

DIE KONSTRUKSIE EN EVALUERING VAN 'N WERKSTEVREDENHEIDVRAELYS VIR PREDIKANTE

S M VAN VUUREN

Departement Menslike Hulpbronbestuur
Randse Afrikaanse Universiteit

J M SCHEPERS

Departement Menslike Hulpbronbestuur
Randse Afrikaanse Universiteit

ABSTRACT

The construction and evaluation of a job satisfaction inventory for ministers. Job satisfaction is a multidimensional construct indicating the degree of adjustment of a worker to his work. A questionnaire was constructed for measuring the various aspects of job satisfaction of ministers. It was administered to 307 ministers. First and second order factor analyses were performed on the items of the questionnaire. Three strong factors of the job satisfaction of ministers were identified, viz. satisfaction with the work as such, the minister's experience of the relationships between him and his wife on the one hand, and his church council and congregation on the other hand, and his vocational self concept. The implications of these findings are discussed.

OPSOMMING

Werkstevredenheid is 'n meerdimensionele konstruksie wat 'n aanduiding gee van die mate waarin 'n werker in sy werk aanpas. 'n Vraelys om verskeie aspekte van die werkstevredenheid van predikante te meet, is gekonstrueer. Dit is op 'n steekproef van 307 predikante toegepas. Eerste- en tweedeorde-faktorontledings is op die items van die vraelys uitgevoer. Drie sterk faktore van die werkstevredenheid van predikante is geïdentifiseer, te wete die beleving van sy werk as sodanig, die beleving van die verhouding tussen hom en sy vrou aan die een kant, en die kerkraad en gemeente aan die ander kant, en sy beroepselfkonsep. Die implikasies van die bevindinge word bespreek.

Die mens is *homo faber* – arbeidende wese. Hy bring die grootste deel van sy lewe by die werk deur. Daarom is dit belangrik om te weet hoe hy sy werk beleef. Die bedryfsielkundige term wat die beleving van werk aandui, is werkstevredenheid.

Locke (1976, p. 1300) gee die volgende algemene definisie van werkstevredenheid: "Job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences."

Hierdie algemene definisie gee 'n goeie aanduiding van hoe werkstevredenheid gesien kan word. Dit is egter vrugbaarder om met die oog op navorsing 'n operasionele omskrywing van werkstevredenheid te gee as om na 'n eksakte definisie daarvan te soek.

Van Maanen en Katz (1976) meen werkstevredenheid hou verband met drie konseptueel verskillende aspekte van werk, wat hulle *loci* noem, te wete:

- die werkseienskappe, dit wil sê die kenmerke van die daaglikse take wat by 'n besondere werk betrokke is;
- die interaksiekonteks, dit wil sê kenmerke van die daaglikse interpersoonlike werksomgewing; en
- die organisasiebeleid, dit wil sê kenmerke van die algemene reëls en standaarde wat die bestuur op die werkers afdwing (kyk ook Ivancevich en Donnelly, 1968). In hul navorsing het Van Maanen en Katz gevind dat hierdie drie *loci* verband hou met werkstevredenheid.

In die lig van bostaande word aanvaar dat werkstevredenheid nie eendimensioneel is nie, maar meerdimensioneel en kompleks van aard (kyk Saleh, 1981). Dit word aanvaar dat die basiese dimensies van werkstevredenheid kognitief, konatief en evaluatief is. Die evaluatiewe dimensie sluit ook 'n affektiewe komponent in. Navorsing oor werkstevredenheid moet poog om aldie hierdie dimensies in te sluit, aangesien die werker geluk of ongelukkigheid in sy werk op aldie vlakke beleef.

