

DIE VERBAND TUSSEN DIE GESINSLEWE  
EN WERKSTEVREDENHEID VAN PERSONEELLEDE  
VERBONDE AAN 'N HOËR ONDERWYSINSTELLING

HILDA KRITZINGER

# Die verband tussen die gesinslewe en werkstevredenheid van personeellede verbonde aan 'n hoër onderwysinstelling

## **Hilda Kritzinger**

Skripsie voorgelê ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die

**MEESTERSDIPLOMA IN TEGNOLOGIE:**

**KANTOORADMINISTRASIE**

in die

Fakulteit Bestuurswese  
Departement Sekretariële Studies

aan die

**Technikon Vrystaat**

Studieleier: Prof. HJ Pietersen (D.Com.)

**BLOEMFONTEIN  
1998**

## VERKLARING TEN OPSIGTE VAN SELFSTANDIGE WERK

Ek, HILDA KRITZINGER, verklaar hiermee dat die navorsingsprojek wat vir die verwerwing van die diploma MEESTERSDIPLOMA IN TEGNOLOGIE: KANTOORADMINISTRASIE aan die Technikon Vrystaat deur my voorgelê word, my selfstandige werk is en nie voorheen deur my of enige ander persoon ter verwerwing van enige kwalifikasie voorgelê is nie.

*Hitzinger*  
.....  
HANDTEKENING VAN STUDENT

*12/11/98*  
.....  
DATUM

## DANKBETUIGINGS

Dit is deur die intense belangstelling en ondersteuning van die volgende persone wat met soveel deernis bydraes gelewer het, dat ek hierdie studie suksesvol kon voltooi. Daarom is dit my aangename voorreg om elkeen wat meegehelp het, te bedank.

- **AAN GOD ALLEEN AL DIE EER, OMDAT HY UIT GENADE AAN MY DIE VERMOë EN GESONDHEID GEGEE HET OM HIERDIE TAAK TE KON VOLVOER.**
- Prof. Herman Pietersen vir sy entoesiastiese en toegewyde leiding wat altyd 'n bron van inspirasie was tydens die uitvoering van hierdie navorsingsprojek. Dit was voorwaar 'n eer om onder sy leiding te werk;
- Dr. Nic Esterhuizen vir die bekwame hantering van taalversorging;
- Die respondente vir die invul en terugstuur van die vraelyste en vir die belangrike bydrae wat hulle gelewer het in die suksesvolle voltooiing van die navorsingsprojek;
- Die personeel van Technikon Vrystaat Bronnesentrum, spesifiek mev. Alna Beukes en Gerda Lamprecht, vir hulle onbaatsugtige diens;
- Aan my ouers, Johann en Elma Kritzinger, vir aanmoediging en hul geloof in my en ook vir hulle onderskraging en bystand regdeur my akademiese loopbaan tot dusver.
- Aan my vriende en familie vir hul belangstelling en onderskraging.

## INHOUDSOPGAWE

### Bladsy

Verklaring ten opsigte van selfstandige werk	i
Dankbetuigings	ii
Opsomming van die skripsie	xiv
Summary of the thesis	xvii

### HOOFSTUK 1 – INLEIDING

1.1	Probleemstelling	1
1.2	Doel van die studie	4
1.3	Bestek van die studie	5
1.4	Samevatting	7

### HOOFSTUK 2 – WERK- EN GESINSLEWE

2.1	Inleiding	8
2.2	Gehalte van werkslewe	8
2.3	Werkspanning	10
2.4	<i>Potensiële bronne van spanning</i>	11
	2.4.1 Omgewingsfaktore	12
	2.4.2 Organisasoriese faktore	13
	2.4.3 Individuele faktore	16

2.5	<i>Werkskonflik</i>	17
2.5.1	Konflikbestuur	17
2.5.2	Kernelemente van die konflikbestuursproses	18
2.6	Werk en identiteit	21
2.7	<i>Die struktuur van die gesin</i>	22
2.7.1	Ontwikkelingstake	24
2.7.2	Taakverrigtinge	25
2.7.3	Opvoedingstake	26
2.8	Spanning en konflik in die gesin	26
2.9	Wat is konflik?	27
2.10	Konflikfases	28
2.11	Konflik in die huwelik	30
2.12	Kommunikasie	32
2.13	<i>Handhawing van 'n gesonde gesinslewe</i>	33
2.13.1	Die gesin as primêre groep	34
2.13.2	Sekondêre groepe	35
2.14	Samevatting	35

### **HOOFSTUK 3 – WERKSTEVREDENHEID**

3.1	Inleiding	37
3.2	Wat is werkstevredenheid?	37
3.3	Die meting van werkstevredenheid	40
3.4	<i>Die werkseienskappe-model</i>	42
3.4.1	Kernwerkseienskappe	43

3.4.2	Kritiese sielkundige toestande	45
3.4.3	Gevolge van kritiese sielkundige toestande	45
3.4.4	Werkreguleerders	46
3.5	<i>Werkstevredenheid as 'n afhanklike veranderlike</i>	49
3.5.1	Verstandelik uitdagende werk	49
3.5.2	Regverdige belonings	50
3.5.3	Goeie werksomstandighede	51
3.5.4	Hulpvaardige kollegas	51
3.6	<i>Werkstevredenheid as 'n onafhanklike veranderlike</i>	52
3.6.1	Werkstevredenheid en produktiwiteit	52
3.6.2	Werkstevredenheid en afwesigheid	55
3.6.3	Werkstevredenheid en omset	57
3.7	Die belangrikheid van hoë werkstevredenheid	59
3.8	Samevatting	61

#### **HOOFSTUK 4 – DIE VERBAND TUSSEN DIE GEHALTE VAN GESINSLEWE EN WERKSTEVREDENHEID**

4.1	Inleiding	63
4.2	'n Model waarvolgens stres tussen werk en gesin verbind word	64
4.3	Konflik tussen werk- en gesinsverantwoordelikhede	69
4.4	<i>Beroeps- en lewenstres en die gesin: konseptuele raamwerke en navorsingsbevindings</i>	71
4.4.1	Sekere teoretiese oorwegings	71
4.4.2	Verhouding tussen werks- en gesinsondervindings	72

4.5	Soorte verhoudings tussen werk en gesin	77
4.6	Invloed van werk op gesin	78
4.7	<i>Invloed van die gesin op die werk</i>	80
4.7.1	Oorspoel van gesin na werk	81
4.7.2	Gesinstres en werksondervindings	81
4.7.3	Die gesin as ondersteuningstelsel	82
4.7.4	Werk- en beroepsbesluitneming by die vrou	83
4.8	<i>Rolkonflik</i>	84
4.8.1	Bronne van rolkonflik	85
4.8.2	Hantering van rolkonflik	86
4.9	Samevatting	87

## **HOOFSTUK 5 – ONDERSOEKMETODE EN –PROSEDURE**

5.1	Doel	90
5.2	Inleiding	90
5.3	Onderskeid tussen wetenskaplike en nie-wetenskaplike kennis	91
5.4	Hoofkenmerke van wetenskaplike navorsing	92
5.5	<i>Metode van ondersoek</i>	95
5.5.1	Metodologie	95
5.5.2	Voordele van die vraelys as data-insamelingsmetode	96
5.5.3	Dekkingsbrief	97
5.6	Ondersoekgroep en data-insamelingsprosedure	99
5.6.1	Die gesinsklimaatvraelys	100
5.7	Samevatting	108

## HOOFSTUK 6 – DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK: GEHEELGROEP

6.1	Doel	110
6.2	Resultate van die geheelgroep	110
6.2.1	<i>Biografiese faktore</i>	110
6.2.1.1	Geslag	110
6.2.1.2	Ouderdom	111
6.2.1.3	Aantal jare getroud	111
6.2.1.4	Aantal kinders	112
6.2.1.5	Aantal diensjare by Technikon Vrystaat	113
6.2.1.6	Akademiese / Nie-akademiese personeellede	113
6.2.1.7	Hoogste opvoedkundige kwalifikasie(s)	114
6.2.2	<i>Gesinsklimaat</i>	114
6.2.2.1	Faktor A1 : Werkstrukturering	114
6.2.2.2	Faktor A2 : Gesinsbesluitneming	115
6.2.2.3	Faktor A3 : Gesinsbeheer	116
6.2.2.4	Faktor A4 : Kommunikasie	117
6.2.2.5	Faktor A5 : Gesinsbeloning	118
6.2.2.6	Faktor A6 : Gesinsondersteuning	119
6.2.2.7	Faktor A7 : Konflikhantering	120
6.2.2.8	Faktor A8 : Gesinslojaliteit	121
6.2.2.9	Faktor A9 : Gesinstandaarde	122
6.2.2.10	Faktor A10 : Risiko-aanvaarding	122
6.2.2.11	Faktor A11 : Aanpasbaarheid by verandering	123

6.2.2.12	Faktor A12 : Loopbaan-Gesinsbalans	124
6.2.3	<i>Werkstevredenheid / Werksdoeltreffendheid</i>	125
6.2.3.1	Faktor B1 : Algemene werkstevredenheid	125
6.2.3.3	Faktor B2 : Intrinsieke werkstevredenheid	126
6.2.3.3	Faktor B3 : Tevredenheid met werksekuriteit	127
6.2.3.4	Faktor B4 : Tevredenheid met groei	128
6.2.3.5	Faktor B5 : Tevredenheid met vergoeding	129
6.2.3.6	Faktor B6 : Tevredenheid met kollegas	129
6.2.3.7	Faktor B7 : Tevredenheid met toesighouding	130
6.2.4	<i>Werksdoeltreffendheid</i>	131
6.2.4.1	Faktor C1 : Waargenome werksdoeltreffendheid	131
6.2.5	Samevatting van die resultate rondom die gesinsklimaat- en werkstevredenheidsfaktore van die geheelgroep	132
6.3	Samevatting	136

## **HOOFSTUK 7 – DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEKSGROEP VOLGENS BIOGRAFIESE VERDELERS**

7.1	Doel	137
7.2	Resultate van die biografiese verdelers volgens geslag	137
7.3	Resultate van die biografiese verdelers volgens ouderdom	142
7.4	Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal jare getroud	145
7.5	Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal kinders	149
7.6	Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat	153

7.7	Resultate van die biografiese verdelers volgens akademiese/ nie-akademiese personeellid	155
7.8	Resultate van die biografiese verdelers volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie	158
7.9	Samevatting van die resultate rondom werkstevredenheid en gesinsklimaat	161

## **HOOFSTUK 8 – GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS**

8.1	Doel van hierdie hoofstuk	166
8.2	Inleiding	166
8.3	Biografiese samestelling van die ondergroep	167
8.4	Respondente se persepsies ten opsigte van gesinsklimaatfaktore	168
8.5	Respondente se persepsies ten opsigte van werkstevredenheidsfaktore	169
8.6	Resultate ten opsigte van waargenome werksdoeltreffendheid	170
8.7	Algemene gevolgtrekkings	170
8.8	Enkele aanbevelings ten opsigte van bestuursbenaderings	172
8.9	Riglyne vir verdere navorsing	175
8.10	Samevatting	177

<b>BIBLIOGRAFIE</b>	193
---------------------	-----

## BYLAE

Bylaag A: Dekkingsbrief	178
Bylaag B: Gesinsklimaatvraelys	179
Bylaag C: Werkstevredenheidvraelys	186
Bylaag D: Aanmaningsbrief	189
Bylaag E: Grafieke van biografiese faktore	190

## LYS VAN TABELLE

Tabel 4.1	Werksimpak op die gesin	74
Tabel 4.2	Gesinsimpak op die werk	75
Tabel 7.1	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens geslag	137
Tabel 7.2	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens geslag	140
Tabel 7.3	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens ouderdom	142
Tabel 7.4	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens ouderdom	144
Tabel 7.5	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal jare getroud	145
Tabel 7.6	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal jare getroud	147
Tabel 7.7	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal kinders	149
Tabel 7.8	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal kinders	151
Tabel 7.9	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat	153

Tabel 7.10	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat	154
Tabel 7.11	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens akademiese/nie-akademiese personeellid	155
Tabel 7.12	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens akademiese/nie-akademiese personeellid	156
Tabel 7.13	Resultate betreffende gesinsklimaat volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie	158
Tabel 7.14	Resultate betreffende werkstevredenheid volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie	160
Tabel 7.15	Respons op die gesinsklimaatfaktore van die ondersoekgroep	164
Tabel 7.16	Respons op die werkstevredenheidfaktore van die ondersoekgroep	165

## LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Bronne van spanning	12
Figuur 2.2	Elemente van die konflikbestuursproses	19
Figuur 2.3	Wyses van konflikhantering	21
Figuur 3.1	'n Dinamiese voorstelling van die werksdiagnostiese model	47
Figuur 4.1	'n Model wat stresprosesse tussen werk en gesin verbind	68
Figuur 4.2	Basiese spanningsmodel	72
Figuur 6.1	Samestelling van die ondersoekgroep volgens geslag	190
Figuur 6.2	Samestelling van die ondersoekgroep volgens ouderdom	190

Figuur 6.3	Samestelling van die ondersoekgroep volgens aantal jare getroud	191
Figuur 6.4	Samestelling van die ondersoekgroep volgens aantal kinders	191
Figuur 6.5	Samestelling van die ondersoekgroep volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat	191
Figuur 6.6	Samestelling van die ondersoekgroep volgens akademiese / nie-akademiese personeellid	192
Figuur 6.7	Samestelling van die ondersoekgroep volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie	192
Figuur 6.8	Geheelgroepresultate ten opsigte van werkstrukturering	114
Figuur 6.9	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinsbesluitneming	115
Figuur 6.10	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinsbeheer	116
Figuur 6.11	Geheelgroepresultate ten opsigte van kommunikasie	117
Figuur 6.12	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinsbeloning	118
Figuur 6.13	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinsondersteuning	119
Figuur 6.14	Geheelgroepresultate ten opsigte van konflikhantering	120
Figuur 6.15	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinslojaliteit	121
Figuur 6.16	Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinstandaarde	122
Figuur 6.17	Geheelgroepresultate ten opsigte van risiko-aanvaarding	123
Figuur 6.18	Geheelgroepresultate ten opsigte van aanpasbaarheid by verandering	124
Figuur 6.19	Geheelgroepresultate ten opsigte van loopbaan-gesinsbalans	125

Figuur 6.20	Geheलगроепresultate ten opsigte van algemene werkstevredenheid	126
Figuur 6.21	Geheलगроепresultate ten opsigte van intrinsieke werkstevredenheid	126
Figuur 6.22	Geheलगроепresultate ten opsigte van tevredenheid met werksekuriteit	127
Figuur 6.23	Geheलगроепresultate ten opsigte van tevredenheid met groei	128
Figuur 6.24	Geheलगроепresultate ten opsigte van tevredenheid met vergoeding	129
Figuur 6.25	Geheलगроепresultate ten opsigte van tevredenheid met kollegas	130
Figuur 6.26	Geheलगроепresultate ten opsigte van tevredenheid met toesighouding	131
Figuur 6.27	Geheलगроепresultate ten opsigte van waargenome werksdoeltref- fendheid	132
Figuur 6.28	Samevattende resultate betreffende gesinsklimaatfaktore vir die geheलगроеп	133
Figuur 6.29	Samevattende resultate betreffende werkstevredenheidfaktore vir die geheलगроеп	134

## OPSOMMING VAN DIE SKRIPSIE

Die navorsingsdoelwit van die studie is om vas te stel wat die verband is tussen die gehalte van gesinslewe en werknemerstevredenheid (dit wil sê, die verband tussen, onder andere, konflik en spanning in die gesin teenoor werkstevredenheid).

Om die navorsingsdoelwit te bereik, is inligting ingesamel deur, onder andere, te bepaal of die karakteristieke (bv. die omstandighede wat spanning veroorsaak) van een lewensgebied (bv. gesin) die vlak van bevrediging wat geassosieer word met 'n ander lewensgebied (bv. werk), beïnvloed. Dit is belangrik, omdat werk en gesinsgeluk direk en wedersyds verband hou met mekaar, en daarom sal spanning in die gesin (bv. huwelikskonflik) indirek verwant wees aan werksbevrediging via gesinsbevrediging en omgekeerd.

Werknemers het 'n behoefte daaraan om hul loopbane te hanteer in verhouding tot hul algehele lewenskwaliteit. Toenemend word egter beseef dat loopbaansukses nie persoonlike geluk kan waarborg nie. Sommige mense wat suksesvol is in die beroepslewe, is gefrustreerd en vervreemd in gesinsverband.

Vir baie mense is dit moeilik om gesinsprobleme in die gesig te staar, te hanteer en/of die hoof te bied.

Huweliksprobleme, die beëindiging van 'n liefdesverhouding, en opvoedingsprobleme van kinders is voorbeelde van verhoudingsprobleme wat die verband tussen gesinslewe en werkstevredenheid wedersyds kan beïnvloed.

Vraelyste is deur altesaam 113 akademiese en nie-akademiese personeellede verbonde aan Technikon Vrystaat voltooi.

Gesinsklimaat is gemeet in terme van die volgende veranderlikes: werkstrukturering, gesinsbesluitneming, gesinsbeheer, kommunikasie, gesinsbeloning, gesinsondersteuning, konflikhantering, gesinslojaliteit, gesinstandaarde, risiko-aanvaarding, aanpasbaarheid by verandering en loopbaan-gesinsbalans.

Werkstevredenheid is gemeet in terme van die volgende veranderlikes: algemene werkstevredenheid, intrinsieke werkstevredenheid, tevredenheid met: werksekuriteit, groei, vergoeding, kollegas, toesighouding en waargenome werksdoeltreffendheid.

### **Algemene bevindinge:**

In Suid-Afrika is navorsing oor die invloed van die gesinslewe op werkstevredenheid tans in 'n ontwikkelingsfase en die belangrikheid daarvan moet beklemtoon word.

Huweliksprobleme, die beëindiging van 'n liefdesverhouding, en opvoedingsprobleme van kinders is voorbeelde van verhoudingsprobleme wat die verband tussen gesinslewe en werkstevredenheid wedersyds kan beïnvloed.

Vraelyste is deur altesaam 113 akademiese en nie-akademiese personeellede verbonde aan Technikon Vrystaat voltooi.

Gesinsklimaat is gemeet in terme van die volgende veranderlikes: werkstrukturering, gesinsbesluitneming, gesinsbeheer, kommunikasie, gesinsbeloning, gesinsondersteuning, konflikhantering, gesinslojaliteit, gesinstandaarde, risiko-aanvaarding, aanpasbaarheid by verandering en loopbaan-gesinsbalans.

Werkstevredenheid is gemeet in terme van die volgende veranderlikes: algemene werkstevredenheid, intrinsieke werkstevredenheid, tevredenheid met: werksekuriteit, groei, vergoeding, kollegas, toesighouding en waargenome werksoeltreffendheid.

### **Algemene bevindinge:**

In Suid-Afrika is navorsing oor die invloed van die gesinslewe op werkstevredenheid tans in 'n ontwikkelingsfase en die belangrikheid daarvan moet beklemtoon word.

Met die ondersoek na beide gesinsklimaat- en werkstevredenheidsfaktore is gevind dat die ondersoekgroep 'n positiewe gesinsklimaat, asook bogemiddelde werkstevredenheid beleef. Akademiese personeellede is oor die algemeen meer positief oor gesinsklimaatfaktore, terwyl nie-akademiese personeellede meer positief is oor werkstevredenheidsfaktore. Na aanleiding van die ondersoek volgens geslag, is gevind dat vroue oor die algemeen meer positief ingestel is ten opsigte van die gehalte van gesinslewe as mans, terwyl mans meer positief ingestel is ten opsigte van werkstevredenheid.

Uit die studie blyk dit dat vryetydsbesteding en gesinslewe kan kompenseer vir 'n swak werksomgewing. Werk kan eweneens ook kompenseer vir 'n negatiewe gesinsituasie, byvoorbeeld, mense kan hulle in hul werk verdiep om nie aan 'n persoonlike tragedie te dink nie. Terselfdertyd kan 'n negatiewe gesinsituasie dit weer moeilik maak vir 'n persoon om by die werk goed te funksioneer.

Werkstevredenheid en 'n gesonde gesinsklimaat ontstaan, indien 'n persoon se siening van sy werk of gesin voldoen aan sy werks- of gesinswaardes en aan die mate waartoe daardie waardes ooreenstem met sy behoeftes.

Die navorsingsresultate en instrumente kan van nut wees by die doeltreffende bestuur van personeellede verbonde aan hierdie instelling. Bestuur kan dit dus van belang vind dat nie-akademiese personeellede meer positief is oor werkstevredenheid as akademiese personeellede.

## SUMMARY OF THE THESIS

The object of the research was to determine the relationship between the quality of family life and employee satisfaction (i.e. the relationship between conflict and tension in the family, and job satisfaction).

To achieve this goal, information was gathered by determining whether the characteristics (e.g. the circumstances which cause tension) in one walk of life (e.g. a family) influences the level of satisfaction that is associated with another walk of life (e.g. work). It is important, because work and happiness within the family are directly and mutually related. This is the reason why tension in the family (e.g. marriage conflict) affects job satisfaction, via family satisfaction, and vice versa.

Employees find it necessary to handle their career in relation to their general quality of life. Increasingly it is realized that success does not guarantee personal happiness. Some people who are successful in their professional lives are frustrated in, and estranged from their family lives.

For many people it is difficult to face, handle and confront family problems. Marriage problems, the ending of a relationship and the educational problems children experience, are examples of relationship problems that mutually affect the relationship between family life and job satisfaction.

113 academic and non-academic personnel associated with an institution of higher learning completed questionnaires.

Family climate is measured in terms of the following variables:

Structuring of work, decision making within the family, family controls, communication, family reward, family support, conflict management, family loyalty, family standards, acceptance of risks, adaptability to change and the balance between career and family.

Job-satisfaction is measured in terms of the following variables:

General job satisfaction, intrinsic job satisfaction, satisfaction with: job security, growth, remuneration, colleagues, supervision and perceived job effectiveness.

### **General Findings**

Research in South Africa regarding the influence of family life on job satisfaction is currently in a developmental stage and the importance thereof has to be emphasised.

From the research completed on factors regarding both family climate and job satisfaction, it was found that the research group experienced a positive family climate, as well as above average job-satisfaction. Academic personnel are

generally more positive about factors regarding family climate, while non-academic personnel are more positive about job satisfaction factors.

With reference to the results related to gender, it was found that women are generally more positive about quality of family life than men. Men on the other hand are more positive about job satisfaction.

From the research it becomes clear that family life and the spending of leisure time can compensate for a poor working environment. Work can also compensate for a negative family situation. For example, people can become absorbed in work in order not to think about a personal tragedy. At the same time a negative family situation can make it difficult for a person to function well at work.

Job satisfaction and a healthy family climate can be accomplished by the following: if a person's view of his job or family, measures up to his job values or family values and, this to such a level that, these values correlate with his needs.

The results of the research and the instruments used can be useful in the effective management of personnel connected to this institution. Management should for instance, thus be interested in the fact that non-academic personnel are more positive about job satisfaction than academic personnel.

## HOOFSTUK 1 – INLEIDING

### 1.1 *Probleemstelling*

In 'n poging om as 'n gelukkige individu geklassifiseer te word, streef die mens daarna om sy/haar volle potensiaal te ontwikkel en lewenstevredenheid te geniet. Hierdie lewenstevredenheid kan gekoppel word aan werkstevredenheid en/of 'n gelukkige gesinslewe, omdat die werk en gesin so 'n integrerende deel van mense se lewens uitmaak. In die hedendaagse samelewing spandeer mense die meeste van hul tyd in hul werk- en gesinsfere. Volgens Cranny, Smith en Stone (1992:9) is algemene werksbevrediging terselfdertyd een van die komponente van lewensbevrediging. Tesame met huweliks-, gesins-, vryetyds- en ander bronne van nie-werksbevrediging kan dit lei tot lewensbevrediging.

Die werk- en gesinslewe van 'n individu kan mekaar op 'n verskeidenheid maniere beïnvloed. Alhoewel hierdie twee rolle in baie opsigte wedersyds ondersteunend is, is daar ook tye wanneer hulle in konflik met mekaar is.

Volgens London en Mone (1987:154) beïnvloed die werk- en gesinslewe mekaar op twee maniere. Die spanning van werk kan oorloop na die gesinsomgewing en spanning in ander opsigte laat toeneem. Vryetydsbesteding en gesinslewe kan kompenseer vir 'n swak

werksomgewing. Werk kan ook kompenseer vir 'n negatiewe gesinsituasie - byvoorbeeld, mense kan hulle in werk verdiep om nie aan 'n persoonlike tragedie te dink nie. Alternatiewelik kan 'n negatiewe gesinsituasie dit moeilik maak vir 'n persoon om by die werk te funksioneer. Die werk en gesinslewe van 'n individu kan mekaar slegs beïnvloed, indien die een gebied van die lewe byvoorbeeld werk, met die ander gebied, byvoorbeeld gesin, inmeng. Een gebied stel byvoorbeeld eise, ondermyn die persoon se kragte, of verlang gedrag wat dit onmoontlik of moeilik maak om enigiets anders te doen. Byvoorbeeld, kinders stel eise aan ouers se tyd wat dit moeilik maak om ekstra tyd en energie aan 'n loopbaan te spandeer. Selfs besigheidsreise behels tyd weg van die gesin en kan lei tot huwelikswrywing. So byvoorbeeld het die studie van Jackson, Zedeck en Summers (1985:580) bevind dat werknemers se emosionele houdings teenoor hul werk, oorgedra kan word na die gesinsaktiwiteite.

Werk- en gesinsverantwoordelikhede beïnvloed mans sowel as vrouens, veral mans en vrouens in bestuurs- en professionele posisies. Belangrike gebeure op een gebied van die lewe het 'n impak op ander gebiede van die lewe. Byvoorbeeld, die aanvaarding van 'n nuwe werk kan versteuring in die gesin meebring.

Werknemers het 'n behoefte daaraan om hul loopbane te hanteer in verhouding tot hul algehele lewenskwaliteit. Toenemend word egter beseft

dat loopbaansukses nie persoonlike geluk kan waarborg nie. Sommige mense wat suksesvol is in die gemeenskapslewe, is gefrustreerd en vervreemd in gesinsverband. Vir baie mense is dit moeilik om gesinsprobleme in die gesig te staar, te hanteer en/of om dit die hoof te bied.

Huweliksprobleme, die beëindiging van 'n liefdesverhouding, en opvoedingsprobleme van kinders is voorbeelde van verhoudingsprobleme, wat spanning kan veroorsaak vir werknemers en wat nie by die huis agtergelaat word, wanneer hulle by die werk aankom nie.

Individue ervaar in die loop van die daaglikse lewe 'n verskeidenheid van gebeure of lewensveranderinge wat potensiële bronne van spanning kan wees. Hierdie gebeure sluit in: die afsterwe van 'n persoon se eggenoot, egskeiding, ernstige siekte van familielede en finansiële skuld. Dit verg veranderinge en aanpassings vir die individu wat sulke lewenservarings ondergaan.

In die lig van voorgaande wisselwerkinge kan die gevolgtrekking gemaak word dat die verband tussen die gesinslewe en werkstevredenheid, 'n wesentlike verskynsel is en moet die belangrikheid daarvan met verdere navorsing beklemtoon word. Dit is egter noodsaaklik dat bestuur kennis moet dra van die klimaat in die gesin, met ander woorde, die

belangrikheid en voordele wat 'n gelukkige gesins- en werkslewe vir werknemers inhou. Hierdie inligting kan gebruik word om werksprestasie asook werksbevrediging by werknemers te bevorder.

## **1.2 Doel van die studie:**

Die doelwit van die navorsing is om by wyse van 'n teoretiese studie en 'n empiriese ondersoek te bepaal wat die aard van die verband is tussen die gehalte van gesinslewe en werknemerstevredenheid (dit wil sê, die verband tussen, onder andere, konflik en spanning in die gesin en werkstevredenheid).

Die volgende aspekte word ondersoek:

- Die verband tussen die gehalte van gesinslewe en werkstevredenheid, en
- werksukses, wat bepaal word deur maatstawwe van (1) werkstevredenheid en (2) werksdoeltreffendheid.

Om die navorsingsdoelwit te bereik, word inligting ingesamel deur, onder andere, te bepaal of die karakteristieke (bv. die omstandighede wat spanning veroorsaak) op een lewensgebied (bv. gesin) verband hou met

die vlak van bevrediging wat geassosieer word met 'n ander lewensgebied (bv. werk). Dit is belangrik, aangesien die navorsings-literatuur toon dat werk en gesinsgeluk direk en wedersyds verband hou met mekaar. Daarom sal spanning in die gesin (bv. huwelikskonflik) verwant wees aan werksbevrediging via gesinsbevrediging en omgekeerd.

### **1.3 Bestek van die studie**

Die bestek van die studie is kortliks soos volg:

In hoofstuk 2 word die klem geplaas op die gehalte van werk- en gesinslewe. Bronne van spanning en konflik word bespreek, asook maniere van konflikhantering.

In hoofstuk 3 word die konsep *werkstevredenheid* bespreek, die determinante van werkstevredenheid, asook hoe dit gemeet word. Werkstevredenheid as afhanklike en onafhanklike veranderlike word in oënskou geneem.

In hoofstuk 4 word die verband tussen die gehalte van gesinslewe en werkstevredenheid as sodanig aangespreek. Aspekte waarna verwys word is, onder andere, soorte verhoudings tussen werk en gesin, die

invloed van werk op gesin en omgekeerd, asook rolkonflik en die hantering daarvan.

In hoofstuk 5 word die ondersoekgroep en die keuse van meetinstrument, die insameling van data en ontledingswyse bespreek. In hierdie hoofstuk word aangetoon hoe die aard van die populasiegroep verbonde aan Technikon Vrystaat se gesinslewe en werkstevredenheid, deur middel van 'n vraelys, bepaal is.

In hoofstukke 6 en 7 word die resultate van die ondersoek volgens geheelgroep en biografiese verdelers, by wyse van toepaslike verdelings, figure en tabelle, uiteengesit en bespreek. Hierdie hoofstukke bied die hoofgevolgtrekkings wat die verband aantoon tussen die teoretiese aspekte en die resultate van die empiriese gegewens.

In hoofstuk 8 word gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak. Die interpretasie van resultate en toepaslike aanbevelings rakende die bevordering van 'n gebalanseerde gesins/werksituasie word aangebied.

## 1.4 Samevatting

Die doel van hoofstuk 1 is om die agtergrond, rasionaal sowel as die bestek van die ondersoek na die gehalte van gesinslewe en werknemersukses aan te toon. Daar is gepoog om 'n agtergrondskeets saam te stel wat kortliks die "geskiedenis" van die studie daarstel. Met die studie word gepoog om inligting te identifiseer wat moontlik deur bestuur opgeneem sou kon word, met die oog op die uitbouing van 'n positiewe lewenstyl en werknemersukses.

Daar word gehoop dat die resultate van hierdie studie 'n groter bewustheid onder bestuur oor die belangrikheid van die invloed wat werknemers se gesinslewe op hul werkstevredenheid het, teweeg sal bring - veral in die lig van voordele soos: groter emosionele stabiliteit, stres toleransie, werksbevreëdiging, verbeterde produktiwiteit, asook laer werksafwesigheid.

## HOOFSTUK 2 – WERK – EN GESINSLEWE

### **2.1 Inleiding**

Inaggenome die feit dat minstens vyftig persent van die moderne mens se wakkertyd in een of ander beroep- en werksituasie deurgebring word, is werk van primêre belang vir 'n individu se lewenskwaliteit, en welstand. Volgens Burke (1986:365) is werk, onder andere, 'n bron van lewensin, produktiwiteit, selfverwesening, leer en bemeestering. Die afwesigheid van betekenisvolle werk is dikwels 'n bron van persoonlike ontwrigting.

Vir doeleindes van die hoofstuk word die gehalte van werk en gesinslewe benader vanuit die oogpunt van die rol wat konflik speel. Die doel van hierdie hoofstuk is dus om te bepaal wat gesins- en werkskonflik is en hoe dit hanteer word. Daar word ondersoek ingestel na die gehalte van gesins- en werkslewe, asook die handhawing van 'n gesonde gesins- en werkslewe.

### **2.2 Gehalte van werkslewe**

Gerber, Nel en Van Dyk (1987:314) beweer dat die gehalte van werkslewe verskillende dinge vir verskillende werknemers in ondernemings kan beteken. Vir 'n laervlakwerker kan dit byvoorbeeld

oorwegend 'n regverdige dag se loon vir 'n regverdige dag se werk, veilige werksomstandighede en moontlik 'n toesighouer wat hom regverdig behandel, beteken. Vir 'n jong bestuurder aan die ander kant, kan dit beteken dat daar geleenthede vir ontwikkeling, kreatiewe take en 'n suksesvolle loopbaan moet wees, om werksbevrediging te ervaar. Dit beteken dus dat elke werknemer in 'n onderneming se behoeftes en waardes en die mate waarin hierdie belangrike behoeftes en waardes bevredig word, in aanmerking geneem moet word om die gehalte van die werkslewe 'n werklikheid te maak.

Volgens Higgins, Duxbury en Irving (1992:60) toon navorsing wat deur Pleck alreeds in 1979 gedoen is, dat werkskonflik en die kwaliteit van werkslewe positief verwant aan mekaar is, omdat dieselfde faktore wat werkskonflik veroorsaak, ook werksontevredenheid en lae kwaliteit van werkslewe veroorsaak (bv. lang ure, gereelde oortyd, veeleisende werk en onbuigsame tydskedules).

Walton (1974:12) (sien Gerber et al., 1987:314) voer aan dat die gehalte van werkslewe oor die algemeen uit agt basiese kategorieë bestaan, te wete:

- Genoegsame en billike vergoeding: Dit sluit in genoegsame betaling, byvoordele en ander vorme van vergoeding om 'n aanvaarbare lewenstandaard te handhaaf.
- Veilige en gesonde werksomstandighede: Dit is van toepassing op die fisiese en geestelike werksomgewing van die werker.

- Ontwikkeling van menslike hulpbronne: Dit sluit in opleiding en ontwikkeling.
- Sekuriteit en groei in die onderneming: Dit behels onder meer die geleentheid om nuwe take en vaardighede aan te leer.
- Vrye sosiale verkeer: Is daar byvoorbeeld gelyke geleenthede in die onderneming, of word iemand bevoordeel op grond van ras, kleur, ensovoorts?
- Wette en reëls in die werksomgewing: Dit sluit in die reg tot privaatheid en vryheid van spraak in die onderneming, asook die beskerming van alle regte van die werknemer volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge.
- Die totale lewensruimte: Dit word gebaseer op 'n gebalanseerde verhouding tussen die werk en die gesinslewe van die werknemer. Met ander woorde, kry die werknemer genoeg vrye tyd buite sy werksomstandighede om aan sy gesin af te staan?
- Sosiale relevansie van werk: Dit is gebaseer op die beginsel dat 'n werknemer werk moet doen wat tot sy voordeel is en van alle persone in die onderneming en in die gemeenskap.

### **2.3 Werkspanning**

As gevolg van die hedendaagse verandering in die nywerheidsomgewing en die druk waaronder produksie en dienste gelewer moet word, is dit duidelik dat die gehalte van die werkslewe

aansienlik in die wiele gery kan word, indien spanning en die tempo waarteen tegnologiese veranderinge in 'n onderneming plaasvind, nie gekoördineer en beheer word nie. Individue se spanning kan veral gepaard gaan met die gebrek aan tyd en ondoeltreffende tydsbestuur.

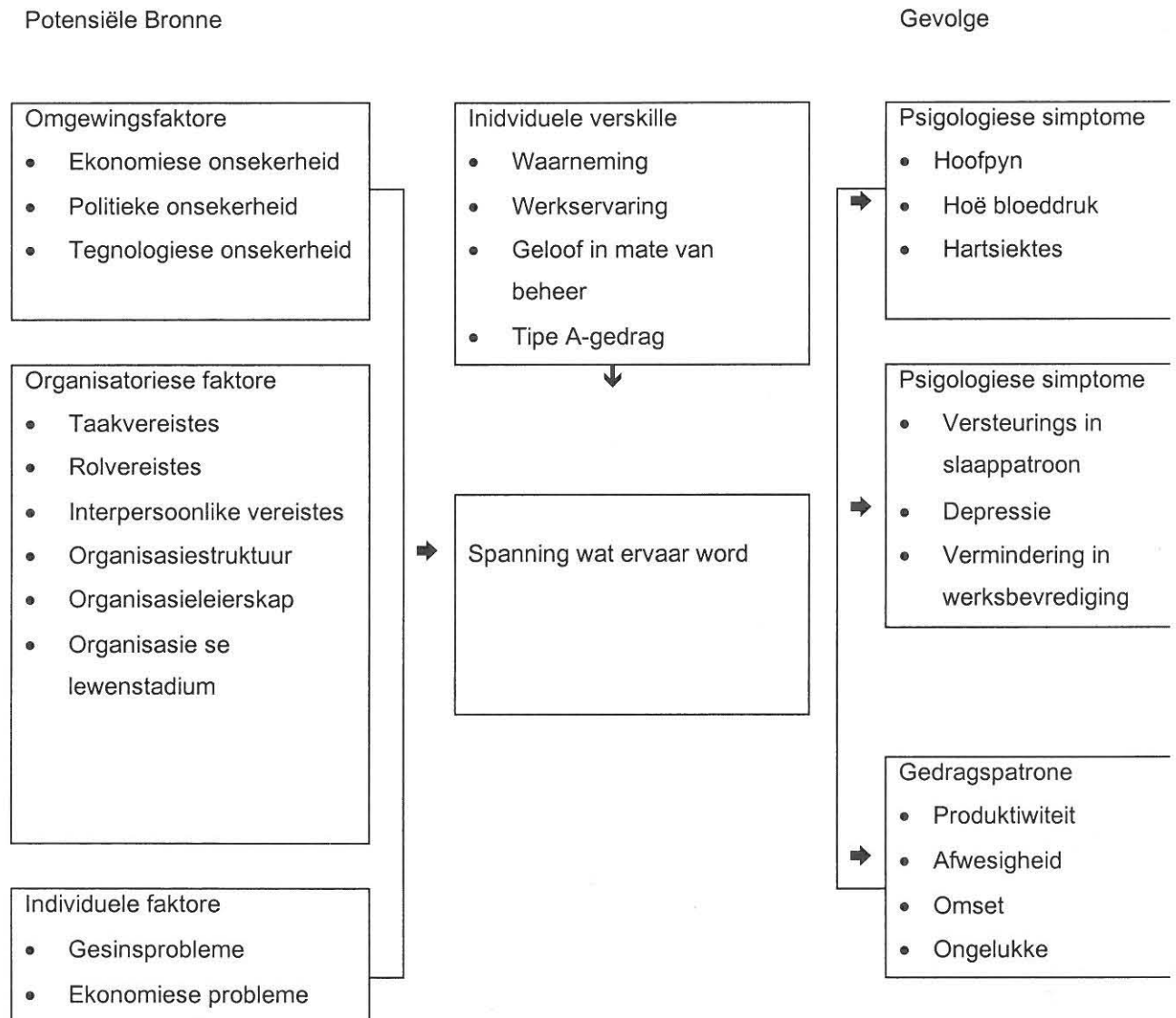
Robbins (1989:501) definieer spanning as 'n dinamiese toestand waarin 'n individu gekonfronteer word met 'n geleentheid, verpligting of aanmaning verwant aan dit wat hy of sy begeer, terwyl die resultate as beide onseker en belangrik waargeneem word.

