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam
27. My toesighouer vra my menings oor werkkwessies  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gewoonlik
28. Die kwaliteit van my toesighouding lei meestal tot werks  
ontevredenheid 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 tevredenheid
29. My toesighouer hanteer my oor die algemeen beter as my kollegas  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal
30. My toesighouer slaag daarin om ons kollegas as 'n span te laat saamwerk  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal
31. Ek bespreek werksprobleme met my toesighouer met  
moeite 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 vrymoedigheid
32. My toesighouer dra my belange op sy/haar hart  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal
33. My toesighouer is 'n goeie luisteraar  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal
34. My toesighouer inspireer my om organisasiedoelwitte te bereik  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal
35. My toesighouer help my om werksprobleme op te los  
selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

36. Ek kan my werksverwagtinge met my toesighouer bespreek

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

37. My toesighouer verskaf gereeld terugvoer om my werksprestasies te verbeter

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

38. My toesighouer neem goeie besluite aangaande werksprobleme

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

39. My toesighouer konsulteer met my voordat hy/sy 'n werksbesluit neem wat my werk mag beïnvloed

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

40. My toesighouer, in die beoordeling van my werksverrigting, is volgens my mening

onbevoeg 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 bevoegd

41. My toesighouer se leierskapsvaardighede is

gebrekig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 voldoende

42. My toesighouer se aanpassing by veranderde omstandighede is

gebrekig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 voldoende

43. My toesighouer se leierskapstyl is eerder gerig op resultate as op werkers se welstand

meestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde

44. My toesighouer se menseverhoudinge met korrektiewe beamptes is

swak 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 goed

45. My toesighouer se selfvertroue is

swak 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 goed

46. My toesighouer onderskat my werksvermoë

meestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde

47. My toesighouer blyk gemotiveerd te wees om sy/haar werk te doen deurgans die jaar

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

48. My toesighouer skep 'n werksomgewing waarin my selfagting

verlaag 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 verhoog

49. My toesighouer se optrede teenoor my is meeste van die tyd

onbillik 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 billik

50. Ek is bekommerd oor my loopbaanvooruitsigte in die Korrektiewe Dienste

meestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde

51. My werksverhoudinge met ander korrektiewe beamptes is meestal

swak 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 goed

52. Die afwesigheidsyfer van my werksgroep(kollegas), in vergelyking met my eie werksafwesigheidsyfer, is oor die algemeen

minder 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meer

53. Ek word ingelig oor my werksafwesigheidsyfer per jaar

nooit 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gereeld

54. Ek bly ingelig oor my werksgroep(kollegas) se werksafwesigheidsyfer

nooit 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gereeld

55. Die siekteverlof kultuur in Pollsmoor-gevangenis is ten opsigte van werksdoeltreffendheid

negatief 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 positief

56. Ek is afwesig van die werksplek as gevolg van werkstres en -spanning

meestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde

57. Ek is afwesig van die werksplek as gevolg van persoonlike behoeftes

meestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde



58. Ek is van mening dat ek geregtig is om alle toegelate siekteverlof te neem, al sou ek nie waarlik siek wees nie

beslis 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 glad nie

59. Bykomende tydelike werkers mag help om werksafwesigheid te verminder onder permanente werkers

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

60. Ek sal minder van die werksplek afwesig wees as ek my eie vakansie-, siekte-, of persoonlike verlof kan aftrek van 'n "bank van verlofkrediete"

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

61. My kinder- en ouersorgverantwoordelikhede veroorsaak dat ek van die werk afwesig bly sonder verlof vir ten minste een dag in een jaar

soms 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 nooit

62. Werksafwesigheid behoort te verminder indien bykomende betaling vir ongebruikte siekteverlofdae aan die einde van 'n siekteverlof siklus aan korrektiewe beamptes gegee word met 'n prysenswaardige werksbywoningsrekord

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

63. Die Korrektiewe Dienste se algemene beleid motiveer my om vir werk aan te meld

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

64. Ek is tevrede met my salaries vir nou

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

65. My interpersoonlike verhoudinge met ander korrektiewe beamptes was oor die algemeen gedurende die afgelope jaar

swak 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 goed

66. Ek werk onder moeilike werkstoestande (soos 'n gebrek aan samewerking van ander korrektiewe beamptes asook ander redes)

eestal 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 selde

67. Rangbevordering in die Korrektiewe Dienste is vir my

beperk 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 onbeperk

68. Ek is tevrede met die afwaartse kommunikasiegehalte tussen myself en my toesighouer

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

69. Tevredenheid met my werk word hoofsaaklik bepaal deur faktore

binne my beheer 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 buite my beheer

70. Die afstand tussen my woonplek en Pollsmoor is

vêr 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 naby

71. Ek is toegewyd tot Pollsmoor-gevangenis se sukses

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

72. Die mate waartoe Pollsmoor-gevangenis my gesin se algemene belange ondersteun is

gebrekkig 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 voldoende

73. My werkgroep(kollegas) is oor die algemeen trots op die gehalte van hul werk

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

74. Ek is tevrede met die verbeteringe wat by my werksplek gedoen is (soos kantoorvestiging en kantoorruimte)

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

75. Ek voel fisies veilig in die werksplek

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

76. Ek word ingelig oor die Korrektiewe Dienste se visie, waardes en beleid

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gereeld

77. Ek is oor die algemeen tevrede met my werksure

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

78. Ek is oor die algemeen tevrede met die skofte wat ek moet werk

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

79. Ek is tevrede met die beskikbaarheid van voortydige aftree pakette

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

80. Ek oorweeg dit om die Korrektiewe Dienste te verlaat (om werk te doen waarmee ek meer tevrede sal wees)

stem saam 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 verskil

81. Ouer korrektiewe beamptes (in chronologiese jare) ervaar groter werkstevredenheid in Pollsmoor-gevangenis as jonger korrektiewe beamptes (in chronologiese jare)