'n Beroep wat 'n lang en duur opleiding vereis, is die predikanteberoep. Die opleiding daarvoor is ook in 'n groot mate loopbaangerig. Dit is dus belangrik dat predikante goed aanpas in hul werk. Wanaangepasheid skep ernstige probleme vir die predikant self, asook vir die kerk. Dit is noodsaaklik om te weet hoe predikante hul werk beleef sodat aandag gegee kan word aan daardie faktore wat vir hulle probleme skep in die bediening. Navorsing oor hierdie onderwerp word dringend as in ag geneem word dat daar gedurende die jare 1986 tot 1989 elke jaar 40 predikante die bediening van die Nederduitse Gereformeerde Kerk verlaat het. Dié getal verteenwoordig ongeveer 25% van die getal predikante wat jaarliks hul opleiding voltooi. Die prys in terme van koste en skade aan die werk van die kerk, moet as hoog beskou word.

In die VSA is verskeie studies oor hierdie onderwerp gedoen. Smith (1976) het 'n sosiologiese studie in dié verband uitgevoer. Hy het gesoek na 'n moontlike verband tussen 'n predikant se werkstevredenheid aan die een kant, en sy teologiese benadering (konserwatisme-liberalisme), huweliksaanpassing, en sy eggenote se deelname aan gemeentelike werk aan die ander kant. Vir die meting van predikante se werkstevredenheid het hy die Brayfield-Rothe Index of Job Satisfaction (IJS) gebruik. Hy het ten opsigte van sy steekproef van 259 Metodiste-predikante 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,76 met behulp van Cronbach se alpha-koëffisiënt verkry, wat as 'n redelike vlak van betroubaarheid beskou kan word.

Glass (1976) het 'n vraelys opgestel met die oog op die me-

* Versoek om herdrukke kan aan die eerste outeur by Posbus 13027, Witfield, 1467 gerig word.

ting van die werkstevredenheid van predikante. Die psigometriese eienskappe van die vraelys is egter onbekend. Glass het ten opsigte van sy steekproef gevind dat die faktore wat die werkstevredenheid van predikante beïnvloed, in volgorde van belangrikheid, die volgende is: die verhouding van die predikante met hul gemeentes, kollegas en toesighouers, en die intrinsieke aspekte van hul werk (onder andere die vlak van opleiding wat hulle ontvang het, die bereiking van hul aspirasies en die gevoel van vervulling wat hulle in hul werk beleef).

Hogue (1985) het 'n vraelys opgestel om predikante se houding teenoor die predikanteberoep as loopbaan te meet. Die vraelys bestaan uit 20 meerkeusige items. Hy het 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,89 gekry met behulp van Cronbach se alpha-koëffisiënt. Die vraelys het slegs een faktor opgelewer, wat hy werkstevredenheid genoem het.

In die lig van die belangrikheid van die konstruk vir die werk van die kerk, het die huidige navorsers besluit om 'n werkstevredenheidvraelys vir predikante op te stel. Ofskoon 'n meetinstrument soos die Job Descriptive Index (JDI; Smith, Kendall en Hulin, 1969) as 'n redelik betroubare instrument beskou word, en die erkenning van baie navorsers geniet (kyk Locke, 1976; Gruneberg, 1979), is dit nie heeltemal geskik vir die meting van die werkstevredenheid van predikante nie.

Die predikant benader sy beroep in baie opsigte anders as persone in ander beroepe, byvoorbeeld met betrekking tot die gedagte van geroepenheid tot die bediening. Dit moet aanvaar word dat hierdie andersheid die geldigheid van 'n algemene werkstevredenheidvraelys vir 'n steekproef predikante sal beïnvloed.

METODE

Meetinstrumente

Smith et al. (1969) het in hul navorsing vyf *fasette* van werkstevredenheid geïdentifiseer, te wete die werk self, toesighouding, mense (veral medewerkers), vergoeding en promosie. Verskeie navorsers het gevind dat hierdie vyf *fasette* grondliggend is aan werkstevredenheid (kyk onder andere Stumpf & Rabinowitz, 1981; Wiener & Vardi, 1980).

