

DIE GRAAD VAN WERKBETROKKENHEID: 'N BIPOLÊRE KONTINUUM?

G ROODT

Departement Menslike Hulpbronbestuur, RAU

C L BESTER

Departement Bedryfsielkunde, UOVS

A B BOSHOF

Departement Bestuurswese, UP

ABSTRACT

The degree of work involvement: a bipolar continuum? In a motivational approach towards the degree of work involvement work alienation and work involvement were conceptualized as extreme poles of a continuum. Some theorists even suggested that the continuum should be extended towards extreme work involvement. This study empirically investigated the possibility to conceptualize the degree of work involvement as a bipolar continuum. Results of this study show that low work involvement is an indicator of work alienation and that high work involvement is an indicator of workaholicism and type A behaviour. Further proof of a bipolar continuum resulted from a confirmatory factor analysis on the work involvement questionnaire, because some items loaded negatively and others positively on the same factor.

OPSOMMING

In 'n motiveringsbenadering tot die graad van werkbetrokkenheid is werkvervreemding en -betrokkenheid as uiterste pole van 'n kontinuum gekonsepsualiseer. Sommige teoretici het selfs gesuggereer dat die kontinuum in die rigting van ekstreme werkbetrokkenheid uitgebrei moet word. Hierdie studie het die moontlikheid om die graad van werkbetrokkenheid as 'n bipolar kontinuum te konsepsualiseer, empiries ondersoek. Resultate van hierdie studie dui daarop dat lae werkbetrokkenheid 'n aanduider van werkvervreemding is en dat hoë werkbetrokkenheid 'n aanduider van werkbehepteheid en tipe A-gedrag is. Verdere staving vir 'n bipolar kontinuum word deur 'n bevestigende faktorontleding op die werkbetrokkenheidvraelys verskaf, omdat sommige items negatief en ander positief op dieselfde faktor laai.

Werkbetrokkenheid word op uiteenlopende wyses deur onder meer Allport (1947); Dubin (1956); French en Kahn (1962); Gurin, Veroff en Feld (1960); Wickert (1951); en Vroom (1962) gedefinieer. In 'n oorsig van die literatuur het Rabinowitz en Hall (1977, p.267) tot die gevolgtrekking gekom dat daar 'n groot mate van konsepsuele verwarring en proliferasie van terme in die teoretisering van die konstruk *werkbetrokkenheid* (job involvement) bestaan. Hierdie voorgenoemde konsepsualiserings het onder andere tot die meer bekende werkbetrokkenheid-definisies van Saleh en Hosek (1976, p.215) en Lodahl en Kejner (1965, p.24) gelei. Eersgenoemde definisie word deur Blau (1985, p.19) en laasgenoemde definisie deur Batlis (1978, p.275) en Knoop (1986, p. 451) om verskeie redes gekritiseer.

Kanungo (1979, 1981 en 1982) het grootliks daarin geslaag om hierdie verwarrende en onsamehangende literatuur op te helder (Lefkowitz, Somers & Weinberg, 1984, p.143) deur van 'n motiveringsbenadering tot werkbetrokkenheid en werkvervreemding gebruik te maak. Op hierdie wyse is die sosiologiese en psigologiese benaderings tot onderskeidelik werkvervreemding en werkbetrokkenheid geïntegreer. In terme van hierdie motiveringsbenadering word werkvervreemding of werkbetrokkenheid onderskeidelik as 'n algemene kognitiewe predisposisie van geskeidenheid van werk of van identifikasie met werk, gedefinieer (Kanungo, 1979, p. 131). Werkers se graad van werkbetrokkenheid kan dus ooreenkomstig hulle oortuigingstoestand tussen werkvervreemding en werkbetrokkenheid varieer.