soms 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 beslis

82. Korrektiewe beamptes het meer werkstevredenheid hoe langer dienstydyperk hulle het by Pollsmoor-gevangenis

verskil 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 stem saam

83. Ek is tevrede met die werksekuriteit wat die Korrektiewe Dienste my bied

met twyfel 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 beslis

84. Ek het sosiale interaksies met ander korrektiewe beamptes buite die werksplek gedurende die afgelope jaar gehad

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 gereeld

85. Ek voel (oor die algemeen) geestelik moeg en sou nie vir werk aanmeld nie

soms 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 nooit

86. Ek neem deel aan rekreasie- of sportaktiwiteite in die Korrektiewe Dienste

nooit 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

87. Ek is trots op die gehalte van my werk by Pollsmoor-gevangenis

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

88. Ek ontvang sosiale ondersteuning van ander korrektiewe beamptes

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

89. Ek ontvang prestasiebeloning vir goeie werk gelewer

selde 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 meestal

90. Oop vraag: “Voeg asseblief enigiets by wat u dink belangrik is tot die bydrae van bewaarders se afwesigheid van hul werk by Pollsmoor-gevangenis”

---

---

---

**Questionnaire**

The purpose of the study is to propose means of how work absenteeism may be reduced by investigating its relationship with work dissatisfaction in Pollsmoor Prison. You are assured that all information will be handled with strict confidentiality and that your name will not be mentioned at all. The study is primarily being done for obtaining an academic qualification.

Gender : 

Male	Female
------	--------

Job title : \_\_\_\_\_

Age in years or date of birth : \_\_\_\_\_

Length of service in years : \_\_\_\_\_

Mother tongue : \_\_\_\_\_

Please cross the score at each statement. The first question for example is as follow:

The nature of my daily work is

boring 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interesting

If your daily work is boring, you should make a cross in the 1 block. If your daily work is interesting, you should make a cross in the 5 block. If you are not convinced that your work is boring or interesting, you should make a cross in the 3 block.

1. The nature of most of my daily work is

boring 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interesting

2. Daily inquiries are influencing me

negatively 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 positively

3. I am doing the same type of work

daily 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 not every day

4. My responsibility in the workplace is

few 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 enough

5. The degree to which I can use my own initiative in doing my work is

never 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 regularly

6. The amount of job challenges at Pollsmoor are

too few 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 sufficient

7. The skills that I need to do my job are

few 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 many

8. Most job posts in the Correctional Services are

boring 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 interesting

9. There are few opportunities for growth in my workplace

I agree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 I disagree

10. My work tasks, do

not motivate me 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 motivate me

11. When I compare my job in Pollsmoor with those in other organisations, I find it

less challenging 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 more challenging

12. I apply my knowledge in my work

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

13. I am satisfied with Pollsmoor's working methods

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

14. I will put in effort to come to work, even in bad personal circumstances

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

15. In my current job, I am

stagnating 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 developing

16. I am motivated to report for duty

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

17. I am satisfied with the self-development that I get in my work

not at all 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 definitely

18. My mood at my workplace is mostly

low 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 high

19. I receive training at my workplace

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 continuously

20. I complete my compulsory work tasks with

little effort 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 strain

21. The management style of my first line/immediate supervisor can the best be described as

autocratic 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 democratic

22. My first line/immediate supervisor handle my work problems with

little sympathy 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 sympathy

23. For good work done, my first line/immediate supervisor gives me

little recognition 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 recognition

24. My first line/immediate supervisor focus more on my work mistakes than on my work achievements

always 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 never

25. My first line/immediate supervisor is in my daily work

not involved 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 involved

26. My supervisor knows what motivates me to do my job properly

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

27. My supervisor asks for my opinions on work issues

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 usually

28. The quality of my supervision mostly leads to work

dissatisfaction 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 satisfaction

29. My supervisor, in general, is treating me better than my colleagues

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

30. My supervisor is successful in letting us as colleagues working together as a team

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

31. I discuss work problems with my supervisor with

difficulty 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 frankness

32. My supervisor has my interests at hart

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

33. My supervisor is a good listener

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly



34. My supervisor inspires me to achieve the organisational objectives

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

35. My supervisor helps me to resolve work problems

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

36. I can discuss my job expectations with my supervisor

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

37. My supervisor gives regular feedback to me to improve my work performance

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

38. My supervisor makes good decisions regarding work problems

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

39. My supervisor consults with me before making decisions that may affect my work

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

40. My supervisor, in assessing my work performance, is according to my opinion

not competent 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 competent

41. My supervisor's leadership skills are

lacking 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 sufficient

42. My supervisor's adaptation with changed circumstances is

lacking 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 sufficient

43. My supervisor's leadership style is rather focused on results than on worker's wellbeing

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

44. My supervisor's relations with correctional officers are

poor 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 good

45. My supervisor's self-confidence is

poor 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 good

46. My supervisor underestimates my work abilities

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

47. My supervisor seems motivated to do his/her work throughout the year

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

48. My supervisor creates a work environment where my self-esteem

decreases 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 increases

49. My supervisor's behavior towards me is most of the time

unfair 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 fair

50. I am worried about my career prospects in the Correctional Services

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

51. My work relationships with other correctional officers are mostly

poor 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 good

52. The absenteeism number of my workgroup (colleagues), in comparison with my own work absenteeism figure, is generally

less 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 more

53. I am informed about my work absenteeism figure per year

never 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 regularly

54. I keep track of my workgroup's (colleagues) work absenteeism figures

never 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 regularly

55. The sick leave culture at Pollsmoor Prison is in terms of work effectiveness

negative 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 positive

56. I am absent from the workplace due to work stress and tension

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

57. I am absent from the workplace due to personal needs

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

58. I am of the opinion that I may take all given sick leave, although I would not really be sick

definitely 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 not at all

59. Additional temporary workers might help to lesson work absenteeism amongst permanent workers

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

60. I will be less absent from the workplace if I may subtract my own vacation-, sick-, or personal leave from a "bank of leave credits"