Die vyf *fasette* wat deur Smith et al. geïdentifiseer is, is as vertrekpunt gebruik. Op grond van 'n oorsig van die navorsingsliteratuur is drie verdere aspekte van werkstevredenheid geïdentifiseer en in die vraelys opgeneem, te wete erkenning, interpersoonlike verhoudings en die selfkonsep. Sodoende is gepoog om 'n groot mate van inhoudsgeldigheid aan die vraelys te verleen. 'n Wye reeks items wat hierdie agt aspekte verteenwoordig, is opgestel om 'n omvattende beeld van die predikant se houding teenoor sy werk te verkry. Die voorlopige vraelys het uit 124 items bestaan.

Die items is in vraagvorm geformuleer, en die respondente moet hul response op 'n sewepuntskaal aandui deur 'n kruisie in 'n toepaslike blokkie te trek. Vir sommige items is 'n gerigte skaal gebruik wat strek van -3 tot +3. Die eindpunte van die sewepuntskaal verteenwoordig die grense vir elke item. Drie en veertig persent van die items is negatief gerig en die res positief. Die gebruik van twee soorte skale, asook positief gerigte en negatief gerigte items is daarop gemik om responsvooroordeel teen te werk.

Die voorlopige vraelys is aan 64 predikante by 'n predikante konferensie gegee om te voltooi en te evalueer ten opsigte van duidelikheid, inhoud en oorvleueling. Die kritiek en wenke wat ontvang is, is in die vraelys ingewerk.

Die voorlopige vraelys is oorwegend positief geëvalueer: 67% van die predikante het geoordeel dat die vraelys 'n goeie beeld van die predikant se houding teenoor sy werk gee; 31% het geoordeel dat die vraelys 'n redelike beeld daarvan gee; 2% het geoordeel dat dit 'n swak beeld daarvan gee. Ongelukkig het die 2% geen kritiek op die vraelys self gelewer nie.

Die vraelys is op grond van die evaluering tot 151 items uitgebrei. Die volgende aspekte van werkstevredenheid is daarin verteenwoordig:

– die werk self	59 items
– vergoeding	17 items
– mense (kerkraad en lidmate se toerusting/toewyding)	11 items
– promosie	2 items
– toesighouding	8 items
– erkenning	16 items
– interpersoonlike verhoudings (wedersydse aanvaarding)	16 items
– selfkonsep	22 items

Die vraelys is vervolgens taalkundig versorg.

Steekproef

Die Werkstevredenheidvraelys is aan predikante van die Sinodes van Wes- en Suid-Transvaal van die Nederduitse Gereformeerde Kerk voorgelê vir voltooiing. Ten einde die veranderlikes so goed moontlik te kontroleer, is besluit om slegs dienende predikante van een Gereformeerde kerk te betrek. Dit het logies voorgekom om op die grootste Gereformeerde kerk in Suid-Afrika te konsentreer. Daar is gepoog om soveel predikante as moontlik uit die betrokke twee sinodes by die navorsing te betrek. Daarom is ouderdom, diensjare en aard van die gemeente nie in berekening gebring nie.

Volgens Die Jaarboek van die Nederduitse Gereformeerde Kerk (1990) ressorteer 106 plattelandse en 191 stedelike en semi-stedelike gemeentes onder die twee sinodes. Volgens Die Jaarboek (1990) en Van Eeden en Smuts (1986) dien 423 predikante in die gebied van die betrokke sinodes. Die predikante wat binne die gebied van die twee betrokke sinodes werk, word as 'n verteenwoordigende steekproef van die populasie beskou. Van die 423 moontlike proefpersone het 307 die Werkstevredenheidvraelys voltooi, dit wil sê 73%. Die 307 maak 16% van die totale populasie uit wat in aanmerking geneem is vir steekproefneming.