Daar bestaan volgens Kanungo (1982, p.148) en Rabinowitz en Hall (1977, p.286) 'n moontlikheid van oorbetrokkenheid in die werksituasie. Volgens Friedman en Rosenman (1974)

karakteriseer die tipe A-persoon die obsessief-kompulsiewe werkbehepte: hoogs kompetend; oorbesorg oor beheer van hulle omstandighede en van hulself; onverbidlik gedryf; rusteloos; nie-impulsief; en nie in staat om te ontspan nie. Die tipe A-gedragpatroon word deur Friedman en Rosenman (1974) as 'n aksie-emosiekompleks wat in enige persoon teenwoordig is wat aggressief in 'n chroniese en aanhoudende stryd betrokke is om meer en meer in minder en minder tyd te verrig, gedefinieer. Negatiewe gevolge van oorbetrokkenheid soos kroniese hartsiekte, tipe A-gedrag en gesinstrategieë het volgens Rabinowitz en Hall (1977) verdere aandag van navorsers vereis. In antwoord op hierdie suggestie het verskeie navorsers 'n matige positiewe verband tussen tipe A-gedrag en kroniese hartsiektes gerapporteer (Booth-Kewley & Friedman, 1987; Kluft & Kleiner, 1988; en Pace & Soujanen, 1988). Verskeie navorsers het 'n positiewe verband tussen werk- of posbetrokkenheid en tipe A-gedrag gerapporteer (Burke & Weir, 1980; Burke, Weir & DuWors, 1979; Jenkins, Zyzanski & Rosenman, 1971; Matthews & Saal, 1978; en Roodt, Bester & Boshoff, 1992), terwyl ander navorsers weer 'n verband tussen tipe A-gedrag of werkbehepteheid en die kwaliteit van gesinslewe (Burke & Weir, 1980; Davidson & Cooper, 1981; Pietropinto, 1986; en Price, 1980) gevind het. Werkbehepteheid word as 'n kompulsiewe behoefte om meer en meer werk te verrig (Stewart, 1986, p.219) as kompensasie vir die behoefte aan emosionele vervulling omskryf (Price, 1980, p.5) waar hierdie kompulsiewe behoefte op obsessiewe vrese vir mislukking of verveeldheid en op obsessiewe neigings tot perfeksonisme gebaseer is (Stewart, 1986, pp.221-222).

Werkbehepteheid kan dus steeds as 'n kognitiewe predisposisie gedefinieer word wat in ooreenstemming met Kanungo se motiveringsbenadering tot werkbetrokkenheid is. Uit hierdie teoretisering, blyk dit dus inderdaad of die bipolar kontinuum van werkbetrokkenheid in die rigting van ekstreme werkbetrokkenheid of werkbehepteheid uitgebrei kan word.

'n Eenrigtingvariensie-ontleding (vergelyk Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner & Bent, 1975) is gebruik om te bepaal of lae, matige en hoë werkbetrokkes van mekaar ten opsigte van werkvervreemding, werkbehepteid en tipe A-gedrag verskil. In hierdie geval sal werkvervreemding, werkbehepteid en tipe A-gedrag as onafhanklike veranderlikes en die graad van werkbetrokkenheid as afhanklike veranderlike gebruik word. Addisioneel hiertoe is daar van 'n *a posteriori* kontrastoets, die Scheffé-toets, gebruik gemaak. Volgens Nie *et al.* (1975, p.427) is die Scheffé-toets die mees kragtige toets, selfs vir ongelyke groepgroottes (vergelyk Hardyck & Petrinovich, 1975, p. 129).

Ten einde verdere moontlike stawing te verkry dat die graad van werkbetrokkenheid 'n bipolarêre kontinuum is, sal daar van 'n bevestigende faktorontleding gebruik gemaak word (vergelyk Huysamen, 1978, p.42).

Alle statistiese verwerkings van die data is rekenaarmagtig met behulp van die SPSS-pakket uitgevoer, met uitsondering van die bevestigende faktorontleding wat met behulp van die PROC CALIS-program van die SAS-pakket uitgevoer is.

RESULTATE EN INTERPRETASIE

Ten einde die betrokke veranderlikes in hierdie studie duideliker te omskryf, word die beskrywende statistiek van die totaaltellings in Tabel 1 verskaf.