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

61. My child- and parent care responsibilities cause me to be absent from work without leave for at least one day in one year

sometimes 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 never

62. Work absenteeism may decrease if additional payment for unused sick leave days at the end of a sick leave cycle, could be given to correctional officers with a praiseworthy work attendance record

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

63. The Correctional Services' general policy motivates me to report for work

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

64. I am satisfied with my salary for now

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

65. My interpersonal relations with other correctional officers were over all during the past year

poor 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 good

66. I am working under difficult work conditions (such as a lack of cooperation of other correctional officers and other reasons)

mostly 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 seldom

67. Rankpromotion in the Correctional Services is for me

limited 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 unlimited

68. I am satisfied with the downwards communication quality between myself and my supervisor

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

69. Satisfaction with my work is mainly determined with factors

within my control 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 without my control

70. The distance between my home and Pollsmoor Prison is

far 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 close

71. I am committed to the success of Pollsmoor Prison

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

72. The degree to which Pollsmoor Prison supports my family's general interests are

lacking 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 sufficient

73. My workgroup (colleagues) is generally proud on the quality of their work

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

74. I am satisfied with the improvements made at my workplace (such as office location and office space)

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

75. I feel physical safe in the workplace

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

76. I am informed about the Correctional Services' vision, values and policy

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 regularly

77. I am in general satisfied with my work hours

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

78. I am in general satisfied with the shifts that I have to work

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

79. I am satisfied with the availability of early retirement provisions

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

80. I am considering it to leave the Correctional Services (for work that I will be more satisfied with)

agree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 disagree

81. Older correctional officers (in chronological years) in Pollsmoor Prison experience more work satisfaction than younger correctional officers (in chronological years)

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

82. Correctional officers experience more work satisfaction the longer their service at Pollsmoor Prison

disagree 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 agree

83. I am satisfied with the job security that the Correctional Services provides

with doubt 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 certainly

84. I had social interactions with other correctional officers outside the workplace during the past year

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 regularly

85. I feel tired psychologically (in general) and may not report for work

sometimes 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 never

86. I participate in recreation or sport activities in the Correctional Services

never 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

87. I am proud on the quality of my work at Pollsmoor Prison

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

88. I receive social support from other correctional officers

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

89. I receive merit awards for good work done

seldom 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 mostly

90. Open question: "Please add anything you consider important to cause warders be absent from work at Pollsmoor Prison"

---



---



---

**FREKWENSIEDISTRIBUSIE PER VRAELYSITEM: KRUISTABELERING VAN  
FREKWENSIES PER AANSLAG (PUNT TOEGEKEN) TEENoor  
AFWESIGHEIDSKATEGORIE**

**Verklaring:**

Afwesigheidskategorie 1 = Geen werksafwesigheid

Afwesigheidskategorie 2 = Lae werksafwesigheid (1 – 8 dae)

Afwesigheidskategorie 3 = Gemiddelde werksafwesigheid (9 – 16 dae)

Afwesigheidskategorie 4 = Hoë werksafwesigheid (17 dae en meer)

**Vraelysitem 1**

**Crosstab**

Count		V1					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	1	1	0	3	3	8
	2	1	7	15	29	8	60
	3	1	3	12	9	2	27
	4	2	5	13	13	2	35
Total		5	16	40	54	15	130

**Vraelysitem 2**

**Crosstab**

Count		V2					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	0	0	3	5	0	8
	2	1	7	27	18	7	60
	3	1	4	8	11	3	27
	4	3	2	16	11	3	35
Total		5	13	54	45	13	130

**Vraelysitem 3**

**Crosstab**

Count		V3					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	0	0	3	4	1	8
	2	12	13	13	19	3	60
	3	6	7	5	8	1	27
	4	11	6	10	6	2	35
Total		29	26	31	37	7	130

**Vraelysitem 4**

**Crosstab**

Count

		V4					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	0	3	4	8
	2	1	4	14	19	22	60
	3	2	4	4	13	4	27
	4	1	2	11	9	12	35
Total		5	10	29	44	42	130

**Vraelysitem 5**

**Crosstab**

Count

		V5					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	3	3	8
	2	2	2	14	20	22	60
	3	2	3	3	13	6	27
	4	2	2	11	14	6	35
Total		7	7	29	50	37	130

**Vraelysitem 6**

**Crosstab**

Count

		V6					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	3	2	3	8
	2	11	11	14	15	9	60
	3	9	5	5	5	3	27
	4	6	6	10	9	4	35
Total		26	22	32	31	19	130

**Vraelysitem 7**

**Crosstab**

Count

		V7					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	1	0	3	2	8
	2	3	6	19	18	14	60
	3	4	3	5	10	5	27
	4	5	5	10	12	3	35
Total		14	15	34	43	24	130



**Vraelysitem 8**

**Crosstab**

Count		V8					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	4	1	2	8
	2	5	8	26	13	8	60
	3	2	5	10	8	2	27
	4	3	7	14	8	3	35
Total		11	20	54	30	15	130

**Vraelysitem 9**

**Crosstab**

Count		V9					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	1	1	2	2	8
	2	19	17	9	5	10	60
	3	17	4	4	2	0	27
	4	14	2	9	5	5	35
Total		52	24	23	14	17	130