Verwerking van gegewens

Eerste- en tweedeorde-faktorontledings is met behulp van die BMDP4M-program op die data uitgevoer. Die prosedure was soos volg: Die items van die Werkstevredenheidvraelys is geïnterkorreleer, en die *eigenwaardes* van die interkorrelasiematriks is bereken. Daar is soveel faktore gepostuleer as wat daar eigenwaardes groter as een was (Kaiser, 1961). Vervolgens is die interkorrelasiematriks aan 'n hooffaktorontleding onderwerp. Die verkreë faktormatriks is na eenvoudige struktuur geroteer met behulp van die varimaks rotasie. Die eersteorde-faktorontleding is slegs gebruik om die items in kategorieë te verdeel volgens die konstruksie wat gemeet word. Vervolgens is subtellings vir elke proefpersoon bereken ten opsigte van elke kategorie van items, nadat al die gepaste refleksies van items gedoen is.

Die subtellings is voorts geïnterkorreleer en aan 'n hooffaktorontleding onderwerp. (Kaiser (1961) se kriterium is weer eens gebruik om te besluit oor die getal faktore. Die verkreë faktormatriks is na eenvoudige struktuur geroteer met behulp van die "Direct Oblimin" rotasie.

Ten einde die indekse van betroubaarheid van die items wat op die onderskeie faktore laai, te bepaal, is die items binne elke kategorie aan 'n itemontleding onderwerp. Die prosedure wat met die itemontledings gevolg is, is op Gulliksen (1950) se benadering gebaseer. Die NP50-program van die Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing is daarvoor gebruik.

RESULTATE

Resultate van die faktorontleding

Met die eersteorde-faktorontleding is 33 faktore onttrek. 'n Tweedeorde-faktorontleding is op die 33 faktore uitgevoer, en tien tweedeorde-faktore is verkry. Die geroteerde faktormatriks van die tien tweedeorde faktore verskyn in Tabel 1.

TABEL 1
GEROTEERDE TWEEDEORDE-FAKTORMATRIKS

FAKTOR	*FAKTOR 1	*FAKTOR 2	FAKTOR 3	FAKTOR 4	*FAKTOR 5	FAKTOR 6	FAKTOR 7	FAKTOR 8	FAKTOR 9	FAKTOR 10
1	,444	,151	,304	,279	,308	,093	,069	,208	,007	-,069
2	,564	-,047	-,115	-,061	-,037	-,108	-,235	-,301	-,135	,229
3	-,029	,537	,177	,246	,311	,051	,062	,105	-,130	,059
4	-,215	,075	,265	,247	,538	,019	,123	,149	,001	,076
5	,195	,138	,124	-,048	,262	-,345	,225	,279	,203	,000
6	,128	,200	-,036	,168	,149	-,041	,252	,212	,170	,384
7	-,056	,804	,005	-,007	-,086	,023	,032	,042	-,028	-,012
8	,246	,352	,162	,000	,070	-,082	,058	-,129	-,036	,142
9	,582	,118	-,210	-,065	-,136	,144	,102	,071	-,063	,163
10	,160	,184	,599	-,017	-,087	-,112	,028	,042	,080	-,001
11	,007	,129	-,042	,686	-,145	-,129	,124	-,001	-,015	-,162
12	,606	-,010	,113	,140	,183	-,043	,043	,089	,103	-,124
13	-,027	,289	-,001	-,043	,463	-,088	,124	-,082	,247	,119
14	-,003	,068	,196	,057	,151	,556	-,089	-,006	-,125	,086
15	,576	,005	,087	,009	-,081	,044	-,150	,008	-,039	,091
16	,199	,333	,128	,114	,152	-,112	,042	-,254	,101	-,124
17	-,214	-,019	,454	,119	-,229	,286	-,094	,000	,060	,059
18	,069	,098	,230	,047	-,018	,046	,013	,476	,128	-,106
19	-,039	,008	,536	-,074	,105	,133	,128	,130	-,063	,006
20	,073	,219	-,113	,191	,057	,016	,303	-,078	,147	-,249
21	,050	-,123	,399	,215	,012	,137	-,098	-,130	-,061	,006
22	-,010	,179	,130	-,123	-,146	,582	-,108	-,015	-,016	,159
23	-,132	,128	,068	-,063	-,086	-,431	-,221	-,034	-,032	,151
24	,175	,101	-,083	-,001	,294	-,052	,030	,168	,330	,054
25	-,003	,071	,138	,113	-,396	-,084	,177	,192	,024	,125
26	-,117	,019	,062	-,017	-,036	,032	,611	,034	,030	,033
27	,119	,049	,013	,006	,086	-,005	,288	-,002	,141	-,005
28	,088	-,016	-,021	,039	,003	,030	-,010	-,066	-,006	,433
29	-,067	-,081	,017	-,021	-,071	,020	-,033	-,006	,571	,004
30	,095	-,060	,035	,537	,067	-,169	,084	,082	-,033	,140
31	,087	,366	-,101	,226	,022	,166	-,055	,192	,041	,050
32	-,078	,019	,013	,230	,205	,080	-,303	,092	,082	,147
33	-,038	,053	,080	,321	,037	,113	-,017	-,263	,059	,075