**TABEL 1
BESKRYWENDE STATISTIEK VAN DIE VERANDERLIKES
(N = 420)**

Veranderlike	Rekenkundige gemiddelde	Mediaan	Modus	Standdaard-Afwyking	Variansie	Skeefheid	Kurtose
Graad van werkbetrokkenheid	52,833	54	57	8,34	69,557	-0,573	0,712
Werkbehepteid	60,562	61	61	9,378	87,947	-0,068	0,809
Tipe A-gedrag	71,781	72	72	7,908	62,539	-0,012	-0,311
Werkvervreemding	17,010	17	19	2,678	7,169	-0,616	-0,196

Uit Tabel 1 is dit duidelik dat die tellings van hierdie veranderlikes redelik normaal versprei is.

Die resultate van 'n interkorrelasie tussen tellings van die betrokke veranderlikes het die volgende resultate opgelewer.

**TABEL 2
INTERKORRELASIES TUSSEN TELLINGS (N = 420)**

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) Graad van werkbetrokkenheid	1	0,3049 0,000	0,3747 0,000	0,3153 0,000
(2) Werkbehepteid		1	0,6243 0,000	-0,0454 0,177
(3) Tipe A-gedrag			1	-0,0284 0,281
(4) Werkvervreemding				1

Die gekursiveerde syfers dui die beduidendheidspeile aan

Uit Tabel 2 is dit duidelik dat die tellings van alle veranderlikes betekenisvol met die werkbetrokkenheidtellings korreleer. Die werkvervreemdingtellings korreleer egter nie betekenisvol met die werkbehepteidtellings en tipe A-gedragtellings nie wat moontlik daaraan toegeskryf kan word dat die instrumente die ekstreme pole van dieselfde kontinuum meet. 'n Stapsgewyse, meervoudige regressie-ontleding met die graad van werkbetrokkenheid as kriteriumveranderlike dui daarop dat werkbehepteid-, werkvervreemding- en tipe A-gedragtellings gesamentlik 23,74% variansie van die kriteriumveranderlike verklaar (kyk na Tabel 3).

**TABEL 3
RESULTATE VAN 'N STAPSGEWYSE, MEERVOUDIGE
REGRESSIE-ONTLEDING (N = 384)**

Stap	Veranderlike	Meervoudige R	R ²	Standdaarfout	F-waarde	Vryheidsgrade	p van F
1	werkbehepteid	0,3479	0,1211	0,5137	52,61	1	0,000
2	werkvervreemding	0,4770	0,2276	0,4822	56,12	2	0,000
3	tipe A-gedrag	0,4872	0,2374	0,4798	39,42	3	0,000

Die drie afsonderlike eenrigtingvariensie-ontledings, gevolg deur Scheffé-toetse, het die volgende resultate opgelewer:

**TABEL 4
VERSKILLE TUSSEN LAE, MATIGE EN HOË WERKBETROKKNES TEN OPSIGTE VAN WERKVERVREEMDING,
WERKBEHEPTEID EN TIPE A-GEDRAG (N = 384)**

Tellings	Graad van werkbetrokkenheid			Som van kwadrate				F-waarde	p-waarde	Scheffé p-waarde van F
	Laag (n = 52)	Matig (n = 269)	Hoog (n = 63)	Tussen groepe	VG	Binne groepe	VG			
Werkvervreemding	14,9615 ^a	17,2491 ^b	18,0952 ^b	305,99	2	2449,66	381	23,7957	0,0000	0,005
Werkbehepteid	48,8846 ^{a,b}	53,5204 ^{a,b}	60,2222 ^{a,b}	3861,33	2	27333,33	381	26,9138	0,0000	0,005
Tipe A-gedrag	59,3269 ^b	61,6022 ^b	66,6667 ^a	1780,12	2	18863,88	381	17,9768	0,0000	0,005

a, b – groepgemiddeldes met (a) gemerk verskil betekenisvol van groepgemiddeldes met (b) gemerk. VG – vryheidsgrade.