**Vraelysitem 10**

**Crosstab**

Count		V10					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	0	3	3	8
	2	1	11	23	19	6	60
	3	4	7	8	6	2	27
	4	7	7	11	7	3	35
Total		13	26	42	35	14	130

**Vraelysitem 11**

**Crosstab**

Count		V11					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	3	2	2	8
	2	7	19	17	11	6	60
	3	7	7	8	5	0	27
	4	6	5	13	8	3	35
Total		20	32	41	26	11	130

**Vraelysitem 12**

**Crosstab**

Count

		V12					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	0	3	4	8
	2	6	4	11	19	20	60
	3	1	4	7	5	10	27
	4	3	4	7	17	4	35
Total		11	12	25	44	38	130

**Vraelysitem 13**

**Crosstab**

Count

		V13					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	3	3	1	0	8
	2	19	16	19	6	0	60
	3	8	6	10	2	1	27
	4	11	14	5	3	2	35
Total		39	39	37	12	3	130

**Vraelysitem 14**

**Crosstab**

Count

		V14					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	0	1	7	8
	2	3	3	7	24	23	60
	3	5	3	3	10	6	27
	4	2	2	11	7	13	35
Total		10	8	21	42	49	130

**Vraelysitem 15**

**Crosstab**

Count

		V15					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	2	0	2	1	8
	2	11	12	18	11	8	60
	3	9	8	6	3	1	27
	4	12	8	7	6	2	35
Total		35	30	31	22	12	130

**Vraelysitem 16**

**Crosstab**

Count

		V16					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	1	1	6	8
	2	5	6	10	23	16	60
	3	3	5	6	9	4	27
	4	7	2	10	10	6	35
Total		15	13	27	43	32	130

**Vraelysitem 17**

**Crosstab**

Count

		V17					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	2	2	2	8
	2	13	12	19	11	5	60
	3	8	5	8	3	3	27
	4	6	7	13	7	2	35
Total		28	25	42	23	12	130

**Vraelysitem 18**

**Crosstab**

Count

		V18					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	3	3	8
	2	4	7	19	22	8	60
	3	5	4	11	6	1	27
	4	7	4	12	10	2	35
Total		17	15	43	41	14	130

**Vraelysitem 19**

**Crosstab**

Count

		V19					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	1	4	0	0	8
	2	19	17	12	11	1	60
	3	15	4	7	1	0	27
	4	11	10	8	3	3	35
Total		48	32	31	15	4	130

**Vraelysitem 20**

**Crosstab**

Count

		V20					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	2	3	2	8
	2	6	5	15	25	9	60
	3	2	7	6	9	3	27
	4	6	5	12	7	5	35
Total		15	17	35	44	19	130

**Vraelysitem 21**

**Crosstab**

Count

		V21					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	3	3	0	8
	2	3	10	26	13	8	60
	3	6	5	10	5	1	27
	4	9	6	11	6	3	35
Total		20	21	50	27	12	130

**Vraelysitem 22**

**Crosstab**

Count

		V22					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	2	3	2	8
	2	8	4	18	20	10	60
	3	7	7	8	4	1	27
	4	8	9	7	5	6	35
Total		24	20	35	32	19	130

**Vraelysitem 23**

**Crosstab**

Count

		V23					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	1	5	0	8
	2	13	11	13	14	9	60
	3	6	7	9	5	0	27
	4	7	12	6	7	3	35
Total		27	31	29	31	12	130

**Vraelysitem 24**

**Crosstab**

Count

		V24					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	3	3	0	8
	2	6	10	21	16	7	60
	3	5	5	12	3	2	27
	4	11	4	11	7	2	35
Total		23	20	47	29	11	130

**Vraelysitem 25**

**Crosstab**

Count

		V25					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	4	2	1	8
	2	10	8	18	18	6	60
	3	6	5	10	4	2	27
	4	10	3	11	5	6	35
Total		26	17	43	29	15	130

**Vraelysitem 26**

**Crosstab**

Count

		V26					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	2	1	3	0	8
	2	14	9	17	13	7	60
	3	9	4	10	3	1	27
	4	11	4	10	7	3	35
Total		36	19	38	26	11	130

**Vraelysitem 27**

**Crosstab**

Count

		V27					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	4	2	8
	2	9	10	15	15	11	60
	3	5	5	12	4	1	27
	4	10	7	6	6	6	35
Total		25	22	34	29	20	130

**Vraelysitem 28**

**Crosstab**

Count

		V28					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	2	4	1	8
	2	7	8	22	18	5	60
	3	2	6	12	6	1	27
	4	6	9	8	7	5	35
Total		16	23	44	35	12	130

**Vraelysitem 29**

**Crosstab**

Count

		V29					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	4	1	1	8
	2	8	10	25	11	6	60
	3	5	3	14	4	1	27
	4	10	9	8	5	3	35
Total		24	23	51	21	11	130

**Vraelysitem 30**

**Crosstab**

Count

		V30					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	1	4	0	0	8
	2	10	9	18	16	7	60
	3	9	4	10	3	1	27
	4	10	8	6	5	6	35
Total		32	22	38	24	14	130

**Vraelysitem 31**

**Crosstab**

Count

		V31					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	1	1	1	3	8
	2	11	9	8	25	7	60
	3	6	3	6	9	3	27
	4	9	7	7	3	9	35
Total		28	20	22	38	22	130

**Vraelysitem 32**

**Crosstab**

Count

		V32					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	2	5	0	8
	2	12	10	16	17	5	60
	3	8	5	10	3	1	27
	4	11	10	8	1	5	35
Total		32	25	36	26	11	130

**Vraelysitem 33**

**Crosstab**

Count

		V33					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	4	2	8
	2	8	6	16	22	8	60
	3	3	5	8	9	2	27
	4	6	10	6	7	6	35
Total		18	21	31	42	18	130