Uit Tabel 1 blyk dit dat daar vier relatief sterk tweedeorde faktore bestaan, naamlik Faktore 1, 2, 5 en 6. Die drie belangrikste faktore is Faktore 1, 2 en 5, wat die hoofinhoud van die werkstevredenheid van predikante aandui.

Faktor 1:

Uit die inhoud van die items wat hoog laai op Faktor 1 is dit duidelik dat hierdie faktor 'n *werkstevredenheidsfaktor* is soos dit tot uiting kom in die predikant se beleving van sy werk. Die inhoud van die items behels liefde vir sy werk, bevrediging geput uit sy werk, geluk in sy werk, uitdaging gebied aan die persoon se vermoëns, aanpassing in sy werk, erkenning en 'n sterk finansiële element.

Faktor 2:

Faktor 2 se inhoud het betrekking op die *waardering van die gemeente vir die predikant se werk*, die verhouding tussen die predikant en sy vrou en die gemeente, asook die ywer van die kerkraad in hulle werk. Hierdie faktor kan geïdentifiseer word as die beleving van die waarde van die werk van die predikant en sy vrou in die gemeente.

Faktor 3:

Die items wat in hierdie faktor ingesluit word, handel oor die *predikant se interaksies met sy kollegas*. Die faktor kan geïdentifiseer word as die predikant se behoefte aan kommunikasie met ander predikante.

Faktor 4:

Faktor 4 omvat min items en is nie vertolk nie.

Faktor 5:

Faktor 5 kan as die *predikant se beroepselkonsep* beskou word. Die items met ladings hoër as 0,5 gaan oor die predikant se siening van sy bekwaamheid, sy toerusting, sy sukses en mislukking. Dit het te doen met die mate waarin hy homself as 'n goeie predikant beskou.

Faktor 6:

Hierdie faktor het as inhoud die invloed van *kritiek en lofbetuiging op die predikant se gemoedsgesteldheid en selfbeeld*, asook die plek wat sy werk in sy lewe inneem. Hierdie faktor kan geïdentifiseer word as die predikant se werksbetrokkenheid.

Faktore 7, 8 en 9 het min items met hoë ladings en is nie vertolk nie.

Faktor 10:

Faktor 10 gaan oor die predikant se *beleving van die hoë eise wat sy werk aan hom stel*, maar is nie 'n baie sterk faktor nie.

Dit is duidelik dat Faktore 3 en 6 relatief swak verteenwoordig is in vergelyking met Faktore 1, 2 en 5, maar dat hulle sterk genoeg is om die verdere aandag van navorsers te regverdig. Die rede waarom Faktore 4, 7, 8 en 9 nie sterk in die vraelys na vore gekom het nie, behoort ook nagegaan te word. Die belangrikste aspekte van die werkstevredenheid van predikante kom egter duidelik genoeg na vore in Faktore 1, 2, en 5.