Uit Tabel 4 blyk dit dat lae werkbetrokkes statisties betekenisvol van matige en hoë werkbetrokkes ten opsigte van werkvervreemdingtellings verskil, terwyl laasgenoemde twee groepe nie van mekaar verskil nie. Die alternatiewe hipotese H₁ word dus aanvaar. Dit beteken dat lae werkbetrokkes beduidend meer werkvervreem as matige of hoë werkbetrokkes is.

Uit Tabel 4 blyk dit ook dat hoë, matige en lae werkbetrokkes statisties betekenisvol van mekaar ten opsigte van werkbehepteidtellings verskil. Ten opsigte van tipe A-gedragtellings blyk dit dat hoë werkbetrokkes statisties betekenisvol van matige en lae werkbetrokkes verskil, terwyl die laasgenoemde twee groepe nie van mekaar verskil nie. Die alternatiewe hipotese H₂ word dus aanvaar. Hierdie resultate bevestig ook die ooreenkomste tussen tipe A-gedrag en werk-

behepteid wat onder meer deur teoretici soos Chonko (1983); Friedman en Rosenman (1974); asook Schwartz (1982) gepostuleer word. Roodt (1991: 190) het in hierdie opsig 'n statisties-betekenisvolle verband (r = 0,6243; p = 0,000; en N = 420) tussen tipe A-gedrag- en werkbehepteidtellings gerapporteer wat op 'n gemeenskaplike variansie van 38,98% tussen die twee maatstawwe dui.

Teen die agtergrond van hierdie bevindinge kan die lae werkbetrokkes dus as werkvervreem en die hoë werkbetrokkes as werkbehep getipeer word. Geen vorige navorsingsbevindinge kon meer lig op hierdie resultate werp nie.

Die resultate van die bevestigende faktorontleding sal vervolgens bespreek word. Die resultate word in Tabel 5 weergegee.

TABEL 5
RESULTATE VAN DIE BEVESTIGENDE
FAKTORONTLEDING

Veranderlike	Faktor 1
item 9	0,66309
item 12	0,65942
item 3	0,64807*
item 1	0,60584
item 2	0,57401*
item 7	0,55500*
item 6	0,54376*
item 4	0,52476
item 5	0,51362*
item 15	0,50794*
item 10	0,50677
item 14	0,44455
item 13	0,43865*
item 8	0,42383
item 11	0,15773
Verklaarde variansie	90,53% van totaal
Eiegenwaarde	4,24

* dui items aan wat omgekeerd gemerk is.

Die faktorladingmatriks is so gerangskik dat itemladings in dalende orde verskyn.

Die resultate uit Tabel 5 dui daarop dat 'n enkele faktor onttrek is en dat die geëkstraheerde faktor bipolêr van aard is. Veranderlikes met 'n negatiewe belading (items 2, 3, 5, 6, 7, 13 en 15) meet dus die teenoorgestelde pool van die betrokke faktor as die veranderlikes wat 'n positiewe belading het (items 1, 4, 8, 9, 10, 12 en 14) (vergelyk Huysamen, 1978: 42). Die volgende indekse is vir 'n eenfaktoroplossing verkry: *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,9055; *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) = 0,8694; *Root Mean Square Residual* (RMR) = 0,0597; Bentler en Bonett se *Non-normed Index* = 0,8120; Bentler en Bonett se *Normed Index* = 0,8242; Bollen se *Normed Index Rho 1* = 0,7895; en Bollen se *Non-normed Index Delta 2* = 0,8437. Al hierdie indekse dui op 'n goeie eenfaktorpassing.

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Daar bestaan toenemende getuienis dat die graad van werkbetrokkenheid as 'n bipolêre kontinuum gekonsepsualiseer kan word. Ingevolge die meer onlangse teoretisering en 'n motiveringsbenadering tot werkbetrokkenheid kan werkers se werkbetrokkenheid tussen werkvervreemding en werkbetheptheid wissel. Waar werkvervreemdes se markante behoeftes andersyds nie deur werk bevredig kan word nie, is werkbetheptes se markante behoeftes andersyds moontlik daarop gerig om obsessiewe vrese vir mislukking en veeleidelikheid of om obsessiewe neigings tot perfeksonisme te vermy.