**Vraelysitem 34**

**Crosstab**

Count

		V34					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	1	1	3	1	8
	2	11	6	20	17	6	60
	3	5	4	13	4	1	27
	4	12	8	6	5	4	35
Total		30	19	40	29	12	130

**Vraelysitem 35**

**Crosstab**

Count

		V35					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	0	2	3	0	8
	2	10	10	16	16	8	60
	3	3	9	10	3	2	27
	4	8	5	11	6	5	35
Total		24	24	39	28	15	130

**Vraelysitem 36**

**Crosstab**

Count

		V36					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	2	1	3	8
	2	8	9	18	15	10	60
	3	1	4	15	4	3	27
	4	7	9	8	6	5	35
Total		17	23	43	26	21	130

**Vraelysitem 37**

**Crosstab**

Count

		V37					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	1	1	4	0	8
	2	12	15	17	10	6	60
	3	4	10	10	2	1	27
	4	10	9	7	6	3	35
Total		28	35	35	22	10	130

**Vraelysitem 38**

**Crosstab**

Count

		V38					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	1	3	2	8
	2	8	8	18	18	8	60
	3	4	8	10	3	2	27
	4	6	9	13	4	3	35
Total		20	25	42	28	15	130

**Vraelysitem 39**

**Crosstab**

Count

		V39					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	2	0	3	0	8
	2	8	17	9	16	10	60
	3	7	6	10	3	1	27
	4	11	7	10	5	2	35
Total		29	32	29	27	13	130

**Vraelysitem 40**



**Crosstab**

Count

		V40					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	1	3	2	8
	2	8	8	19	15	10	60
	3	5	6	9	7	0	27
	4	8	7	13	3	4	35
Total		23	21	42	28	16	130

**Vraelysitem 41**

**Crosstab**

Count

		V41					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	2	2	2	8
	2	8	7	17	18	10	60
	3	5	6	7	8	1	27
	4	9	9	6	7	4	35
Total		23	23	32	35	17	130

**Vraelysitem 42**

**Crosstab**

Count

		V42					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	1	3	2	8
	2	7	9	17	18	9	60
	3	5	4	10	8	0	27
	4	10	5	10	7	3	35
Total		24	18	38	36	14	130

**Vraelysitem 43**

**Crosstab**

Count

		V43					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	3	1	3	0	8
	2	10	11	22	13	4	60
	3	6	4	9	8	0	27
	4	9	6	11	7	2	35
Total		26	24	43	31	6	130

**Vraelysitem 44**

Crosstab

Count

		V44					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	2	4	0	8
	2	5	5	26	15	9	60
	3	6	2	11	7	1	27
	4	8	3	12	7	5	35
Total		21	10	51	33	15	130

Vraelysitem 45

Crosstab

Count

		V45					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	0	2	5	8
	2	7	4	14	22	13	60
	3	2	2	9	10	4	27
	4	5	6	8	9	7	35
Total		15	12	31	43	29	130

Vraelysitem 46

Crosstab

Count

		V46					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	5	1	8
	2	9	10	16	16	9	60
	3	7	3	9	5	3	27
	4	7	5	14	4	5	35
Total		24	18	40	30	18	130

Vraelysitem 47

Crosstab

Count

		V47					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	2	0	1	3	2	8
	2	7	3	18	21	11	60
	3	3	2	10	7	5	27
	4	7	4	11	6	7	35
Total		19	9	40	37	25	130

Vraelysitem 48

**Crosstab**

Count

		V48					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	4	2	1	8
	2	7	8	25	16	4	60
	3	4	4	12	7	0	27
	4	6	2	21	5	1	35
Total		18	14	62	30	6	130

**Vraelysitem 49**

**Crosstab**

Count

		V49					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	4	2	8
	2	5	2	22	22	9	60
	3	2	4	10	9	2	27
	4	5	4	12	9	5	35
Total		13	10	45	44	18	130

**Vraelysitem 50**

**Crosstab**

Count

		V50					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	5	1	1	0	1	8
	2	30	8	14	5	3	60
	3	14	7	5	0	1	27
	4	16	5	5	7	2	35
Total		65	21	25	12	7	130

**Vraelysitem 51**

**Crosstab**

Count

		V51					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	0	1	7	8
	2	0	3	6	20	31	60
	3	2	1	1	13	10	27
	4	2	1	4	17	11	35
Total		4	5	11	51	59	130

**Vraelysitem 52**

**Crosstab**

Count

		V52					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	4	0	0	2	2	8
	2	13	9	10	12	16	60
	3	4	3	11	6	3	27
	4	8	3	8	9	7	35
Total		29	15	29	29	28	130

**Vraelysitem 53**

**Crosstab**

Count

		V53					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	5	0	0	0	3	8
	2	18	9	11	13	9	60
	3	12	5	7	2	1	27
	4	16	4	7	5	3	35
Total		51	18	25	20	16	130

**Vraelysitem 54**

**Crosstab**

Count

		V54					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	4	1	2	8
	2	19	7	12	13	9	60
	3	11	7	5	3	1	27
	4	16	8	7	2	2	35
Total		47	22	28	19	14	130

**Vraelysitem 55**

**Crosstab**

Count

		V55					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	4	2	1	1	0	8
	2	24	14	15	6	1	60
	3	14	10	3	0	0	27
	4	18	8	5	2	2	35
Total		60	34	24	9	3	130

**Vraelysitem 56**

Crosstab

Count

		V56					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	0	0	0	1	7	8
	2	2	5	8	17	28	60
	3	3	3	7	5	9	27
	4	8	3	5	8	11	35
Total		13	11	20	31	55	130