TABEL 2
INTERKORRELASIES VAN GEROTEERDE TWEEDERDE-FAKTORE

	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 3	FAKTOR 4	FAKTOR 5	FAKTOR 6	FAKTOR 7	FAKTOR 8	FAKTOR 9	FAKTOR 10
FAKTOR 1	1,000									
FAKTOR 2	,294	1,000								
FAKTOR 3	-,024	,234	1,000							
FAKTOR 4	,091	,153	,252	1,000						
FAKTOR 5	,136	,209	,041	,177	1,000					
FAKTOR 6	-,049	-,006	,216	,246	-,031	1,000				
FAKTOR 7	,260	,214	-,028	-,059	,129	-,173	1,000			
FAKTOR 8	,005	,148	,122	,097	,024	,016	,163	1,000		
FAKTOR 9	,169	,206	-,033	,063	,221	-,146	,310	,090	1,000	
FAKTOR 10	,158	,159	,123	,083	-,038	-,011	-,079	,040	,008	1,000

Resultate van die itemontledings

Itemontledings is op die items van Faktore 1, 2, 5, 6 en 10 uitgevoer. In elke geval is 25 iterasies uitgevoer om die betroubaarheid van elke skaal te maksimeer. 'n Gepaste aanvangskriterium is vir elke skaal gestel wat daarna met elke iterasie met 'n inkrement van 0,02 verhoog is. Items met 'n laer betroubaarsheidsindeks as die gestelde kriterium is geëlimineer.

Tabel 3 gee die resultate van die eerste sewe iterasies ten opsigte van die items met hoë ladinge op Faktor 1.

TABEL 3
GEMIDDELDE ITEMSTATISTIEK VAN ITEMS MET HOË LADINGE OP FAKTOR 1

ITERASIE	KRITERIUM	ITEMS	$\overline{r_{g \times S_g}}^*$	$\overline{r_{g \times}}^*$	KR20
1.	0,24	56	648	494	0,940
2.	0,26	55	655	496	0,939
3.	0,28	55	655	496	0,939
4.	0,30	55	655	496	0,939
5.	0,32	54	662	500	0,939
6.	0,34	52	675	506	0,939
7.	0,36	50	689	514	0,939

* – desimale komma is weggelaat

$r_{g \times}$ – punttweedelingskorrelasie van die item met die totaalstelling

s_g – standaardafwyking van item g

$\overline{r_{g \times S_g}}$ – gemiddelde van die indekse van betroubaarheid van die items

$\overline{r_{g \times}}$ – gemiddelde van die punttweedelingskorrelasies van die items met die totaalstelling

KR20 – betroubaarheid volgens Kuder-Richardson Formule 20

'n Skaal met 56 items en 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,94 is verkry. Die itemontleding toon, soos die faktorontleding, dat hierdie items 'n betroubare skaal vorm.

Tabel 4 toon die resultate van die itemontleding wat op die items met hoë ladinge op Faktor 2 uitgevoer is.

TABEL 4
GEMIDDELDE ITEMSTATISTIEK VAN ITEMS MET HOË LADINGE OP FAKTOR 2

ITERASIES	KRITERIUM	ITEMS	$\overline{r_{g \times S_g}}^*$	$\overline{r_{g \times}}^*$	KR20
1.	0,40	26	611	550	0,897
2.	0,42	25	622	564	0,902
3.	0,44	25	622	564	0,902
4.	0,46	24	630	566	0,898
5.	0,48	22	646	569	0,891

* – desimale komma is weggelaat

Die beste 25 items van Faktor 2 vorm 'n skaal met 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,902. Ook hierdie betroubaarheid is hoogs aanneemlik.

Tabel 5 gee die resultate van die itemontleding wat op die items met hoë ladinge op Faktor 5 uitgevoer is. Na die vierde iterasie bly die resultate dieselfde tot by die vyf en twintigste iterasie.