Spanning is nie noodwendig nadelig nie. Alhoewel dit gewoonlik met 'n negatiewe situasie verband hou, het spanning ook 'n positiewe waarde. 'n Voorbeeld hiervan is atlete wat gewoonlik op positiewe spanning staatmaak om hul beste in 'n kompetisie te lewer.

## **2.4 *Potensiële bronne van spanning***

Robbins (1989:504) beweer dat drie bronne van potensiële spanning bestaan, naamlik omgewings-, organisatoriese en individuele spanning. Die bronne van spanning word, volgens Robbins (1989:504), in figuur 2.1 voorgestel.

**Figuur 2.1 Bronne van spanning**



### 2.4.1 Omgewingsfaktore

#### a) *Ekonomiese onsekerheid*

Robbins (1989:505) beweer dat omgewingsonsekerheid die ontwerp van 'n organisasie se struktuur net so kan beïnvloed soos wat dit die spanningsvlakke van werknemers in die

organisasie beïnvloed. Veranderinge in die besigheidsiklus veroorsaak ekonomiese onsekerheid. Indien die ekonomie afneem, veroorsaak dit dat mense meer angstig word oor hulle werksekerheid. 'n Afname in die ekonomie gaan dikwels gepaard met permanente besnoeiing in werknemergetalle, verminderde betaling, korter werksweke, ensovoorts.

*b) Politieke onsekerhede*

Robbins (1989:505) meld dat politieke onsekerhede onder Noord-Amerikaanse werknemers nie soveel spanning veroorsaak as onder werknemers in 'n land soos Irak nie. Die rede hiervoor is dat die Verenigde State en Kanada standvastige politieke sisteme het waar verandering op 'n ordelike wyse geïmplementeer word.

*c) Tegnologiese onsekerheid*

Rekenaars, outomatisering, masjinerie en ander vorms van tegnologiese innovasie is 'n bedreiging vir baie mense en veroorsaak spanning.

#### **2.4.2 Organisasoriese faktore**

Heelwat faktore veroorsaak spanning binne 'n organisasie. Enkele algemene voorbeelde is: druk om foute te voorkom of

take af te handel in 'n beperkte tydsduur, werksoorlading, 'n onsensitiewe werkgewer en onaangename mede-werknemers.

a) *Werksvereistes*

Werksvereistes verwys na faktore wat verwant is aan 'n mens se werk. Dit sluit die ontwerp van die individu se werk (taakverskeidenheid, graad van outomatisering), werksomstandighede en die fisiese werksuitleg in. Spanning word verhoog in 'n werksituasie waar temperatuur, geraas en ander werksomstandighede gevaarlik en/of onaangenaam is.

b) *Rolvereistes*

Rolvereistes verwys na die druk wat op 'n mens geplaas word as gevolg van die spesifieke rol wat hy of sy in die organisasie speel/vervul. Rolkonflik veroorsaak dikwels verwagtings wat moeilik is om te bevredig.

c) *Interpersoonlike vereistes*

Interpersoonlike vereistes verwys na druk wat deur ander werknemers toegepas word. 'n Gebrek aan sosiale ondersteuning en swak interpersoonlike verhoudings met kollegas kan aansienlike spanning veroorsaak, veral onder werknemers met 'n sterk behoefte aan sosiale interaksie.

d) *Organisasiestruktuur*

Organisasiestruktuur verwys na die horisontale en vertikale verdeling van werksaamhede (funksies) in die organisasie, en die aard en omvang van reëls en regulasies en besluitneming. Oordrewe reëls en 'n gebrek aan deelname in besluitneming wat werknemers raak, is voorbeelde van strukturele veranderlikes wat potensiële bronne van spanning kan wees.

e) *Organisatieleierskap*

Organisatieleierskap verteenwoordig die bestuurstyl van die organisasie se senior bestuurders. Sommige hoofbestuurders ontwikkel 'n kultuur wat gekenmerk word deur spanning, angstigheid en vrees. Hulle vereis dan dikwels dat werknemers in so min as moontlik tyd so veel as moontlik doen en dank dan werknemers af wat nie die pas kan volhou nie.

f) *Organisasie se lewensiklus*

Alle organisasies gaan deur 'n siklus. Hulle raak eers gevestig, groei, word volwasse en neig tot stagnasie en agteruitgang. Die fases waar die organisasie gevestig word, asook uiteindelijke agteruitgang is gewoonlik meer spanningsvol as die ander fases. Die vestiging van 'n organisasie gaan met groot opgewondenheid en onsekerheid gepaard, terwyl agteruitgang met onsekerhede soos afdanking gepaard kan gaan.

### 2.4.3 *Individuele faktore*

a) *Waarneming*

Werknemers reageer op spanning deur hul waarneming van realiteit eerder as teenoor die realiteit self. Een mens sal byvoorbeeld bang wees dat hy sy werk sal verloor, omdat die onderneming personeel afdank, terwyl 'n ander dit as 'n geleentheid sal gebruik om sy eie besigheid te begin.

b) *Werkservaring*

Ervaring in 'n werk neig om negatief verband te hou met werkspanning. Mense wat langer in 'n onderneming werksaam is, is gewoonlik dié wat 'n groter weerstand teen spanning ontwikkel.

c) *Selfbeheersing*

Individue wat selfbeheersing toepas, glo dat hulle hul eie bestemming beheer. Diegene met 'n eksterne beheersings-oriëntasie glo dat hul lewens deur buitestaanders beheer word. Mense met 'n selfbeheersingsoriëntasie sal dus hul werk minder spanningsvol ervaar as dié met eksterne beheersing.

d) *Tipe A-gedrag*

'n Individue met 'n Tipe A-gedrag tree aggressief op in 'n kroniese, voortdurende stryd om meer en meer in minder en minder tyd te bereik. Sulke mense is altyd aan die beweeg, eet

vinnig, voel onsimpatiek met die tempo waarteen die meeste take plaasvind en streef daarna om meer as twee dinge gelyktydig te doen, of aan te dink.

Die teenoorgestelde van Tipe A-gedrag is Tipe B-gedrag. 'n Individu met Tipe B-gedrag ervaar selde 'n gevoel van dringendheid en kan sonder oormatige skuldgevoelens ontspan.

## **2.5 Werkskonflik**

Konflik is nie noodwendig 'n slegte verskynsel nie. Intendeel, indien konflik reg bestuur word, is dit 'n belangrike stimulus vir verandering, groei en vooruitgang. Dit is dus noodsaaklik dat 'n bestuurder kennis moet hê van konflik en die konflikproses in ag moet neem om sodoende konflik reg te bestuur.

### **2.5.1 Konflikbestuur**

Volgens Ross (1993:1) is dit maklik om vas te stel dat daar baie mense is wat glo dat daar te veel konflik in die wêreld is. Syfers kan maklik verkry word oor faktore soos: gesinsgeweld, oorlaaide howe, terrorisme, en oorlogsgeweld wat hierdie siening rugsteun.

Konflik en geskille word in alle gemeenskappe gevind. Terselfdertyd is daar wydverspreide skommeling in hoe verskillende groepe reageer op konflik.

Ross (1993:2) beweer dat konflikbestuur bestaan uit spesifieke, diskrete vaardighede, soos mediasie (bemiddeling), onderhandeling, en beoordeling. Indien eenvoudige riglyne gevolg word, kan organisasies en gemeenskappe konflik makliker en meer doeltreffend bestuur.

Die doeltreffende bestuur van konflik is ingewikkeld omdat sosiale en politieke konflik kompleks is en uit meervoudige bronne bestaan, eerder as 'n enkele duidelik gedefinieerde oorsaak.

### ***2.5.2 Kernelemente van die konflikbestuursproses***

Slabbert, Prinsloo en Backer (1990:25) toon aan dat die bestuur van konflik die bestuur van die hele konflikproses behels. Die konflikbestuursproses bestaan uit die volgende elemente wat deur figuur 2.2 voorgestel word:

**Figuur 2.2 Elemente van die konflikbestuursproses**



- **Konflikvoorkoming** behels 'n kennis van beide konflik en konflikbestuur, wat weer opleiding vereis.
- **Konflikidentifisering:** behalwe deur met mekaar te praat, kommunikeer mense ook deur hul nie-verbale gedrag.
- **Konflikhantering:**

Vervolgens vyf maniere van konflikhantering:

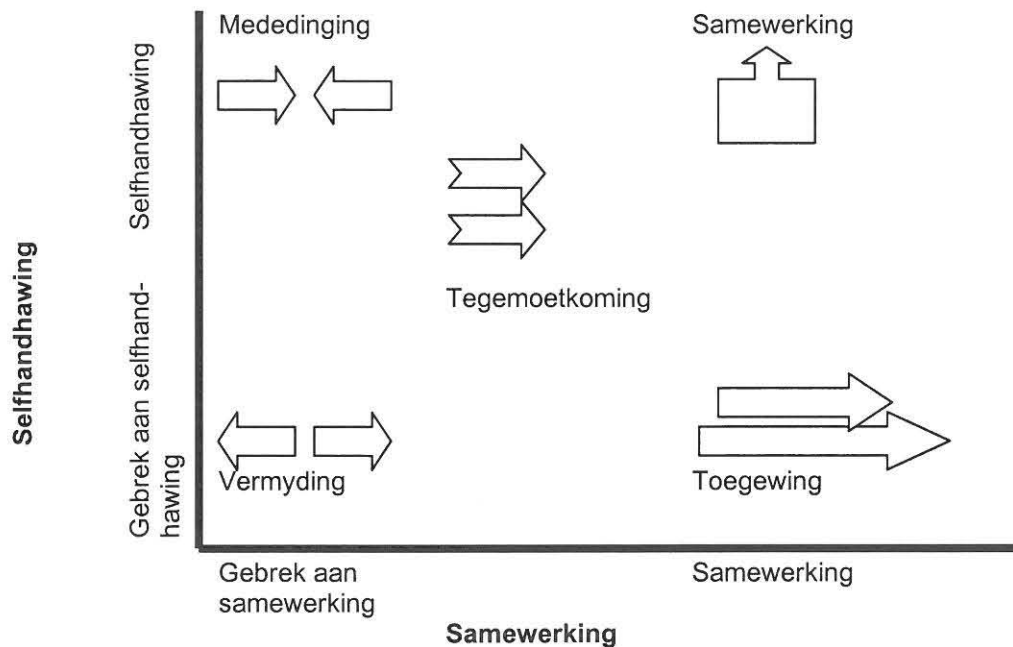
- Mededinging is 'n poging van 'n persoon om sy/haar eie belang te bevorder ten koste van 'n ander persoon, gewoonlik deur die oorweldiging van die ander deur, byvoorbeeld, te argumenteer en/of die gebruik van gesagsposisies.

- Tegemoetkoming dui op wedersydse opoffering en die bereiking van 'n ooreenkoms of kompromie met betrekking tot die eie en ander party se oogmerke en belange.
  
- Konflikvermyding van beide 'n persoon se eie en die ander se aandeel deur systapping van die konflikgevolge.
  
- Samewerking is 'n poging om die aangeleenthede van beide partye ten volle te bevredig.
  
- Die laaste manier van konflikhantering is wanneer toegewings deur een party gedoen word, hoofsaaklik om verhoudinge in stand te hou.

In figuur 2.3 word die primêre maniere van konflikhantering voorgestel soos geïdentifiseer deur Thomas, (in Robbins, 1989:511).

Twee dimensies word gebruik – samewerking (die mate waartoe een party poog om die ander party se belange in ag te neem) en selfhandhawing (die mate waartoe een party poog om sy of haar eie belange te bevredig).

**Figuur 2.3** *Wyses van konflikthantering*



## 2.6 *Werk en identiteit*

Jacobson en Kaye (1993:26) is van mening dat die meeste mense van hulle wakkertyd spandeer om op hul werk te fokus, aan hul werk te dink, en om na en van hul werksplekke te beweeg. Indien 'n mens goed voel oor sy werk, neig hy om goed te voel oor sy lewe. Indien 'n mens sy werk onbevredigend vind en nie-belonend, voel hy nie goed nie.

Jacobson en Kaye (1993:26) noem verder dat werk 'n mens orde gee. Werk gee 'n mens 'n rede om op te staan in die oggend en 'n plek om heen te gaan. 'n Mens vind vertroosting in sy werk en deur bekende gesigte by die werk te sien.

Werk voorsien uitdagings. Die meeste mense hou van die gevoel wat hulle kry indien hulle 'n moeilike probleem opgelos het. Salarisse help 'n mens om die belangrikheid van sy werk te definieer en bepaal ook sy gewilligheid om te werk. Werknemers se betaling beïnvloed hul vlakke van motivering, bevrediging en eiewaarde. Werk dra by tot 'n werknemer se psigologiese welstand.

Jacobson en Kaye (1993:26) toon aan dat mense se verbondenheid met ander mense alle aspekte van hul lewens beïnvloed, insluitend hul werk. Hul persoonlike verhoudings help hulle om hul gevoelens te bepaal oor hulleself, hul werk en hul toekoms. Deur aan 'n gesin, 'n groep of 'n organisasie te behoort, help 'n mens om sy identiteit te ontwikkel.

## **2.7. Die struktuur van die gesin**

Louw (1989:24) beweer dat een van die groot probleme van die hedendaagse gesin is dat daar 'n verskuiwing plaasgevind het in die aard en beoefening van gesag. Gesag word al hoe minder geïnterpreteer in terme van posisie en status en al hoe meer in terme van vermoëns en verhoudinge.

In die patriargale sisteem was die gesagstruktuur hiërargies. Met ander woorde, die gesag was gesetel in die posisie van die vader. Daar is nie gevra na sy emosionele en persoonlike kwaliteite om

hierdie rol te vervul nie. Die man het outomaties die gesag gehad. Daar bestaan tans die behoefte aan 'n gesagstruktuur wat ingestel is op kommunikasie. Gesinsgenote wil dus voel dat hulle begryp word en met liefde aanvaar word. Die gesinsisteem is dus afhanklik van 'n oop kommunikasiestruktuur wat gebaseer is op die wederkerige uitruil van gedagtes, gevoelens, emosies en oortuiginge.

'n Hiërargiese gesagstruktuur word dikwels as kontraproduktief in die hedendaagse lewe beskou, omdat gesinslede nie altyd vanselfsprekend op mekaar ingestel is nie, maar eerder met die voorveronderstelling uitgaan van "elkeen vir homself". Gesinslede voel dikwels minderwaardig met só 'n outokratiese gesagstyl. So 'n styl kan ook die konflikpotensiaal binne die gesin verhoog en gesinsverbrokkeling in die hand werk.

Met "gesin" word bedoel daardie psigo-dinamiese en sosiale sisteemeenheid van persone wat saamwoon en aan mekaar verbind is op grond van 'n huwelikskontrak, 'n bloedverwantskap, en deur 'n verbondsooreenkoms. As gevolg van hierdie verbindingsfaktore word 'n samehorigheidsgevoel geskep en kom 'n huishouding en tuiste tot stand waarin die onderlinge interaksie van gesinslede, die onderskeie rolfunksies, eiesoortige gesinstradisies en morele kodes almal saam 'n eiesoortige gesinsintimiteit skep.

Louw (1989:98) is van mening dat die verantwoordelikhede van die gesin in ontwikkelingstake, taakverrigtinge en opvoedingstake verdeel kan word.

### **2.7.1 Ontwikkelingstake**

Ontwikkelingstake is die aanleer van vaardighede, ten einde gesinslede daartoe in staat te stel om binne 'n bepaalde lewensfase die nodige aanpassinge te doen, om aan die gesinseise te voldoen en doeltreffend op te tree met die oog op latere lewensfases. Ontwikkelingstake het dus te doen met daardie vaardighede wat met elkeen se verantwoordelikhede in die gesin korreleer, ten einde aan basiese rolverwagtinge te voldoen.

Steyn, Van Wyk en Le Roux (1987:43) en Louw (1989:103) onderskei tussen die volgende gesinstipes:

- a) Die nukleêre gesin is die kerngesin, bestaande uit 'n egpaar en hul afhanklike kinders.
  
- b) Die enkelouergesin is die gesin waar die vader of moeder vir sekere periodes weg is en een ouer vir 'n lang tydperk alleen moet optree, of waar die vader en moeder geskei is en een van hulle na die kinders moet omsien.

- c) Die uitgebreide gesin. Dit is 'n gesinsisteem waar twee of meer nukleêre gesinne by mekaar geaffilieer is deur die uitbreiding van die ouer-kindverhouding. 'n Situasië kan ontstaan waar 'n ouerpaar saam met hul getroude kinders en dié se kinders in dieselfde huis saamwoon.
- d) Die saamgestelde gesin word verkry deurdat die man meervoudige huwelike aangaan en die rol van eggenoot en vader in verskeie kerngesinne speel, en hulle daardeur in 'n groter gesinsgroep verbind.
- e) Die kommunale gesin. 'n Paar nukleêre gesinne woon saam en verdeel die gesinstake onder mekaar.
- f) Die saamwoongesin. Dit is die gesin waar die ouers nie wettig deur 'n huweliksluiting aan mekaar verbind is nie.

### **2.7.2 Taakverrigtinge**

Onder taakverrigtinge word verstaan daardie alledaagse verantwoordelikhede wat daarop ingestel is om die huishouding elke dag aan die gang te hou. Met ander woorde, die versorging van gesinslede en die instandhouding van die fisiese leef- en woonruimte.

### **2.7.3 Opvoedingstake**

Opvoedingstake is gerig op die vorming en die opvoeding van die individu, sowel as die gesinsisteem. In hierdie vormingsproses gaan dit om potensiaal-ontsluiting met die oog op volwassewording en identiteitsvorming. Hiervoor is waardering, beloning, aanmoediging, die uitoefening van dissipline en die handhawing van bepaalde gesinsreëls noodsaaklik.

## **2.8 *Spanning en konflik in die gesin***

Mense ervaar in die verloop van die daaglikse lewe 'n verskeidenheid van gebeure of lewensveranderinge wat potensieële bronne van spanning kan wees. Hierdie gebeure sluit in gebeure soos die dood van 'n persoon se eggenoot, egskeiding, ernstige siekte van gesinslede en finansiële skuld en verg almal veranderings en aanpassings aan die kant van die individu wat sulke lewenservaringe ondergaan.

Robbins (1989:501) definieer spanning as "... a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constraint, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important."

Volgens Leatz en Stolar (1993:125) ervaar enige mens, of jy alleen, deel van 'n groep of 'n ouer is, spanning by die huis. Die rede hiervoor is omdat elke besluit in die lewe iets in ruil, of prysgawe beteken: elke keer wanneer 'n persoon "ja" vir een ding sê, sê hy by implikasie "nee" vir iets anders.

Leatz en Stolar (1993:125) noem verder dat elke mens in werklikheid slegs 'n 16 uur-dag het, aangesien die gemiddelde mens 8 ure per dag slaap. Indien 'n persoon alles wil inpas wat hy graag wil doen, of voel dat hy dit moet doen, loop hy die risiko om óf onwaardig te voel omdat hy nie daartoe in staat is om alles te doen nie, óf om homself heeltemal te ooreis. Beide lei tot spanning. 'n Persoon behoort te bepaal wat regtig belangrik vir hom is, prioriteite op te stel, en sy lewenskeuses daarop te baseer.

## **2.9 Wat is konflik?**

Robbins (1989:368) definieer konflik as 'n proses waarin 'n poging doelbewustelik deur A gemaak is, wat in stryd is met die poging van B en sodoende B sal frustreer en verhoed om sy of haar doelwitte te bereik.

Tjosvold (1991:8) beweer dat konflik uiteenlopende gedrag is. Een mens meng in en maak 'n ander persoon se optrede minder effektief deur die versteuring wat hy veroorsaak het.

Donohue (1992:4) meld dat konflik 'n situasie is waarin interafhanklike mense hul individuele behoeftes en belange op verskillende maniere bevredig, en sodoende inmenging onder mekaar ervaar in die bereiking van hierdie doelwitte.

## **2.10 Konflikfases**

Donohue (1992:12) onderskei tussen die volgende konflikfases of stadia:

Vlak 1 : Geen konflik

Geen konflik kom voor nie en probleme kan maklik uit die weg geruim word. Hierdie vlak vergemaklik produktiewe kommunikasie so lank as wat mense vry voel om verskille uit te druk, wanneer dit voorkom.

Vlak 2 : Verborgte konflik

Verborgte konflik kom voor wanneer een persoon 'n probleem ervaar, of glo dat verskille oor die bereiking van spesifieke doelwitte bestaan. Tog laat blyk die ander dat geen verskille waargeneem word nie, of probeer ontken dat verskille bestaan.

Vlak 3 : Probleme om op te los

Wanneer mense uiteindelik besorgdheid openbaar teenoor mekaar se probleme en so mekaar se belange in ag neem, word die vlak bereik waar probleme wat deur konflik veroorsaak word, opgelos word. Deur

hierdie vlak van konflik, bevorder partye hul kanse om konflik produktief opbouend te maak.

#### Vlak 4 : Argumentering

Wanneer konflik hierdie vlak bereik, kry die behoefte-gesentreerde dimensie van die konflik voorrang bo probleemoplossing, omdat mense se eerste prioriteit selfbeskerming of eiewaarde is.

#### Vlak 5 : Hulp

Wanneer mense nie meer hulle argumente kan bestuur nie omdat hulle buite beheer geraak het, soek hulle gewoonlik hulp. Mense kan hulp vra by 'n berader, 'n bemiddelaar of selfs 'n regsadviseur.

#### Vlak 6 : Vlug/Veg

Wat gebeur wanneer hulp ontbreek, of wanneer partye so kwaad word dat hulle nie daaraan dink om hulp te vra nie? Wanneer partye hierdie punt bereik, word dit die “vlug”/“veg”-vlak van konflik genoem. Met ander woorde, die partye beweeg na mekaar toe en probeer om die ander party te vernietig of te beveg, of hulle probeer om van die situasie te ontsnap.

#### Vlak 7 : Onderhandeling

Met die onderhandelingsproses word die tyd-element by konflik gevoeg. Wanneer mense by die “vlug”/“veg”-vlak vir 'n lang tydperk bly, word “instandhouding” van die konflik belangriker as om dit op te

los. In die ander vlakke van konflik word aangeneem dat mense een of ander tyd na 'n laer vlak kan terugbeweeg. Byvoorbeeld, indien die partye 'n suksesvolle ooreenkoms deur bemiddeling bereik het, kan hulle probleemoplossing op hul eie in die toekoms probeer.

## **2.11 Konflik in die huwelik**

Noller, Feeney, Bonnell en Callan (1994:233) meld dat daar oor 'n tydperk 'n aantal studies gedoen is oor huweliksverhoudings, maar daar was min klem gelê op strategieë oor hoe om konflik te beheer, of die mate wat kommunikasie verander oor 'n tydperk. Bewerings is gemaak dat kommunikasiegedrag oor 'n tydperk verander. Bewerings dat kommunikasiegedrag stabiel is oor die eerste paar jaar van die huwelik word gemaak na aanleiding van indirekte bewyse, soos die geskiktheid van kommunikasiemaatstawwe by een punt, om verhoudingbevrediging by 'n later stadium te voorspel.

Volgens Beutell en Greenhaus (1983:43) ervaar getroude vrouens wat huisrolle (bv. ma en tuisteskepper) en nie-huisrolle (bv. student en werknemer) aanvaar, gereeld konflik tussen kompeterende rol vereistes.

Van der Merwe (1991:143) beweer dat sommige mense kan sukkel om by mekaar aan te pas as gevolg van hul bepaalde persoonlikhede. 'n Man wat byvoorbeeld 'n ekstroverte en ambisieuse geaardheid het en hou van vriende en partytjies, kan in die huwelik tree met 'n vrou

wat teruggetrokke, hipersensitief en 'n introvert is. In plaas daarvan om mekaar te komplementeer, kom hulle agter dat hulle mekaar bedreig en afkraak en daardeur die slegste in die ander persoon tevoorskyn bring.

Van der Merwe (1991:143) is verder van mening dat sommige mense bot, nors, prikkelbaar en altyd ontevrede is. Sommiges word ook aggressief met die geringste belediging. Indien so 'n man trou met 'n passiewe, afhanklike vrou wat geduldig na sy pype dans, kan sake in hul huwelik glad verloop. Indien hy met 'n passiewe, aggressiewe tipe vrou trou, kan sake anders verloop. Alhoewel sy hom nie openlik teëgaan nie, kan sy hom treiter deur haar vergeetagtigheid, hardkoppigheid en gebrek aan samewerking.

Huweliksconflik behoort geëvalueer te word in die totale konteks waarin dit voorkom. Conflik in die huwelik kom voor in 'n unieke situasie en verdien 'n toepaslike benadering. Onvolwassenheid, inmenging deur skoonouers, verskille in kulturele waardes, verskille in kerkverband, sowel as verskille in opinies met betrekking tot die opvoeding van kinders en belangstellings in tydverdryf wat nie met mekaar gedeel word nie, kan ernstige botsings in die huwelik veroorsaak.

## 2.12 *Kommunikasie*

Weiss en Margolin (1977:558) rapporteer dat die man in die gesin 'n instrumentele rol speel en die vrouens gevoelsuitlewende en ondersteunende rolle speel. Weiss en Margolin beweer ook dat liefde, kommunikasie en emosie die basis vir 'n gelukkig getroude paartjie bied.

Bienvenu (1970:26) meld dat goeie kommunikasie die sleutel tot gesinsinteraksie en die lewensbloed van 'n getroude paartjie is. Hy noem dat kommunikasie nie beperk is tot woorde nie, maar dit kom ook voor deur te luister, stiltes, gesigsuitdrukkings, aanraking en al die ander nie-verbale simbole en leidrade wat deur persone gebruik word om betekenis te gee en te ontvang.

Bienvenu (1970:26) is van mening dat kommunikasie-mislukkings baie algemeen is in die meeste troebel gesinne en huwelike. Huweliksberaders noem dat paartjies wat na hulle toe kom vir hulp dikwels nie met mekaar kan praat nie. Kommunikasie kan gesien word as hoe mense uiting aan hul gevoelens en bedoelings gee, terwyl hulle probeer om mekaar te verstaan en verskille en probleme vanuit die ander persoon se oogpunt te sien.

Bienvenu (1970:27) definieer kommunikasie as: "... the process of transmitting feelings, attitudes, facts, beliefs, and ideas between living

beings. Communication is not limited to words, but also occurs through listening, silences, facial expressions, gestures, touch and all the other nonlanguage symbols and clues used by persons in giving and receiving meaning.”

Die algemene gevolgtrekking uit navorsing wat die verhouding tussen self-onthulling en huweliksbevrediging ontleed het, was dat eggenote wat meer self-onthulling in hul huwelik openbaar het, groter huweliksbevrediging getoon het. (sien Hansen en Schuldt, 1984:922).

Snyder (1979:817) beweer dat kommunikasie die beste enkele voorspeller van huweliksbevrediging is. Daarna speel gemeenskaplike belange en die hoeveelheid en kwaliteit vrye tyd wat egpare saam spandeer, 'n belangrike rol in huweliksbevrediging, en laastens die ooreenkoms oor die opvoeding van die kinders.

### ***2.13 Handhawing van 'n gesonde gesinslewe***

In die lig van groot kulturele verskille in gesinspatrone; onderskeidings soos die nukleêre gesin en die uitgebreide gesin; die veranderende gesinspatrone in die moderne wêreld; en moderne alternatiewe vir die tradisionele gesinslewe, is daar nog steeds onsekerheid oor presies wat 'n gesin behels.

Volgens Jordaan en Jordaan (1989:779) kan 'n primêre groep beskryf word as 'n versameling mense wie se interaksie met mekaar persoongerig is. Die lede van dié soort groep leer mekaar ken as persone; hulle stel belang in mekaar en deel mekaar se ervaringswêrelde op 'n betreklik informele manier, en hulle interaksies gee blyke van 'n behoefte aan menslike kameraadskap. Die lede se verbintenis is dikwels intens emosioneel en word gedra deur diepe sentiment en tradisie. Die gesin is 'n prototipe van 'n primêre groep.

### ***2.13.1 Die gesin as primêre groep***

Die gesinslewe is die grondslag vir die individu se toekomstige funksionering in groepkontekste buite die gesin. In 'n gesin het 'n mens 'n behoefte aan insluiting, dit wil sê, die behoefte om iewers te behoort en bevredigende interaksies met ander te hê; die behoefte aan kontrole, dit wil sê, om bevredigende verhoudinge met ander te hê wat betref gesag en mag; en die behoefte aan affeksie, dit wil sê, om 'n emosionele verbondenheid aan ander te ontwikkel en die gevoel te hê dat mense jou liefhet en van jou hou. (sien Jordaan en Jordaan, 1989:771).

### **2.13.2 Sekondêre groepe**

Jordaan en Jordaan (1989:771) omskryf 'n sekondêre groep as: "... 'n versameling persone wie se interaksie met mekaar taakgerig is." Sulke groepe is betreklik onpersoonlik, formeel, gespesialiseerd en is gerig op die effektiewe uitvoering van bepaalde take. In die moderne wêreld is die vorming van sekondêre groepe onvermydelik, omdat 'n netwerk van sekondêre groepe gevorm word wat geassosieer is met persone se beroepe, sosiale verpligtinge, militêre verpligtinge, studie-aktiwiteite, kerklike bedrywighede ens. Die moderne mens word teen wil en dank in hierdie netwerk ingetrek. Die mate waartoe hy in sulke groepe betrokke raak, het dikwels 'n nadelige effek op die funksionering van sekere primêre groepe. Byvoorbeeld die wyse waarop werkende vaders en moeders se verpligtinge in verband met sekondêre groepe die gesinslewe as 'n primêre groep affekteer.

## **2.14 Samevatting**

Werknemers het 'n behoefte daaraan om hul loopbane te hanteer in verhouding tot hul algehele lewenskwaliteit. Toenemend word egter besef dat loopbaansukses nie persoonlike geluk waarborg nie. Sommige mense wat suksesvol is in die samelewing se oë, is gefrustreerd en vervreemd van hul huweliksmaats. Daarby is dit vir

baie mense moeilik om gesinsprobleme in die gesig te staar en om dit die hoof te bied. Huweliksprobleme, die beëindiging van 'n verhouding, en opvoedingsprobleme van kinders is voorbeelde van verhoudingsprobleme, wat spanning veroorsaak vir werknemers en wat nie by die voordeur agtergelaat word wanneer hulle by die werk aankom nie.

Potensiële bronne van spanning, naamlik omgewingsfaktore, organisatoriese faktore en individuele faktore word ook by wyse van grafiese voorstelling bespreek.

'n Suksesvolle huwelik is nie noodwendig konflikvry nie, maar eerder 'n situasie waarin huweliksmaats leer hoe om hul konflik konstruktief te hanteer en dit in geleentheid te omskep wat kommunikasie bevorder en dus 'n sterker huweliksverband bou. In die hoofstuk word konflik fases, konflik bestuur en konflik in die huwelik ook toegelig.

## HOOFSTUK 3 – WERKSTEVREDENHEID

### 3.1 *Inleiding*

Die doel van hierdie hoofstuk is om te bepaal wat werkstevredenheid is en hoe dit gemeet word. Werkstevredenheid as afhanklike, sowel as onafhanklike veranderlike, word kortliks bespreek, asook die werkseienskappe-model. Laastens word aandag geskenk aan die belangrikheid van hoë werkstevredenheid.

### 3.2 *Wat is werkstevredenheid?*

Steers (1991:78) definieer werkstevredenheid as "... a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience." Dit ontstaan vanuit die persepsie dat 'n werknemer se werk eintlik dit voorsien wat sy of hy as waardevol in die werksituasie ag.

Odom, Boxx en Dunn (1990:159) is van mening dat werkstevredenheid die omvang is waartoe 'n werknemer se houding positief of negatief teenoor sy werk is.

Robbins (1989:574) definieer werksbevrediging as "... a general attitude toward one's job; the difference between the amount of

rewards workers receive and the amount they believe they should perceive.”

Robbins (1989:130) is van mening dat werkstevredenheid ‘n individuele algemene houding teenoor sy of haar werk weerspieël. ‘n Mens se werk behels meer as die vanselfsprekende verskuiwing van papier, wag vir kliënte, of bestuur van ‘n motor. Werk behels die interaksie met mede-werknemers en werkgewers, die navolg van die reëls van die organisasie, behoorlike uitvoering van pligte en die vind van ‘n heenkome in werksomstandighede wat soms nie so ideaal is nie. Dit beteken dat ‘n werknemer se waardebeoordeling van hoe tevrede of ontevrede hy of sy met sy of haar werk is, die ingewikkelde resultaat is van ‘n aantal afsonderlike werkselemente.

Werkstevredenheid ontstaan indien ‘n persoon se siening van sy werk voldoen aan, of toelaat om te voldoen aan, sy werkswaardes, en aan die mate waartoe daardie waardes ooreenstem met sy behoeftes.

Die teorie van Maslow, (in Locke, 1983:1307), stel dat mense vyf basiese kategorieë van behoeftes het nl: fisiologiese behoeftes, wat kos, water, lug ens. insluit. Die behoefte aan veiligheid, wat vryheid van fisiese aanvalle sowel as ekonomiese sekuriteit insluit. Die behoefte om iewers te behoort en die behoefte aan liefde. Die behoefte aan selfverwesenliking, die hoogste vlak, word gedefinieer

as: "... the desire to become more and more what one is, to become everything that one is capable of becoming."

'n Individu se werksverwagtinge kan ook sy siening van homself beïnvloed, byvoorbeeld bevredigende werksondervindinge kan sy selfvertroue laat toeneem. Dieselfde uitwerking, net omgekeerd, kan verwag word as 'n resultaat van onbevredigende werksondervindinge.

Cranny, Smith en Stone (1992:9) beweer dat algemene werksbevrediging een van die komponente van lewensbevrediging is. Tesame met huweliks-, gesins-, vryetyds- en ander nie-werksbevredigingskomponente bied dit 'n weg na lewensbevrediging.

House en Rizzo, 1972; en Kahn et al., 1964 (in Widrich, 1992:44) identifiseer drie determinante van werkstevredenheid, te wete:

- " a) difficulty and amount of work (roloorbelading);  
b) the degree to which role expectations are incompatible or contradictory (rolkonflik);  
c) the degree to which role expectations are vague, unclear or undefined (roldubbelsinnigheid)."

Een van die vroegste studies wat uitgevoer is oor die verhouding tussen werksbevrediging en huweliksbevrediging is deur Dryer gedoen. Volgens Dryer (1956:58) word mans se werkstevredenheid

geassosieer met hul eie, sowel as as hul eggenote, se huweliksbevrediging.

### **3.3 Die meting van werkstevredenheid**

Locke (in Dunnette, 1983:1335) voer aan dat die meeste navorsers die leiding van Hoppock (1935) gevolg het, deur gebruik te maak van verbale verslae om werkstevredenheid te meet. Die formaat wat gebruik word sluit die Likert skale, Thurstone-tipe skale, en vraelyste in wat 'n "ja-," "nee-," of "onseker-" antwoorde vereis. Die "Job Description Index" of JDI wat die laasgenoemde formaat gebruik, is beskryf as die akkuraatste skaal wat tot op datum ontwikkel is, volgens Vroom 1964 (in Dunnette, 1983:1335). Volgens Johns (1996:138) is die JDI ook die gewildste skaal vir die meting van werkstevredenheid. Die JDI sluit vyf skale in wat betrekking het op werk, betaling, verhoging, mense (mede-werknemers), en toesighouding.

Robbins (1989:130) beweer dat die twee mees algemene benaderings vir die meting van werkstevredenheid 'n globale beoordeling en, andersyds, 'n beoordeling van 'n aantal werksdimensies is. Die globale beoordelingsmetode verlang van individue om op een vraag te antwoord, soos "Alles in aggenome, hoe tevrede is u met u werk"? Die respondente antwoord deur die keuse van 'n getal tussen een en vyf, wat ooreenstem met antwoorde soos "Hoogs tevrede" tot "Hoogs

ontevrede.” Die ander benadering - ‘n opsomming van die aantal werksfaktore - is meer gevorderd. Hier word sleutelemente in ‘n werksituasie geïdentifiseer en werknemers se gevoelens teenoor elkeen getoets. Voorbeelde van faktore wat die sleutelemente insluit, is die aard van die werk, toesighouding, huidige betaling, bevorderingsmoontlikhede, en verhouding met mede-werknemers. Hierdie faktore word op ‘n gestandaardiseerde skaal beoordeel, waarna dit gesommeer word om ‘n globale werkstevredenheidtelling te verkry.

Wright en Bonett (1991) (in Johns, 1996:138) het werkstevredenheid in hulle studie gemeet met ‘n drie-itemskaal. Elke item meet ‘n dimensie van tevredenheid, naamlik: graad van tevredenheid met die werk self, graad van tevredenheid met mede-werknemers en graad van tevredenheid met toesighouding. Elke item maak gebruik van ‘n vyfpuntskaal wat wissel vanaf “baie ontevrede” tot “baie tevrede”.