Vraelysitem 57

Crosstab

Count

		V57					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	1	0	0	1	6	8
	2	5	8	11	13	23	60
	3	3	1	7	6	10	27
	4	4	1	9	8	13	35
Total		13	10	27	28	52	130

Vraelysitem 58

Crosstab

Count

		V58					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	0	0	0	0	8	8
	2	0	2	15	15	28	60
	3	3	2	7	5	10	27
	4	5	0	4	6	20	35
Total		8	4	26	26	66	130

Vraelysitem 59

Crosstab

Count

		V59					Total
		1	2	3	4	5	
Afwesigheidskategorie	1	3	2	0	1	2	8
	2	17	7	16	9	11	60
	3	10	3	7	3	4	27
	4	12	2	10	3	8	35
Total		42	14	33	16	25	130

Vraelysitem 60

**Crosstab**

Count

		V60					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	4	0	1	2	1	8
	2	15	6	17	10	12	60
	3	7	2	10	5	3	27
	4	10	2	12	6	5	35
Total		36	10	40	23	21	130

**Vraelysitem 61**

**Crosstab**

Count

		V61					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	2	4	8
	2	8	9	9	10	24	60
	3	2	3	6	4	12	27
	4	10	0	9	1	15	35
Total		21	12	25	17	55	130

**Vraelysitem 62**

**Crosstab**

Count

		V62					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	1	1	6	8
	2	1	1	11	9	38	60
	3	1	2	3	4	17	27
	4	8	1	4	5	17	35
Total		10	4	19	19	78	130

**Vraelysitem 63**

**Crosstab**

Count

		V63					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	0	4	2	8
	2	15	10	19	11	5	60
	3	9	4	10	3	1	27
	4	10	5	14	4	2	35
Total		35	20	43	22	10	130

**Vraelysitem 64**

**Crosstab**

Count

		V64					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	3	0	0	2	8
	2	45	3	7	2	3	60
	3	18	6	1	2	0	27
	4	21	6	6	1	1	35
Total		87	18	14	5	6	130

**Vraelysitem 65**

**Crosstab**

Count

		V65					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	0	1	7	8
	2	1	1	10	24	24	60
	3	1	1	6	8	11	27
	4	4	0	9	9	13	35
Total		6	2	25	42	55	130

**Vraelysitem 66**

**Crosstab**

Count

		V66					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	2	4	1	0	8
	2	14	15	14	10	7	60
	3	10	8	4	3	2	27
	4	17	4	8	5	1	35
Total		42	29	30	19	10	130

**Vraelysitem 67**

**Crosstab**

Count

		V67					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	8	0	0	0	0	8
	2	45	6	8	1	0	60
	3	20	3	3	0	1	27
	4	24	4	4	1	2	35
Total		97	13	15	2	3	130

**Vraelysitem 68**

**Crosstab**

Count

		V68					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	1	4	1	8
	2	17	10	16	11	6	60
	3	11	6	9	1	0	27
	4	9	6	12	5	3	35
Total		38	23	38	21	10	130

**Vraelysitem 69**

**Crosstab**

Count

		V69					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	2	2	3	1	8
	2	13	8	23	9	7	60
	3	6	4	10	3	4	27
	4	7	4	13	7	4	35
Total		26	18	48	22	16	130

**Vraelysitem 70**

**Crosstab**

Count

		V70					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	4	0	0	1	3	8
	2	19	6	5	10	20	60
	3	10	3	1	5	8	27
	4	12	5	6	1	11	35
Total		45	14	12	17	42	130

**Vraelysitem 71**

**Crosstab**

Count

		V71					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	0	3	5	8
	2	6	3	20	16	15	60
	3	6	2	8	8	3	27
	4	7	4	9	6	9	35
Total		19	9	37	33	32	130

**Vraelysitem 72**



**Crosstab**

Count

		V72					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	3	1	2	1	8
	2	23	18	15	4	0	60
	3	12	8	4	3	0	27
	4	14	8	9	3	1	35
Total		50	37	29	12	2	130

**Vraelysitem 73**

**Crosstab**

Count

		V73					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	3	1	2	1	8
	2	7	16	16	14	7	60
	3	7	8	6	5	1	27
	4	9	7	10	4	5	35
Total		24	34	33	25	14	130

**Vraelysitem 74**

**Crosstab**

Count

		V74					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	4	0	3	1	8
	2	22	13	10	11	4	60
	3	10	10	4	3	0	27
	4	15	6	7	4	3	35
Total		47	33	21	21	8	130

**Vraelysitem 75**

**Crosstab**

Count

		V75					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	2	3	2	8
	2	13	16	19	7	5	60
	3	10	4	8	4	1	27
	4	15	10	5	3	2	35
Total		38	31	34	17	10	130

**Vraelysitem 76**

Crosstab

Count

		V76					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	2	2	2	8
	2	13	16	16	11	4	60
	3	10	4	8	4	1	27
	4	11	4	7	10	3	35
Total		35	25	33	27	10	130

Vraelysitem 77

Crosstab

Count

		V77					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	1	3	3	8
	2	5	2	10	21	22	60
	3	3	4	5	5	10	27
	4	8	1	7	7	12	35
Total		16	8	23	36	47	130

Vraelysitem 78

Crosstab

		V78					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	1	1	5	8
	2	5	5	13	16	21	60
	3	4	1	8	5	9	27
	4	5	2	11	5	12	35
Total		114	9	33	27	46	130

Vraelysitem 79

Crosstab

Count

		V79					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	1	3	2	8
	2	15	10	17	9	9	60
	3	8	6	6	4	3	27
	4	11	2	11	6	5	35
Total		35	19	35	22	19	130