TABEL 5
GEMIDDELDE ITEMSTATISTIEK VAN ITEMS MET HOË LADINGE OP FAKTOR 5

ITERASIE	KRITERIUM	ITEMS	$\overline{r_{g \times S_g}}^*$	$\overline{r_{g \times}}^*$	KR20
1.	0,08	15	624	564	0,825
2.	0,10	15	624	564	0,825
3.	0,12	14	668	606	0,853
4.	0,14	14	668	606	0,853

* – desimale komma is weggelaat

Die items van Faktor 5 vorm ook 'n betroubare skaal. Die betroubaarheid van die skaal ten opsigte van 14 items is 0,853 wat as 'n aanneemlike betroubaarheid beskou kan word.

Die itemontledings wat uitgevoer is ten opsigte van die items met hoë ladinge op die ander faktore toon dat dié skale oor betreklik lae betroubaarhede beskik. Faktore 1, 2 en 5 kan dus as die hoofkomponente van die werkstevredenheid van predikante beskou word.

Dit is belangrik om daarop te let dat hierdie skale laag met mekaar korreleer (sien Tabel 2) en dus *onafhanklike* skale vorm.

BESPREKING

Die Werkstevredenheidvraelys het interessante gegewens opgelewer. Die drie skale wat gevorm is, bied 'n duidelike beeld van die belangrikste fasette van die werkstevredenheid van predikante. Op grond van die literatuuroorsig is sommige van daardie fasette verwag. Wat egter nie verwag is nie, is die relatief belangrike plek wat *vergoeding* en *erkenning* daarin inneem. Dit dui daarop dat veral die vergoedingsaspek van die predikanteberoep belangriker vir predikante is as wat die kerk besef. Hierdie aspek behoort dus aandag te geniet.

Die verklaring van hierdie verskynsel kan nie uit die huidige navorsing afgelei word nie. In die huidige materialistiese klimaat is dit egter nie vreemd nie, veral in die lig van die feit dat algemeen aanvaar word dat predikante, in vergelyking met ander vergelykbare professies swak vergoed word. Hierdie feit, en die bekendstelling daarvan gedurende die afgelope aantal jare, het skynbaar 'n uitwerking op predikante gehad. Die vraag kan ook gestel word of alle predikante voldoende vergoeding ontvang om in hul behoeftes te voorsien.

Uit die inhoud van Faktor 2 is dit duidelik dat die *mense met wie die predikant en sy vrou saamwerk* 'n belangrike rol speel in sy werkstevredenheid of -ontevredenheid. Die kerkraad en gemeente vorm in 'n besondere sin sy medewerkers en toesighouers. Hulle is die belangrike persone in sy werksituasie. Hierdie verhoudings is so belangrik dat dit 'n sterk bepaler van sy werkstevredenheid is. Dit bepaal of hy aanpas in die bediening of nie.

'n Volgende belangrike bepaler van die predikant se mate van werkstevredenheid is sy beroepsselfkonsep. Die predikant wat voel dat hy oor 'n redelike mate van bekwaamheid vir sy werk beskik, dat hy goed toegerus is vir sy werk en dat hy 'n redelike mate van sukses in sy werk behaal, beleef sy werk positief en is gelukkig daarin. Hy het 'n positiewe beroepsselfbeeld.

Die ander faktore het nie so 'n hoë betroubaarheid gelever soos die vorige drie faktore nie. Dit beteken nie dat hulle onbelangrik is nie. Al wat uit die resultate afgelei kan word, is dat die huidige vraelys hulle nie goed genoeg meet nie.

Die vraag kan gestel word of daar tydens die opleiding van predikante genoeg aandag gegee word aan die feit dat die predikante beroep *mensgerig* is. Iemand wat nie in staat is om goeie menseverhoudings aan te knoop of na sy medemens uit te reik nie, sal moeilik in die bediening aanpas. Dit beteken dat daar in die opleiding van predikante aandag gegee sal moet word aan aspekte soos empatie, interpersoonlike vaardighede en kommunikasie.