Die “Minnesota Satisfaction Questionnaire” (MSQ) bied, volgens Johns (1996:138), ook ‘n goeie, saamgestelde meting van werkstevredenheid. Respondente dui aan hoe gelukkig hulle is met verskillende aspekte van hul werk op ‘n skaal wat wissel van “baie tevrede” tot “baie ontevrede”.

Kirk (1988:54) en Odom, Boxx en Dunn (1990:159) het byvoorbeeld, gebruik gemaak van die “Short-Form Minnesota Satisfaction

Questionnaires” om te bepaal of menslike hulpbron-praktisyns meer tevrede is met huidige opleiding en ontwikkelingsgeleenthere vergeleke met vorige betrekings. Die “Short-Form Minnesota Satisfaction Questionnaire” bevat drie werkstevredenheidskale: “algemene, innerlike en uiterlike.” Die “algemene tevredenheid”-skaal meet positiewe en negatiewe houdings oor hoe goed ‘n werk voldoen aan 20 spesifieke behoeftes. Die “innerlike werkstevredenheid”-skaal sluit behoeftes in soos: aktiwiteite, onafhanklikheid, verskeidenheid, status, morele waardes, sekuriteit, sosiale dienste, gesag, verantwoordelikheid en doelbereiking. Die uiterlike skaal meet die graad van tevredenheid met die toesighouer se menseverhoudingsvaardighede, ondernemingsbeleid, kompensasie en verhoging.

### **3.4 Die werkseienskappe-model**

Die konsep “werkomvang” voorsien ‘n maklik verstaanbare inleiding tot die vraag waarom sommige werksoorte meer intrinsiek motiverend is as andere. ‘n Strenger afbakening van die motiveringseienskappe van werksoorte word gevind in die “Job Characteristics Model” (Werkseienskappe-model) wat deur Hackman en Oldham (1980:90) ontwikkel is (sien figuur 3.1). Die JCM veronderstel dat daar verskeie kerneienskappe van werk is wat ‘n sekere sielkundige impak het op werkers. Aan die ander kant lei die sielkundige toestande wat deur die aard van die werk veroorsaak word, tot sekere resultate wat relevant is

vir die werker en die organisasie. Uiteindelik beïnvloed 'n paar ander faktore (werkreguleerders) die mate waartoe hierdie verbande bestaan.

### **3.4.1 Kernwerkseienskappe**

Hackman en Oldham (1980:84), Gordon en Goldberg (1977:624) en Johns (1996:202) rapporteer, in verband met die JCM, dat daar vyf kernwerkseienskappe is wat 'n besondere sterk potensiaal het om werkermotivering te beïnvloed: verskeidenheid van vaardighede, taakidentiteit, taakbetekenisvolheid, werkersoutonomie en werkterugvoer.

**Vaardigheidsvariëteit**, naamlik die geleentheid om 'n aantal werksaktiwiteite uit te voer deur verskillende vaardighede en talente te gebruik, stem nou ooreen met die konsep van 'n werkspan.

**Werkersoutonomie**, naamlik die vryheid om 'n mens se eie werksaktiwiteite te skeduleer en self te besluit oor werkprosedures, stem weer ooreen met werkdiepte. Hackman en Oldham (1980:84) redeneer dat 'n mens 'n hoë mate van kontrole oor 'n verskeidenheid van vaardighede kan hê, maar wat as betekenisloos of gefragmenteer beskou kan word.



### **3.4.2 Kritiese sielkundige toestande**

Johns (1996:204) stel die vraag waarom werksoorte wat meer kerneienskappe het, intrinsiek meer motiverend is? Wat is die sielkundige impak hiervan? Hackman en Oldham (1980:89) voer aan dat werk meer intrinsiek motiverend sal wees as dit as *betekenisvol* beskou word; wanneer die werker *verantwoordelik* voel vir die gevolge van die werk, en wanneer die werker *kennis* het oor sy of haar werkvoordering. Soos in figuur 3.1 aangetoon word, veronderstel die JCM dat kernwerkseienskappe betekenisvolheid, verantwoordelikheid en kennis van resultate op 'n sistematiese manier beïnvloed. Wanneer 'n individu 'n verskeidenheid van vaardighede gebruik om 'n "totale" werk te verrig, wat deur andere as betekenisvol gesien word, ervaar hy of sy die werk as betekenisvol. Wanneer 'n persoon die outonomie het om die werk te organiseer en uit te voer soos hy of sy goeddink, sal hy/sy persoonlik verantwoordelik voel vir die produk. Indien die werk terugvoer gee oor prestasie, sal die werker die nodige kennis van die resultate hê, wat hom/haar sal motiveer om meer verantwoordelik op te tree.

### **3.4.3 Gevolge van kritiese sielkundige toestande**

Die teenwoordigheid van kritiese sielkundige toestande kan lei tot 'n aantal gevolge wat relevant is vir beide die individu en die



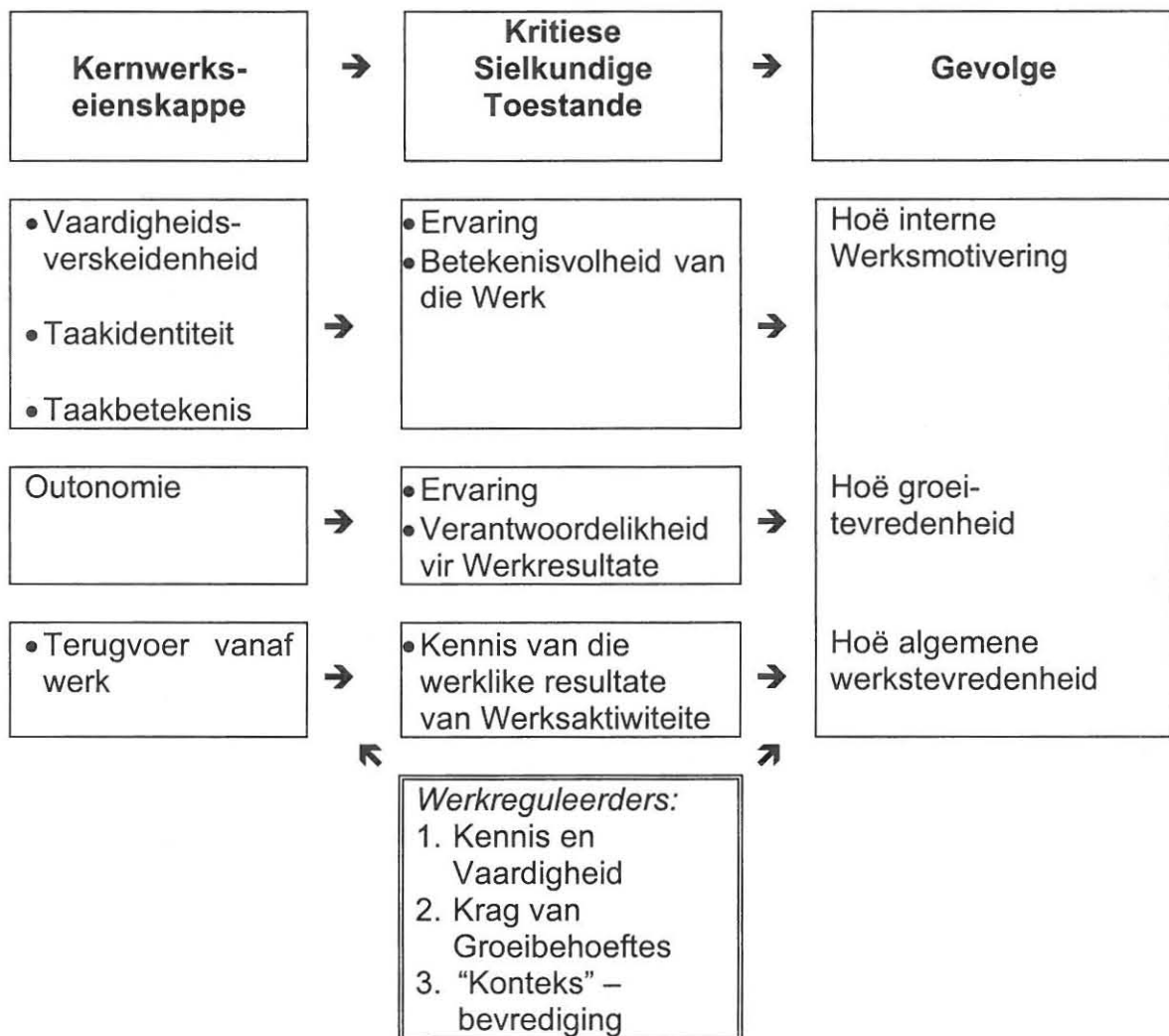
organisasie. Van die grootste belang is, onder andere, hoë intrinsieke motivering. Wanneer die werker werklik in beheer is van 'n uitdagende werk wat goeie terugvoer oor prestasie verskaf, is die sleutelvereistes vir intrinsieke motivering teenwoordig. Die verhouding tussen die werk en die werker word beklemtoon, en die werker is in staat om deur die werk self gemotiveer te word. Dit sal lei tot hoëkwaliteit-produktiwiteit. Terselfdertyd sal werkers se hoër-ordebehoefes (behoefes aan groei) bevredig word en hulle sal oor die algemeen tevrede wees met die werk self. Dit behoort te lei tot verminderde afwesigheid en 'n kleiner arbeidsomset.

#### **3.4.4 Werkreguleerders**

Hackman en Oldham (1980:90) erken dat werksoorte wat 'n hoë motiveringspotensiaal het, nie *altyd* voordelige gevolge het nie. Soos in figuur 3.1 getoon word, stel hulle sekere regulerings- of gebeurlikheidsveranderlikes voor, wat tussenbeide tree tussen werkseienskappe en die gevolge van werk. Een van hierdie is die werkverwante kennis en vaardigheid van die werker. Eenvoudig gestel, beteken dit dat werkers met 'n swak kennis en 'n gebrek aan taakvaardighede, nie positief sal reageer op werksoorte wat 'n goeie motiveringspotensiaal het nie, aangesien sulke werksoorte te

veeleisend sal wees. 'n Verdere voorgestelde werkreguleerder is **groeibehoeft**, wat verwys na die mate waartoe mense begeer om hoër-ordebehoefte te bevredig, deur hulle werk te doen.

**Figuur 3.1 'n Dinamiese voorstelling van die werksdiagnostiese model**



*Hackman en Oldham (1980:90)*

Die veronderstelde hoofgebruik van die JDS is:

- 1) om bestaande take te diagnoseer voordat die werk herontwerp word, as 'n bydrae tot beplanning om te bepaal of herontwerp moet plaasvind, en hoe daar te werk gegaan moet word;
- 2) om die gevolge van werksherontwerp te evalueer, byvoorbeeld om te bepaal hoeveel take verander het, om die gevolge van die veranderinge op werknemermotivering en -bevrediging te bepaal. Verder ook om die bykomstige invloed van werknemers se behoefte aan ontwikkeling of tevredenheid met die werkskonteks te bepaal. Twee werkseienskappe wat nie in die motiveringsteorie vervat word nie, maar met behulp van JDS gemeet word, is terugvoer vanaf agente en sosiale verkeer met andere. Hierdie twee aanvullende begrippe word soos volg deur Hackman en Oldham (1980:103) gedefinieer:

**Terugvoer vanaf agente:** Die mate waartoe die werknemer duidelike inligting oor sy of haar werkverrigting vanaf toesighouers of medewerkers ontvang.

**Sosiale verkeer met ander:** Die mate waartoe die werk van die werknemer vereis om nou saam te werk met ander persone in die uitvoer van werksaktiwiteite (insluitend onderhandelinge met ander organisasieledede en met eksterne organisasiekliënte).

### **3.5 *Werkstevredenheid as 'n afhanklike veranderlike***

Carr en Human (1988:64) beweer dat werksvlak, lidmaatskap aan 'n vakbond en etniese groep die vernaamste veranderlikes is, wat betekenisvol verband hou met werkstevredenheid. Opvoedkundige kwalifikasies is byvoorbeeld minder belangrik.

Robbins (1989:131) voer aan dat 'n omvattende oorsig van die literatuur aandui dat die belangrikste faktore wat lei tot werkstevredenheid, die volgende insluit: verstandelike uitdagende werk, regverdige belonings, goeie werksomstandighede en hulpvaardige kollegas.

#### **3.5.1 *Verstandelik uitdagende werk***

Werknemers neig om werk te verkies waar hulle die geleentheid sal kry om hul vaardighede en vermoëns te gebruik wat 'n verskeidenheid van take, vryheid, en terugvoering oor hoe goed hulle vaar, bied. Hierdie karaktertrekke maak werk verstandelik uitdagend. Werk met te min uitdaging veroorsaak verveling, terwyl te veel verstandelike uitdagings frustrasie en gevoelens van mislukking by die werknemer kan ontwikkel. Die meeste werknemers sal plesier en tevredenheid ervaar onder omstandighede met matige uitdagings.

Zeffane (1994:70) het bevind dat die omvang van taakverskeidenheid die sterkste voorspeller is van werkstevredenheid.

Johns (1996:144) definieer verstandelik uitdagende werk as werk wat werknemers se vaardighede en vermoëns toets en hulle toelaat om te werk teen hul eie tempo.

### **3.5.2 Regverdige belonings**

Werknemers verkies betalingsisteme en bevorderingsmoontlikhede wat duidelik en ondubbelsinnig waargeneem kan word en wat ooreenstem met hul verwagtings. Indien betaling regverdig geskied in vergelyking met werksopdragte, individuele vaardigheidsvlak en aanvaarde betaling-standaarde, sal werkstevredenheid ervaar word. Alle mense streef nie geld slaafs na nie. Sommige mense aanvaar 'n werk met 'n kleiner salaris, om 'n minder veeleisende werk te bekom. Die leidraad in die koppeling van betaling aan tevredenheid is nie die totale bedrag wat 'n mens betaal word nie, maar eerder die waarneming van regverdigheid. Werknemers streef ook na regverdige beleid en bestuurspraktyke. Bevorderingsmoontlikhede

voorsien geleentheid vir persoonlike groei, meer verantwoordelik-hede en toenemende sosiale status.

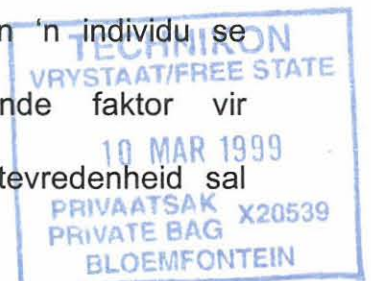
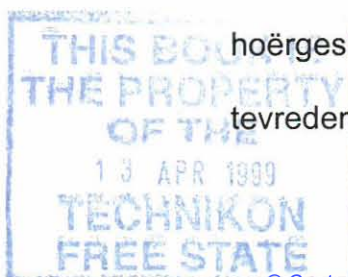
### **3.5.3 Goeie werksomstandighede**

Werknemers is besorgd oor hul werksomgewing vir beide persoonlike gerief en om goeie werk te kan lewer. Werknemers verkies fisiese omgewings wat nie gevaarlik of ongemaklik is nie. Temperatuur, lig, geraas en ander omgewingsfaktore behoort nie van een uiterste tot 'n ander uiterste te strek nie. Die meeste werknemers verkies om naby aan hul wonings te werk, in skoon en betreklik moderne fasiliteite en met voldoende gereedskap/toerusting.

### **3.5.4 Hulpvaardige kollegas**

Mense put meer uit hulle werk as net geld of die bereiking van persoonlike doelwitte. Werk vervul ook vir die meeste mense die behoefte aan sosiale interaksie. Werkstevredenheid sal dus ongetwyfeld toeneem, indien 'n mens saam met vriendelike en hulpvaardige mede-werknemers werk. Die optrede van 'n individu se

hoërgeskiktes is ook 'n beslissende faktor vir tevredenheid. 'n Werknemer se tevredenheid sal



toeneem, indien die onmiddellike toesighouer vriendelik en regverdig is en belangstelling toon in sy of haar werknemers en luister na hulle menings.

### **3.6 *Werkstevredenheid as 'n onafhanklike veranderlike***

Odom, Boxx en Dunn (1990:166) is van mening dat bestuurders besorgd moet wees oor werknemers se werkstevredenheid, as gevolg van die impak daarvan op veranderlikes soos omset, afwesigheid, moreel, ontwikkeling en versterking van groepnorme, griewe en werkverrigting.

Robbins (1989:134) beweer dat bestuurders se belange in werkstevredenheid, rondom die uitwerking daarvan op werknemers se werkverrigting sentreer. Die uitwerking wat werkstevredenheid op produktiwiteit, afwesigheid en omset het, word verder bespreek.

#### **3.6.1 *Werkstevredenheid en produktiwiteit***

Volgens Robbins (1989:134) kan die vroeëre opvattinge van die verband tussen werkstevredenheid en werkverrigting hoofsaaklik opgesom word met die

stelling “'n gelukkige werknemer is 'n produktiewe werknemer”.

Savery (1989:27) is egter van mening dat 'n gebrek aan erkenning en terugvoering tot lae werkstevredenheid lei, met aanprysing en aanmoediging as belangrike bronne van motivering en werkstevredenheid. 'n Afleiding kan dus hieruit gemaak word dat werkstevredenheid nie noodwendig produktiwiteit positief beïnvloed nie.

Robbins (1989:134) beweer dat die werkstevredenheid - produktiwiteitverband sterker is, indien die werknemer se gedrag nie onnatuurlik is, of beheer word deur eksterne faktore nie. 'n Werknemer se produktiwiteit met, byvoorbeeld, rekenaars word eerder beïnvloed deur die spoed van die rekenaar, as sy of haar vlak van tevredenheid. Soortgelyk is die produktiwiteit van 'n aandelemakelaar grootliks beperk deur die algemene gang van die aandelemark. Indien die markprys styg en die omset verhoog, sal tevrede, sowel as ontevrede makelaars, meer kommissie verdien. Die omgekeerde is ook waar, indien die mark geen styging of daling toon nie, beteken makelaarstevredenheid nie veel nie. Die werkverrigtings - werkstevredenheid verband is sterker onder hoë-vlakwerknemers. Die verband sal dus meer

van toepassing wees vir individue in professionele, toesighoudende en bestuursposisies.

Gerber, Nel en Van Dyk (1987:426) is van mening dat 'n organisasie nie werknemers hoër kan vergoed, as hul bydraes tot die onderneming in terme van hul produktiwiteit nie. As bestuur egter gedwing word om werknemers meer te betaal, moet alternatiewe soos die herontwerp van take, die opleiding van werknemers, of outomatisasie oorweeg word.

Volgens Locke (in Dunnette, 1983:1342) is die toestande waarin hoë produktiwiteit sal lei tot hoë werkstevredenheid, soos volg: 1) wanneer hoë produksie lei tot die bereiking van 'n individu se belangrikste werkswaardes, (byvoorbeeld: belonings soos erkenning, goeie inkomste, wanneer 'n individu toegelaat word om sukses en prestasie te ervaar), en 2) wanneer produksie nie teen so 'n hoë koste bereik is dat dit afbreuk doen aan die plesier van die bereiking daarvan nie (byvoorbeeld: uitputting, of ander waardes soos gesinsverhoudings).

### 3.6.2 *Werkstevredenheid en afwesigheid*

Robbins (1989:135) gaan van die standpunt af uit dat ontevrede werknemers meer gereeld afwesig is. Organisasies wat ruim siekteverlofvoordele verskaf, moedig by implikasie hul werknemers, - insluitend dié wat hoogs tevrede is - aan om 'n paar dae per jaar afwesig te wees. 'n Mens met 'n redelik wye belangstellingsveld wat sy werk bevredigend vind, kan nog steeds afwesig wees om 'n lang naweek te hou, of om sport op TV te kyk ens, omdat daardie dae geen nadele vir hom/haar inhou nie.

Volgens Johns (1996:146) gaan baie meer dae verlore as gevolg van afwesigheid, as weens stakings en ander nywerheidsgeskille. Is sommige van hierdie voorvalle van afwesigheid die produk van werksontevredenheid?

Johns (1996:146) kom tot die gevolgtrekking:

- dat, oor die algemeen, die verband tussen werks-tevredenheid en afwesigheid baie gering is;
- dat die tevredenheidsfaset wat die beste voorspeller van afwesigheid is, die inhoud van die werk self is.
- dat werkstevredenheid 'n beter voorspeller is van hoe *dikwels* werknemers afwesig is, as van hoeveel *dae*

hulle afwesig is. Met ander woorde, dit word meer met frekwensie van afwesigheid as tyd wat verlore gaan, geassosieer.

Waarom is daar nie 'n nouer verband tussen afwesigheid en werkstevredenheid nie? Daar is verskeie faktore wat moontlik die vermoë van baie mense strem om hulle liefde, of gebrek aan liefde, vir werk in ooreenstemmende bywoningspatrone te omskep.

- Sommige afwesighede is onvermydelik weens siekte, weersomstandighede en dagsorgprobleme. Daar is dus baie gelukkige werknemers wat nou en dan afwesig sal wees, weens omstandighede buite hulle beheer.
- Die redes waarom werknemers wat wel werkstevredenheid het, wegbly van die werk, kan verskil. Jy kan byvoorbeeld tevrede wees met jou werk, maar selfs nog meer van ski of bootry hou. In hierdie geval sal jy miskien nie werk toe gaan nie, terwyl 'n ontevrede persoon wat niks beter het om te doen nie, wel werk toe sal gaan.
- Sommige organisasies het bywoningskontrole-beleidsrigtings wat afwesigheid meer kan beïnvloed as tevredenheid. In die geval van maatskappye wat weier

om werkers te betaal vir dae wat hulle afwesig was, sal afwesigheid 'n nouer verband toon met ekonomiese behoeftes, as met werksontevredenheid. Die ongelukkige werker wat geld dringend nodig het, sal heel moontlik opdaag vir werk.

- In baie werksoorte is werknemers moontlik onseker oor die mate van afwesigheid wat redelik of gepas is. By 'n gebrek aan riglyne in die maatskappy, sal werkers moontlik na die gedrag van hulle medewerkers op dieselfde vlak kyk, om 'n norm te bepaal waarvolgens hulle gedrag gerig kan word. Hierdie norm en die ooreenstemmende "afwesigheidskultuur" kan moontlik 'n sterker invloed hê, as die individuele werknemer se tevredenheid met sy werk, al dan nie.

### **3.6.3 Werkstevredenheid en omset**

Werkstevredenheid is ook negatief verwant aan omset, maar die onderlinge afhanklikheid is sterker as dié van afwesigheid. Faktore soos die toestand van die arbeidsmark, verwagtinge oor alternatiewe werkseleenthede, en die dienstyd in die organisasie is stremminge wat die besluit om 'n huidige betrekking te laat vaar, kan beïnvloed.

Robbins (1989:136) beweer dat, ondanks die vlak van werkstevredenheid wat 'n werknemer ervaar, hy sal aanbly by 'n organisasie, indien hy erkenning, aanprysing en ander belonings ontvang.

Volgens Johns (1996:147) verwys arbeidsomset na bedanking uit 'n organisasie wat baie duur vir 'n organisasie kan wees. Byvoorbeeld: dit kos 'n hele paar duisend rand om 'n verpleegster of bankteller wat bedank, te vervang. Soos 'n mens opwaarts beweeg in die organisatoriese hiërargie, of na meer tegnologies ingewikkelde werksoorte kyk, sal kostes ook dramaties toeneem. In die berekening van omsetkoste word die prys daarvan om iemand te huur, op te lei en te ontwikkel om die vereiste vaardigheid te verwerf, gewoonlik in ag geneem. Sulke getalle verskaf moontlik 'n onderwaarding van die ware koste van arbeidsomset, want dit sluit nie in immateriële kostes soos werkgroepontwriging of die verlies aan werknemers, wat op 'n informele wyse spesiale vaardighede en kennis met verloop van tyd in die spesifieke werk verwerf het nie.

### **3.7 Die belangrikheid van hoë werkstevredenheid**

Locke (in Dunnette, 1983:1328) voer twee redes aan vir die belangrikheid van hoë werkstevredenheid. Eerstens kan werkstevredenheid beskou word as 'n doel opsigself, aangesien geluk as lewensdoelwit beskou kan word. Tweedens dra werkstevredenheid by tot ander denkwyses en resultate. Aangesien 'n persoon se werk deel van sy lewe is, is dit logies om te verwag dat werksbevrediging lewensbevrediging sal beïnvloed.

'n Individue se werksdenkwyses kan ook sy siening van homself beïnvloed. Herzberg et al. (1959) (in Dunnette, 1983:1328) het byvoorbeeld gevind dat bevredigende werksomstandighede (bv. prestasie, erkenning) 'n individu se selfvertroue laat toeneem.

Robbins (1989:139) voer aan dat bestuurders om ten minste drie redes gemoeid behoort te wees met die vlak van werkstevredenheid in hul organisasies. Dit is (1) duidelike bewyse bestaan dat ontevrede werknemers meer gereeld wegbly van die werk af en heel moontlik bedank; (2) tevrede werknemers leef langer en hulle handhaaf 'n beter gesondheid; en (3) werkstevredenheid word oorgedra na die werknemer se nie-werksaktiwiteite.

'n Dimensie van werkstevredenheid wat dikwels ignoreer word, is die invloed daarvan op 'n werknemer se gezondheid. Robbins (1989:139) beweer dat ontevrede werknemers meer blootgestel is aan gesondheidsrisiko's wat wissel van hoofpyne tot hartaanvalle. Navorsing dui selfs aan dat werkstevredenheid 'n beter voorspeller is van lewensduurte, as 'n fisiese toestand of die gebruik van tabak. Die spanning wat veroorsaak word deur werksontevredenheid verhoog vatbaarheid vir, o.a., hartaanvalle.

Die uitwerking wat werkstevredenheid het op 'n hele gemeenskap moet ook nie onderskat word nie. Indien werknemers gelukkig is met hul werk, word hul nie-werkslewe daardeur beïnvloed. In teenstelling sal die ontevrede werknemer negatiewe houdings en optrede in sy huislike lewe openbaar.

Robbins (1989:139) is van mening dat 'n tevrede werksmag meer produktief is as gevolg van minder ontwrigtings, wat veroorsaak word deur afwesigheid of die bedanking van goeie werknemers; en laer mediese en lewensversekeringskoste.

### 3.8 *Samevatting*

Uit hierdie hoofstuk kan afgelei word dat werkstevredenheid 'n individuele algemene houding teenoor sy of haar werk weerspieël. Werkstevredenheid ontstaan indien 'n persoon se siening van sy werk voldoen aan, of toelaat om te voldoen aan, sy werkswaardes, en aan die mate waartoe daardie waardes ooreenstem met sy/haar behoeftes.

Die verskillende tipe skale wat gebruik word om werkstevredenheid te meet, word kortliks bespreek. Die werkseienskappe-model ("Job Characteristics Model") van Hackman en Oldham word bespreek aan die hand van figuur 3.1. Hackman en Oldham het 'n vraelys ontwikkel wat hulle die "Job Diagnostic Survey (JDS oftewel Werkdiagnostiese Opname) noem, wat gebruik word om die kerneienskappe van werksoorte te meet. Die veronderstelde hoofgebruike van die JDS word kortliks uiteengesit.

Werkstevredenheid as afhanklike, asook onafhanklike veranderlike word bespreek. Faktore wat lei tot werkstevredenheid as afhanklike veranderlike is: verstandelik uitdagende werk, regverdige belonings, goeie werksomstandighede en hulpvaardige kollegas.

Werkstevredenheid as 'n onafhanklike veranderlike is, die uitwerking wat werkstevredenheid het op produktiwiteit, afwesigheid en omset.

Die belangrikheid van hoë werkstevredenheid word laastens omskryf, asook die redes waarom bestuurders gemoeid behoort te wees met die vlak van werkstevredenheid in hul organisasies. 'n Ontevrede werknemer kan selfs negatiewe houdings en optrede in sy huislike lewe openbaar.

## HOOFSTUK 4 – DIE VERBAND TUSSEN DIE GEHALTE VAN GESINSLEWE EN WERKSTEVREDENHEID

### **4.1 Inleiding**

In die hedendaagse gemeenskap is werk- en gesinsrolle van die belangrikste wat die meeste mense moet vervul. Dit is in die werk- en gesinsareas waar mense gewoonlik die meeste van hulle tyd deurbring.

Gesinsprosesse kan beskou word vanuit 'n kubernetiese of stelselsmodel. Kantor en Lehr (in Cooper en Robertson, 1987:303) definieer die gesin as 'n organisatoriese kompleks, wat oop, aanpasbaar en inligtingverwerkend is. Krities tot hierdie ontleding is die besef dat gesinne oop stelsels is wat 'n groot hoeveelheid tweerigting-gesprekvoering en beïnvloeding binne die groter omgewing weerspieël.

Vir doeleindes van die huidige hoofstuk word die gehalte van werk en gesinslewe benader vanuit die oogpunt van die stresvolle invloed van werk op die gesin, asook die invloed van die gesin op werk. Daar word ook ondersoek ingestel na die soorte verhoudings tussen werk en gesinne. Laastens word die bronne, sowel as die hantering van rolkonflik, aangespreek.

## **4.2 'n Model waarvolgens stres tussen werk en gesin verbind word**

Figuur 4.1 toon aan dat stres in beide rigtings oor die grens tussen werk en gesin kan vloei en dit het 'n netto positiewe, sowel as negatiewe, invloed in terme van die welsyn van die werker en sy/haar gesin. Dit is in ooreenstemming met wat algemeen bekend is met betrekking tot die stresproses wat sekere stressors en negatiewe gevolge aan die een kant behels, maar ook positiewe bronne en ondervindings behels wat die negatiewe effekte van stresvolle rolomgewings kan teenwerk. Byvoorbeeld, stres in die werksplek kan oorspoel na die gesin deur middel van 'n basiese streskontaminasieproses, dit wil sê, die kommer veroorsaak deur werkgebeure of -omstandighede word tuisgebring in die gesin-omgewing, deurdat die werker vermoeid, angstig, verstrooid, terneergedruk is of, andersins, nie beskikbaar is vir sy/haar ander gesinslede op emosionele of fisiese vlak nie.

Aan die ander kant kan stres in die werksplek dien om die gesinsbronne te mobiliseer en deur die inisiëring van positiewe vorme van sosiale interaksie wat gerig is op weerstand teen dreigemente van buite, kan dit lei tot groter samehorigheid onder gesinslede. Hier lei stres in een rolomgewing dus tot positiewe gevolge in 'n ander rolomgewing, selfs al is die oorspronklike bron van stres nie direk gewysig nie.

Op die vlak waarop stres hanteer word, is dit ook duidelik dat doeltreffende gedrag vir die hantering van stres en prosesse wat in een rolomgewing gesetel is, moontlik sal lei tot disfunksie in 'n ander rolomgewing, en dat die effek daarvan om dit op een gebied te hanteer, 'n negatiewe of positiewe uitwerking op 'n ander gebied kan hê. Negatiewe oordrag kan plaasvind indien hanteringsvaardighede, wat van toepassing is op sekere werksverwante stressors, nie geskik is om byvoorbeeld stressors in die gesin of in ander rolomgewings te hanteer nie.

Bykomend tot die verskynsel dat aangeleerde hanteringsresponse nie doeltreffend in ander rolomgewings algemeen geldend kan wees nie, kan ander vorms van negatiewe oordrag ook plaasvind. Een sodanige proses kan *brondreinerings* behels. (Gesinslede probeer byvoorbeeld om konflik te vermy of vlug daarvan as enigste uitweg). Die waaksaamheid, sowel as mobilisering van bronne wat vereis word om stressors in die gesin of by die werksplek suksesvol te hanteer, kan veroorsaak dat die individu min bronne oor het om stressors in die ander rolomgewing te hanteer.

Positiewe oordrag behels dat hantering op verskillende maniere kan plaasvind. Die individu wat daarin geslaag het om probleme by die werk suksesvol te bemeester, kan 'n hernieude gevoel van bemeestering of self-agting ervaar. Dit kan as bronne op 'n individuele vlak dien om die

individu te help om 'n verskeidenheid van stressors buite die werksomgewing te hanteer. Tweedens sal spesifieke vaardighede wat by die werk aangeleer is, oordraagbaar wees na die gesinsomgewing en omgekeerd. Derdens sal gesinrolverhoudings en -ondersteuningstrukture positief verander kan word in reaksie op stres by die werk. Vierdens sal uitgebreide sosiale netwerke wat in een area geskep en onderhou is, gemobiliseer word wanneer stressors wat voortvloei uit 'n ander rolomgewing, hanteer moet word. Byvoorbeeld gesin-gebaseerde sosiale verhoudings sal moontlik daartoe kan bydra dat die afgedankte werker 'n alternatiewe werk vind. Uiteindelik kan formele hanteringsbronne in die werksomgewing die individu help om gesin-gebaseerde stressors te hanteer. 'n Voorbeeld hiervan is werknemerondersteuningsprogramme wat die werker help om nie net werk-verwante probleme op te los nie, maar ook probleme met die wangebruik van verdowingsmiddels, huwelikskonflik en ander gesinstressors.

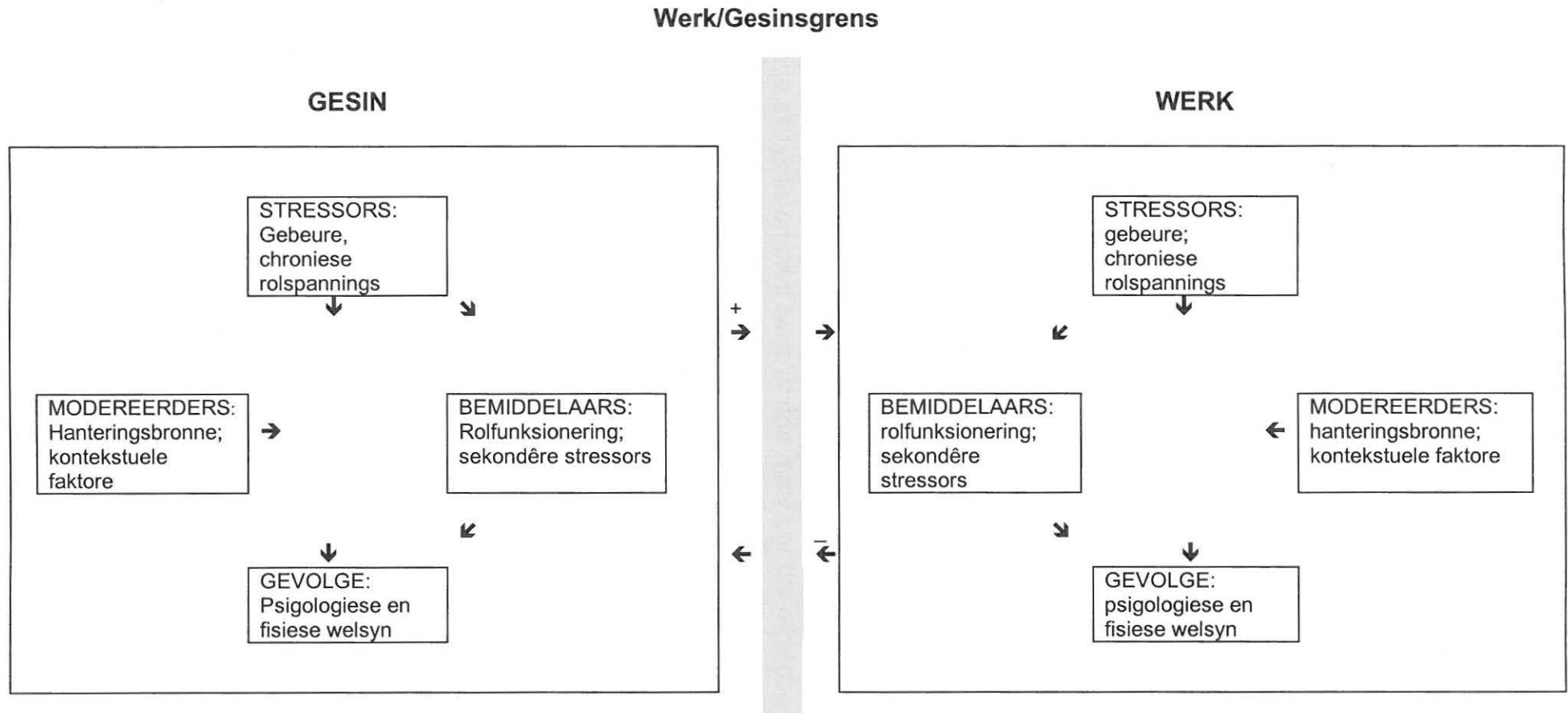
Dit is dus duidelik dat hanteringsbronne en -strategieë oor die werk-gesin-grens beweeg in 'n sowel positiewe as 'n negatiewe rigting.

Behalwe vir stresoordrag- en -bufferprosesse (byvoorbeeld waar 'n bepaalde groep gebruik word om botsing tussen gesinslede te voorkom), handel die derde stel kwessies wat deur Figuur 4.1 beklemtoon word, oor die meganismes met behulp waarvan stres van een rolomgewing na 'n

ander oorgedra word. Hier gaan dit oor mediasieprosesse, met ander woorde, die “roetes” waarlangs stres ‘n invloed oor die grens tussen die werk- en gesinsituasie uitoefen. Indien die werkverwante stressors van een gesinslid die welstand en funksionering van ander gesinslede beïnvloed, is dit belangrik om die wyse waarop hierdie uitwerking geskied, te identifiseer.

‘n Ander mediasieroete sluit in dat stres in een gebied die voorkoms van stresvolle ervarings in die ander gebied moontlik maak. Die werknemer wat stres in die werksplek ervaar, kom miskien uitgeput by die huis en is in ‘n slegte bui. Dit kan dan ‘n negatiewe emosionele uitwerking op sy vrou of die kinders hê, deurdat gesin-gebaseerde stressors (bv. konflikte) geskep word. ‘n Meer subtiele mediasieproses wat ook moeiliker bestudeerbaar is, behels dat stressors in een rol negatiewe gevolge op ander gebiede kan inhou, as gevolg van die feit dat die persoon se reserwe aan hanteringsbronne in die laasgenoemde area uitgeput raak. Byvoorbeeld die huweliksmat wat gedurig moet optree as ‘n ondersteuningsbron vir haar/sy man/vrou se werkstres, sal miskien nie in staat wees om te reageer op gesinsverpligtinge, sowel as op sy/haar werksprobleme nie en sal dus die ontstelde huweliksmat (ten regte of ten onregte) beskou as nie beskikbaar om gesinsprobleme op te los nie. Op sy beurt dra dit weer by tot die gesin se oorhoofse vermoë/onvermoë om probleme op te los.