Vraelysitem 80

Crosstab

Count		V80					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	3	2	2	0	8
	2	19	12	16	7	6	60
	3	11	4	6	0	6	27
	4	16	1	8	7	3	35
Total		47	20	32	16	15	130

Vraelysitem 81

Crosstab

Count		V81					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	4	2	1	8
	2	17	16	14	8	5	60
	3	7	4	10	3	3	27
	4	10	3	11	5	6	35
Total		35	23	39	18	15	130

Vraelysitem 82

Crosstab

Count		V82					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	2	1	3	1	8
	2	22	12	16	5	5	60
	3	5	7	11	2	2	27
	4	12	3	11	4	5	35
Total		40	24	39	14	13	130

Vraelysitem 83

Crosstab

Count		V83					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	1	4	1	2	8
	2	15	16	19	7	3	60
	3	11	6	7	2	1	27
	4	15	7	9	2	2	35
Total		41	30	39	12	8	130

Vraelysitem 84

**Crosstab**

Count

		V84					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	2	0	4	1	8
	2	12	16	17	10	5	60
	3	8	4	8	5	2	27
	4	9	5	13	6	2	35
Total		30	27	38	25	10	130

**Vraelysitem 85**

**Crosstab**

Count

		V85					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	0	0	0	4	4	8
	2	6	9	18	17	10	60
	3	4	9	5	6	3	27
	4	10	3	10	9	3	35
Total		20	21	33	36	20	130

**Vraelysitem 86**

**Crosstab**

Count

		V86					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	0	3	3	8
	2	16	7	19	9	9	60
	3	4	8	6	3	6	27
	4	16	4	8	4	3	35
Total		37	20	33	19	21	130

**Vraelysitem 87**

**Crosstab**

Count

		V87					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	0	1	3	3	8
	2	5	6	11	25	13	60
	3	4	3	8	7	5	27
	4	5	3	11	10	6	35
Total		15	12	31	45	27	130

**Vraelysitem 88**

Crosstab

Count		V88					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	1	1	1	5	0	8
	2	12	15	15	13	5	60
	3	5	6	8	7	1	27
	4	9	6	15	2	3	35
Total		27	28	39	27	9	130

Vraelysitem 89

Crosstab

Count		V89					Total
		1	2	3	4	5	
Afwezigheidskategorie	1	3	1	2	2	0	8
	2	32	4	11	9	4	60
	3	15	2	4	5	1	27
	4	19	7	3	4	2	35
Total		69	14	20	20	7	130

## Korrelasiekoëffisiënte (r) en t-toets tellings

Vraelysitemnommer	Korrelasiekoëffisiënt  Kritieke waarde vir 100 respondente of meer met 95% ver- trouensinterval = + or - 0,16543	T-toets					
		Groepe					
		1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
		Grade van vryheid					
		V = 66	V = 33	V = 41	V = 85	V = 93	V = 60
		Kritieke waardes vir t met $\alpha = 0.05$					
	r	<b>1.669</b>	<b>1.694</b>	<b>1.683</b>	<b>1.663</b>	<b>1.662</b>	<b>1.671</b>
1	0.18243	0.399	1.063	1.234	1.424	1.853	0.279
2	0.07830	0.737	0.583	0.994	-0.111	0.629	0.581
3	0.18873	2.125	2.344	2.707	0.466	1.186	0.562
4	0.09058	0.440	1.331	0.673	1.906	0.551	-1.223
5	0.14850	-0.229	0.425	0.705	1.206	1.806	0.338
6	0.11400	2.040	2.691	2.152	1.404	0.102	-1.212
7	0.13411	-0.712	-0.147	0.325	0.852	1.979	0.769
8	0.07852	0.454	0.591	0.794	0.288	0.669	0.304
9	0.07038	1.133	3.107	0.926	2.716	-0.229	-2.702
10	0.24939	1.177	1.858	1.944	2.050	2.341	0.140
11	0.07426	1.819	2.804	1.543	1.609	-0.323	-1.722
12	0.12653	0.844	0.830	1.528	0.044	1.109	0.918
13	0.03300	0.799	0.386	0.752	-0.554	0.127	0.558
14	0.19505	2.217	2.970	2.575	2.451	1.027	-1.311
15	0.15254	-0.768	0.546	0.244	2.282	1.868	-0.473
16	0.24931	2.200	3.000	2.905	1.502	1.768	0.151
17	0.05125	1.393	1.503	1.294	0.548	-0.214	-0.685
18	0.24421	1.179	2.320	2.046	2.399	2.079	-0.360
19	0.00083	-0.409	0.882	-0.457	2.044	-0.169	-1.928
20	0.17065	0.435	0.990	1.240	1.062	1.693	0.469
21	0.18499	-0.851	0.521	0.436	2.353	2.315	-0.088
22	0.23380	0.626	2.470	1.559	3.176	2.030	-0.975
23	0.13831	0.651	1.774	1.272	1.456	1.012	-0.489
24	0.19179	-0.312	0.655	0.871	1.626	2.205	0.421
25	0.11104	0.753	1.526	1.018	1.290	0.732	-0.469
26	0.06686	-0.417	0.524	-0.007	1.553	0.719	-0.787
27	0.19067	1.207	2.400	1.773	1.663	1.382	-0.225
28	0.12024	0.945	1.408	1.204	0.702	0.843	0.133
29	0.16726	0.116	0.591	1.029	0.808	1.821	0.832
30	0.05493	-1.926	-0.533	-1.022	2.261	1.163	-0.910
31	0.08228	0.224	0.428	0.586	0.429	0.822	0.304
32	0.21273	1.050	2.121	1.900	1.669	1.751	0.023
33	0.15995	1.047	1.432	1.564	0.695	1.294	0.487
34	0.18186	-0.035	0.626	0.975	1.134	2.020	0.760
35	0.03529	-0.834	-0.170	-0.435	1.161	0.631	-0.484
36	0.14252	0.685	0.800	1.298	0.068	1.331	1.142
37	0.09126	0.333	0.916	0.696	0.865	0.747	-0.109
38	0.19704	0.436	1.431	1.414	1.813	1.885	-0.065
39	0.15699	-1.337	-0.145	-0.107	2.054	2.246	0.052
40	0.20427	0.393	1.461	1.385	1.854	1.969	0.031