Teologiese fakulteite moet ook aandag gee aan die selfkonsep van die studente wat hulle oplei. 'n Predikant moet in staat wees om positiewe en negatiewe terugvoering in sy werksituasie te verwerk. Predikante ontvang oor die algemeen baie kritiek en min lof. Dit kan aanvaar word dat die vlak van werkstevredenheid van die predikante met 'n swak selfbeeld daardeur verlaag sal word. Dit kan daartoe lei dat hy die bediening verlaat, of dat hy een of ander verdediging sal gebruik waarmee hy homself probeer beskerm. In hierdie verband waarsku Keizer et al. (1983) teen die verskynsel dat predikante soms agter hul roeping skuil om hul probleme te ontduik.

Erkenning behoort nie vir die predikant so belangrik te wees dat hy homself as 'n mislukking in sy werk beskou wanneer die erkenning ontbreek nie. In die Gereformeerde kerke bestaan daar nie baie erkenningsmoontlikhede nie. In ander beroepe word promosie of vergoeding dikwels gebruik as maniere om erkenning te verleen vir goeie werk. Hierdie aspek ontbreek in die bediening. Predikante het egter, soos alle ander mense, 'n behoefte aan erkenning.

'n Positiewe selfbeeld is dus belangrik vir die predikant. Wallace (1978) praat in hierdie verband van *persoonlikheidsintegrasie*. Hy beskou dit as 'n indeks van selfagting en as 'n breë aanduiding van 'n effektief funksionerende persoon. 'n Predikant met 'n goeie selfbeeld en sterk motivering behoort 'n groot mate van werkstevredenheid te geniet, en behoort daarom meer effektief te funksioneer as 'n predikant met 'n swak selfbeeld.

VERWYSINGS

- Gillet, B. & Schwab, D.P. (1975). Convergent and discriminant validities of Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire Scales. *Journal of Applied Psychology*, 60, 313-317.
- Glass, J.C. (1976). Ministerial Job Satisfaction Scale. *Review of Religious Research*, 17, 153-157.
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: MacMillan.
- Gulliksen, H. (1950). *Theory of mental tests*. New York: John Wiley.
- Hogue, D.A. (1985). *The measurement of job satisfaction for clergy*. Ongepubliseerde Ph.D.-proefskrif, Evanston, Ill.: Northwestern University.
- Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1968). Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*, 47(3), 172-177.
- Jaarboek van die Nederduitse Gereformeerde Kerk (1990). Pretoria: NG Kerkboekhandel.
- Kaiser, H.F. (1961). A note on Guttman's lower bound for the number of common factors. *British Journal of Statistical Psychology*, 14(1), 1.
- Keizer, J.A., Fischer, O.A.M., Kruyne, T. en Nauta, R. Tussen roeping en beroep – een psychologische verkenning van de conflicten van de pastor in zijn arbeidssituasie. In H. Faber (red). *Pastoraat – balans en perspectief*, Deel 1 (pp. 95-108). Kampen: J H Kok.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Saleh, S.D. (1981). A structural view of job involvement and its differentiation from satisfaction and motivation. *International Review of Applied Psychology*, 30, 17-29.
- Smith, T.R. (1976). *The pastor-husband and wife: correlates of theological perspective, marital adjustment, job satisfaction, and wife's participation in church activities*. Ongepubliseerde Ph.D.-proefskrif, Florida State University.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Stumpf, S.A. & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationship with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 202-218.
- Van Eeden, I.J. & Smuts, M.J. (1986). *Kerkspieël*, Vol. 2. Pretoria: NG Kerkboekhandel.
- Van Maanen, J. & Katz, R. (1976). Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction. *Personnel Psychology*, 29, 601-616.
- Wallace, W.L. (1978). *Psychological stress and satisfaction in the ministry*. Ongepubliseerde Ph.D.-dissertasie, George Peabody College for Teachers.
- Wiener, Y. & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes – an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.