Figuur 4.1: 'n Model wat stresprosesse tussen werk en gesin verbind (Eckenrode en Gore, 1990)



### **4.3 *Konflik tussen werk- en gesinsverantwoordelikhede***

Emmons, Biernat, Tiedje, Lang en Wortman (in Eckenrode en Gore, 1990:61) het 'n studie gedoen om die mate van konflik tussen werk- en gesinsverantwoordelikhede te bepaal. Konflik tussen werk- en gesinsverantwoordelikhede was 'n algemene verskynsel onder die meeste vrouens wat in hulle steekproef gebruik is. Meer as 75% het gerapporteer dat hulle omtrent daaglik konflik ervaar. Slegs drie vrouens (2.2%) het gesê dat hulle nog nooit sulke konflik ervaar het nie.

Meer as die helfte van die respondente het genoem dat vier konflik-genererende situasies omtrent twee of drie maal oor die afgelope maand voorgekom het. Die situasie wat die meeste voorgekom het, was dat die moeders hulle moet haas om die kinders gereed te kry in die môre, sodat hulleself nie laat vir hulle werk is nie. Hierdie toutrekkery tussen werks- en gesinstyd word ook weerspieël in die probleme, wat volgens die vrouens, die tweede meeste voorkom. Dit behels dat moeders vroeër van die werk af moet vertrek as wat hulle verkies, vir hulle kinders se onthalwe en ook dat hulle moet werk gedurende tye wat hulle normaalweg saam met die gesin deurbring. Reise in verband met die werk het ook van die tyd saam met die gesin in beslag geneem en vrouens verhoed om hulle gewone huishoudelike en kindersorgverantwoordelikhede na te kom.

Dit is nuttig om die soort probleme wat vrouens sê hulle selde of nooit ondervind nie, te beskou. Meer as 80% het byvoorbeeld gesê dat hulle nog nooit nodig gehad het om 'n siek kind na die skool of dagsorgfasiliteit te stuur nie, omdat nóg hulle, nóg hulle mans tyd by die werk kon afneem om by die huis te bly. Meer as 75% van hierdie vrouens het ook gerapporteer dat hulle nog nooit van die werk moes wegbly om na 'n siek kind om te sien oor die afgelope maand nie, en byna net soveel het gesê dat hulle nie nodig gehad het om 'n professionele afspraak oor die afgelope maand te kanselleer as gevolg van 'n onverwagte situasie wat opgeduik het met betrekking tot hulle kinders nie. Uiteindelik het meer as die helfte gesê dat hulle nog nooit oor die afgelope maand nodig gehad het om 'n werkverwante funksie wat hulle graag wou bywoon, weens gesinsverantwoordelikhede te mis nie.

Tot watter mate het beroepstres 'n negatiewe uitwerking op die huwelik, en omgekeerd? Die voorkoms van negatiewe, eerder as positiewe oordrag het meer by vrouens as mans voorgekom en die grootste voorkoms daarvan was by jong moeders met klein kinders. Die laasgenoemde bevinding is in ooreenstemming met die hoër voorkoms van afwesigheid en traagheid onder jonger, in vergelyking met ouer, vroulike werknemers. Dit kan toegeskryf word aan kindersorgvereistes. Die bevinding kom ook ooreen met die resultate ten opsigte van

gemengde sosiale klasgroepe, wat toon dat vrouens (en mans) met jonger kinders groter werk-gesinspanning beleef as ouer persone.

Die voorkoms van stres-oordrag was duidelik te bespeur in 'n steekproef van vroulike monteerbandwerkers, soos blyk uit die kommentaar wat gelewer is oor die maniere waarop hulle werk met hulle gesinslewens inmeng. Verskeie vrouens het gesê dat hulle dikwels ontsteld raak by die werk en hierdie gevoelens huis toe neem saam met hulle. Baie het hulle werk as uitputtend beskryf en het getuig dat dit hulle irriteer, en die vermoë ontnem om huiswerk en kookwerk te doen, of dat dit veroorsaak dat hulle hierdie take minder goed doen. Ander vrouens het weer gesê dat hulle werk meer deur probleme by die huis beïnvloed word, as wat andersom die geval is. Dus, alhoewel die oordrag nie op sigself (*per se*) bestudeer is nie, is die bestaan daarvan wel deeglik aangeteken.

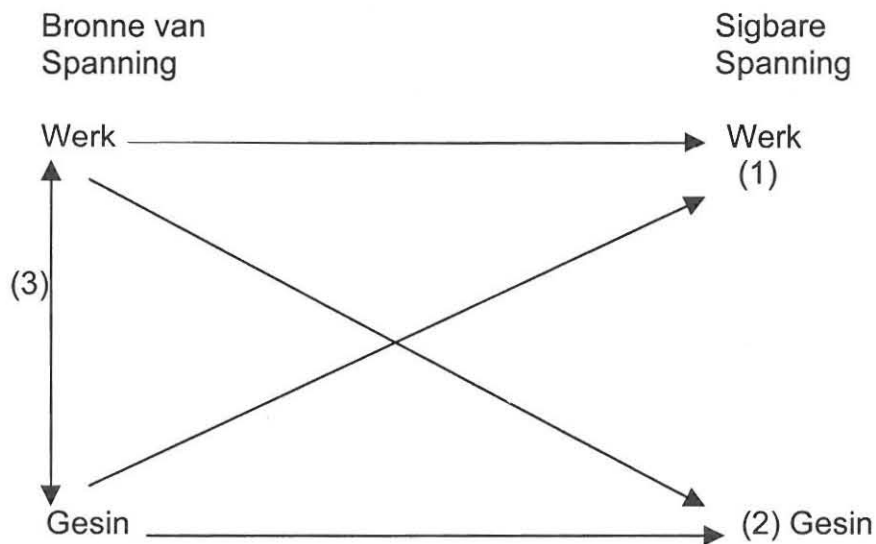
#### ***4.4 Beroeps- en lewenstres en die gesin: konseptuele raamwerke en navorsingsbevindings***

##### ***4.4.1 Sekere teoretiese oorwegings***

Figuur 4.2 dui sommige van die maniere aan waarop ondervindings by die werk en in die gesin mekaar kan beïnvloed. Burke (1986:348) voer aan dat drie verhoudings sentraal staan. Die

eerste beskou die gesin as 'n bron van beroepstres. Gesins-  
eenskappe en gesinsondervindings kan 'n impak hê op  
werksaktiwiteite-ondervindings. Die tweede siening behels dat die  
gesin beskou word as sou dit geaffekteer word deur beroepstres.  
Werksondervindings en werkseenskappe kan gesinsondervindings  
en -funksionering beïnvloed. Volgens die derde siening word die  
gesin as 'n ondersteuningstelsel beskou en dit word nie in die  
raamwerk wat in Figuur 4.2 getoon word, ingesluit nie.

**Figuur 4.2 Basiese spanningsmodel**



#### **4.4.2 Verhouding tussen werks- en gesinsondervindings**

Die debat oor die verhouding tussen werk en nie-werk was, volgens  
Burke (1986:251), tot dusver grootliks gebaseer op denkbearde van  
oorspoel en kompensasie, wat eerste deur Wilensky (1960)

ontwikkel is. Die kompensasie-hipotese stel dat daar 'n negatiewe verhouding tussen werk en nie-werk is en dus sal werkers wat meen dat hulle by die werk verwaarloos word, daarvoor kompenseer deur middel van hulle nie-werksaktiwiteite. Byvoorbeeld, 'n persoon wat 'n roetine-, geïsoleerde werk verrig, sal uiteenlopende en uitdagende nie-werksaktiwiteite beoefen. Die oorspoelhipotese stel dit dat ondervindings by die werk positief verwant is aan nie-werksondervindings. Gevolglik kan 'n persoon met 'n werk met baie min sosiale interaksie net so onsosiaal weg van die werk wees.

Burke (1986:355) en Cooper en Robertson (1987:304) identifiseer in Tabel 4.1 kritiese faktore by die werk wat 'n impak op die gesinstelsel het. Hierdie faktore is in twee soorte verdeel, naamlik objektiewe en subjektiewe faktore. Die objektiewe faktore is strukturele veranderlikes van die werk wat maklik gemeet en gekwantifiseer kan word (bv. werksure, verantwoordelijkheidvlak, ens.). Die subjektiewe faktore is die houdings en gedrag van mense. Die meting van hierdie faktore behels dat 'n individu se subjektiewe persepsie van die faktor (bv. vlak van werksbevrediging, werksklimaat of mate van sosiale ondersteuning) gemeet moet word.

Tabel 4.2 kyk na die impak van kritiese faktore in die gesin op die persoon in sy/haar beroepsituasie. Faktore in die gesin en uitkomstmetings by die werk word dus geïdentifiseer en gekategoriseer as objektief of subjektief.

**Tabel 4.1 Werksimpak op die gesin**

<p><b>Kritiese faktore by die werk (onafhanklike veranderlikes)</b></p>	<p><b>Uitkomstmetings in die gesin (afhanklike veranderlikes)</b></p>
<p><u>OBJEKTIEF:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reis: tydsduur, frekwensie, afstand</li> <li>• Oorplasing: frekwensie, plek, bevordering, demovering,</li> <li>• Fisiese omstandighede</li> <li>• Werksure en –skedules</li> <li>• Belonings &amp; hulpbronne, betaling, vlak van verantwoordelikheid:</li> <li>• Aantal persone oor wie toesiggehou word</li> <li>• Stadium in beroepsiklus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik van psigiaters/psigoloë</li> <li>• Gebruik van verdowingsmiddels, alkohol</li> <li>• Tyd spandeer aan gesamentlike gesinsaktiwiteite</li> <li>• Gesondheid, psigosomatiese simptome</li> <li>• Bywoning van godsdienstige dienste</li> <li>• Aantal vriende en sosiale aktiwiteite</li> <li>• Hoeveelheid vrye tyd</li> <li>• Sukses van kinders op skool</li> <li>• Aantal argumente gevoer</li> <li>• Aantal stresvolle lewensgebeure</li> </ul>

<p><u>SUBJEKTIEF:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werksbevrediging</li> <li>• Aard van werk, bv. roetinerwerk, afsondering,</li> <li>• Hoeveelheid sosiale ondersteuning</li> <li>• Hoeveelheid werksekuriteit</li> <li>• Relatiewe betrokkenheid, bv. die mate waartoe die ander gesinslede betrek word</li> <li>• Omset-intensies</li> <li>• Kulturele dimensie van die werk en die impak op persoonlike waardes</li> <li>• Werksklimaat</li> <li>• Hoeveelheid roldubbelsinnigheid, werkskompleksiteit, rolkonflik</li> <li>• Mate van kwaliteitdruk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrou en kinders se tevredenheid met die lewe</li> <li>• Tevredenheid met die getroude lewe</li> <li>• Gemeenskapstevredenheid</li> <li>• Eweknieverhoudings van kinders</li> <li>• Kwaliteit van gesinsverhoudings</li> <li>• Waargenome oorspoel van negatiewe emosies, bv. moegheid, bekommernis</li> <li>• Mate van bespreking van werkverwante sake</li> <li>• Waargenome stres</li> </ul>
---	---

**Tabel 4.2 Gesinsimpak op die werk**

Kritiese faktore in die gesin (onafhanklike veranderlikes)	Uitkomsmetings by die werk (afhanklike veranderlikes)
<p><u>OBJEKTIEF:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finansiële behoefte</li> <li>• Vrou se beroepsposisie</li> <li>• Sosiale agtergrond en klas</li> <li>• Aantal kinders/afhanklikes</li> <li>• Hoe kort gelede het kritiese gebeure voorgekom, bv. dood in die gesin,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afwesigheid</li> <li>• Hoeveelheid kere wat bevordering verwerp is, oorplasing</li> <li>• Vlak in die hiërargie</li> <li>• Werkverrigting- en potensiaaltellings</li> </ul>

skeisaak, vervreemding

- Kwaliteit van buurt
- Besikbaarheid van kindersorgfasiliteite
- Etniese agtergrond en tradisies
- Gesinsverband – sosiaal
- Soort huwelik/gesin
- Stadium in die gesin se lewensiklus

#### SUBJEKTIEF:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Mate van huweliksharmonie/<br/>-bevrediging</li><li>• Vrou se beroepsaspirasies</li><li>• Mate van komplementariteit of konflik in die egpaar se verwagtings, waardes en toegewydheid aan die werk</li><li>• Vrou se persoonlike geloof en houding teenoor werk</li><li>• Gesin se eise met betrekking tot tyd en energie</li><li>• Mate van sosiale ondersteuning</li><li>• Mate van emosionele samebinding en die gesin se aanpasbaarheid</li><li>• Gesinstevredenheid met werk</li><li>• Vrou se aanpassing by die werk, omgewing, oorplasings, bevordering, ens.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Werkstevredenheid</li><li>• Werksbetrokkenheid</li><li>• Vlak van stres</li><li>• Werksoriëntering</li><li>• Motivering</li><li>• Energievlak</li><li>• Werkverrigting</li><li>• Omset-intensies</li><li>• Bereidheid om te reis, oorplasings</li><li>• Eise vir/verwagtings van verhoogde salaris, bevordering</li></ul> |
|--|---|

#### 4.5 Soorte verhoudings tussen werk en gesin

Payton-Miyazaki en Brayfield (1976) (in Cooper en Robertson, 1987:276) identifiseer ses moontlike verhoudings tussen werk- en gesinslewe. Hulle is:

1. *Onverenigbaarheid*: werk- en gesinslewe is in konflik met mekaar en kan nie maklik versoen word nie.
2. *Onafhanklik*: werk- en gesinslewe bestaan sy aan sy en is apart van mekaar.
3. *Kompensasie*: die een sfeer bied wyses om op te maak vir wat kort by die ander een.
4. *Instrumenteel*: die een sfeer dien as 'n manier om begeerde dinge in die lewe te verkry deur middel van die ander een.
5. *Wederkerig*: die een sfeer affekteer die ander een, en omgekeerd, op 'n positiewe of negatiewe manier.
6. *Integrerend*: hulle is so nou verbonde aan mekaar dat dit amper onmoontlik is om hulle afsonderlik te beskou en te hanteer.

Cooper en Robertson (1987:277) voer aan dat Evans en Bartolomé (1984) slegs vyf soorte verhoudings tussen werk en gesin oorweeg het. In "spillover" (oorspoel) kan werk en gesin mekaar op 'n positiewe of negatiewe manier beïnvloed. Byvoorbeeld werkstevredenheid sal bydra tot die gesinslewe, terwyl ontevredenheid met een aspek, ook sal bydra

tot ontevredenheid met die ander aspek. Werk en gesin kan ook *onafhanklik* van mekaar wees, sodat een suksesvol of bevredigend kan wees en die ander die teenoorgestelde. Indien werk en gesin in konflik met mekaar is, sal tevredenheid of sukses in die een lei tot opofferings in die ander. Werk en gesin kan in 'n *instrumentele* verhouding teenoor mekaar staan, met ander woorde, die werk is miskien die manier om 'n bevredigende gesinslewe te behou, en omgekeerd. Uiteindelik is daar *kompensasie* wanneer werk of gesin opmaak vir wat kort by die ander.

#### **4.6 Invloed van werk op gesin**

Ten spyte van die opvatting by sommige organisasies dat werk en gesin afsonderlike samelewingsinstellings is, beïnvloed die struktuur van die werk die gesinslewe op verskeie maniere. Werk funksioneer as 'n dominante stremmende faktor op gesinslewe, tesame met die feit dat dit 'n bron van ekonomiese en persoonlike oorlewing is. Kanter (in Cooper en Robertson, 1987:277) het vyf aspekte van die struktuur van die werklewe geïdentifiseer wat die belangrikste is om die gesin te vorm en te beïnvloed.

Die eerste is die *relatiewe veeleisendheid* van die beroep - die mate waartoe dit prestasie van die werker en ander gesinslede vereis. Sommige werksoorte vereis die maksimum verbintenis van die werker en

definieer die konteks vir die gesinslewe. Ander werksoorte betrek minder van die persoon en sy lewe weg van die werk.

Die tweede aspek is *tyd en tydindeling* en verwys na die gevolge van werksure en -skedules. Hierdie aspek sluit die hoeveelheid tyd wat benodig word vir sekere beroepe in, die tyd van die dag wat die werk gedoen moet word; of die ure wat gewerk word, of dit inbreuk maak op die tyd wat die gesin van die persoon vereis; hoe die ure wat werkers beskikbaar het vir vryetydsbesteding en gesinsbedrywighede ooreenstem met die tye wat ander gesinslede beskikbaar is (bv. skofte by die werk); en werk wat nie stabiele daaglikse roetines toelaat nie, of wat daaglikse roetines omverwerp (werk wat 'n groot mate van reis insluit).

Die derde aspek is *beloning en hulpbronne* - die inkomste wat deur die beroep verskaf word, beide ekonomies en psigologies. Inkomste help om lewenstyl te bepaal, sowel as verbruikersvlak en hulpbronne wat 'n mens kan beheer. Hierdie veranderlikes kan die spanningsvlak of integrasie binne die gesinsverband en die relatiewe mag van gesinslede beïnvloed.

Die vierde aspek is *wêreldsiening*, die kulturele dimensie van werk - die werk as sosialiseerder van waardes. Werk kan kinderopvoedingsstandaarde en -waardes beïnvloed, die mens se oriëntering teenoor homself en andere, sy smake en vryetydsbesteding.

Die vyfde aspek handel oor die *emosionele klimaat*, die sosiaal-psigologiese dimensie van werk - die persoonlike ondervinding van die wêreld en die self wat deur die werksomgewing gebied word, as gevolg van 'n persoon se plek in 'n organisatoriese stelsel. Werk kan 'n klomp gevoelens wek wat huis toe gebring word en die toon en dinamiek van die gesinslewe beïnvloed. Dit sluit sake soos werkstevredenheid en negatiewe emosionele oorspoel in.

#### **4.7 *Invloed van die gesin op die werk***

Kanter (in Cooper en Robertson, 1987:289) bespreek drie breë wyses waarop gesinspatrone 'n invloed op werkstelsels kan hê. Eerste is daar die rol van die lidmaatskap van etniese groepe en gesinne wat sekere kulturele tradisies weerspieël. In sekere etniese groepe sal gesinslewe onafhanklik van werksplekinvloede voortgaan en ook lede se gedrag as werkers sterk beïnvloed. Tweedens kan 'n gesin in die geval van 'n besigheid wat in die gesin se besit is, of deur een spesifieke gesin oorheers word, direk die bedryf van 'n werksplek bepaal. Derdens bespreek Kanter die situasie van die "korporasievrou", haar impak op haar man se beroepsgeleenthede, motivering, vermoëns, emosionele energie en die eise wat mense na die werkplek bring.

### **4.7.1 Oorspoel van gesin na werk**

Positiewe oorspoel sluit die ondersteunende aard van die gesin in en die geleentheid om vaardighede en houdings te gebruik wat by die huis aangekweek is. Negatiewe oorspoel sluit die inhiberende invloed van gesin op werk in (bv. beperkings op reise, skofskedules, en ure waartydens gewerk kan word) en energie en buie (bv. bring gesinsbekommernisse na die werk, krisistye).

Cooper en Robertson (1987:290) rapporteer dat Crouter (1984) die soorte oorspoel van gesin na werk in twee temas kategoriseer: opvoedkundige oorspoel en psigologiese oorspoel. Opvoedkundige oorspoel kom voor wanneer die individu iets by die huis geleer het, wat hy/sy by die werk kan toepas. Dit sal redelik langdurig wees. Psigologiese oorspoel sluit die effek van die gesin op die persoon se energie, buie, gevoelens en konsentrasie, terwyl by die werk, in.

### **4.7.2 Gesinstres en werksondervindings**

Gedurende die daaglikse lewe, ervaar individue 'n groot aantal gebeure of lewensveranderinge wat potensieel stressors kan wees. Dit sluit sulke uiteenlopende belangrike gebeure soos die dood van

die persoon se wederhelf, vervreemding en skeiding in, ernstige siekte van gesinslede en die aanvaarding van groot finansiële laste.

Volgens Cooper en Robertson (1987:290) het Bhagat, McQuaid, Lindholm en Segovis (1985) die gevolge van werk, persoonlike en totale lewenstres ('n kombinasie van werk- en persoonlike stres) op 'n reeks werksuitkomste getoets. Laasgenoemde het werkstevredenheid, organisatoriese verbintenis, afwesigheid en omset-intensies ingesluit. Daar was 'n betekenisvolle verband tussen negatiewe persoonlike lewenstres en organisatoriese uitkomste. Die outeurs het tot die gevolgtrekking gekom dat individue nie hulle persoonlike lewens van hulle werklewens skei nie. Daar was 'n oorspoel van effekte van nie-werkstres na organisatoriese uitkomste.

#### ***4.7.3 Die gesin as ondersteuningstelsel***

Die mees volledige poging om die rol van die gesin as sosiale ondersteuner te omskryf, is deur Caplan (1976) gedoen. (sien Cooper en Robertson, 1987:292). Hy identifiseer die volgende ondersteuningstelsel vir funksies in die gesin:

(1) die gesin as insamelaar en verspreider van inligting oor die wêreld;

- (2) die gesin as terugvoer-rigtingstelsel;
- (3) die gesin as bron van ideologie;
- (4) die gesin as gids en bemiddelaar in probleemoplossing;
- (5) die gesin as bron van praktiese diens en konkrete bystand;
- (6) die gesin as rusplek en hersteloord;
- (7) die gesin as referent en kontrolegroep, en
- (8) die gesin as bydraer tot emosionele bemeestering.

#### ***4.7.4 Werk- en beroepsbesluitneming by die vrou***

Daar is baie faktore wat 'n invloed daarop kan uitoefen of 'n vrou besluit om 'n betrekking te aanvaar, of nie. Hierdie sluit die volgende in: persoonlike eienskappe, houdingsfaktore en gesinsomstandighede. In baie gevalle kan gesinsfaktore (bv. finansiële behoefte) veroorsaak dat 'n getroude vrou, met kinders, 'n werk bekom. Dus is die besluit van die getroude vrou om te werk dikwels 'n ekonomiese besluit. In die geval van getroude vrouens, kan die besluit om te werk ook 'n funksie wees van die verhouding tussen man en vrou. Ander gesinsfaktore, soos die aantal en ouderdom van die kinders, die behoefte aan die beskikbaarheid van kindersorg, en die mobiliteit van die vroue, kan ook die besluit beïnvloed.

## 4.8 *Rolkonflik*

Terwyl daar toenemend erkenning gebied word aan die feit dat 'n mens se werkslewe nie buite die konteks van die gesin verstaan kan word nie, is navorsing, volgens Cooper en Robertson (1987:294), geneig om die twee terreine afsonderlik te hanteer. Maar omdat mans en vrouens toenemend beide rolle tegelykertyd vervul, is dit belangrik om die psigologiese implikasies daarvan te beskou. Een van die opvallendste hiervan is rolkonflik. Cooper en Robertson (1987:294) definieer rolkonflik as die “gelyktydige voorkoms van twee (of meer) stelle druk, sodat om aan een stel toe te gee, sal veroorsaak dat dit moeiliker sal wees om aan die ander toe te gee.”

'n Verdere soort rolkonflik word deur hierdie outeurs geïdentifiseer, nl. interrolkonflik, waar die roldruk wat met lidmaatskap van een organisasie geassosieer word, in konflik is met druk wat voortvloei uit lidmaatskap van ander groepe. So sal druk om lang ure by die kantoor deur te bring, in konflik wees met die eise en verwagtinge van gesinslede oor die tyd wat die persoon by die huis moet spandeer. Rolkonflik kan by die werk, binne die gesin en tussen werk- en gesinsrolle voorkom.

#### **4.8.1 Bronne van rolkonflik**

Hall (in Cooper en Robertson, 1987:295) het voorgestel dat konflik by getroude vroue ontstaan as gevolg van hulle meervoudige rolle (interrolkonflik), eerder as binne 'n gegewe rol (intrarolkonflik). Tot dusver het navorsing 'n globale meetmiddel vir werk-gesin-onverenigbaarheid gebruik, of die gesin in algemene terme hanteer, sonder om te erken dat die gesin-area bestaan uit 'n aantal duidelike rolle, soos dié van eggenoot, ouer en huishouer. Aangesien elke rol wat die persoon uitspeel, verskil met betrekking tot rolpersepsies, rolverwagtings en rolgedrag, sal 'n konflik tussen die rolle van werknemer en ouer ander oorsake hê as 'n konflik tussen werknemer- en tuisteskepperrolle. Sulke rolgedrag sal beslis beïnvloed word deur geslag en die voorafgaande faktore wat sal verskil in ooreenstemming met die persoon se geslag.

Greenhaus en Kopelman (in Cooper en Robertson, 1987:296) het 229 manlike alumni van 'n VSA tegniese kollege bestudeer. Die respondente was aangestel in tegniese, administratiewe en bemarkingsposisies, terwyl sommige self-geëmplojeerd was. Deur van response op ongestruktureerde vrae gebruik te maak, het Greenhaus en Kopelman bevind dat omtrent een helfte van die steekproef interrolkonflik ondervind het. Hulle kom tot die slotsom

dat konflik tussen 'n mens se werk en gesin positief verband hou met die ooreenkoms tussen werk interrolkonflik.

'n Ander faktor wat betekenisvol verband hou met rolkonflik, is beroepsverbintenis. Individue wat 'n hoë prioriteit plaas op hulle beroepe, sal meer tyd en energie in hulle werkrol belê. Hulle sal meer van hulself verwag en sal meer uitdagende werksopdragte onderneem, as diesulkes wat minder beroepsgebonde is.

#### **4.8.2 Hantering van rolkonflik**

Hall (1972) (in Cooper en Robertson, 1987:297) identifiseer die volgende wyses vir die hantering van rolkonflik, te wete: strukturele rol-herdefinisie, persoonlik rol-herdefinisie, en reaktiewe rolgedrag.

Strukturele rol-herdefinisie (Tipe 1) is 'n strategie wat behels dat aktief gepoog word om die inkomende eise te verander deur vermindering, hertoekenning en herskedulering. Hierdie proses behels, in die strengste sin van die woord, om rolkonflik te hanteer, in teenstelling met verdediging, wat behels dat 'n persoon se gevoelens of persepsies verander word in respons op 'n situasie. 'n Voorbeeld van hierdie strukturele rol-herdefinisie is 'n persoon wat 'n ooreenkoms met sy werkgewer aangaan, dat sy toegelaat

word om op party dae by die huis te bly weens die feit dat haar kinders siek is. Sy stem in om op te maak vir verlore tyd deur op sekere dae later te werk.

Die tweede manier van rolkonflikhantering is deurdat 'n persoon se persoonlike konsep van die roleise wat deur ander gestel word, verander word. Dit word persoonlike rol-herdefinisie (Tipe II) genoem. 'n Voorbeeld van hierdie proses sal wees om prioriteite tussen en binne rolle te stel, om seker te maak dat prioriteitseise nagekom word (bv. die versorging van 'n siek kind), terwyl andere 'n laer prioriteit sal hê (bv. die onthaal van haar man se kliënte). Die derde soort van hantering (Tipe III) is reaktiewe rolgedrag wat die verbetering van die kwaliteit van rolgedrag behels, sodat die persoon beter in staat is om die eise van sy/haar rolbepalers na te kom.

#### **4.9 Samevatting**

Die invloed van werk op gesin en gesin op werk word bespreek aan die hand van 'n model wat stresprosesse tussen werk en gesin verbind. (Figuur 4.1)

Uit die literatuur word afgelei dat 'n werknemer wat stres in die werksplek ervaar, miskien uitgeput by die huis kan aankom en wat dan 'n negatiewe uitwerking op sy vrou of kinders kan hê, deurdat konflikte geskep word. Aan die ander kant moet werkende moeders hulle haas om hulle kinders gereed te kry in die môre, sodat hulleself nie laat is vir hulle werk nie. Werkende moeders moet dan ook vroeër van die werk af vertrek as wat hulle verkies, vir hulle kinders se onthalwe.

Konflik tussen werk- en gesinsverantwoordelikhede is 'n algemene verskynsel onder die meeste vrouens. In Tabel 4.1 word die werksimpak op die gesin gekategoriseer as objektief en subjektief en in Tabel 4.2 die gesins-impak op die werk. Ses soorte verhoudings tussen werk en gesinslewe word geïdentifiseer. Die invloed van werk op die gesin, en andersom, word kortliks bespreek. Werk funksioneer as 'n dominante stremende faktor op gesinslewe, tesame met die feit dat dit 'n bron van ekonomiese en persoonlike oorlewing is. Vier wyses waarop gesinspatrone 'n invloed op werkstelsels kan hê, word ook kortliks omskryf.

Uit hierdie hoofstuk kon afgelei word dat rolkonflik by die werk, binne die gesin en tussen werk- en gesinsrolle voorkom. Rolkonflik is die gelyktydige voorkoms van twee (of meer) stelle druk, sodat om aan een stel toe te gee, sal veroorsaak dat dit moeiliker sal wees om aan die ander

toe te gee. Bronne van rolkonflik, asook die hantering daarvan, is laastens bespreek.

## HOOFSTUK 5 – ONDERSOEKMETODE EN -PROSEDURE

### 5.1 *Doel*

Hierdie hoofstuk het ten doel om:

- die vraelys wat as meetinstrument in hierdie studie gebruik word, uiteen te sit en
- die ontledingsmetodes te beskryf.

### 5.2 *Inleiding*

Die vraelys as ondersoekmetode word in hierdie hoofstuk bespreek. Daar word onderskei tussen wetenskaplike en nie-wetenskaplike metodes. Die wetenskaplike “metode”, oftewel, denkwysie is die essensiële kenmerk van wetenskaplike kennisverkryging. Wetenskap behels ‘n bepaalde ondersoekmetode en sekere kriteria vir die toetsing van kennis, wat volgens daardie metode van studie verkry word.

Laastens word die vraelyste, wat in die studie gebruik word, as data-insamelingsprosedure bespreek.

### **5.3 Onderskeid tussen wetenskaplike en nie-wetenskaplike kennis**

Boyd, Westfall en Stasch (1985:30) beweer dat die wetenskaplike metode gekenmerk word deur twee eienskappe, naamlik geldigheid en betroubaarheid. Geldigheid is die eienskap wat gebruik word om navorsing, wat meet wat dit veronderstel is om te meet, te beskryf. Oppervlakkig beskou, lyk dit asof geldigheid so 'n vanselfsprekende faktor is, dat dit onbelangrik is. In praktyk is daar egter sekere subtile variasies, soos hierbo beskryf, wat dit nodig maak vir navorsers om by elke projek noukeurige oorweging te skenk aan geldigheid.

Betroubaarheid is die eienskap van navorsing wat toelaat dat dit by herhaalde kere gebruik word deur dieselfde en verskillende navorsers, maar altyd met dieselfde resultate. Swak vraelyste of monsters wat nie verteenwoordigend van die populasie is nie, is twee faktore wat dit onwaarskynlik maak dat herhaling van dieselfde projek dieselfde resultate sal oplewer.

Daar is sekere kriteria wat wetenskaplike metodes onderskei van ander metodes. Boyd, Westfall en Stasch (1985:31) onderskei drie hoofverskille tussen wetenskaplike en nie-wetenskaplike metodes wat die betroubaarheid en geldigheid van resultate kan beïnvloed, naamlik: (1) die objektiwiteit van die navorser; (2) die akkuraatheid van meting; en (3) die mate waartoe die ondersoek voortduur of uitgerek raak.

**1) *Objektiwiteit van die Navorser***

Navorsers moet hulle oordeel baseer op feite, nie op vooropgestelde idees of intuïsie nie, indien hulle op wetenskaplikheid wil aanspraak maak.

**2) *Akkuraatheid van meting***

Met die wetenskaplike metode word gepoog om die mees akkurate metings moontlik te verkry. Aangesien die faktore wat gemeet moet word en die beskikbare meetmiddels van een studieveld na die volgende verskil, sal die akkuraatheid van meting ook grootliks verskil.

**3) *Duratiewe aard van 'n ondersoek***

In 'n wetenskaplike ondersoek word alle feite wat betrekking het op die probleem voorhande, voortdurend in oorweging geneem. Dit kan egter aanleiding gee tot 'n langdurige voortsleping van die studie indien die objektiwiteit van die navorser en die akkuraatheid van meting nie wetenskaplik gedoen word nie.

## **5.4 *Hoofkenmerke van wetenskaplike navorsing***

Volgens Cilliers (1965:22) het wetenskaplike navorsing ten doel om beginsels of stellings te formuleer wat met die grootste noukeurigheid

die verskynsels, wat binne 'n bepaalde aspek van die empiriese werklikheid bestaan, sal omskryf en interpreteer. Cilliers (1965:25) definieer wetenskaplike navorsing as: "...die doelbewuste en noukeurige soektog na nuwe kennis of na die herinterpretasie van reedsbestaande kennis wat op so 'n wyse uitgevoer word dat die resultate wat opgelewer word, geldig sal wees en verklarend aangewend kan word.

Die eienskappe of hoof-onderskeidbare kenmerke van wetenskaplike navorsing word soos volg deur Sekaran (1984:10) opgenoem:

**1) Doelgerigheid:**

Die navorser begin met 'n definitiewe mikpunt of doelwit vir die navorsing.

**2) Nougesetheid:**

Nougesetheid beteken versigtigheid, stiptheid en akkuraatheid in navorsingsondersoeke.

**3) Toetsbaarheid:**

Wetenskaplike navorsing help om logiese ontwikkelde hipoteses te toets om vas te stel of die data die vermoedes of hipotese wat

ontwikkel is, nadat 'n noukeurige studie van die probleem-situasie gedoen is, ondersteun word of nie.

**4) Herhaling**

Die navorsing sal wetenskaplik wees indien die ondersoek herhaal word en dieselfde resultate verkry word.

**5) Geldigheid en Betroubaarheid**

Geldigheid verwys na hoe naby die bevindings, gebaseer op 'n voorbeeld, aan die "realiteit" is. Betroubaarheid verwys na die moontlikheid dat die skattings korrek is.

**6) Objektiviteit**

Die navorsing behoort op die feite, wat 'n resultaat is van die werklike data, gebaseer te wees en nie op die navorser se eie subjektiewe of emosionele waardes nie.

**7) Veralgemeenbaarheid**

Veralgemeenbaarheid verwys na die geleentheid vir aanwendbaarheid van die navorsingsbevindings in een organisatoriese omgewing na ander omgewings. Dit beteken dat dieselfde navorsingsbevindings in 'n ander organisasie verkry behoort te word.

## 8) *Parsimonie*

Minder veranderlikes behoort in die navorsingsraamwerk ingebring te word, wat die verskil meer effektief kan verduidelik. Dit beteken dat so min as moontlik woorde gebruik moet word wat so veel as moontlik betekenis het.

## 5.5 *Metode van ondersoek*

### 5.5.1 *Metodologie*

McKinney (in Becker en Boskoff, 1957:186) definieer navorsingsmetodologie as “...the principles of organized investigation – the ‘norms’ by means of which procedures and techniques are selected and articulated.”

Schnetler, Stoker, Dixon, Herbst en Geldenhuys (1989:10) beweer dat bepaalde oorkoepelende metodologiese oorwegings in ag geneem moet word in die navorsingsproses. Dit kan soos volg saamgevat word:

- Is die data geldig? Is relevante vrae op relevante wyse gevra?
- Is die data betroubaar en korrek? Is dit geloofwaardig, stabiel en konsekwent? Sal dieselfde resultate verkry word, indien die ondersoek herhaal word?

- Is die data veralgemeenbaar? Watter populasies en omstandighede word deur die data beskryf?
- Op watter wyse is die data sydig? Hoeveel menslike foute het ontstaan as gevolg van foutiewe prosedures, swak vrae in die vraelys en deur onbeholpe onderhoudvoering?

### **5.5.2 Voordele van die vraelys as data-insamelingsmetode**

'n Vraelys is 'n aantal geformuleerde vrae met die doel om inligting te bekom. Volgens Van Dalsen (1986:203) is 'n vraelys in wese 'n wetenskaplike meetinstrument vir die insameling van data, wat vir 'n spesifieke doel ontwerp word volgens bepaalde riglyne.

Boyd, Westfall en Stasch (1985:111) beweer dat die grootste voordeel van die vraelysmetode moontlik die veelsydigheid daarvan is. Baie probleme kan bestudeer word slegs deur vrae te stel. Kennis, menings, motiverings en intensies is gewoonlik nie beskikbaar vir waarneming nie. Behalwe wanneer rekords gehou word, kan gebeure uit die verlede slegs bestudeer word met behulp van die vraelysmetode. Ewesom is dit nie gewoonlik prakties moontlik om persoonlike aktiwiteite soos die borsel van tande waar te neem nie. Dit beteken egter nie dat die vraelysmetode bevredigend gebruik kan word om alle probleme

op te los nie. Dit kan egter gebruik word om sekere data, wat betrekking op die meeste probleme het, in te samel.

Volgens Boyd, Westfall en Stasch (1985:111) is vraagstelling ook vinniger en goedkoper as waarneming. Gevolglik sal minder tyd gewoonlik vermors word wanneer navorsing met behulp van 'n vraelys uitgevoer word.

### **5.5.3 Dekkingsbrief**

Alle vraelyste word vergesel van 'n dekkingsbrief of inleidende stelling, waarin verduidelik word waaroor die navorsing gaan en hoekom die proefpersoon se antwoord benodig word. Die doelwitte van die dekkingsbrief, wat as inleidende gedeelte beskou kan word, is die motivering van die respondent en 'n verduideliking van die navorsingsprojek.