## Korrelasiekoëfisiënte (r) en t-toets tellings (Vervolg)

Vraelysitemnommer	Korrelasiekoëfisiënt	T-toets					
		Groepe					
		1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
		Grade van vryheid					
		V = 66	V = 33	V = 41	V = 85	V = 93	V = 60
	Kritieke waarde vir 100 respondente of meer met 95% vertrouensinterval =	Kritieke waardes vir t met $\alpha = 0.05$					
	+ or - 0,16543						
	r	<b>1.669</b>	<b>1.694</b>	<b>1.683</b>	<b>1.663</b>	<b>1.662</b>	<b>1.671</b>
41	0.20927	0.261	1.199	1.330	1.648	2.144	0.364
42	0.20636	0.332	1.223	1.330	1.602	2.085	0.383
43	0.06666	-0.192	0.101	0.253	0.487	0.813	0.245
44	0.11347	-0.712	0.381	0.109	1.869	1.407	-0.391
45	0.15981	1.584	1.730	1.980	0.200	1.101	0.770
46	0.13379	1.094	1.608	1.542	1.068	0.888	-0.237
47	0.11241	-0.124	0.080	0.567	0.359	1.390	0.819
48	0.12305	0.531	1.041	1.120	0.897	1.050	0.058
49	0.15486	0.691	1.281	1.242	1.149	1.345	0.143
50	-0.06328	-0.367	0.215	-0.700	0.999	-0.753	-1.517
51	0.21979	1.820	2.056	2.400	1.277	1.751	0.237
52	-0.01584	-0.680	-0.518	-0.604	0.342	0.112	-0.224
53	0.13919	-0.460	0.749	0.355	2.161	1.566	-0.631
54	0.28375	1.107	2.589	2.820	2.028	2.510	0.270
55	0.07614	-0.542	0.871	-0.085	2.204	0.768	-1.243
56	0.30939	2.020	2.748	2.776	1.971	2.720	0.537
57	0.04798	1.369	1.242	1.263	-0.066	-0.110	-0.031
58	0.15009	2.604	2.814	1.911	2.092	0.506	-1.114
59	0.00600	-0.369	0.112	-0.278	0.817	0.104	-0.624
60	0.00792	-0.840	-0.553	-0.576	0.463	0.453	-0.039
61	0.08206	0.813	0.407	1.061	-0.684	0.710	1.167
62	0.25433	0.733	0.835	1.661	0.453	2.769	1.690
63	0.15158	1.948	2.528	2.293	1.087	0.639	-0.472
64	0.03850	1.740	1.918	1.430	0.261	-0.557	-0.778
65	0.22414	2.294	2.247	2.387	0.686	1.701	0.745
66	0.18783	-0.121	0.825	1.083	1.520	2.062	0.333
67	-0.15363	-1.487	-1.381	-1.585	-0.329	-1.201	-0.632
68	0.10524	1.443	3.276	1.501	2.271	0.077	-2.150
69	0.01987	1.188	1.088	0.951	0.006	-0.362	-0.300
70	0.05265	-0.343	-0.070	0.068	0.437	0.751	0.221
71	0.21905	2.538	3.352	2.745	1.782	1.238	-0.475
72	0.05581	2.309	2.122	1.655	0.326	-0.525	-0.674
73	0.10571	-0.199	0.873	0.354	1.876	1.042	-0.729
74	0.11831	1.528	2.644	1.653	1.280	0.385	-0.826
75	0.27698	2.624	2.933	3.651	0.891	2.057	0.881
76	0.05206	1.636	2.025	1.199	1.003	-0.357	-1.113
77	0.16301	0.262	0.814	1.031	1.115	1.698	0.405
78	0.12957	0.951	1.345	1.430	0.777	0.956	0.092
79	0.07185	1.377	1.703	1.298	0.715	0.040	-0.599
80	0.02641	0.290	0.240	0.358	0.006	0.187	0.137

## Korrelasiekoëfisiënte (r) en t-toets tellings (Vervolg)

Vraelysitemnommer	Korrelasiekoëfisiënt  Kritieke waarde vir 100 respondente of meer met 95% ver- trouensinterval = + or - 0,16543	T-toets					
		Groepe					
		1&2	1&3	1&4	2&3	2&4	3&4
		Grade van vryheid					
		V = 66	V = 33	V = 41	V = 85	V = 93	V = 60
	r	<b>1.669</b>	<b>1.694</b>	<b>1.683</b>	<b>1.663</b>	<b>1.662</b>	<b>1.671</b>
81	-0.04869	1.654	1.138	0.768	-0.675	-1.274	-0.457
82	-0.03684	1.665	1.128	0.890	-0.965	-1.094	-0.107
83	0.22445	2.460	3.034	2.985	1.277	1.354	-0.010
84	0.06810	1.254	1.232	1.272	0.257	0.147	-0.112
85	0.27612	2.842	3.622	3.526	1.590	1.846	0.129
86	0.21035	1.805	1.378	2.724	-0.505	1.843	1.985
87	0.14580	0.644	1.228	1.228	1.274	1.262	-0.106
88	0.10687	1.108	1.087	1.515	-0.026	0.729	0.653
89	0.08143	0.433	0.556	0.858	0.238	0.721	0.390