Aspekte wat ingesluit behoort te word in die dekkingsbrief is, volgens Van Dalsen (1986:207), die volgende:

- die verduideliking van die doelwitte van die ondersoek;
- beklemtoning van die belangrikheid van die bydrae van die respondent;
- versekering van die vertroulike hantering van inligting;

- uiteensetting van die nut wat die navorsingsprojek moontlik vir die respondent kan hê, byvoorbeeld insae in navorsingsresultate;
- waardering en dank vir die bydrae van die respondent;
- ondertekening deur 'n persoon so hoog binne die hiërargiese struktuur as moontlik.

Sekaran (1984:145) beweer dat 'n dekkingsbrief aan die volgende vereistes moet voldoen:

- die persone of organisasie wat die studie aanbied, identifiseer;
- noem hoekom die studie belangrik is en onderneem moet word;
- noem hoekom dit belangrik is dat die respondent die vrae beantwoord; en
- die respondent verseker dat daar geen regte of verkeerde antwoorde is nie, dat sy of haar naam nie bekend gemaak sal word nie, en dat sy of haar antwoorde konfidensieel hanteer sal word.

## 5.6 *Ondersoekgroep en data-insamelingsprosedure*

Die huidige ondersoek is 'n beskrywende studie wat poog om sekere algemene patrone met betrekking tot die opvattinge en houdings van respondente teenoor hul werks- en gesinslewe vas te stel.

Aangesien dit fisies moontlik was om die totale populasie van die voltydse aangestelde administratiewe personeel sowel as akademiese personeel by die Technikon Vrystaat te betrek, is besluit om nie 'n steekproef te bepaal nie, maar die totale populasie as ondersoekgroep te gebruik. Daar is egter 'n beperking geplaas op die posvlak, naamlik slegs persone in posvlak A en B wat getroud is, is gevra om deel te neem aan die ondersoek. Die redes hiervoor kan as volg opgesom word:

- Die groep in topbestuur is uitgesluit omdat hierdie 'n baie klein A-tipiese groepering is en moontlik die resultate kon beïnvloed. Ander praktiese faktore byvoorbeeld die “onbeskikbaarheid” van tyd in die besige lewe van 'n topbestuurslid sou vertraagde response kon veroorsaak.
- In die laer groepe sou verskille in kultuurgeletterdheid moontlik tot distorsie van die resultate kon lei. Praktiese redes byvoorbeeld die vermoë om vraelyste te voltooi sou die geldigheid van response uit hierdie groep nadelig kon beïnvloed.

## 5.6 *Ondersoekgroep en data-insamelingsprosedure*

Die huidige ondersoek is 'n beskrywende studie wat poog om sekere algemene patrone met betrekking tot die opvattinge en houdings van respondente teenoor hul werks- en gesinslewe vas te stel.

Aangesien dit fisies moontlik was om die totale populasie van die voltydse aangestelde administratiewe personeel sowel as akademiese personeel by die Technikon Vrystaat te betrek, is besluit om nie 'n steekproef te bepaal nie, maar die totale populasie as ondersoekgroep te gebruik. Daar is egter 'n beperking geplaas op die posvlak, naamlik slegs persone in posvlak A en B wat getroud is, is gevra om deel te neem aan die ondersoek. Die redes hiervoor kan as volg opgesom word:

- Die groep in topbestuur is uitgesluit omdat hierdie 'n baie klein A-tipiese groepering is en moontlik die resultate kon beïnvloed. Ander praktiese faktore byvoorbeeld die “onbeskikbaarheid” van tyd in die besige lewe van 'n topbestuurslid sou vertraagde response kon veroorsaak.
- In die laer groepe sou verskille in kultuurgeletterdheid moontlik tot distorsie van die resultate kon lei. Praktiese redes byvoorbeeld die vermoë om vraelyste te voltooi sou die geldigheid van response uit hierdie groep nadelig kon beïnvloed.

'n Vraelys (Bylaag B), asook 'n meegaande memorandum (Bylaag A), is aan al die bogenoemde personeel deur middel van die interne posstelsel gestuur.

Die studie het op 12 Februarie 1998 'n aanvang geneem en die respondente is versoek om die vraelys nie later nie as 20 Februarie 1998 terug te besorg, 116 response is ontvang. 'n Opvolgbrief asook e-pos is op 24 Februarie 1998 uitgestuur om personeel aan te moedig om die vraelys terug te stuur, waarna nog vyf vraelys ontvang is. 'n Derde opvolgbrief is op 11 Maart 1998 uitgestuur waarna, nog twee vraelys ontvang is. In die dekkingsbrief is die belangrikheid van die studie en die response van die personeellede beklemtoon. Altesaam 209 vraelys is uitgestuur waarvan 123 terugontvang is. Vanweë onvolledigheid is tien vraelys nie gebruik nie. Die effektiewe opbrengs van die vraelys wat as bruikbaar geëvalueer is, was dus 58% van die universum. Die vrae en die bespreking van die response word in Afrikaans hanteer om eenvormige taalgebruik te verseker.

### **5.6.1 Die gesinsklimaatvraelys**

In die ontwerp van die gesinsklimaatvraelys (sien Bylaag B) van Pietersen (1996) word gepoog om verskillende aspekte van gesinslewe te identifiseer, wat 'n aanduiding kan bied van die gehalte van gesinslewe. Die struktuur van die vraelys omvat hierdie verskillende aspekte waarvan die begrippe as volg verklaar word:

## 1) **Struktuur, besluitneming en beheer**

Met **struktuur** word bedoel dat die gesin 'n dinamiese eenheid is, waarbinne daar 'n voortdurende wisselwerking tussen die gedrag van individue, asook 'n wedersydse uitruiling van waardes plaasvind.

'n Begrip wat nou in verband met mag en outoriteit staan, is dié van **besluitneming**, aangesien 'n persoon se reg om in 'n interaksiesisteam bindende besluite te neem, outoriteit impliseer. Deur die neem van die besluit, verbind hy die persoon of persone in die kontraposisie van die betrokke sisteam daartoe om op bepaalde wyses op te tree.

Die neem van besluite kan 'n belangrike gebied van huweliksaanpassing wees, as in gedagte gehou word dat die meeste huweliksmats voor die huwelik in posisies was waar hulle self moes besluit oor 'n beroep, ekonomiese sake, verblyf, opvoedkunde en godsdienstige aangeleenthede en dies meer. Die huwelik bring twee individue bymekaar wat elkeen sy/haar beslissingsreg sou wou handhaaf. Dit verg derhalwe dat die man en die vrou 'n aanpassing sal moet maak en 'n ooreenkoms sal moet bereik, met betrekking tot die wyse waarop besluite in die gesin geneem word ten opsigte van die verskillende areas van die gesinslewe.

**2) *Kommunikasie en inligtingsvloei***

Feitlik alle persone het behoefte aan bevredigende en betekenisvolle kommunikasie met ander, want slegs daardeur word die nodige informasie en gevoelens oorgedra, wat die ontwikkeling van verhoudings moontlik maak. Kommunikasie kan dus as 'n basiese voorvereiste vir die ontwikkeling van enige verhouding gesien word, en dit bly 'n sentrale faktor in die handhawing van die verhouding.

**3) *Beloning (waardering, erkenning)***

Deur uiting aan opregte waardering te gee, word die boodskap oorgedra dat die betrokke persoon 'n persoon in eie reg is, dat hy/sy van waarde is, en dat sy/haar positiewe kwaliteite erken word. Egpare kan maklik verval in 'n situasie dat hulle mekaar net as rolspelers begin sien – as vader, moeder, eggenoot, of in die spesifieke beroepsrol wat beklee word, en slegs op hierdie vlakke met mekaar in interaksie kom. Dit kan tot oppervlakkige interaksie lei. Deur wedersydse waardering van mekaar as unieke persone met unieke behoeftes, kan die gevaar van 'n vervlakking van interaksie afgeweer word, en kan die verhouding vir beide sterker en meer funksioneel word.

4) ***Ondersteuning / warmte / affeksie***

Die bedoeling van die affektiewe is om, in veral die ouer-kindverhouding, die ouer te help om tussen die persoon en die gedrag te onderskei. Affektiwiteit is daarop ingestel om waardering te gee vir die uniekheid van die persoon, sonder om hom/haar op sy/haar foute of tekortkominge vas te pen.

Affektiwiteit is daarop ingestel om op die positiewe moontlikhede in die ander persoon te konsentreer. Op hierdie wyse dra affektiwiteit daartoe by om 'n positiewe klimaat van waardering te skep.

5) ***Konflik en konflikhantering***

Louw (1989:164) beweer dat konflik aanvaar kan word as 'n skeppende krag, wat momentum gee aan 'n verhouding en selfs groei kan stimuleer. Konflikhantering is daarop gemik om te voorkom dat verskille in geskille ontaard. Indien daar egter wel geskille bestaan, is dit die funksie van konstruktiewe konflikhantering om te verhoed dat geskille in 'n vernietigende belangstryd en lelike botsings ontaard.

**6) *Lojaliteit / Identifikasie / Kohesie***

Lojaliteit teenoor mede-gesinslede beteken dat lede van die gesin nie net op hulle eiebelang ingestel is nie maar dat hulle hul mede-gesinslede in ag neem byvoorbeeld met die neem van sekere persoonlike besluite wat die potensiaal het om die gesinsgroep nadelig te raak.

Selfidentiteit behels 'n gevoel van die individu omtrent hom/haarself binne gesinsverband. Hierdie gevoel sou beïnvloed kon word deur die status sowel as die plek en rol van die individu binne die gesin.

Kohesie impliseer die samehorigheid van die individuele gesinslede binne gesinsgroep. Indien die kohesie (onderlinge aantrekkingskrag) tussen die lede van die gesin nie sterk is nie, kan individuele lede hulself geïsoleerd begin voel ten tye van spanning.

**7) *Standaarde (Prestasie – morele)***

Volgens Louw (1989:21) word dit vir huweliksgenote baie moeilik om te groei in die rigting van 'n saambindende "ons"-persoonlikheid. Die "ek"-georiënteerde samelewing beïnvloed die opvoedingsideaal. Ouers is dikwels die prooi van 'n

wenmotief: my kind moet 'n wenner wees en bo-aan die suksesleer uitkom. In die lig van die suksesmoraal verdwyn die diensmoraal. Dit het die uitwerking dat gesinslede binne gesinsverband minder op mekaar ingestel is en meer werk met 'n oorlewingsindroom: elkeen vir homself.

### **8) *Aanpasbaarheid by verandering***

Gesinstabiliteit word bevorder deur 'n insiklikheid, waardeur die persoon bereid is om van eie selfsugtige behoeftes afstand te doen, ten einde vir sy/haar gesinsgenote ruimte te maak. Aanpasbaarheid is die soepelheidsaspek van intimiteit. Wanneer gesinslede weet dat dit in die gesin juis om die "vir-mekaar"-beginsel gaan, word die soepelheid van die gesinsisteam bevorder en help dit gesinsgenote om die nodige aanpassings te maak.

Die masjien, die meganiese ingenieurswese en die rekenaar skep 'n interieur van strukture wat, naas 'n geweldige hoeveelheid voordele vir die mens, ook nadelige gevolge kan inhou. Die netwerk van die 20ste eeu veroorsaak dat die mens al hoe meer sy/haar unieke persoonlike "gelaatstrekke" verloor. Die sisteem skryf 'n skedule en tydsritme voor wat die menslike vermoëns tot sy uiterste toe oorspan. Die gejaagde lewenspatroon bring stres en spanning voort en die samelewing

raak meer konflikbelaa. Hierdie konflik en spanning word op die gesin oorgedra.

Die tweede vraelys (sien Bylaag C) is gebaseer op Hackman en Oldham (1978) se vraelys vir die meting van werkstevredenheid, soos aangepas deur Pietersen (1996). Hierdie vraelys meet agt verskillende werks-tevredenheidkonstrukte. Hierdie konstrukte word vervolgens kortliks bekendgestel:

**1) *Algemene werkstevredenheid***

Hierdie konstruk het te doen met die individu se algemene beskouing ten opsigte van sy/haar werk. Is die persoon in die algemeen tevrede of oorweeg hy/sy dit dikwels om die werk te bedank.

**2) *Intrinsieke werkstevredenheid***

'n Persoon wat intrinsieke werkstevredenheid ervaar se selfaansien kan waarskynlik styg indien hy/sy die werk goed uitvoer. Daarteenoor sou 'n persoon wat min intrinsieke werkstevredenheid ervaar se persoonlike gevoelens in die algemeen nie veel geraak word deur hoe goed of swak hy/sy die werk sou uitvoer nie.

**3) *Tevredenheid met werksekuriteit***

'n Positiewe persoonlike gevoel wat 'n persoon sou ervaar ten opsigte van werksekuriteit hang af van die mate waartoe so 'n individu se toekoms in die betrokke organisasie veilig sou lyk.

**4) *Tevredenheid met groei***

Groei impliseer die mate van persoonlike groei en ontwikkeling sowel as die hoeveelheid uitdagings wat 'n individu in 'n betrokke werksituasie sou ervaar.

**5) *Tevredenheid met vergoeding***

'n Persoon is in die algemeen tevrede met die salaris en byvoordele wat hy/sy sou ontvang indien so 'n persoon sou voel dat die mate waartoe die vergoeding geskied regverdiglik vergoed vir sy/haar bydrae.

**6) *Tevredenheid met kollegas***

Hierdie faktor dui op die vlak waarmee die individu sou skakel met sy/haar kollegas in die werksituasie. Dit impliseer die mate waartoe die individu ander mense in die werksituasie leer ken

sowel as die mate waarmee met hierdie mense oor die weg gekom word.

**7) *Tevredenheid met toesighouding***

'n Persoon se tevredenheid met toesighouding hang af van die mate van regverdige behandeling, respek sowel as die algehele gehalte van toesighouding wat so 'n persoon van sy/haar werkshoofde sou ontvang.

**8) *Waargenome werkdoeltreffendheid***

Bogenoemde behels die mate waartoe die individu sy/haar hoërgeskiktes se tevredenheid met persoonlike werksuitsette ervaar. Hierdie kan ook impliseer dat 'n persoon in die werksituasie geen rede sou hê om ontevrede te wees met die doeltreffendheid waarmee hy sy / sy haar werk verrig nie.

## **5.7 *Samevatting***

In hierdie hoofstuk is die ontwikkeling van die vraelys wat vir die insameling van die data in hierdie studie gebruik is, uiteengesit. Daar is kortliks verwys na die betekenis van die begrip “metodologie”. Die basiese metodes van data-insameling is vervolgens gedokumenteer.

Aangesien 'n vraelys volgens sekere riglyne opgestel word, is die reëls omtrent die vraagvolgorde en die hoeveelheid vrae wat ingesluit word in die vraelys, kortliks uit geselekteerde relevante literatuur aangedui.

Daar word onderskei tussen wetenskaplike en nie-wetenskaplike metodes. Die wetenskaplike metode word, byvoorbeeld, gekenmerk deur geldigheid en betroubaarheid. Die kriteria wat die wetenskaplike metode onderskei van ander metodes, word kortliks bespreek.

## HOOFSTUK 6 – DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK: GEHEELGROEP

### 6.1 *Doel*

Hierdie hoofstuk het ten doel om die ingesamelde data sinvol te kategoriseer, te ontleed en te interpreteer ten opsigte van die totale ondersoekgroep.

Die resultate betreffende biografiese verdelers word in die hieropvolgende hoofstuk bespreek. Die uiteensetting van die vraelysitems is soos volg: Bylaag A – Dekkingsbrief; Bylaes B & C – Vraelyste; Bylaag D – Opvolg; Bylaag E – Grafieke van biografiese faktore.

### 6.2 *Resultate van die geheelgroep*

#### 6.2.1 *Biografiese faktore*

##### 6.2.1.1 Geslag

In Figuur 6.1 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **geslag** aangetoon.

Figuur 6.1 toon dat die meerderheid (54%) van die respondente manlik is.

#### **6.2.1.2 Ouderdom**

In Figuur 6.2 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **ouderdom** aangetoon.

Die respondente is aanvanklik in die volgende kategorieë verdeel: 1) 20 – 29 jaar; 2) 30 – 39 jaar; 3) 40 – 49 jaar; 4) 50 – 59 jaar en 5) 60 jaar en ouer. Vanweë lae responsfrekwensies is kategorieë 3, 4 en 5 saamgevoeg.

Bogenoemde figuur toon dat 23 (20%) respondente tussen 20 en 29 jaar oud is en 47 (41%) respondente tussen 30 en 39 jaar oud is en 44 (39%) respondente 40 jaar en ouer is. Die meerderheid respondente, naamlik 70 (61%) is relatief jonk (onder 40 jaar).

#### **6.2.1.3 Aantal jare getroud**

In Figuur 6.3 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **aantal jare getroud** aangetoon. Die respondente is aanvanklik in die volgende kategorieë verdeel:

- 1) 1 – 4 jaar;
- 2) 5 – 9 jaar;
- 3) 10 – 14 jaar;
- 4) 15 – 19 jaar;
- 5) 20 jaar en langer.

Die bogenoemde diagram toon dat 22 (19%) respondente tussen 1 tot 4 jaar getroud is, 28 (24%) is tussen 5 tot 9 jaar getroud, 19 (17%) tussen 10 en 14 jaar getroud, 16 (14%) tussen 15 en 19 jaar en 30 (26%) respondente is 20 jaar of langer getroud.

#### **6.2.1.4 Aantal kinders**

In Figuur 6.4 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **aantal kinders** aangetoon.

Die respondente is aanvanklik in die volgende kategorieë verdeel: 1) Geen kinders; 2) 1 kind; 3) 2 kinders; 4) 3 kinders; 5) 4 kinders; 6) 5 of meer kinders. Vir doeleindes van interpretasie van die resultate is kategorieë 5 en 6 saamgevoeg.

Soos Figuur 6.4 aandui, het die meerderheid van die respondente twee of minder as twee kinders (67%).

#### **6.2.1.5 Aantal diensjare by Technikon Vrystaat**

In Figuur 6.5 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **aantal diensjare by Technikon Vrystaat** aangetoon. Respondente is aanvanklik in die volgende kategorieë verdeel: 1) 1 tot 2 jaar; 2) 3 tot 4 jaar; 3) 5 tot 6 jaar; 4) 7 tot 9 jaar; 5) 10 of meer jare.

Hierdie figuur toon dat die meerderheid respondente (58%) tussen een en ses jaar by Technikon Vrystaat werksaam is, terwyl die res (42%) sewe jaar of langer by Technikon Vrystaat werksaam is.

#### **6.2.1.6 Akademiese / Nie-akademiese personeellede**

In Figuur 6.6 (sien bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens die verdeling **akademiese / nie-akademiese personeellede** aangetoon.

Figuur 6.6 toon dat die akademiese en nie-akademiese respondente redelik eweredig in die ondersoek versprei is. Die akademiese personeellede maak 51% van die ondersoekgroep uit en die nie-akademiese personeellede 49%.

### **6.2.1.7 Hoogste opvoedkundige kwalifikasie(s)**

In Figuur 6.7 (Bylaag E) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **hoogste opvoedkundige kwalifikasie(s)** aangetoon.

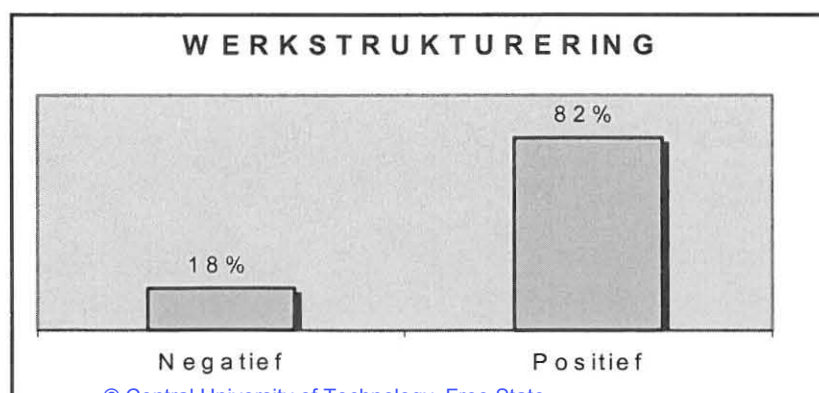
Die meerderheid van die respondente, naamlik 33 of 29% het 'n diploma of 'n graad. Slegs 7% het 'n doktorsgraad en 19% het net 'n matrieksertifikaat. Die respondente met 'n hoër diploma of 'n meestersdiploma of graad maak 45% van die ondersoekgroep uit.

## **6.2.2 Gesinsklimaat**

### **6.2.2.1 Faktor A1 : Werkstrukturering**

In Figuur 6.8 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot werkstrukturering aangedui.

**Figuur 6.8: Geheलगroepresultate ten opsigte van werkstrukturering**

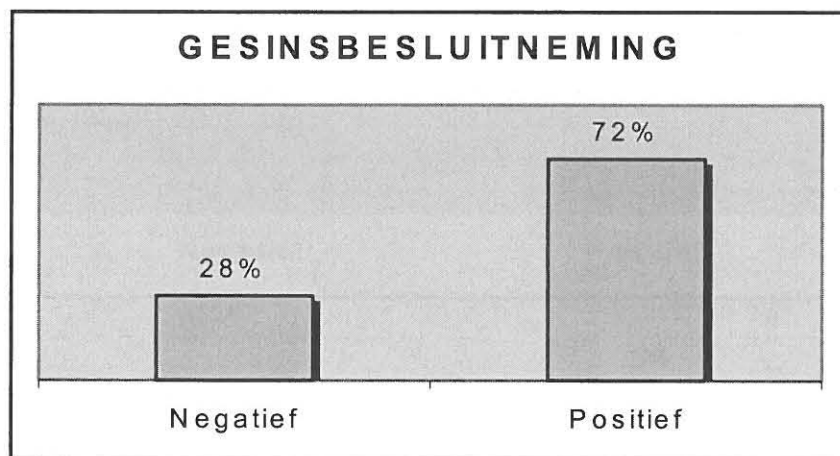


Uit Figuur 6.8 is dit duidelik dat 82% van die ondersoekgroep 'n positiewe gesinsklimaat toon ten opsigte van vaste gesinspraktyke, gewoontes en maniere van dinge doen.

### 6.2.2.2 ***Faktor A2 : Gesinsbesluitneming***

In Figuur 6.9 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinsbesluitneming aangedui.

**Figuur 6.9: Geheelgroepresultate ten opsigte van gesinsbesluitneming**

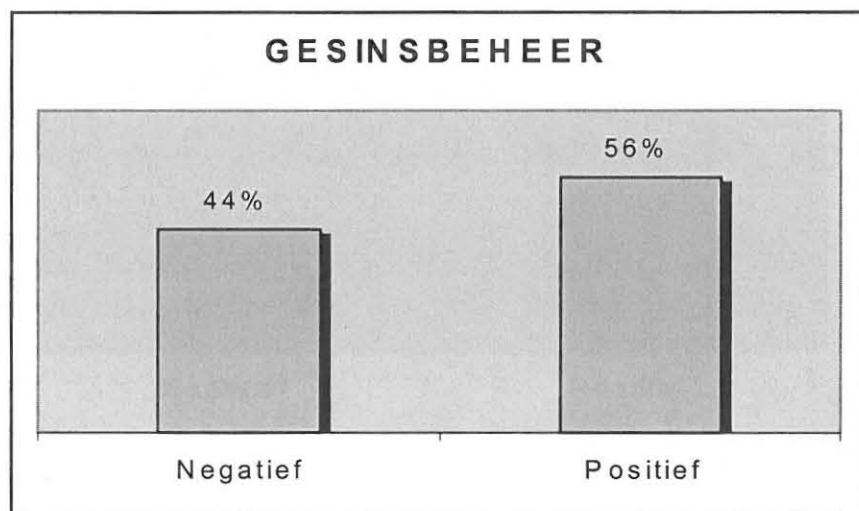


Oor die algemeen ervaar respondente goeie deelname in gesinsbesluitneming. 72% is van mening dat gesinslede tot hulle eie bevrediging by gesinsbesluite betrek word.

### 6.2.2.3 Faktor A3 : Gesinsbeheer

In Figuur 6.10 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinsbeheer aangedui.

**Figuur 6.10: Geheलगroepresultate ten opsigte van gesinsbeheer**

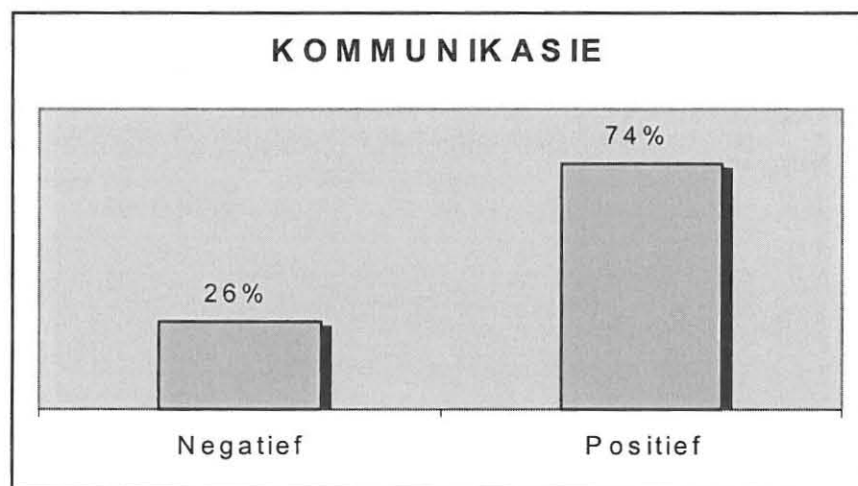


Figuur 6.10 toon dat slegs 56% van die respondente 'n positiewe ingesteldheid het teenoor gesinsbeheer. Slegs 13% van die respondente kontroleer take of pligte in hulle gesin om seker te maak dat dit reg gedoen is. In 34% van die respondente se gesinne word daar gewoonlik duidelik teruggerapporteer as iemand iets klaargemaak of 'n huistaak voltooi het.

#### 6.2.2.4 Faktor A4 : Kommunikasie

In Figuur 6.11 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot kommunikasie aangedui.

**Figuur 6.11: Geheलगroepresultate ten opsigte van kommunikasie**

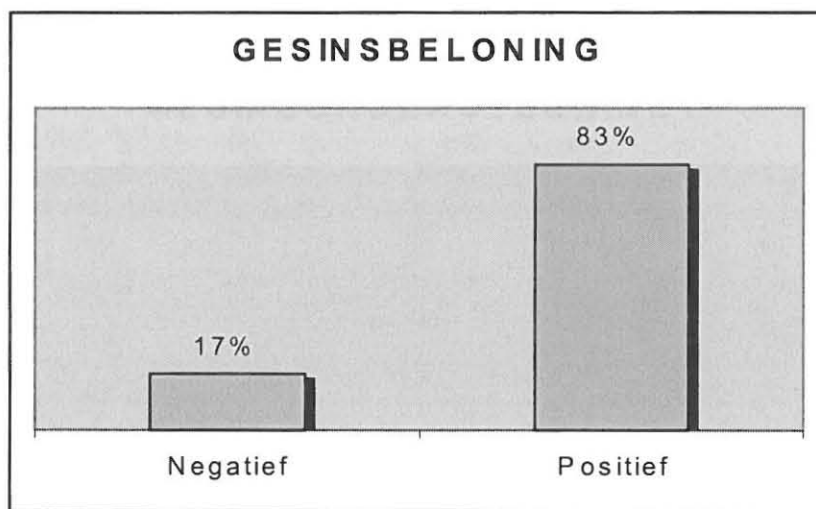


Uit Figuur 6.11 is dit duidelik dat 74% van die ondersoekgroep positiewe kommentaar gelewer het oor kommunikasie in hul gesinne. Kommunikasie vind dus vrylik en spontaan in hul gesinne plaas. 78% van die respondente meen dat die vloei van inligting in hul gesin voldoende is en 79% was positief daaroor dat terugvoer in wedersydse kommunikasie belangrik is in hul gesin.

### 6.2.2.5 Faktor A5 : Gesinsbeloning

In Figuur 6.12 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinsbeloning aangedui.

**Figuur 6.12: Geheelgroeresultate ten opsigte van gesinsbeloning**

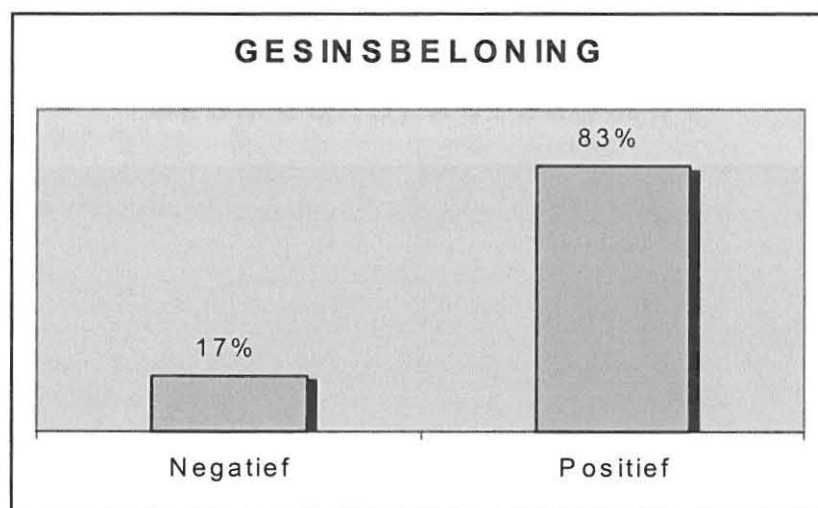


Uit Figuur 6.12 is dit duidelik dat 83% van die respondente 'n positiewe gesinsklimaat ten opsigte van die belangrikheid van beloning in hul gesinne getoon het. Die oorgrote meerderheid respondente (89%) is van mening dat in hulle gesinne nie gestraf word, voordat daar nie eers deeglik ingegaan is op die besonderhede of omstandighede rondom 'n gesins-oortreding of misstap nie. 77% van die respondente toon positiewe resultate ten opsigte van die feit dat genoeg erkenning of beloning in hul gesin voorkom.

### 6.2.2.5 Faktor A5 : Gesinsbeloning

In Figuur 6.12 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinsbeloning aangedui.

**Figuur 6.12: Geheलगroepresultate ten opsigte van gesinsbeloning**

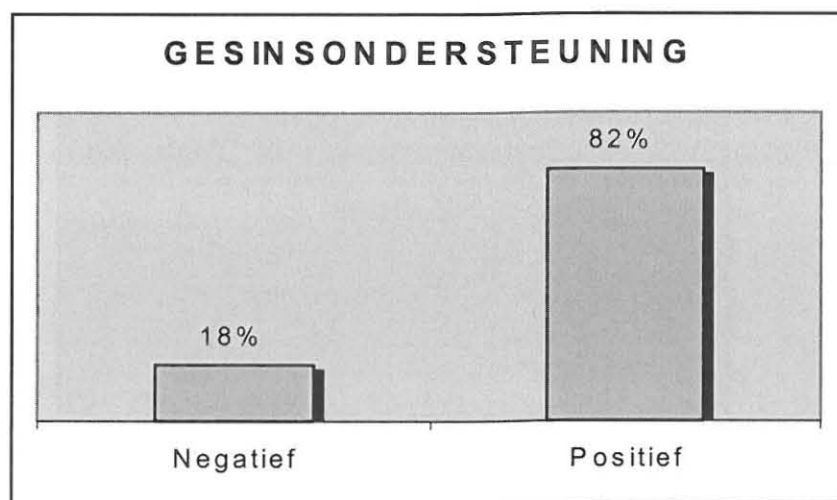


Uit Figuur 6.12 is dit duidelik dat 83% van die respondente 'n positiewe gesinsklimaat ten opsigte van die belangrikheid van beloning in hul gesinne getoon het. Die oorgrote meerderheid respondente (89%) is van mening dat in hulle gesinne nie gestraf word, voordat daar nie eers deeglik ingegaan is op die besonderhede of omstandighede rondom 'n gesins-oortreding of misstap nie. 77% van die respondente toon positiewe resultate ten opsigte van die feit dat genoeg erkenning of beloning in hul gesin voorkom.

### 6.2.2.6 Faktor A6 : Gesinsondersteuning

In Figuur 6.13 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinsondersteuning aangedui.

**Figuur 6.13: Geheelgroeresultate ten opsigte van gesinsondersteuning**

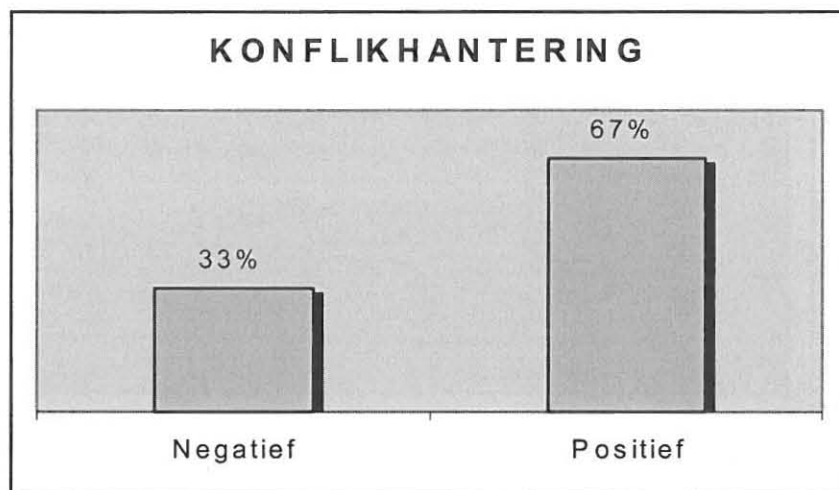


Figuur 6.13 toon dat die meerderheid respondente (82%) 'n positiewe gesinsklimaat ten opsigte van gesinsondersteuning ervaar. Verhoudinge in hierdie respondente se gesinne is dus nie koud en afsydig nie en hulle toon maklik hul werklike gevoelens teenoor mekaar. 93% van die respondente voel positief oor die feit dat daar baie warmte en ondersteuning vir mekaar in hulle gesin is.

### 6.2.2.7 Faktor A7 : Konflikhantering

In Figuur 6.14 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot konflikhantering aangedui.

**Figuur 6.14: Geheलगroepresultate ten opsigte van konflikhantering**

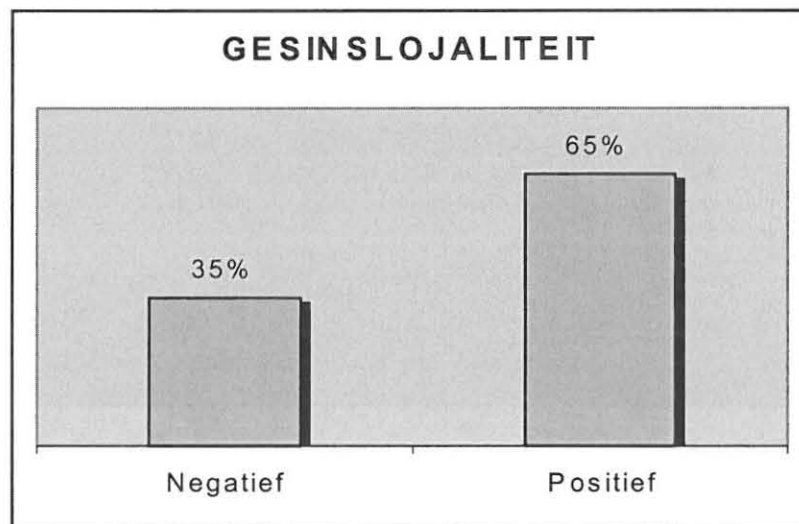


'n Positiewe gesinsklimaat ten opsigte van konflikhantering word deur die meerderheid respondente (67%) getoon. Twee en tagtig persent (82%) is van mening dat gesinslede aangemoedig word om hulle sê te sê, al beteken dit dat daar skerp van mekaar verskil kan word.

### 6.2.2.8 Faktor A8 : Gesinslojaliteit

In Figuur 6.15 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinslojaliteit aangedui.

**Figuur 6.15: Geheलगroepresultate ten opsigte van gesinslojaliteit**

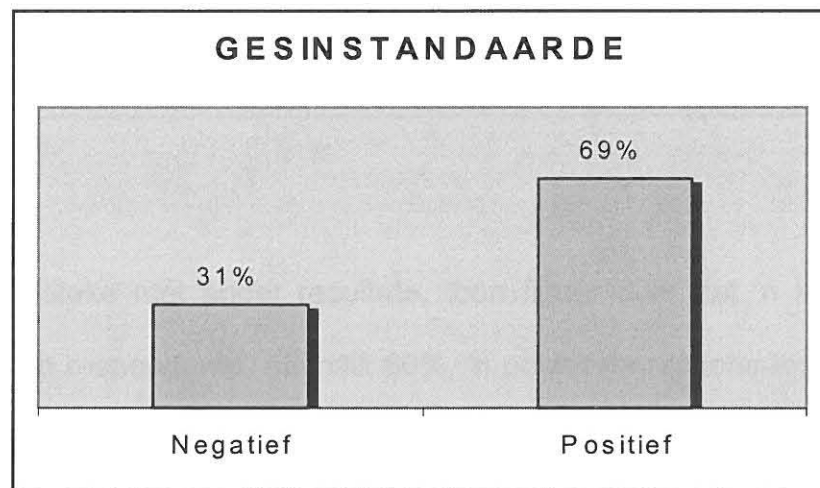


Figuur 6.15 toon 'n positiewe gesinsklimaat (65%) ten opsigte van die respondente se gesinslojaliteit. Dit beteken dat die meerderheid respondente grootliks op hul gesinslede se belang ingestel is, en nie op hul eie belang nie. Gesinslede word ook aangemoedig om op hul eie voete te staan en nie met alles in die gesin saam te stem nie.

### 6.2.2.9 Faktor A9 : Gesinstandaarde

In Figuur 6.16 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot gesinstandaarde aangedui.

**Figuur 6.16: Geheलगroepresultate ten opsigte van gesinstandaarde**

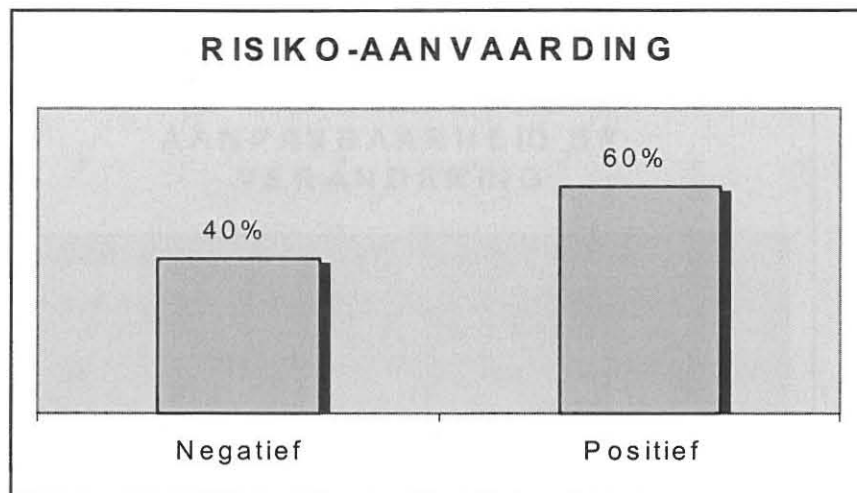


Figuur 6.16 toon dat 69% van die respondente 'n positiewe gesinsklimaat handhaaf ten opsigte van gesinstandaarde. Hoë morele standaarde, asook hoë prestasie-standaarde word dus in hul gesinne nagestreef.

### 6.2.2.10 Faktor A10 : Risiko-aanvaarding

In Figuur 6.17 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot risiko-aanvaarding aangedui.

**Figuur 6.17: Geheलगroepresultate ten opsigte van risiko-aanvaarding**

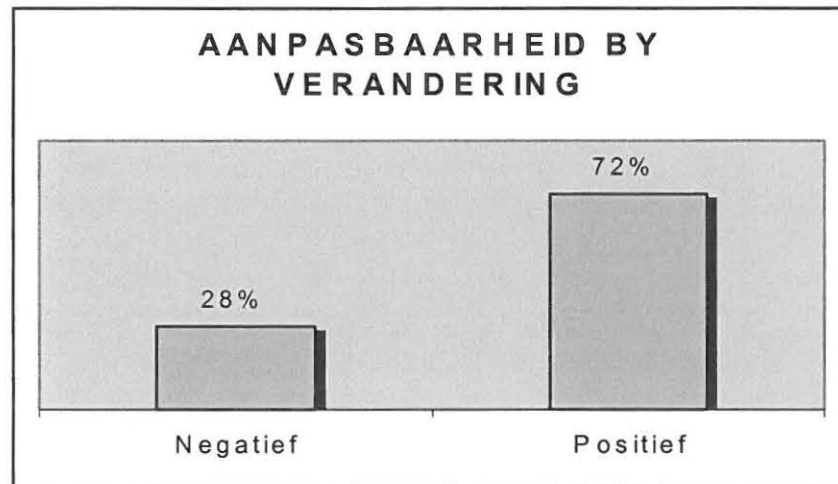


Vergeleke met ander resultate, toon figuur 6.17 dat 'n kleiner groep respondente, naamlik 60%, 'n positiewe respons toon ten opsigte van die neem van risiko's. Noggans word 'n hoë premie geplaas op nuwe idees of stimulerende, interessante nuwe voorstelle en aktiwiteite.

#### **6.2.2.11 Faktor A11 : Aanpasbaarheid by verandering**

In Figuur 6.18 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot aanpasbaarheid by verandering aangedui.

**Figuur 6.18: Geheलगroepresultate ten opsigte van aanpasbaarheid by verandering**

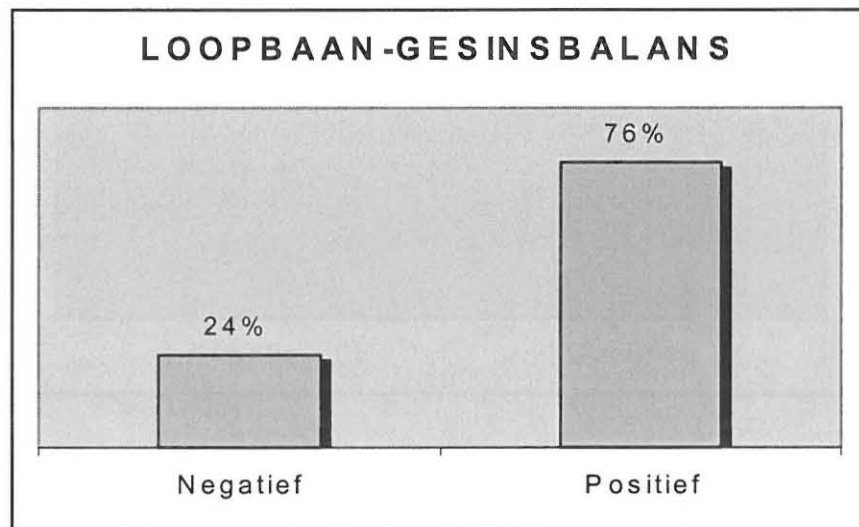


'n Positiewe respons van 72% word in figuur 6.18 getoon ten opsigte van aanpasbaarheid by verandering. Die meerderheid respondente is dus ten gunste daarvoor om van rigiede gesinsgewoontes af te sien.

#### **6.2.2.12 Faktor A12 : Loopbaan-Gesinsbalans**

In Figuur 6.19 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot loopbaan-gesinsbalans aangedui.

**Figuur 6.19: Geheलगroepresultate ten opsigte van loopbaan-gesinsbalans**



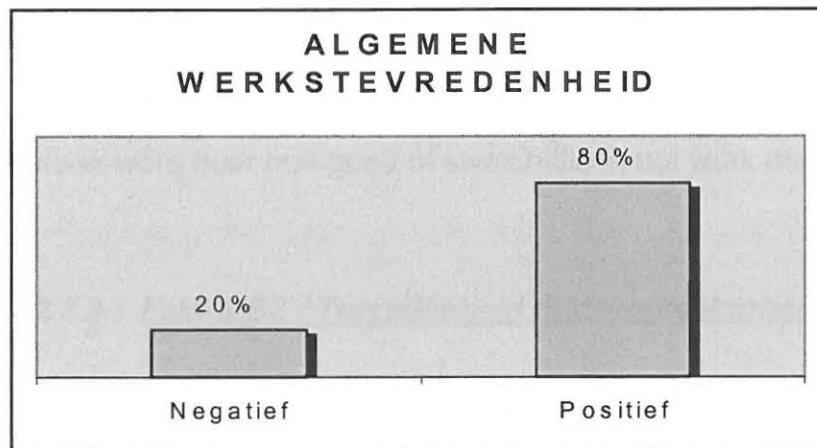
Figuur 6.19 toon dat 'n meerderheid van 76% respondente 'n positiewe gesinsklimaat toon ten opsigte van loopbaan-gesinsbalans. Hulle voel dus positief oor die feit dat dit moontlik is om beide 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê, asook dat sukses in beide sferre behaal kan word.

### **6.2.3 Werkstevredenheid / Werkdoeltreffendheid**

#### **6.2.3.1 Faktor B1 : Algemene werkstevredenheid**

In Figuur 6.20 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot algemene werkstevredenheid aangedui.

**Figuur 6.20: Geheलगroepresultate ten opsigte van algemene werkstevredenheid**

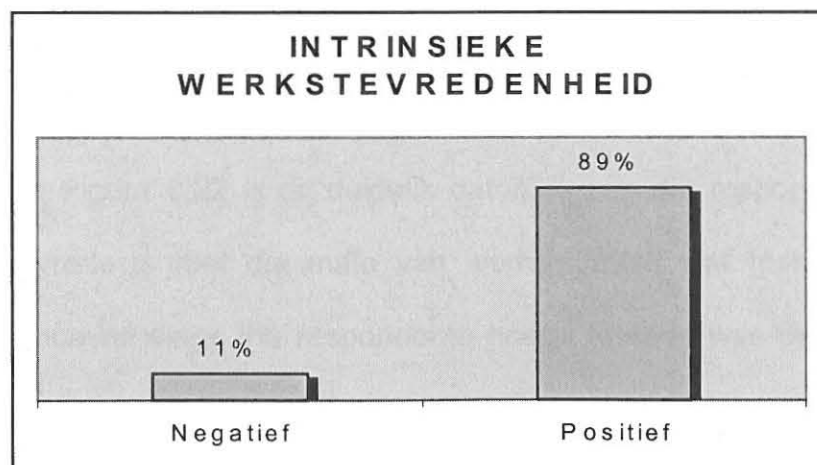


Uit Figuur 6.20 is dit duidelik dat 80% van die respondente 'n positiewe mate van algemene werkstevredenheid toon.

#### **6.2.3.2 Faktor B2 : Intrinsieke werkstevredenheid**

In Figuur 6.21 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot intrinsieke werkstevredenheid aangedui.

**Figuur 6.21: Geheलगroepresultate ten opsigte van intrinsieke werkstevredenheid**

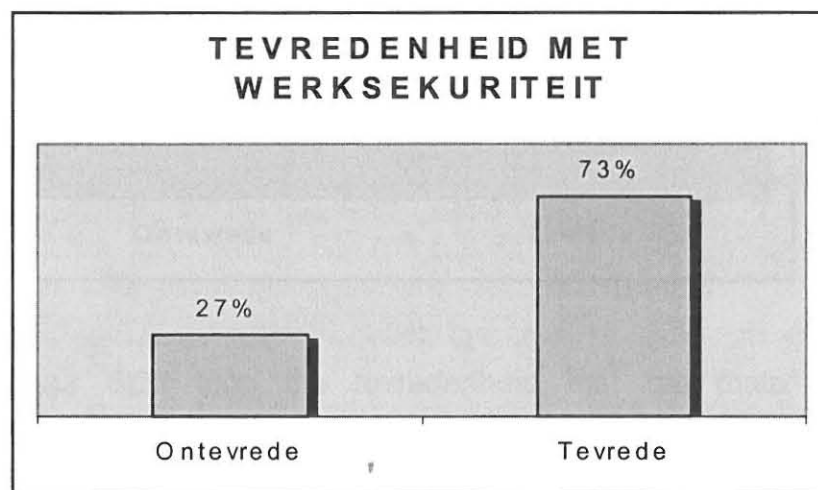


Figuur 6.21 toon dat 89% van die respondente 'n positiewe ingesteldheid het teenoor intrinsieke werkstevredenheid. Met ander woorde, hulle selfbeeld styg wanneer hulle hul werk goed uitvoer en hulle voel ook dat hul persoonlike gevoelens geraak word deur hoe goed of swak hulle in hul werk doen.

### 6.2.3.3 Faktor B3 : Tevredenheid met werksekuriteit

In Figuur 6.22 word die resultate van die ondersoek met betrekking tot tevredenheid met werksekuriteit aangedui.

**Figuur 6.22: Geheलगroepresultate ten opsigte van tevredenheid met werksekuriteit**



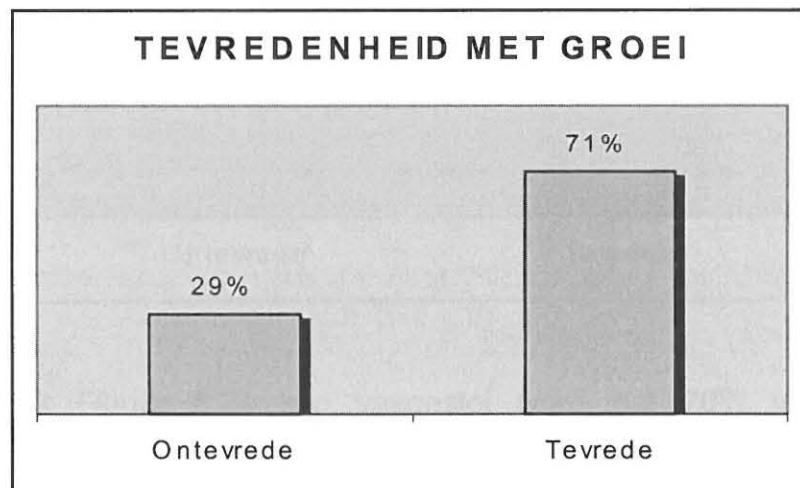
Uit Figuur 6.22 is dit duidelik dat 73% van die respondente tevrede is met die mate van werksekuriteit wat hulle het, alhoewel slegs 6% respondente hoogs tevrede was met die

mate waartoe dinge vir hulle veilig lyk vir die toekoms in hul organisasie.

#### **6.2.3.4 Faktor B4 : Tevredenheid met groei**

In Figuur 6.23 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot tevredenheid met groei aangedui.

**Figuur 6.23: Geheलगroepresultate ten opsigte van tevredenheid met groei**

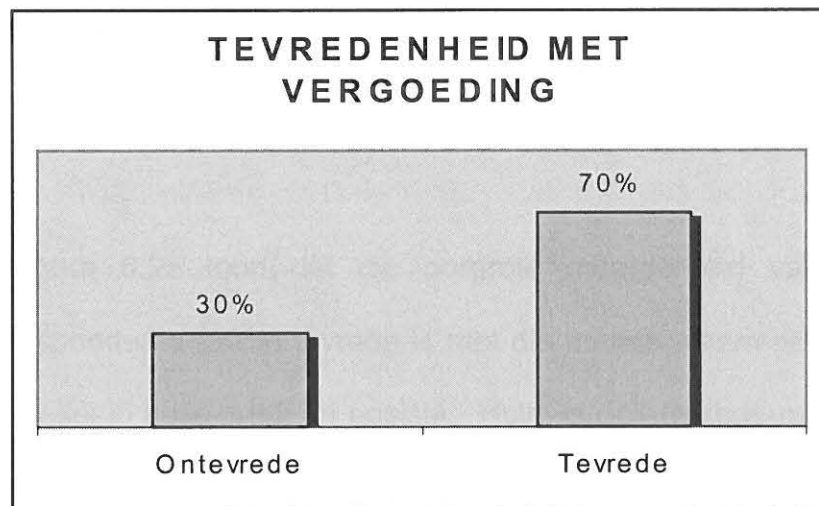


Figuur 6.23 toon die tevredenheid met die mate van persoonlike groei en ontwikkeling van die respondente. Dit is duidelik dat 71% van die respondente tevrede is met die mate van persoonlike groei en ontwikkeling, asook die hoeveelheid uitdagings in hul werk.

### 6.2.3.5 Faktor B5 : Tevredenheid met vergoeding

In Figuur 6.24 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot tevredenheid met vergoeding aangedui.

**Figuur 6.24: Geheelgroepresultate ten opsigte van tevredenheid met vergoeding**

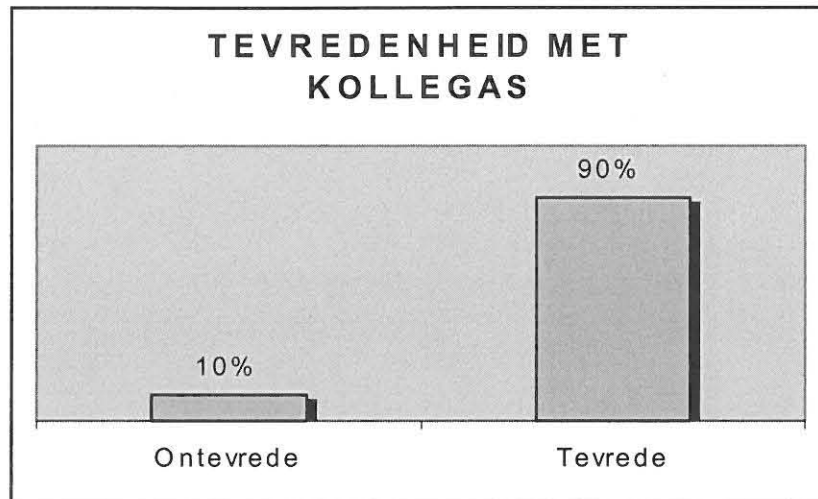


Uit Figuur 6.24 kan vasgestel word dat 70% van die respondente van die ondersoekgroep tevrede is met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, asook met die mate waartoe hulle regverdig vergoed word vir hulle bydrae.

### 6.2.3.6 Faktor B6 : Tevredenheid met kollegas

In Figuur 6.25 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot tevredenheid met kollegas aangedui.

**Figuur 6.25: Geheलगroepresultate ten opsigte van tevredenheid met kollegas**

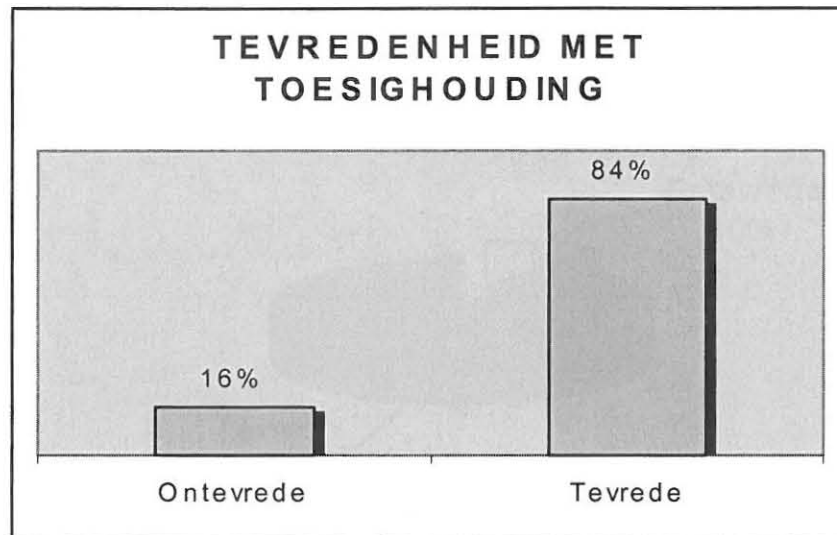


Figuur 6.25 toon dat die oorgrote meerderheid van die respondente (90%) tevrede is met die mense waarmee hulle skakel in hulle werk en posisie. Hulle is ook tevrede met die geleentheid wat hulle kry om ander mense te leer ken in hulle werk.

#### ***6.2.3.7 Faktor B7 : Tevredenheid met toesighouding***

In Figuur 6.26 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot tevredenheid met toesighouding aangedui.

**Figuur 6.26: Geheलगroepresultate ten opsigte van tevredenheid met toesighouding**



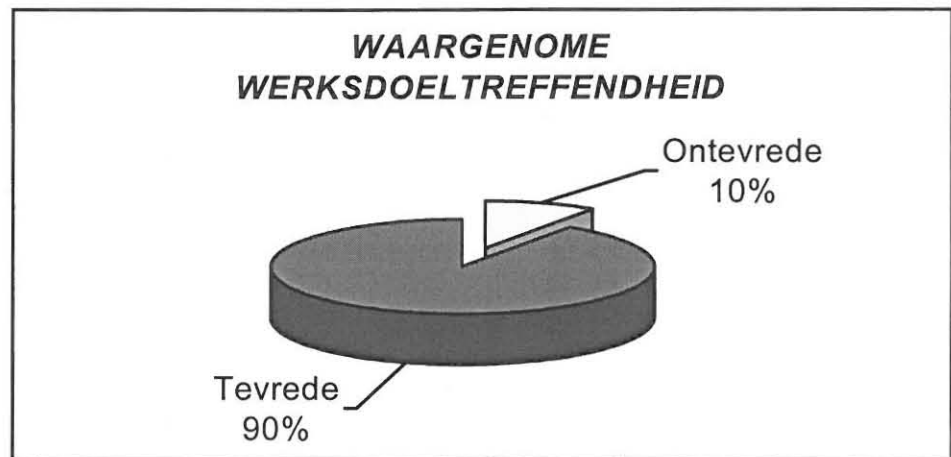
Figuur 6.26 toon dat 84% van die respondente van die ondersoekgroep tevrede is met die mate van regverdige behandeling en respek wat hulle van hul hoof ontvang, asook die algehele toesighouding wat hulle in hul werk ontvang.

#### **6.2.4 Werksdoeltreffendheid**

##### **6.2.4.1 Faktor C1 : Waargenome werksdoeltreffendheid**

In Figuur 6.27 word die die resultate van die ondersoek met betrekking tot waargenome werksdoeltreffendheid aangedui.

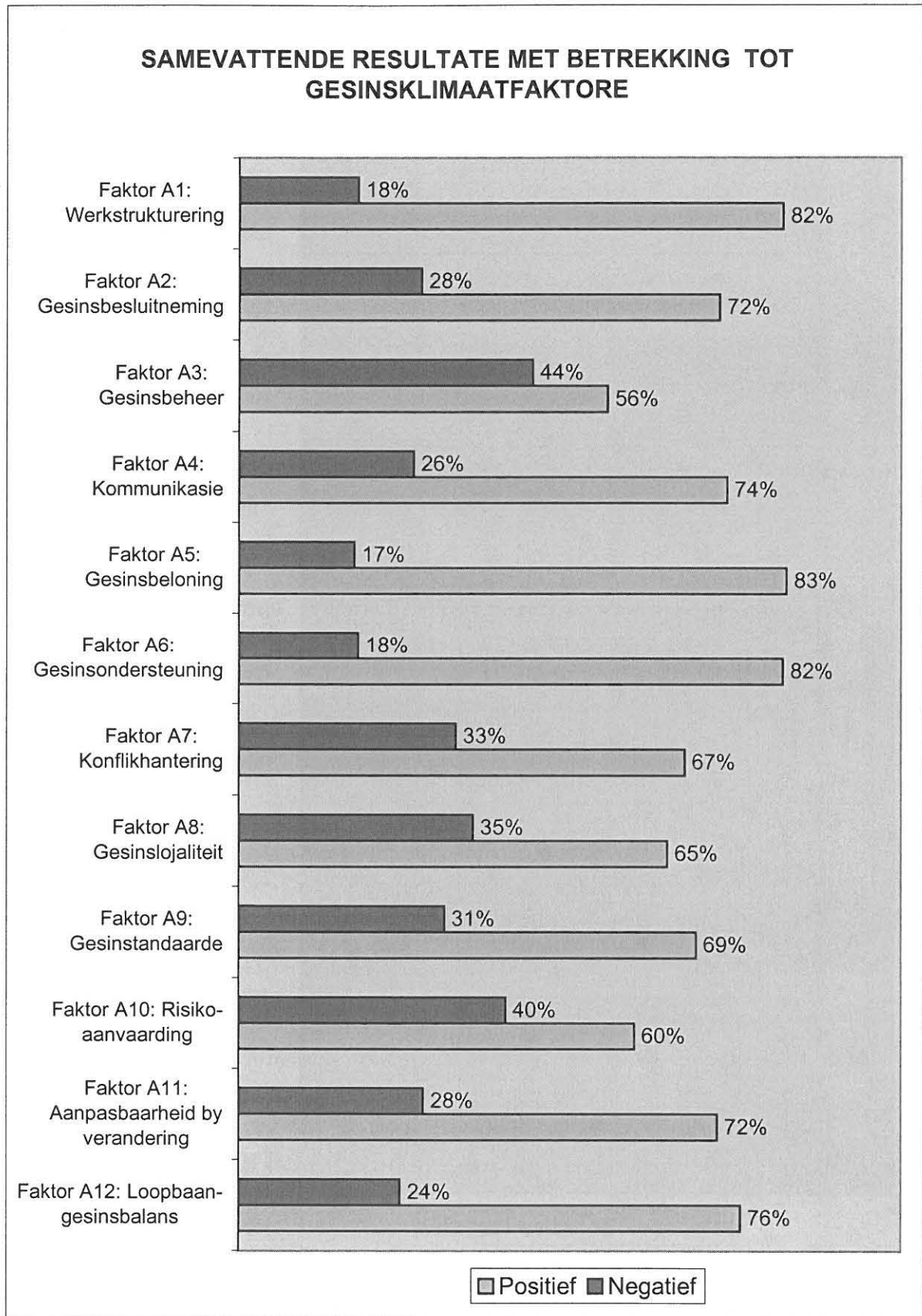
**Figuur 6.27: Geheलगroepresultate ten opsigte van waargenome werksdoeltreffendheid**



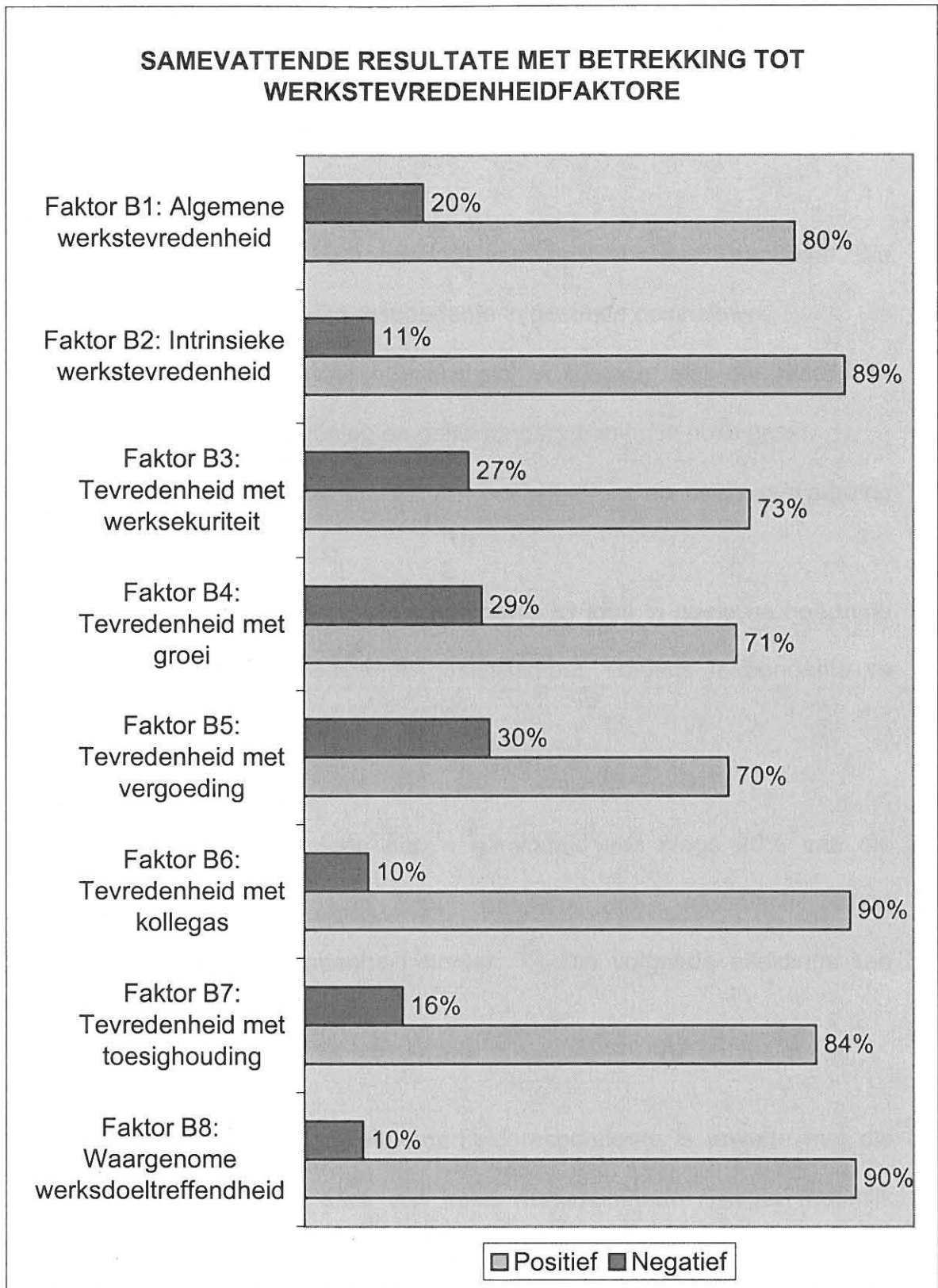
Uit Figuur 6.27 is dit duidelik dat 90% van die respondente van die ondersoekgroep tevrede is met die doeltreffendheid waarmee hulle hul werk verrig.

### **6.2.5 Samevatting van die resultate rondom die gesinsklimaat- en werkstevredenheidsfaktore van die geheलगroep**

**Figuur 6.28: Samevattende resultate betreffende gesinsklimaatfaktore vir die geheelgroep**



**Figuur 6.29 Samevattende resultate betreffende werkstevredenheidsfaktore vir die geheelgroep**



Uit Figuur 6.28 is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid respondente ('n gemiddeld van 71%) tevrede is met die gehalte van hulle gesinslewe. Die volgende afleidings kan gemaak word:

- Met die uitsondering van gesinsbeheer, handhaaf die meerderheid respondente 'n gesonde gesinslewe.
- Die oorgrote meerderheid is tevrede met die mate van gesinsbeloning en gesinsondersteuning in hulle gesin.
- Relatief lae vlakke van gesinsbeheer en risiko-aanvaarding is aanwesig.
- Al die groeperings in figuur 6.28 toon 'n goeie na hoë mate van bevredigende gesinsklimaat, volgens respondente se menings oor hul gesinne.

Figuur 6.29 toon dat 'n gemiddeld van slegs 20% van die respondente in 'n mindere of meerdere mate werksontevredenheid ervaar. Die volgende afleidings kan gemaak word:

- Die oorgrote meerderheid respondente is tevrede met die inhoud / aard van hulle werksaamhede / pligte (naamlik intrinsieke werkstevredenheid)
- Relatief laer tevredenheid is aanwesig met betrekking tot vergoeding.

- Relatief hoë vlakke van tevredenheid met kollegas, asook met toesighouding in die werksituasie.
- Al die groeperings in figuur 6.29 toon 'n goeie na hoë mate van werksoeldtreffendheid volgens respondente se menings oor hulleself en die menings van hulle hoofde.

### **6.3 Samevatting**

In hierdie hoofstuk is die resultate van die geheelgroep bespreek. Die respons dui 'n groot mate van werkstevredenheid in die ondersoekgroep aan. Die meeste respondente het aangedui dat hulle hoogs tevrede met hulle kollegas en toesighouding was, wat dui op 'n aangename werksomgewing.

Wat die resultate van die gesinsklimaatvraelys betref, het die respons 'n groot mate van werkstrukturering, gesinsbeloning en gesinsondersteuning getoon.

## HOOFSTUK 7 – DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK- GROEP VOLGENS BIOGRAFIESE VERDELERS

### 7.1 Doel

In hierdie hoofstuk word dieselfde konseptuele ondersoekaspekte as in hoofstuk 6 bespreek. Hierdie hoofstuk het egter ten doel om die ingesamelde data sinvol te kategoriseer, te ontleed en te interpreteer ten opsigte van die ondersoekgroep volgens biografiese verdelers.

### 7.2 Resultate van die biografiese verdelers volgens geslag

**Tabel 7.1: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens geslag (persentasie-verdeling).**

	GESINSKLIMAAT			
	Mans		Vroue	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	82	18	82	18
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	74	26	70	30
Faktor A3: Gesinsbeheer	55	45	56	44
Faktor A4: Kommunikasie	80	20	67	33
Faktor A5: Gesinsbeloning	83	17	82	18
Faktor A6: Gesinsondersteuning	79	21	86	14
Faktor A7: Konflikhantering	68	32	66	34
Faktor A8: Gesinslojaliteit	64	36	65	35
Faktor A9: Gesinstandaarde	67	33	71	29
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	61	39	58	42
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	58	42	59	41
Faktor A12: Loopbaan-gesinsbalans	78	22	72	28

Uit tabel 7.1 is dit duidelik dat ewe veel mans (82%) en vroue (82%) saamgestem het dat vaste gesinspraktyke, gewoontes en maniere van dinge doen noodsaaklik is. Ook dat daar heelwat huishoudelike reëls in hul gesinne is en dat dinge vlot verloop, want elkeen weet wat hy of sy moet doen.

Effens meer mans (74%) as vroue (70%) het saamgestem dat in hulle gesin 'n punt daarvan gemaak word, om altyd saam tot almal se bevrediging oor aangeleenthede te besluit.

Bykans dieselfde hoeveelheid mans (55%) as vroue (56%) was positief oor die mate van gesinsbeheer in hul gesinne. Take en pligte word dus nie goed gekontroleer nie, en terugrapportering vind nie gereeld plaas nie.

Uit die tabel is dit duidelik dat 80% van die mans in die ondersoekgroep saamstem dat kommunikasie in hul gesinne vrylik en spontaan met mekaar gedeel word, dat die vloei van inligting voldoende is en dat terugvoer in hul wedersydse kommunikasie belangrik is. Slegs 67% van die vroue het daarmee saamgestem. Dit wil dus voorkom dat vroue in hierdie ondersoek nie heeltemal so positief is oor die gehalte van kommunikasie in die gesin, as die manlike respondente nie.

Die meerderheid mans (83%), asook vroue (82%), het positief gereageer oor die belangrikheid van beloning in hul gesinne.

79% van die manlike respondente het 'n positiewe gesinsklimaat ten opsigte van gesinsondersteuning getoon, teenoor 86% van die vroulike respondente. Dit wil dus voorkom dat effens minder mans in hierdie ondersoek positief is oor die gehalte van gesinsondersteuning in die gesin as die vroulike respondente nie.

68% manlike en 66% vroulike respondente was positief ingestel teenoor konflikhantering in hul gesin.

Effens meer vroulike respondente (71%) as manlike respondente (67%) is positief oor die gehalte van gesinstandaarde in hul gesin. Meer vroulike respondente is dus van mening dat hoë standaarde in hul gesin nagestreef word, as manlike respondente.

Slegs 59% vroulike respondente en 58% manlike respondente is positief oor aanpasbaarheid by verandering.

Meer manlike respondente (78%) as vroulike respondente (72%) is positief oor die feit dat dit moontlik is vir beide om 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê, asook dat sukses in albei sferes behaal kan word. Beide is dus positief.

**Tabel 7.2: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens geslag (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID			
	Mans		Vroue	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	81	19	80	20
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	90	10	88	12
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	72	28	75	25
Faktor B4: Tevredenheid met groei	76	24	65	35
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	71	29	68	32
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	94	6	84	16
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	87	13	80	20
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	90	10	92	8

Uit tabel 7.2 is dit duidelik dat 81% van die manlike respondente en 80% van die vroulike respondente in die algemeen beskou, tevrede met hulle werk is.

Die meerderheid van die respondente, naamlik 90% manlike respondente en 88% vroulike respondente is positief oor die gehalte van intrinsieke werkstevredenheid.

Effens meer vroulike respondente (75%) as manlik respondente (72%), is tevrede met die mate van werksekuriteit wat hulle het.

Uit die tabel is dit duidelik dat daar 'n redelike verskil tussen manlike respondente (76%) en vroulike respondente (65%) is, wat tevrede is met die mate van persoonlike groei en ontwikkeling, asook die hoeveelheid uitdagings in hul werk.

Effens meer manlike respondente (71%) as vroulike respondente (68%), is tevrede met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, asook met die mate waartoe hulle regverdig vergoed word vir hulle bydrae.

Heelwat meer manlike respondente (94%) as vroulike respondente (84%) is tevrede met hul kollegas, asook met die geleentheid wat hulle kry om ander mense te leer ken in hulle werk.

87% van die manlike respondente teenoor 80% van die vroulike respondente is positief oor die gehalte van toesighouding in hul werk. Minder vroulike respondente is dus tevrede met die mate van regverdige behandeling en respek wat hulle van hul hoofde ontvang in vergelyking met manlike respondente.

### 7.3 Resultate van die biografiese verdelers volgens ouderdom

Tabel 7.3: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens ouderdom (persentasie-verdeling).

	GESINSKLIMAAT					
	A 20-29jr		B 30-39jr		C 40jr & ouer	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	84	16	84	16	79	21
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	67	33	75	25	73	27
Faktor A3: Gesinsbeheer	58	42	54	46	56	44
Faktor A4: Kommunikasie	75	25	77	23	69	31
Faktor A5: Gesinsbeloning	71	29	89	11	81	19
Faktor A6: Gesinsondersteuning	81	19	84	16	81	19
Faktor A7: Konflikhantering	58	42	72	28	67	33
Faktor A8: Gesinslojaliteit	57	43	71	29	62	38
Faktor A9: Gesinstandaarde	68	32	71	29	67	33
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	65	35	60	40	57	43
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	59	41	57	43	60	40
Faktor A12: Loopbaan-gesinsbalans	72	28	77	23	76	24

Tabel 7.3 toon dat die meerderheid van die respondente, wat 'n positiewe respons gelever het oor bogenoemde faktore, tussen 30 – 39 jaar oud is. Slegs by faktore A10 (Risiko-aanvaarding) en A11 (Aanpasbaarheid by verandering) is die meerderheid positiewe respondente tussen 20 – 29 jaar oud.

Die meerderheid van die respondente (tussen 79% en 84%) het 'n positiewe gesinsklimaat ten opsigte van werkstrukturering getoon.

Effens meer respondente (75%) wat tussen 30 – 39 jaar oud is as dié (73%) wat 40 jaar of ouer is, is positief oor die gehalte van gesinsbesluitneming. Slegs 67% van die respondente in die ouderdomsgroep 20 – 29 jaar is positief daaroor.

Heelwat minder respondente (69%) wat in die ouderdomsgroep van 40 jaar en ouer is, is positief oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne. Meer respondente in die ouderdomsgroep 20 – 29 jaar (75%) asook dié in die ouderdomsgroep 30 – 39 jaar (77%) is positief oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne.

Die meerderheid van die respondente (89%) tussen die ouderdomsgroep 30 – 39 jaar is positief oor die gehalte van gesinsbeloning. Minder respondente in die ouderdomsgroep 40 jaar en ouer (81%) en heelwat minder in die ouderdomsgroep 20 – 29 jaar (71%) is positief oor die gehalte van gesinsbeloning.

Heelwat minder respondente (58%) wat tussen 20 – 29 jaar oud is, is positief oor die gehalte van konflikhantering in hul gesinne, teenoor die respondente (72%) wat tussen 30 – 39 jaar oud is.

Slegs 57% van die respondente in die ouderdomsgroep 20 – 29 jaar is positief oor die feit dat persoonlike lojaliteit in hulle gesinne voorkom. Heelwat meer respondente (71%) wat tussen 30 – 39 jaar oud is, is positief oor die gehalte van gesinslojaliteit.

**Tabel 7.4: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens ouderdom (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID					
	A 20-29jr		B 30-39 jr		C 40jr & ouer	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	74	26	84	16	80	20
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	91	9	85	15	91	9
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	78	22	74	26	69	31
Faktor B4: Tevredenheid met groei	67	33	77	23	67	33
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	63	37	73	27	69	31
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	80	20	93	7	91	9
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	78	22	88	12	82	18
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	96	4	89	11	89	11

Uit tabel 7.4 is dit duidelik dat 84% van die respondente wat algemene werkstevredenheid ervaar, tussen 30 – 39 jaar oud is. Die respondente wat tussen 20 – 29 jaar oud is, (78%) is oor die algemeen meer tevrede met die mate van werksekuriteit wat hulle het, teenoor die respondente (69%) wat 40 jaar en ouer is.

Heelwat meer middeljarige (30 – 39jr) respondente (77%) as jonger (20 – 29jr) (67%) en ouer (40jr en ouer) (67%) respondente is positief oor die mate van persoonlike groei en ontwikkeling, asook met die hoeveelheid uitdagings in hul werk.

Oor die algemeen is die respondente in die ouderdomsgroepe 30 – 39 jaar (73%), asook 40 jaar en ouer (69%) meer tevrede met die salaris en

byvoordele wat hulle ontvang en ook met die mate waartoe hulle regverdig vergoed word vir hulle bydrae as die respondente (63%) wat tussen 20 – 29 jaar oud is.

Uit tabel 7.4 blyk dit dat die respondente in al die ouderdomsgroepe tevrede is met hul kollegas, asook met die mate van regverdige behandeling en respek wat hulle van hul hoof ontvang en die algehele toesighouding wat hulle in hul werk ontvang.

#### **7.4 Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal jare getroud**

**Tabel 7.5: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal jare getroud (persentasie-verdeling).**

	GESINSKLIMAAT					
	A 1 – 4 jr		B 5 – 9 jr		C 10 jr of langer	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	79	21	87	13	71	19
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	70	30	71	29	74	26
Faktor A3: Gesinsbeheer	58	42	54	46	56	44
Faktor A4: Kommunikasie	73	27	77	23	72	28
Faktor A5: Gesinsbeloning	71	29	86	14	85	15
Faktor A6: Gesinsondersteuning	74	26	87	13	83	17
Faktor A7: Konflikhantering	67	33	61	39	70	30
Faktor A8: Gesinslojaliteit	55	45	73	27	65	35
Faktor A9: Gesinstandaarde	67	33	70	30	69	31
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	61	39	57	43	61	39
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	57	43	63	38	58	42
Faktor A12: Loopbaan-gesinsbalans	74	26	74	26	77	23

Tabel 7.5 toon dat 87% van die respondente wat tussen 5 – 9 jaar getroud is, positief is oor die gehalte van werkstrukturering in hul gesin. Slegs 71% van die respondente wat 10 jaar of langer getroud is, is positief oor die gehalte van werkstrukturering in hul gesinne.

Oor die algemeen is meer respondente (77%) wat tussen 5 tot 9 jaar getroud is, positief oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne, teenoor 72% wat 10 jaar of langer getroud is en 73% wat 1 – 4 jaar getroud is.

Dit is duidelik dat die meerderheid van die respondente wat positief is oor die gehalte van gesinsbeloning, langer as 5 jaar getroud is. Slegs 71% van die respondente wat tussen 1 tot 4 jaar getroud is, was positief daarvoor.

74% respondente wat tussen 1 tot 4 jaar getroud is, was positief oor die gehalte van gesinsondersteuning. Heelwat meer respondente wat tussen 5 – 9 jaar getroud is (87%), asook wat 10 jaar of langer getroud is (83%), was positief daarvoor.

'n Taamlike verskil kom voor tussen die respondente (55%) wat tussen 1 – 4 jaar getroud is, wat positief is oor die gehalte van gesinslojaliteit, teenoor 73% wat tussen 5 – 9 jaar getroud is en ook positief oor die gehalte van gesinslojaliteit is.

**Tabel 7.6: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal jare getroud (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID					
	A		B		C	
	1 – 4 jr		5 – 9 jr		10 jr of langer	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	80	20	80	20	81	19
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	93	7	84	16	89	11
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	77	23	77	23	70	30
Faktor B4: Tevredenheid met groei	64	36	71	29	73	27
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	73	27	66	34	70	30
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	82	18	91	9	92	8
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	75	25	89	11	85	15
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	91	9	96	4	88	12

Uit tabel 7.6 is dit duidelik dat die meerderheid van die respondente in die verskillende kategorieë in die algemeen beskou, tevrede met hulle werk is.

77% van die respondente wat tussen 1-4 jaar en 5 - 9 jaar en getroud is, is tevrede met die mate van werksekuriteit wat hulle het. Slegs 70% van die respondente wat 10 jaar of langer getroud is, is positief teenoor die gehalte van werksekuriteit wat hulle het.

Dit is duidelik dat minder respondente (64%) wat 1 tot 4 jaar getroud is, tevrede is met die mate van persoonlike groei en ontwikkeling en die hoeveelheid uitdagings in hul werk, teenoor die 71% en 73% onderskeidelik van die respondente wat tussen 5 tot 9 jaar getroud is en 10 jaar of langer.

Die meeste van die respondente (73%) wat tevrede is met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, asook met die mate waartoe hulle regverdig vergoed word vir hulle bydrae, is tussen 1 – 4 jaar getroud. Slegs 66% van die respondente wat tussen 1 – 5 jaar getroud is, is tevrede en 70% van die respondente wat 10 jaar of langer getroud is.

Heelwat minder respondente (82%) wat tussen 1 tot 4 jaar getroud is, teenoor 91% en 92% van dié wat 5 tot 9 jaar en 10 jaar of langer getroud is, is positief oor hul kollegas.

Slegs 75% van die respondente wat tussen 1 – 4 getroud is, teenoor die 89% wat tussen 5 tot 9 jaar getroud is, en 85% wat 10 jaar of langer getroud is, is tevrede met die mate van regverdige behandeling en respek wat hulle van hul hoof ontvang, asook die algehele toesighouding wat hulle in hul werk ontvang.

Die betrokke groep respondente toon oor die algemeen tevredenheid met die doeltreffendheid waarmee hulle hul werk verrig.

## 7.5 Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal kinders

**Tabel 7.7: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal kinders (persentasie-verdeling).**

	GESINSKLIMAAT					
	A		B		C	
	Geen – 1 kind		2 kinders		3 of meer kinders	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	
Faktor A1: Werkstrukturering	82	18	81	19	85	15
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	66	34	77	23	71	29
Faktor A3: Gesinsbeheer	57	43	57	43	51	49
Faktor A4: Kommunikasie	79	21	75	25	63	38
Faktor A5: Gesinsbeloning	76	24	86	14	85	15
Faktor A6: Gesinsondersteuning	83	17	88	13	68	32
Faktor A7: Konflikhantering	63	37	70	30	67	33
Faktor A8: Gesinslojaliteit	68	32	66	34	57	43
Faktor A9: Gesinstandaarde	69	31	71	29	65	35
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	58	42	58	42	65	35
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	57	43	55	45	69	31
Faktor A12: Loopbaan-Gesinsbalans	74	26	79	21	71	29

Uit tabel 7.7 kan die volgende afgelei word:

Die meerderheid, 85% van die respondente wat 3 of meer kinders het, is positief oor die gehalte van werkstrukturering in hul gesinne, teenoor 82% wat geen kinders of slegs een kind het en 81% wat 2 kinders het.

Heelwat meer respondente (77%) wat positief is oor die gehalte van gesinsbesluitneming, het 2 kinders. Slegs 66% wat positief was oor die gehalte van gesinsbesluitneming, het geen kinders of 1 kind.

Heelwat minder respondente (63%) wat positief is oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne, het 3 of meer kinders teenoor 75% wat 2 kinders het en 79% wat geen kinders of 1 kind het.

Slegs 76% van die respondente met geen kinders of 1 kind is positief oor die gehalte van gesinsbeloning, teenoor 85% wat 3 of meer kinders het en 86% wat 2 kinders het.

67% van die respondente wat 3 of meer kinders het, 63% van dié wat geen kinders of 1 kind het en 70% van die respondente wat 2 kinders het, is positief daaroor dat in hulle gesinne maklik toegegee word as daar konflik of meningsverskille ontstaan.

Slegs 57% van die respondente wat 3 of meer kinders het, teenoor 66% van dié wat 2 kinders het en 68% van die respondente wat geen kinders of een kind het, is positief oor die gehalte van gesinslojaliteit.

Die resultate vir die gehalte van risiko-aanvaarding is soos volg: 58% van die respondente wat positief teenoor risiko-aanvaarding is, het geen tot 2 kinders, en 65% het 3 of meer kinders.

Meer respondente (79%) wat 2 kinders het, teenoor 71% wat 3 of meer kinders het en 74% wat geen kinders of 1 kind het, is positief daaroor dat dit moontlik is om beide 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê, asook dat sukses in beide sferre behaal kan word.

**Tabel 7.8: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal kinders (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID					
	A Geen – 1 kind		B 2 kinders		C 3 of meer kinders	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	79	21	83	17	77	23
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	90	10	85	15	96	4
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	83	17	64	36	79	21
Faktor B4: Tevredenheid met groei	66	34	71	29	77	23
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	67	33	67	33	79	21
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	87	13	90	10	92	8
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	80	20	91	9	73	27
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	96	4	91	9	81	19

Tabel 7.8 toon dat 83% van die respondente met 2 kinders in die algemeen beskou tevrede is met hulle werk, terwyl 77% van die met 3 of meer kinders positief is teenoor algemene werkstevredenheid.

Die oorgrote meerderheid respondente (96%) met 3 of meer kinders is positief oor intrinsieke werkstevredenheid, teenoor 85% met 2 kinders en 90% met geen kinders of 1 kind.

Die respondente (83%) wat geen kinders of 1 kind het is oor die algemeen meer tevrede met die mate van werksekuriteit wat hulle het, teenoor die respondente (64%) wat 2 kinders het en 79% wat 3 of meer kinders het.

Slegs 66% van die respondente met geen kinders of 1 kind is tevrede met die gehalte van groei in hul werk, teenoor 71% wat 2 kinders het en 77% wat 3 of meer kinders het.

Oor die algemeen is die respondente wat 3 of meer kinders het (79%) meer tevrede met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, as die respondente (67%) wat geen, 1 of 2 kinders het.

Uit tabel 7.8 blyk dit dat slegs 73% van die respondente met 3 of meer kinders, teenoor 80% van dié met geen kinders of 1 kind en 91% van dié met 2 kinders, positief is oor die mate van toesighouding in hul werk.

## 7.6 Resultate van die biografiese verdelers volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat

Tabel 7.9: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat (persentasie-verdeling).

	GESINSKLIMAAT					
	A 1 – 4 jr		B 5 – 9 jr		C 10 of meer jr	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	80	20	85	15	80	20
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	69	31	72	28	82	18
Faktor A3: Gesinsbeheer	56	44	54	46	59	41
Faktor A4: Kommunikasie	74	26	75	25	70	30
Faktor A5: Gesinsbeloning	80	20	87	13	79	21
Faktor A6: Gesinsondersteuning	81	19	86	14	77	23
Faktor A7: Konflikhantering	63	37	70	30	71	29
Faktor A8: Gesinslojaliteit	64	36	67	33	62	38
Faktor A9: Gesinstandaarde	71	29	68	32	67	33
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	63	37	57	43	56	44
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	61	39	55	45	61	39
Faktor A12: Loopbaangesinsbalans	74	26	77	23	77	23

Tabel 7.9 toon dat die oorgrote meerderheid respondente (82%) wat positief is oor die gehalte van gesinsbesluitneming, 10 jaar of langer by die Technikon werksaam is. Slegs 69% van die respondente wat positief is oor die gehalte van gesinsbesluitneming, is tussen 1 tot 4 jaar by die Technikon werksaam.

'n Groter persentasie (87%) van die respondente wat 5 – 9 jaar by die Technikon werksaam is, is positief teenoor die gehalte van gesinsbeloning, teenoor 79% van die respondente wat 10 jaar of langer by die Technikon werksaam is, en 80% van dié wat 1 – 4 jaar by die Technikon werksaam is.

Slegs 63% respondente wat 1 – 4 jaar by die Technikon werksaam is, is positief betreffende die gehalte van konflikthantering, teenoor 70% wat 5 – 9 jaar en 71% wat 10 jaar of langer by die Technikon werksaam is.

Die meerderheid respondente (63%) wat 1 – 4 jaar by die Technikon werksaam is, is positief teenoor die gehalte van risiko-aanvaarding teenoor 56% van die respondente wat 10 jaar of langer by die Technikon werksaam en 57% wat tussen 5 – 9 jaar by die Technikon werksaam is.

**Tabel 7.10: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID					
	A 1 – 4 jr		B 5 – 9 jr		C 10 of meer jr	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	83	17	77	23	80	20
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	86	14	92	8	89	11
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	76	24	74	26	64	36
Faktor B4: Tevredenheid met groei	70	30	79	21	59	41
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	70	30	70	30	68	32
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	89	11	88	12	93	7
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	87	13	80	20	84	16
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	92	8	89	11	89	11

Uit tabel 7.10 is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid respondente (92%) wat positief is oor intrinsieke werkstevredenheid, tussen 5 – 9 jaar by die Technikon werksaam is, teenoor die respondente (86%) wat 1 – 4 jaar en dié (89%) wat 10 jaar of langer daar werksaam is.

Die respondente (76%) wat tussen 1 – 4 jaar by die Technikon werk, is oor die algemeen meer tevrede met die mate van werksekuriteit wat hulle het, teenoor die respondente (74%) wat tussen 5 – 9 jaar en (64%) wat 10 jaar of langer by die Technikon werk.

Slegs 59% van die respondente wat 10 jaar of langer by die Technikon werksaam is, is positief teenoor die mate van groei en ontwikkeling in hul werk, teenoor 70% wat tussen 1 – 4 jaar en 79% wat tussen 5 – 9 jaar by die Technikon werksaam is.

### **7.7 Resultate van die biografiese verdelers volgens akademiese/nie-akademiese personeellid**

**Tabel 7.11: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens akademiese/nie-akademiese personeellid (persentasie-verdeling).**

	GESINSKLIAMAAT			
	Akademies		Nie-akademies	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	83	17	81	19
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	73	27	72	28
Faktor A3: Gesinsbeheer	52	48	59	41
Faktor A4: Kommunikasie	80	20	67	33
Faktor A5: Gesinsbeloning	85	15	80	20
Faktor A6: Gesinsondersteuning	83	17	81	19
Faktor A7: Konflikhantering	71	29	63	37
Faktor A8: Gesinslojaliteit	66	34	64	36
Faktor A9: Gesinstandaarde	70	30	68	32
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	59	41	60	40
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	60	40	57	43
Faktor A12: Loopbaangesinsbalans	79	21	72	28

Uit tabel 7.11 is dit duidelik dat 80% van die akademiese personeellede positief is oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne, teenoor 67% nie-akademiese personeellede.

Slegs 63% van die nie-akademiese personeellede teenoor 71% van die akademiese personeellede is positief oor die gehalte van konflikhantering in hul gesinne.

Meer akademiese personeellede (79%) as nie-akademiese personeellede (72%) is positief oor die feit dat dit moontlik is om beide 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê, asook dat sukses in albei sferes behaal kan word.

**Tabel 7.12: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens akademiese/nie-akademiese personeellid (persentasieverdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID			
	Akademies		Nie-akademies	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	80	20	81	19
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	90	10	88	13
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	69	31	77	23
Faktor B4: Tevredenheid met groei	78	22	63	37
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	74	26	65	35
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	92	8	87	13
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	91	9	77	23
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	91	9	90	10

Uit tabel 7.12 is dit duidelik dat meer nie-akademiese personeellede (77%) as akademiese personeellede (69%), tevrede is met die mate van werksekuriteit wat hulle het.

Meer akademiese personeellede (78%) as nie-akademiese personeellede (63%) is tevrede met die mate van persoonlike groei en ontwikkeling, asook die hoeveelheid uitdagings in hul werk.

Slegs 65% nie-akademiese personeellede is tevrede met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, asook met die mate waartoe hulle regverdig vergoed word vir hulle bydrae, teenoor 74% van die akademiese personeellede wat positief teenoor die mate van vergoeding is.

Heelwat meer (91%) akademiese personeellede as nie-akademiese personeellede (77%) is tevrede met die mate van regverdige behandeling en respek wat hulle van hul hoof ontvang, asook met die algehele toesighouding wat hulle in hul werk ontvang.

## 7.8 Resultate van die biografiiese verdelers volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie

**Tabel 7.13: Resultate betreffende gesinsklimaat volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie (persentasie-verdeling).**

	GESINSKLIMAAT					
	A M Matriek/Skool- eind		B M + 3 Graad/Diploma		C M + 4-6 Nagraads/Hoër Diploma	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor A1: Werkstrukturering	77	23	82	18	86	14
Faktor A2: Gesinsbesluitneming	76	24	71	29	73	27
Faktor A3: Gesinsbeheer	63	38	55	45	52	48
Faktor A4: Kommunikasie	56	44	76	24	81	19
Faktor A5: Gesinsbeloning	79	21	82	18	87	13
Faktor A6: Gesinsondersteuning	76	24	83	17	85	15
Faktor A7: Konflikhantering	62	38	68	32	70	30
Faktor A8: Gesinslojaliteit	67	33	62	38	68	32
Faktor A9: Gesinstandaarde	62	38	70	30	72	28
Faktor A10: Risiko-aanvaarding	48	52	62	38	63	37
Faktor A11: Aanpasbaarheid by verandering	48	52	58	42	67	33
Faktor A12: Loopbaangesinsbalans	71	29	72	28	86	14

Tabel 7.13 toon dat heelwat meer (86%) van die respondente wat M + 4- tot 6-kwalifikasies het, (dit wil sê oor nagraadse kwalifikasies beskik) positief is oor die gehalte van werkstrukturering in hul gesinne, teenoor slegs 77% van die respondente met 'n M-kwalifikasie en 82% van die respondente met M + 3-kwalifikasie.

Slegs 52% van die respondente met M + 4- tot 6-kwalifikasies is positief oor die mate van gesinsbeheer teenoor 55% van die respondente met 'n M + 3- en 63% met 'n M-kwalifikasie.

Heelwat meer respondente (81%) wat 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie het, is positief oor die gehalte van kommunikasie in hul gesinne, teenoor slegs 56% van die respondente met 'n M-kwalifikasie en 76% van die respondente met 'n M + 3-kwalifikasie.

'n Groter persentasie van die respondente (87%) wat M + 4- tot 6-kwalifikasies het, is positief oor die gehalte van gesinsbeloning, teenoor 82% van die respondente wat M + 3-kwalifikasies het, en 79% van dié met 'n M-kwalifikasie.

76% van die respondente met 'n M-kwalifikasie is positief teenoor die gehalte van gesinsondersteuning teenoor 85% wat 'n M + 4- tot 6- en 85% wat 'n M + 3-kwalifikasie het.

Slegs 48% van die respondente met 'n M-kwalifikasie, teenoor 62% met 'n M + 3- en 63% met 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie is positief oor die gehalte van risiko-aanvaarding in hul gesinne.

Heelwat meer respondente (67%) met 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie, teenoor slegs 48% van die respondente met 'n M-kwalifikasie en 58% met 'n M + 3-

kwalifikasie is positief teenoor die mate wat hul gesin aanpasbaar is by verandering.

Heelwat meer respondente (86%) met 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie, teenoor 71% met 'n M-kwalifikasie en 72% met 'n M + 3-kwalifikasie, is positief oor die feit dat dit moontlik is om beide 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê.

**Tabel 7.14: Resultate betreffende werkstevredenheid volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie (persentasie-verdeling).**

	WERKSTEVREDENHEID					
	A M Matriek/Skool- eind		B M + 3 Graad/Diploma		C M + 4-6 Nagraads/Hoër Diploma	
	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief
	%	%	%	%	%	%
Faktor B1: Algemene Werkstevredenheid	89	11	75	25	85	15
Faktor B2: Intrinsieke Werkstevredenheid	86	14	90	10	88	12
Faktor B3: Tevredenheid met werksekuriteit	75	25	74	26	70	30
Faktor B4: Tevredenheid met groei	64	36	67	33	83	17
Faktor B5: Tevredenheid met vergoeding	57	43	69	31	79	21
Faktor B6: Tevredenheid met kollegas	84	16	87	13	98	2
Faktor B7: Tevredenheid met toesighouding	84	16	81	19	89	11
Faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid	91	9	91	9	89	11

Uit tabel 7.14 kan die volgende afgelei word:

Die respondente (89%) met 'n M-kwalifikasie en M + 4- tot 6-kwalifikasie (85%) het hoër vlakke van algemene werkstevredenheid as respondente (75%) met 'n M + 3-kwalifikasie.

Heelwat meer respondente (83%) wat M + 4- tot 6-kwalifikasies het, teenoor 64% wat 'n M-kwalifikasie en 67% wat 'n M + 3-kwalifikasie het, is positief teenoor die mate van persoonlike groei en ontwikkeling in hul werk.

Slegs 57% van die respondente met 'n M-kwalifikasie is tevrede met die salaris en byvoordele wat hulle ontvang, teenoor 69% met 'n M + 3-kwalifikasie en 79% met 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie.

Heelwat meer respondente (98%) met 'n M + 4- tot 6-kwalifikasie as 84% met 'n M-kwalifikasie en 87% met 'n M + 3-kwalifikasie is tevrede met hul kollegas.

### ***7.9 Samevatting van die resultate rondom werkstevredenheid en gesinsklimaat***

Die resultate betreffende gesinsklimaat volgens geslag, dui daarop dat heelwat meer mans positief oor die gehalte van kommunikasie, asook loopbaan-gesinsbalans in die gesin is, as vroue. Die vroue is weer heelwat meer positief oor die gehalte van gesinsondersteuning, as die mans.

Resultate betreffende werkstevredenheid volgens geslag dui daarop dat heelwat meer mans positief is oor tevredenheid met groei, kollegas en toesighouding, as die vroue.

Met die resultate van die biografiese verdelers volgens ouderdom word 'n taamlike verskil ervaar tussen die jonger respondente (20 – 29jr) en die ouer respondente (30 jaar en ouer) wat betref gesinsklimaat. Die jonger respondente is oor die algemeen minder positief oor gesinsbeloning, konflikhantering en gesinslojaliteit, as die ouer respondente. Die jonger groep is ook minder positief oor tevredenheid met hul kollegas in die werksituasie as die ouer groep.

Die resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal jare getroud dui daarop dat heelwat minder respondente wat 10 jaar of langer getroud is, as dié wat 1 tot 9 jaar getroud is, positief oor die gehalte van werkstrukturering is. Heelwat minder respondente wat 1 tot 4 jaar getroud is, is positief oor gesinsbeloning en gesinslojaliteit, as die respondente wat 5 jaar of langer getroud is. Hulle is ook minder positief betreffende tevredenheid met kollegas in die werksituasie.

Heelwat minder respondente wat 3 of meer kinders het, is positief oor die gehalte van kommunikasie en gesinsondersteuning in hul gesinne, as die wat minder as 3 kinders het, maar meer respondente met 3 of meer kinders is positief oor die gehalte van risiko-aanvaarding.

Die respondente met 2 kinders is oor die algemeen minder positief wat hul tevredenheid met werksekuriteit betref, teenoor die wat meer as 3 kinders het, of wat geen kinders of slegs 1 kind het.

Die resultate betreffende gesinsklimaat volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat dui daarop dat heelwat minder respondente wat 1 tot 4 jaar by die Technikon werksaam is, positief is oor die gehalte van gesinsbesluitneming, as dié wat langer as 4 jaar by die Technikon werksaam is. Die respondente wat 10 jaar of langer by Technikon Vrystaat werksaam is, is heelwat minder positief oor die moontlikheid vir groei en ontwikkeling in hul werk, as dié wat minder as 10 jaar by die Technikon werksaam is.

Heelwat meer akademiese personeellede is positief betreffende die gehalte van kommunikasie in hul gesinne, as die nie-akademiese personeellede. Die akademiese personeellede is oor die algemeen meer positief oor die gesinsklimaatfaktore as die nie-akademiese personeellede, terwyl meer nie-akademiese personeellede as akademiese personeellede positief is oor die werkstevredenheid-faktore.

Resultate betreffende hoogste opvoedkundige kwalifikasie dui daarop dat daar 'n taamlike verskil tussen die respondente met 'n M-kwalifikasie en dié wat hoër gekwalifiseerd is. Heelwat minder respondente met 'n M-kwalifikasie is positief oor die gehalte van kommunikasie, risiko-aanvaarding en aanpasbaarheid by verandering in hul gesinne.

Tabel 7.15 Respons op die gesinsklimaatfaktore van die ondersoekgroep

			GESINSKLIMAAT																							
			Faktor A1		Faktor A2		Faktor A3		Faktor A4		Faktor A5		Faktor A6		Faktor A7		Faktor A8		Faktor A9		Faktor A10		Faktor A11		Faktor A12	
			S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>GESLAG</b>	Mans	<b>M</b>	82	18	74	26	55	45	80	20	83	17	79	21	68	32	64	36	67	33	61	39	58	42	78	22
	Vroue	<b>V</b>	82	18	70	30	56	44	67	33	82	18	86	14	66	34	65	35	71	29	58	42	59	41	72	28
<b>OUERDOM</b>	20-29jr	<b>A</b>	84	16	67	33	58	42	75	25	71	29	81	19	58	42	57	43	68	32	65	35	59	41	72	28
	30-39jr	<b>B</b>	84	16	75	25	54	46	77	23	89	11	84	16	72	28	71	29	71	29	60	40	57	43	77	23
	40jr en ouer	<b>C</b>	79	21	73	27	56	44	69	31	81	19	81	19	67	33	62	38	67	33	57	43	60	40	76	24
<b>AANTAL JARE GETROUD</b>	1-4jr getroud	<b>A</b>	79	21	70	30	58	42	73	27	71	29	74	26	67	33	55	45	67	33	61	39	57	43	74	26
	5-9jr getroud	<b>B</b>	87	13	71	29	54	46	77	23	86	14	87	13	61	39	73	27	70	30	57	43	63	38	74	26
	10jr of langer getroud	<b>C</b>	81	19	74	26	56	44	72	28	85	15	83	17	70	30	65	35	69	31	61	39	58	42	77	23
<b>AANTAL KINDERS</b>	Geen tot 1 kind	<b>A</b>	82	18	66	34	57	43	79	21	76	24	83	17	63	37	68	32	69	31	58	42	57	43	74	26
	2 kinders	<b>B</b>	81	19	77	23	57	43	75	25	86	14	88	13	70	30	66	34	71	29	58	42	55	45	79	21
	3 of meer kinders	<b>C</b>	85	15	71	29	51	49	63	38	85	15	68	32	67	33	57	43	65	35	65	35	69	31	71	29
<b>AANTAL DIENSJARE</b>	1-2jr	<b>A</b>	80	20	69	31	56	44	74	26	80	20	81	19	63	37	64	36	71	29	63	37	61	39	74	26
	3-4jr	<b>B</b>	85	15	72	28	54	46	75	25	87	13	86	14	70	30	67	33	68	32	57	43	55	45	77	23
	5 of meer jr	<b>C</b>	80	20	82	18	59	41	70	30	79	21	77	23	71	29	62	38	67	33	56	44	61	39	77	23
<b>AKADEMIES/ NIE-AKADEMIES</b>	Akademies	<b>A</b>	83	17	73	27	52	48	80	20	85	15	83	17	71	29	66	34	70	30	59	41	60	40	79	21
	Nie-akademies	<b>N</b>	81	19	72	28	59	41	67	33	80	20	81	19	63	37	64	36	68	32	60	40	57	43	72	28
<b>HOOGSTE KWALIFIKASIE</b>	M	<b>A</b>	77	23	76	24	63	38	56	44	79	21	76	24	62	38	67	33	62	38	48	52	48	52	71	29
	M+3	<b>B</b>	82	18	71	29	55	45	76	24	82	18	83	17	68	32	62	38	70	30	62	38	58	42	72	28
	M+4 of meer	<b>C</b>	86	14	73	27	52	48	81	19	87	13	85	15	70	30	68	32	72	28	63	37	67	33	86	14

S = stem saam

V = verskil

**Tabel 7.16 Respons op die werkstevredenheidsfaktore van die onderoekgroep**

		<b>WERKSTEVREDENHEID</b>																
		Faktor B1		Faktor B2		Faktor B3		Faktor B4		Faktor B5		Faktor B6		Faktor B7		Faktor B8		
		S	V	S	V	T	O	T	O	T	O	T	O	T	O	S	V	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>GESLAG</b>	Mans	<b>M</b>	81	19	90	10	72	28	76	24	71	29	94	6	87	13	90	10
	Vroue	<b>V</b>	80	20	88	12	75	25	65	35	68	32	84	16	80	20	92	8
<b>OUDERDOM</b>	20-29jr	<b>A</b>	74	26	91	9	78	22	67	33	63	37	80	20	78	22	96	4
	30-39jr	<b>B</b>	84	16	85	15	74	26	77	23	73	27	93	7	88	12	89	11
	40jr en ouer	<b>C</b>	80	20	91	9	69	31	67	33	69	31	91	9	82	18	89	11
<b>AANTAL JARE GETROUD</b>	1-4jr getroud	<b>A</b>	80	20	93	7	77	23	64	36	73	27	82	18	75	25	91	9
	5-9jr getroud	<b>B</b>	80	20	84	16	77	23	71	29	66	34	91	9	89	11	96	4
	10jr of langer getroud	<b>C</b>	81	19	89	11	70	30	73	27	70	30	92	8	85	15	88	12
<b>AANTAL KINDERS</b>	Geen tot 1 kind	<b>A</b>	79	21	90	10	83	17	66	34	67	33	87	13	80	20	96	4
	2 kinders	<b>B</b>	83	17	85	15	64	36	71	29	67	33	90	10	91	9	91	9
	3 of meer kinders	<b>C</b>	77	23	96	4	79	21	77	23	79	21	92	8	73	27	81	19
<b>AANTAL DIENSJARE</b>	1-2jr	<b>A</b>	83	17	86	14	76	24	70	30	70	30	89	11	87	13	92	8
	3-4jr	<b>B</b>	77	23	92	8	74	26	79	21	70	30	88	12	80	20	89	11
	5 of meer jr	<b>C</b>	80	20	89	11	64	36	59	41	68	32	93	7	84	16	89	11
<b>AKADEMIES/ NIE-AKADEMIES</b>	Akademies	<b>A</b>	80	20	90	10	69	31	78	22	74	26	92	8	91	9	91	9
	Nie-akademies	<b>N</b>	81	19	88	13	77	23	63	37	65	35	87	13	77	23	90	10
<b>HOOGSTE KWALIFIKASIE</b>	M	<b>A</b>	89	11	86	14	75	25	64	36	57	43	84	16	84	16	91	9
	M+3	<b>B</b>	75	25	90	10	74	26	67	33	69	31	87	13	81	19	91	9
	M+4 of meer	<b>C</b>	85	15	88	12	70	30	83	17	79	21	98	2	89	11	89	11

S = stem saam

V = verskil

T = tevrede

O = ontevrede

## HOOFSTUK 8 – GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Die doel van hierdie skripsie was om deur middel van 'n beskrywende studie, die verband te ondersoek tussen die gesinslewe en werkstevredenheid van personeellede verbonde aan 'n hoër onderwysinstelling. Hierdie studie was gedoen onder die personeellede verbonde aan Technikon Vrystaat en het akademiese, administratiewe en ander ondersteuningspersoneel ingesluit.

### **8.1 Doel van hierdie hoofstuk**

Met hierdie hoofstuk word gepoog om:

- uit die gegewens wat deur middel van hierdie empiriese studie ingesamel en in Hoofstuk 6 en 7 uiteengesit is, 'n samevatting te gee van die belangrikste gevolgtrekkings;
- tot 'n finale gevolgtrekking te kom; en
- terreine vir verdere navorsing in hierdie verband, aan te dui.

### **8.2 Inleiding**

Die samevatting van die belangrikste resultate sal binne dieselfde breë raamwerk as die interpretasie van die gegewens plaasvind. Aandag sal eerstens aan die biografiese inligting van die geheelgroep van die

ondersoekgroep gegee word. Tweedens word die resultate van die ondersoekgroep volgens die gesinsklimaatfaktore bespreek. Derdens word die respondente se ervaring ten opsigte van die werkstevredenheidfaktore bespreek. Laastens word aspekte rondom die respondente se werksdoeltreffendheid bespreek.

Vervolgens word, in die lig van die doelstellings van die ondersoek, die belangrikste gevolgtrekkings kortliks aangebied.

### **8.3 Biografiese samestelling van die ondersoekgroep**

Die biografiese samestelling van die ondersoekgroep het soos volg daar uitgesien:

- 54% van die respondente was manlik en 46% vroulik.
- 61% van die respondente was onder die ouderdom van 40 jaar.
- Van die geheelgroep was 57% tien jaar of langer getroud.
- Die meerderheid respondente (67%) het twee of minder kinders.
- Die respondente wat tussen een tot ses jaar by Technikon Vrystaat werksaam is, is 58% van die ondersoekgroep.
- Die akademiese personeellede maak 51% van die ondersoekgroep uit en die nie-akademiese personeellede 49%.
- Die respondente se kwalifikasiestruktuur sien as volg daarna uit:

- Matriek alleenlik – 19%
- Matriek plus driejarige kwalifikasie – 29%
- Matriek plus vierjarige kwalifikasie – 23%
- Matriek plus vyfjarige kwalifikasie – 22%
- Matriek plus sesjarige kwalifikasie – 7%

#### **8.4 Respondente se persepsies ten opsigte van gesins- klimaatfaktore**

Soos aangedui in hoofstuk 6, handhaaf die meerderheid respondente in die algemeen 'n positiewe gesinsklimaat. Die resultate van die geheelgroep sien soos volg daaruit:

- Die meerderheid respondente toon 'n sterk positiewe ingesteldheid teenoor werks- (gesin) strukturering (82%), gesinsbeloning (83%), en gesinsondersteuning (82%).
- 'n Relatief hoë waarde (positiewe ingesteldheid) word geheg aan gesinsbesluitneming (72%). 72% van die respondente voel hulle gesinne is aanpasbaar by verandering. 76% van die respondente het 'n duidelik positiewe aanduiding gegee dat hulle wel 'n balans tussen loopbaan en gesinslewe handhaaf.

- 'n Gemiddelde positiewe respons is verkry met betrekking tot gesinstandaarde (69%), konflikthantering (67%), gesinslojaliteit (65%) en risiko-aanvaarding (60%) in die respondente se gesinne.
- 'n Relatief lae positiewe resultaat (56%) is verkry ten opsigte van gesinsbeheer.

Na aanleiding van die respondente se menings oor hul gesinslewe, ervaar die meerderheid dus 'n goeie- na hoë gehalte gesinsklimaat.

### ***8.5. Respondente se persepsies ten opsigte van werks- tevredenheidsfaktore***

Al die groeperings, soos aangedui in hoofstuk 6, toon 'n goeie- na hoë mate van werkstevredenheid:

- Die oorgrote meerderheid respondente (89%) is hoogs tevrede met die inhoud / aard van hulle werksaamhede / pligte (naamlik intrinsieke werkstevredenheid).
- Baie hoë vlakke van tevredenheid met kollegas word ervaar.
- Hoë vlakke van algemene werkstevredenheid (80%), asook tevredenheid met toesighouding (84%), word ervaar.

- Taamlik gemiddelde vlakke van tevredenheid is aanwesig met betrekking tot vergoeding (70%), tevredenheid met werksekuriteit (73%) en tevredenheid met groei (71%).

## ***8.6 Resultate ten opsigte van waargenome werksdoeltreffendheid***

Soos in hoofstuk 6 aangedui, is 90% van die respondente van die ondersoekgroep tevrede met die doeltreffendheid waarmee hulle hul werk verrig. Die hoofgevolgtrekking is dus, uit die resultate wat die huidige ondersoek betref, dat daar 'n positiewe verband en tendens is met betrekking tot die gehalte van gesinslewe en werkstevredenheid. Gegewe die beperkinge van die huidige ondersoek, sou dus gestel kon word dat werknemers wat werkstevredenheid ervaar, ook 'n positiewe gesinslewe het.

## ***8.7 Algemene gevolgtrekkings***

Higgins et al. (1992:71), rapporteer dat daar direkte verbande bestaan tussen negatiewe werkservaringe en die oordrag van sulke ervaringe na die gesinslewe. Frone, Russell en Cooper (1994:577), het daarteenoor gerapporteer dat verskeie outeurs nie direkte verbande tussen werk / gesinseienskappe en werk / gesinstevredenheid kon vind nie.

Bogenoemde outeurs skryf hierdie probleem toe aan die feit dat sistematiese meetinstrumente vir hierdie doel ingewikkeld en dikwels onvoldoende ontwikkel is.

Om dus direkte verbande tussen persone se gesinservaringe en hul werkservaringe te vind blyk problematies te wees inaggenome die beskrywende aard van die huidige studie.

Die resultate van beide ondersoeke (gesinsklimaat- en werks-tevredenheidsfaktore) laat die algemene indruk dat die respondente en gevolglik dus die personeel van die Technikon Vrystaat positiewe ervarings het van hul gesinslewe en terselfdertyd hul loopbane by die Technikon.

In die gesinsklimaatvraelys toon faktor A12: Loopbaan-gesinsbalans die duidelikste raakvlak met die werksituasie. 76% van die respondente het 'n duidelik positiewe aanduiding gegee dat hulle wel 'n balans tussen gesinslewe en loopbaan ervaar. Hierdie resultaat geld ook vir die veranderlikes: geslag, ouderdom, aantal jare getroud, aantal kinders, aantal diensjare, akademiese / nie-akademiese personeelid en hoogste opvoedkundige kwalifikasie. Voorgenoemde bied 'n aanduiding dat 'n oorgrote meerderheid van die respondente wel 'n positiewe gesinslewe sou

kon handhaaf terwyl hulle hul loopbane aan die Technikon Vrystaat voortsit en selfs kan uitbou.

In die werkstevredenheidvraelys toon faktor B8: Waargenome werksdoeltreffendheid, die duidelikste raakvlak met die gesinsituasie. Daar kan geredeneer word dat 'n persoon nie in werksverband doeltreffend kan wees indien huislike omstandighede negatief ervaar word nie. In hierdie verband rapporteer MacEwen en Barling (1994:253) dat daar tekens is dat negatiewe stressituasies by die huis werksdoeltreffendheid nadelig kan beïnvloed. 90% van die respondente van die ondergroep is tevrede met die doeltreffendheid waarmee hulle hul werk verrig. Die hoofgevolgtrekking hieruit is dus dat daar 'n wel 'n algemeen positiewe verband is tussen gehalte van gesinslewe en werkstevredenheid.

Gegewe die beperkinge van die huidige ondersoek, sou dus gestel kon word dat werknemers van Technikon Vrystaat wat 'n positiewe gesinslewe ervaar, ook werkstevredenheid ervaar.

## **8.8 Enkele aanbevelings ten opsigte van bestuursbenaderings**

Alhoewel die ervaringe van die respondente ten opsigte van hul werksituasie oorwegend positief was, is daar egter ook negatiewe

elemente wat aandag behoort te geniet. Ten einde aanbevelings te kan aanbied ter bevordering van die werksituasie – gesinslewe kontinuum aan Technikon Vrystaat, word slegs na die mees opvallende resultate soos aangedui in figuur 6.29 verwys:

In besonder word die elemente van tevredenheid met werksekuriteit, groei in die werksituasie asook vergoeding uitgewys (Figuur 6.29):

- *Werksekuriteit:* vroulike respondente het die meeste negatiewe ervarings in hierdie verband. Die ouderdomsgroep van ontevrede respondente was hoofsaaklik bo 40 jaar en was 10 jaar of langer getroud. Hierdie respondente het gewoonlik ook twee kinders en het langer as vyf jaar diens. Hierdie negatiewe respondentegroep was grootliks in die akademiese korps met 'n kwalifikasie van M + 4 of hoër.
  - *Aanbeveling:* Verdere ondersoek behoort gedoen te word oor die werklike redes waarom respondente en in besonder ouer manlike respondente in die akademie, wat al lank getroud is en redelike lang diensjare het, negatiewe werksekuriteit ervaar.
- *Groei in die werksituasie:* In hierdie geval was dit vroulike respondente wat negatief gereageer het ten opsigte van groei in die werksituasie. Dit was veral persone tussen die ouderdomme van

20 en 29 jaar sowel as 40 jaar en ouer. Dit was veral jong getroude persone met geen tot een kind. Verder was dit persone wat of baie min diensjare gehad het (1 tot 2 jaar) of veral persone met 5 of meer jare diens. Hierdie groep respondente was veral in die nie-akademiese korps met oorwegend Matriek asook M+3-kwalifikasies.

- *Aanbeveling:* Bestuur behoort ondersoek in te stel na dieperliggende redes wat kan aanleiding gee dat beide die jonger en ouer vroulike werknemers met min jare diens sou voel dat hulle groei in die werksituasie onbevredigend is. Meganismes kan in plek gestel word om sodanige werknemers se ervaringe van werk in die Technikon omgewing te verryk deur, byvoorbeeld: insentiewe ten opsigte van verdere kwalifikasies behaal, asook meriete toekennings ten opsigte van inisiatiewe binne die werksituasie.
  
- *Vergoeding:* In hierdie geval was dit weereens die jonger (20 – 29 jaar) en die ouer (40 jaar plus) vroulike respondente wat vergoeding aan die Technikon as negatief ervaar het. In hierdie geval was die negatiewe respondente vyf jaar en langer getroud met geen tot hoogstens twee kinders asook vyf of meer diensjare. Die negatiewe respondente was hoofsaaklik vanuit die nie-

akademiese korps met die oorgrote meerderheid slegs Matriek-kwalifikasie en die naasvolgende negatiewe respondentegroep op die M + 3 vlak gekwalifiseer.

- *Aanbeveling:* Bestuur sowel as vakbonde behoort kennis te neem van die ontevredenheid oor die vergoedingspakket onder beide die jonger en ouer vroulike werknemers met vyf of meer jare diens. Hierdie aangeleentheid sou dus aandag kon geniet binne vergoedingsonderhandelinge tussen bestuur en werknemersverteenvoerders.

## **8.9 Riglyne vir verdere navorsing**

Navorsingsgebiede wat verder ontwikkel kan word is:

- 1) Die strukturele uitwerking van die werksplek op die gesinslewe. In plaas daarvan dat daar gefokus word op indiensneming, moet die verskillende aspekte van werk ontleed word. Die gebruike en beleide van die werksplek moet gesien word as potensiële geleenthede of verdragings op gesinsfunksionering. Die omvang waartoe die werksplek die gesinsdinamika en individuele ontwikkeling vorm, is 'n belangrike navorsingsarea. Navorsing moet ook gedoen word oor informele werk – soos huiswerk - aangesien dit 'n potensiële impak op die gesinslewe het.

- 2) Navorsing oor hoe die gebeurtenisse in die werksplek die gesin beide positief en negatief kan beïnvloed, is nodig. Die gevolge van, byvoorbeeld, wanneer 'n persoon sy werk verloor en dan geografiese hervestiging, vereis sistematiese ondersoek.
  
- 3) Sistematiese omskrywings van verskillende patrone van werk-gesins-aanpassing deur die lewensiklus word steeds benodig. Alhoewel dit die norm in die hedendaagse samelewing is dat beide mans en vroue werk, moet die toenemende belang in sulke gesinne nie die bestaan van ander gesinstrukture belemmer nie, soos die enkel-ouergesin. Navorsing kan gedoen word oor hoe die spanning in die werk- en gesinslewe van sulke huishoudings verskil van ander gesinstipes. Huidig word die meeste navorsing wat op werk-gesins-verhoudings gedoen word, gebaseer op wit middelklas respondente.
  
- 4) Laastens is die wyse waarop gesinslewe die werkverrigting beïnvloed en die gedrag van werknemers 'n teoreties belangrike onderwerp. Om voldoende aandag aan hierdie sake te skenk, behels 'n multidimensionele benadering wat die individuele karaktertrekke en bevrediging, gesinsdinamika, sosiale deelname, ekonomiese produktiwiteit en werksbevrediging betref. Die interaksie van werk, gesin en kommunikasiesisteme, sowel as die

invloed van informele en formele sosiale sisteme op die toonbeeld van werk-gesinsreëlings deur die lewensiklus, bied belangrike geleenthede vir konseptuele ontwikkeling en navorsing. Die studie van hierdie ingewikkelde verbintenisse en die omvang waartoe dit tot voordeel is vir die gesin, voorsien 'n uitdaging vir die toekoms.

### **8.10 Samevatting**

In hierdie hoofstuk is die belangrikste gevolgtrekkings uit die studie saamgevat.

Uit die resultate van beide ondersoeke (gesinsklimaat- en werks-tevredenheidsfaktore) is die algemene indruk dat die personeel van die Technikon positiewe ervarings het van hul gesinslewe en terselfdertyd hul loopbane aan die Technikon. Hierdie ervarings is deur middel van enkele relevante voorbeelde bespreek.

Aan die hand van bogenoemde is enkele breë aanbevelings gedoen om negatiewe ervarings wat wel onder werknemers bestaan aan te spreek.

Laastens is voorstelle gemaak ten opsigte van verdere navorsing wat in hierdie verband by tersiêre instellings in die algemeen gedoen kan word.

## BYLAAG A

### MEMORANDUM

**AAN:** PERSONEELLID

**VAN:** HILDA KRITZINGER

**DATUM:** 12 Februarie 1998

Geagte Kollega

#### **NAGRAADSE NAVORSINGSPROJEK: VRAELYSOPNAME**

Ek is tans in die finale fase van my Meestersdiploma onder leiding van prof. Pietersen. Die doel van die studie is om aspekte van werkstevredenheid en gesinslewe te ondersoek. Ek sal dit gevolglik baie hoog op prys stel indien u meegaande vraelys eerlik en openhartig sal voltooi, en met behulp van die interne posstelsel aan my terug sal stuur teen nie later nie as **20 Februarie 1998**. [H Kritzinger, Rekenaardienste, Kamer 226]

U word vriendelik versoek om geen persoonlik identifiserende besonderhede op die vraelys aan te bring nie, aangesien hierdie studie slegs gegroepeerde resultate gebruik. Slegs enkele breë biografiese inligting word verlang.

As lid van 'n tersiêre instelling glo ek dat u terdeë bewus is van die belangrikheid van navorsing en sien ek dus daarom uit na u deelname. Alle respondente van hierdie studie is welkom om na afloop van die studie (Oktober 1998) die resultate by my te bekom.

**PS** Unfortunately the research instruments are only available in Afrikaans. I appreciate your kind cooperation in this regard.

By voorbaat dank.

---

**HILDA KRITZINGER**

## BYLAAG B

### AFDELING A

### GESINSKLIMAATVRAELYS

Hieronder verskyn verskillende soorte vrae oor u gesins- en werksgewoontes. Lees asseblief noukeurig deur voordat u die betrokke gedeeltes voltooi. Dit behoort nie meer as ongeveer 20 minute te neem om die hele vraelys te voltooi nie. Daar is geen tydsbeperking nie, maar u word versoek om die vraelys so gou as moontlik af te handel tydens een sitting. Moet asseblief nie die vraelys met andere bespreek nie. Ons wil graag u eie persoonlike persepsies van en reaksie op u gesins- en werksgewoontes ontvang.

Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie en u deelname is anoniem. Slegs enkele algemene biografiese besonderhede word verlang vir navorsingsdoeleindes. Ontleding sal slegs van groepgegewens gedoen word.

Beantwoord asseblief elke item so eerlik en onbevange as moontlik.

By voorbaat dank vir u vriendelike samewerking.

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)

1. Vaste gesinspraktyke, gewoontes en maniere van dinge doen is noodsaaklik.

Verskil volkome	Verskil Taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

2. In ons gesin word take of pligte goed gekontroleer om seker te maak dat dit reg  
gedoen is.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

3. In ons gesin word inligting dikwels nie vrylik en spontaan met mekaar gedeel nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

4. In ons gesin word aanprysing en aanmoediging, eerder as kritiek beklemtoon.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

5. Verhoudinge in ons gesin neig om koel en afsydig te wees.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

6. In ons gesin word daar nie maklik toegegee as daar konflik of meningsverskille  
ontstaan nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

7. In ons gesin is elkeen grootliks op sy/haar eiebelang ingestel.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)

8. In ons gesin word van die standpunt uitgegaan dat 'n mens nie op jou louere moet rus nie, maar steeds hoër standaarde moet nastreef.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

9. In ons gesin word daar eers goed nagedink oor risiko's voordat daar versigtig opgetree word.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

10. In ons gesin word dit nie nodig geag om van gewoontes en reëlings wat voorheen goed genoeg was, af te sien nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

11. Die moderne persoon moet maar aanvaar dat die gesin op die ou-einde die prys betaal vir 'n mens se loopbaansukses.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

12. In ons gesin is dit belangriker dat lede leer om op hulle eie voete te staan as om met alles in die gesin saam te stem of saam te gaan.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

13. In ons gesin word daar nie oor mekaar se skouer geloer nie, elkeen neem self verantwoordelikheid van dinge wat hy/sy doen of van plan is om te doen.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

14. In ons gesin is dit belangriker om in harmonie saam te leef as om hoë individuele prestasies te verwerf of te wil wen.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)

15. In ons gesin word 'n punt daarvan gemaak om altyd saam oor aangeleenthede te besluit tot almal se bevrediging.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

16. Die vloei van inligting in ons gesin is voldoende.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

17. Ons is nie 'n gesin wat maklik ons werklike gevoelens teenoor mekaar toon nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

18. In ons gesin word daar nie genoeg erkenning of beloning gegee as iemand iets goeds gedoen het nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

19. In ons gesin word lede aangemoedig om hulle sê te sê, al beteken dit dat daar skerp van mekaar of in die gesagsfiguur in die gesin, verskil word.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

20. In ons gesin hou lede daarvan om dinge soms op ander maniere te doen as voorheen.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

21. Dit is bykans onmoontlik om beide 'n suksesvolle loopbaan en gelukkige gesinslewe te hê.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)

22. Dit is beter dat die man die besluite neem in die gesin en dat die vrou daarby inval.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

23. In ons gesin word nie gestraf voordat daar nie eers deeglik ingegaan is op die besonderhede of omstandighede rondom 'n gesinsoortreding of misstap nie.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

24. In ons gesin is daar baie warmte en ondersteuning vir mekaar.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

25. In ons gesin is daar heelwat huishoudelike reëls om te verseker dat die gesinslewe goed verloop.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

26. In ons gesin is terugvoer in ons wedersydse kommunikasie belangrik, daar word selde sommer net aanvaar dat die ander party verstaan wat bedoel word.

Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

27. In ons gesin is dit belangrik dat lede nie mekaar se gevoelens seermaak nie, daarom verkies ons om konflik of argumente te vermy.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

28. In ons gesin word daar nie van gesinslede verwag om eers goedkeuring vir iets te verkry nie, as jy dink jy doen die regte ding dan gaan jy voort daarmee.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)

29. Sover ek kan sien is daar nie veel sprake van persoonlike lojaliteit teenoor die gesin in ons huis nie.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

30. In ons gesin verloop dinge vlot want elkeen weet wat hy of sy moet doen.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

31. In ons gesin word hoë morele standaarde gestel.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

32. In ons gesin word 'n hoë premie geplaas op nuwe idees of stimulerende, interessante nuwe voorstelle en aktiwiteite.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

33. In ons gesin word daar gewoonlik duidelik teruggerapporteer as iemand iets klaargemaak of 'n huistaak voltooi het.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

34. Alhoewel loopbaan en gesinsoorweginge dikwels bots, kan sukses in beide sferes behaal word.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

35. In ons gesin word die neem van risiko's aangemoedig aangesien dit as belangrike geleenthede vir groei en ontwikkeling in die gesin beskou word.

Verskil Volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------

(Kopiereg voorbehou : HJ Pietersen 1996)



## BYLAAG C

### AFDELING B

### WERKSTEVREDENHEIDVRAELYS

(Aangepas uit Hackman en Oldham deur Pietersen)

#### AFDELING : B1

Dui asseblief hieronder aan hoe u persoonlik voel oor u werk. Elkeen van die stellings is iets wat 'n persoon oor sy of haar werk kan sê.

Skryf die syfers van u keuse teenoor elke stelling gebaseer op die volgende skaal:

1	2	3	4	5	6
Verskil volkome	Verskil taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam

- My hoërgeskikte(s) is volkome tevrede met my werksuitset(te).
- My siening van myself styg wanneer ek hier werk goed uitvoer.
- In die algemeen beskou is ek baie tevrede met die werk.
- My persoonlike gevoelens word in die algemeen nie veel geraak deur hoe goed of swak ek in die werk doen nie.
- Ek oorweeg dit dikwels om hierdie werk op te gee.
- Ek het geen rede om ontevrede te wees met die doeltreffendheid waarmee ek my werk verrig nie.

**AFDELING : B2**

Dui a.u.b. aan hoe tevrede u is met elke aspek van u werk soos hieronder verskyn. Plaas a.u.b., weereens, die syfers van u keuse teenoor elke stelling, gebaseer op die skaal hieronder.

1	2	3	4	5	6
Hoogs ontevrede	Ontevrede	Effens ontevrede	Effens tevrede	Tevrede	Hoogs tevrede

- Die mate van werksekuriteit wat ek het.
- Die salaris (vergoeding) en byvoordele wat ek ontvang.
- Die mate van persoonlike groei en ontwikkeling wat ek verkry in hierdie werk.
- Die mense waarmee ek skakel en werk in my posisie.
- Die mate van regverdigte behandeling en respek wat ek van my hoof ontvang.
- Die geleentheid wat ek kry om ander mense in my werk te leer ken.
- Die mate waartoe ek regverdig vergoed word vir my bydrae.
- Die mate waartoe dinge vir my veilig lyk vir die toekoms, in hierdie organisasie.
- Die hoeveelheid uitdaging in my werk.
- Die algehele gehalte van toesighouding wat ek in my werk ontvang.

<p><b>AFDELING : B3</b></p> <p><b>Biografiese Besonderhede</b></p>
--

**1. Geslag**

Manlik	Vroulik

**2. Ouderdom (Jare)**

20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 of hoër

**3. Aantal jare getroud**

1 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 of hoër

**4. Aantal kinders**

1	2	3	4	5 of meer

**5. Aantal diensjare by  
Technikon Vrystaat**

1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10 of meer

**6. Akademiese personeellid**  
**Nie-akademiese personeellid**


**7. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie: (Beskryf a.u.b.)**

---

**NOGMAALS BAIE DANKIE VIR U DEELNAME!**

## BYLAAG D

### MEMORANDUM

**AAN:** PERSONEELLID

**VAN:** HILDA KRITZINGER

**DATUM:** 24 Februarie 1998

Geagte Kollega

#### **NAGRAADSE NAVORSINGSPROJEK : VRAELYSOPNAME**

Baie dankie vir die goeie reaksie wat ek sover op die vraelysopname (12 Februarie 1998) vir my navorsingsprojek gekry het. Ongelukkig kort ek nog 'n hele paar vraelyste om tot 'n geldige gevolgtrekking te kom. Die tydperk wat u het om die vraelyste terug te stuur, sal dus verleng word.

U word vriendelik versoek om die vraelyste aan my terug te stuur teen nie later nie as Maandag, 2 Maart 1998.

Baie dankie vir u samewerking!

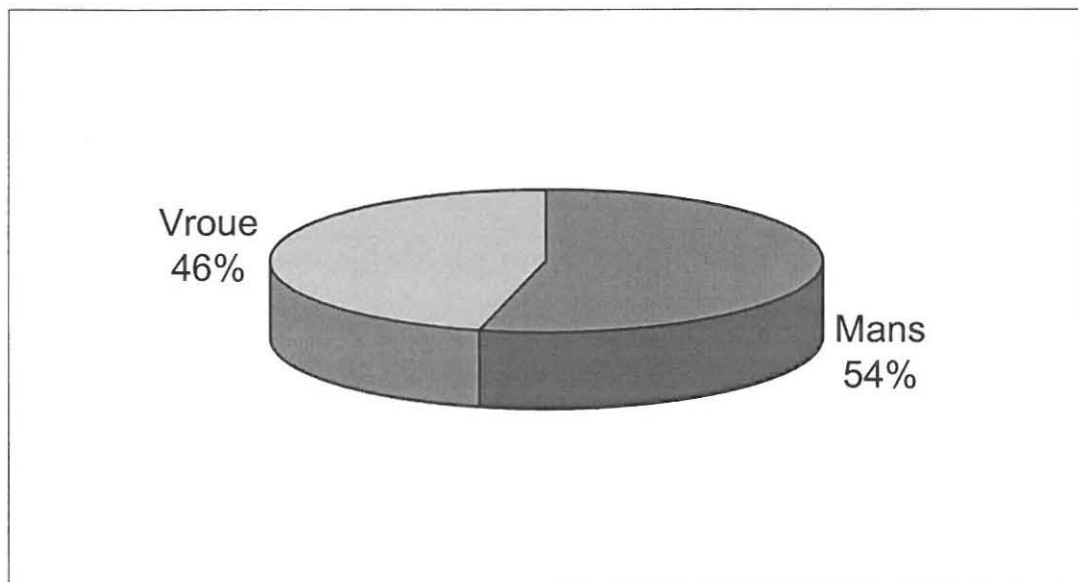
---

HILDA KRITZINGER

## BYLAAG E: GRAFIEKE VAN BIOGRAFIESE FAKTORE:

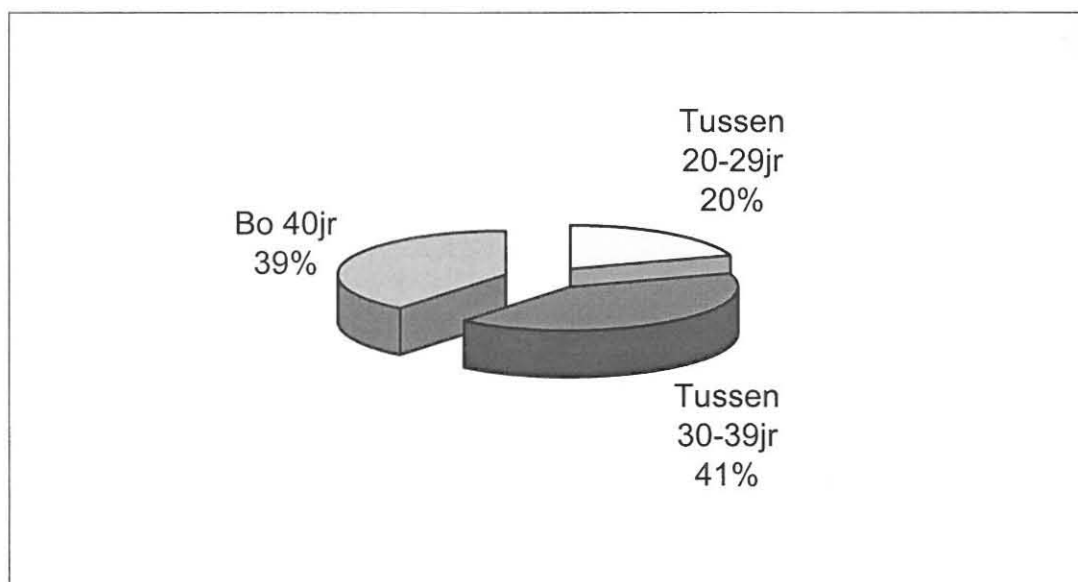
### 1. GESLAG

**Figuur 6.1** Samestelling van die onderzoekgroep volgens geslag



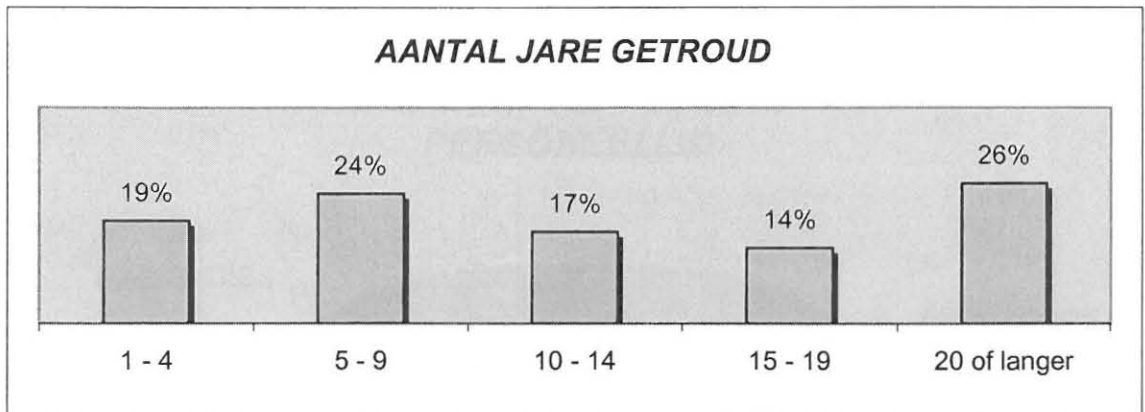
### 2. OUDERDOM

**Figuur 6.2** Samestelling van die onderzoekgroep volgens ouderdom



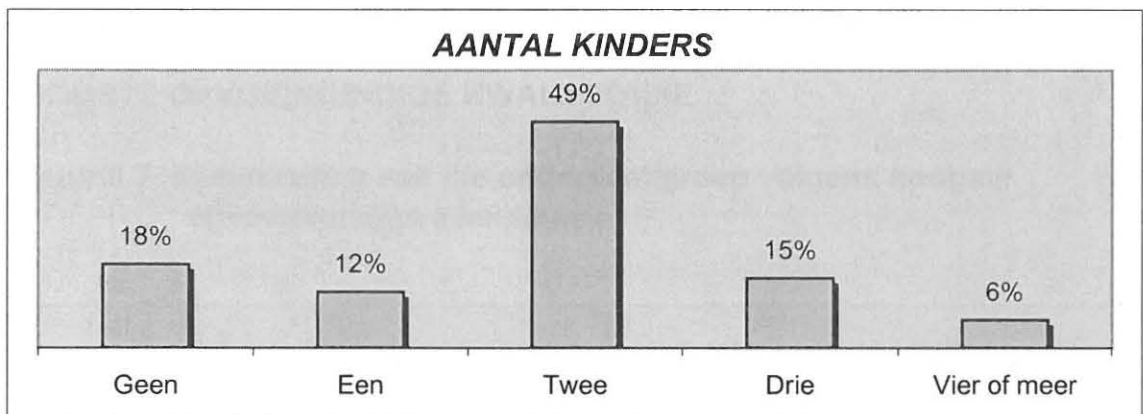
### 3. AANTAL JARE GETROUD

**Figuur 6.3** Samestelling van die onderzoekgroep volgens aantal jare getroud



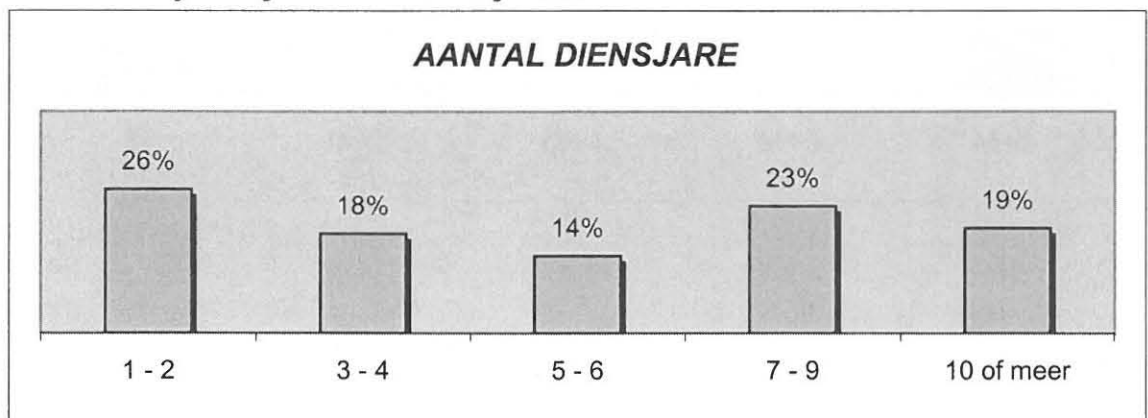
### 4. AANTAL KINDERS

**Figuur 6.4** Samestelling van die onderzoekgroep volgens aantal kinders



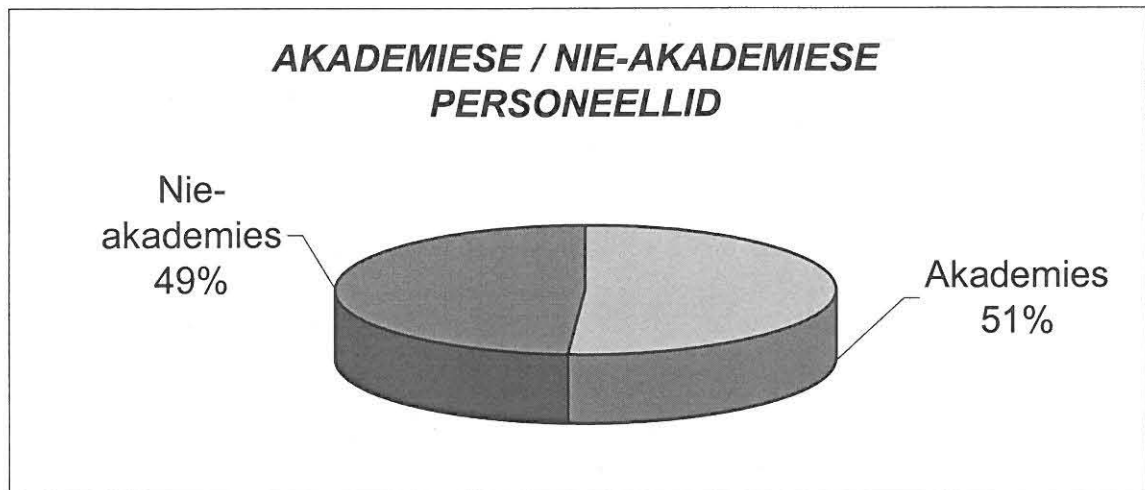
### 5. AANTAL DIENSJARE BY TECHNIKON VRYSTAAT

**Figuur 6.5** Samestelling van die onderzoekgroep volgens aantal diensjare by Technikon Vrystaat



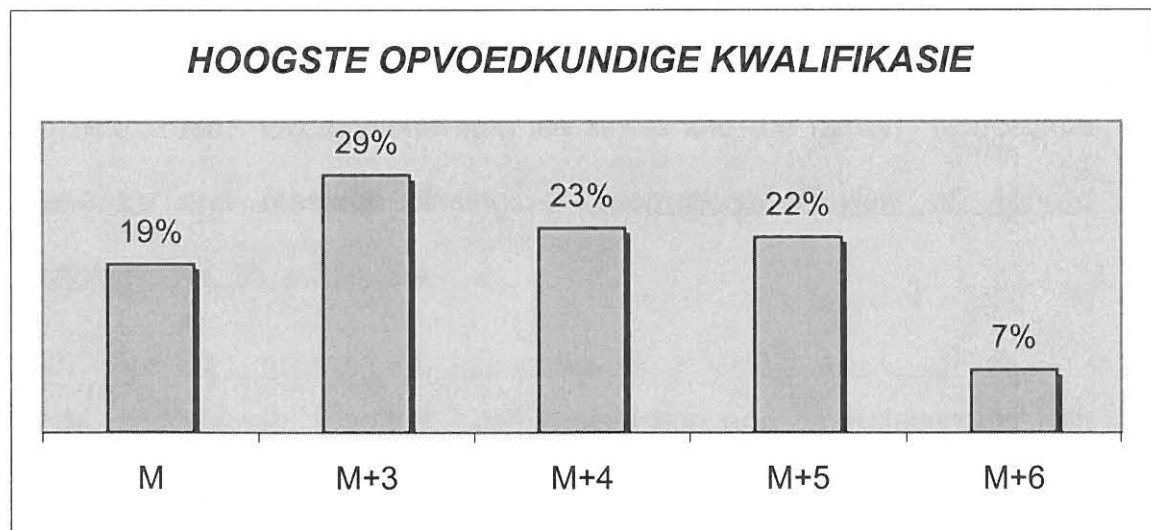
## 6. AKADEEMIESE / NIE-AKADEEMIESE PERSONEELLID

**Figuur 6.6** Samestelling van die onderzoekgroep volgens akademiese / nie-akademiese personeellid



## 7. HOOGSTE OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIE

**Figuur 6.7** Samestelling van die onderzoekgroep volgens hoogste opvoedkundige kwalifikasie



## BIBLIOGRAFIE

1. Becker H. and Boskoff A. 1957. Modern Sociological Theory : In Continuity and Change. Holt, Rinehart and Winston, Inc. USA.
2. Beutell N.J. and Greenhaus J.H. 1983. Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behaviour. Journal of Applied Psychology, Vol. 68 no 1, p.43-48.
3. Bienvenu M.J.. 1970. Measurement of Marital Communication. The Family Coordinator. Vol. 19, p.26-31.
4. Boyd H.W., Westfall R., Stasch S.F. 1985. Marketing Research : Text and Cases. Sixth Edition. Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois.
5. Burke R.J. 1986. Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. International Review of Applied Psychology. Vol. 35, p.374-369.
6. Carr M. and Human. P. 1988. Job Satisfaction and Its Relationship with Demographic and Work-related Variables: A Case Study in the Western Cape, South Africa. South African Journal of Labour Relations, Vol. 10 nos. 3 & 4, p.60-67.

7. Cilliers S.P. 1965. Maatskaplike Navorsing : Metodologie, Prosedures & Tegnieke. Kosmo-Uitgewery (Edms.) Bpk. Stellenbosch.
8. Cooper C.L. and Robertson I.T. 1987. International Review of Industrial and Organizational Psychology. University of Manchester Institute of Science & Technology UK. John Wiley & Sons : New York.
9. Cranny C.J., Smith P.C., Stone E.F. 1992. Job Satisfaction. How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance. Lexington Books. An Impring of MacMillan, Inc. USA.
10. Donohue W.A. 1992. Managing Interpersonal Conflict. Sage Publications, Inc.: USA.
11. Dunnette M.D. 1983. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons : USA.
12. Dryer W.G. 1956. A Comparision of Families of High and Low Job Satisfaction. Marriage & Family Living. Vol. 18, p.58-60.
13. Eckenrode J. and Gore S. 1990. Stress between Work and Family. Plenum Press : New York and London.

14. Frone M. R., Russell M., and Cooper M.L. 1994. Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management*. Vol. 20 no. 3, p.565-579.
15. Gerber P.G, Nel P.S. en Van Dyk P.S. 1987. *Mannekragbestuur*. Southern Boekuitgewers (Edms.) Bpk. Johannesburg.
16. Gordon G.G. and Goldberg B.E. 1977. *Management review*. Is there a climate for success? Vol. 66 no. 5, p.37-44.
17. Hackman J.R. and Oldham G.R. 1980. *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company. Inc. Philippines copyright.
18. Hansen J.E. Schuldt W.J. 1984. Marital Self-disclosure and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*. University of Arkansas. November, p.922-927.
19. Higgins C.A., Duxbury L.E. and Irving R.H. 1992. Work-Family Conflict in Dual-Career Family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Canada. Vol. 51, p.51-72.
20. Jackson S.E., Zedeck S. and Summers E. 1985. Family Life Disruptions: of Job-Induced Structural and Emotional Interference. *Academy of Management Journal*. Vol. 28 no. 3, p.574-586.

21. Jacobson B. and Kaye B. Balancing Act. *Training & Development*, February 1993, Vol. 47, p.24-27.
22. Johns G. 1996. *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*. Fourth Edition. Harper Collins Publishers : USA.
23. Jordaan W. en Jordaan J. 1989. *Mens in Konteks*. Lexicon Uitgewers (Edms.) Bpk. : Johannesburg.
24. Kirk J. 1988. Trainers and Job Satisfaction. *Training & Development Journal*. Vol. 42. p.53-57.
25. Leatz C.A. and Stolar M.W. 1993. *Career Success/Personal Stress: How to Stay Healthy in a High-Stress Environment*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. McGraw-Hill, Inc.: USA.
26. Locke E.A. 1983. The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons. Inc.
27. London M. and Mone E.M. 1987. *Career Management and Survival in the Workplace : Helping Employees make Tough Career Decisions, stay Motivated, and Reduce Career Stress*. San Francisco : Jossey-Wass. : California.

28. Louw D.J. 1989. Gesinsverryking : Riglyne vir groei en kommunikasie. Human & Rosseau (Edms.) Bpk. Pretoria.
29. MacEwen K.E. and Barling J. 1994. Daily consequences of work interference with family and family interference with work. Work & Stress. Vol. 8 no.3, p.244-254.
30. Noller P. Feeney J.A. Bonnell D. and Callan V.J. 1994. A Longitudinal Study of Conflict in Early Marriage. Journal of Social and Personal Relationships. Vol. 11, p.233-252. London.
31. Odom R.Y., Boxx W.R., Dunn M.G. 1990. Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion. Public Productivity & Management Review. Winter. Jossey-Bass Inc., Publishers. Vol. XIV no. 2, p.157-169.
32. Robbins S.P. 1989. Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Applications. Fourth Edition. Prentice Hall, Inc. A Division of Simon & Schuster: USA.
33. Ross M.H. 1993. Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications. Fourth Edition. Prentice-Hall, Inc.: USA.
34. Savery L.K. 1989. Influence of Job Factors on Employee Satisfaction. Journal of Managerial Psychology. Vol. 4 no. 1, p.27-31.

35. Sekaran UMA. 1984. Research Methods For Business : A Skill Building Approach. Second Edition. Southern Illinois University at Carbondale. John Wiley & Sons, Inc. New York.
36. Schneider B. 1975. Personnel Psychology. Organizational climates : an essay. Vol. 28, p.447-479.
37. Schnetler J., Stoker D.J., Dixon B.J., Herbst D., Geldenhuys. 1989. Opnamemetodes en – Praktyk. Module 2. Meningspeilingsentrum Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
38. Slabbert J.A., Prinsloo J.J. and Backer W. 1990. Managing Industrial Relations in South Africa. Digma Publications (Pty). Ltd : Pretoria.
39. Snyder D.K. 1979. Multidimensional Assessment of Marital Satisfaction. Journal of Marriage and the Family. Wayne State University, Detroit, Michigan. November, p.813-823.
40. Steers R.M. 1991. Introduction to Organizational Behavior. Fourth Edition. Harper Collins Publishers Inc.: USA
41. Steyn A.F., Van Wyk D. en Le Roux T. 1987. Die Gesin : Gister en Vandag. Human & Rosseau (Edms.) Bpk. Pretoria.

42. Tjosvold D. 1991. *The Conflict-Positive Organization : Stimulate Diversity and Create Unity*. Addison-Wesley Publishing Company. Inc: USA.
43. Van Dalsen J.S. 1986. *'n Bepaling van die houding van dosente teenoor die biblioteekdiens van die Universiteit van die Oranje-Vrystaat vanuit 'n bemarkingsoogpunt*. (M-Bibl-verhandeling) UOVS, Bloemfontein.
44. Van der Merwe J. 1991. What do we do about personality conflicts? *Orientation*. Vol. 58-62, p.142-148.
45. Vroom V.H. 1964. *Work and Motivation*. New York : Wiley
46. Weiss R.L. and Margolin G. 1977. *Handbook of Behavioral Assessment*. Assessment of Marital Conflict and Accord. John Wiley : New York.
47. Widrich L. 1992. *Job Satisfaction and Burnout as Mediators of the Work Stress Marital Functioning Relationship*. (M-Degree of Arts) Witwatersrand, Johannesburg.
48. Wilensky H.L. 1960. Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, Vol. 12, p.543-560.

49. Zeffane R.M. 1994. Correlates of Job Satisfaction and their Implications For Work Redesign : A Focus on the Australian Telecommunications Industry. *Public Personnel Management*. Vol. 23 no. 1, p.61-76.