In terme van die gestelde doel en hipoteses van hierdie studie blyk dit uit die resultate dat lae werkbetrokkenes beduidend meer werkvervreem as matige of hoë werkbetrokkenes is. Net so is hoë werkbetrokkenes beduidend groter tipe A's en meer werkbethep as lae of matige werkbetrokkenes. Hierdie resultate dui dus daarop dat die graad van werkbetrokkenheid wat van lae, matige tot hoë werkbetrokkenheid strek, eweneens as 'n bipolêre kontinuum wat van werkvervreem, werkbetrokke tot werkbethep strek, voorgestel kan word.

Die resultate van die bevestigende faktorontleding op die werkbetrokkenheidvraelys dui ook verder daarop dat 'n bipolêre kontinuum gemeet word, omdat sommige items negatief en ander positief op 'n enkele faktor laai. Hierdie resultate bied dus verdere staving vir die gedagte van 'n bipolêre kontinuum.

Die moontlikheid dat die graad van werkbetrokkenheid as 'n bipolêre kontinuum gekonsepsualiseer kan word, hou besondere betekenis vir die bestuurspraktyk in. Werkers kan nou nie slegs in terme van werkbetrokkenheid beoordeel

word nie, maar kan nou as werkvervreem, werkbetrokke of as werkbethep getipeer word. In terme van 'n motiveringsbenadering is dit duidelik dat die motiveringsverwante konsepte soos markante behoeftes, waardes en doelwitte van hierdie drie groepe van mekaar kan verskil wat eiesoortige motiveringsimplikasies vir hierdie groepe mag inhou. Bestuurders behoort motiveringstrategieë te ontwikkel om hierdie groepe werkers te bestuur wat op die eiesoortige behoeftes, waardes en doelwitte van die drie groepe gebaseer is. Hierdie moontlike verskille ten opsigte van markante behoeftes, waardes en doelwitte behoort ook empiries verder ondersoek te word (vergelyk Roodt, Bester & Boshoff, 1993).

Uit die resultate van hierdie ondersoek blyk dit dat die vraelyste oor bevredigende, psigometriese eienskappe beskik. Bevredigende item-totaaltellingkorrelasies sowel as bevredigende Alfa-koëffisiënte is vir die vier vraelyste verkry. Die *Job Alienation Index* van Seeman (1967) het egter 'n relatief lae Alfa-koëffisiënt opgelewer, maar dit kan moontlik aan die kort vraelys toegeskryf word.

'n Moontlike punt van kritiek teen hierdie studie kan die lae responskoers wees. Indien egter in aanmerking geneem word dat hier met 40% van die opnamepopulasie gewerk is, vorm dit volgens alle aanduidings 'n heel bruikbare proporsie. 'n Tweede punt van kritiek mag moontlik wees dat nie-respondente nie in hierdie studie ondersoek is nie. In hierdie studie is die opnamepopulasie ewekansig in twee groepe verdeel wat elk 'n afsonderlike vraelys ontvang het. Biografiese en ander data het daarop gedui dat die twee steekproewe nie statisties betekenisvol van mekaar verskil het nie. Die aanname is gemaak dat albei hierdie steekproewe verteenwoordigend van die opnamepopulasie was wat dus 'n studie onder nie-respondente onnodig gemaak het. 'n Derde punt van kritiek kan moontlik wees dat alle vraelyste wat gebruik is, nie as 'n suiwer kognitiewe predisposisie in terme van Kanungo (1982) se definisie geoperasionaliseer is nie. Saal (1981) was egter van mening dat so 'n suiwer kognitiewe definisie nie 'n bedreiging vir bestaande werkbetrokkenheid-literatuur inhou nie.

Kanungo (1982, pp. 155-156) het ook gemeen dat kulturele verskille 'n effek op die graad van werkbetrokkenheid mag hê. In een kultuur mag Protestantse etiek, individualisme, outonomie en prestasie voorkeur geniet, terwyl daar in 'n ander kultuur weer klem geplaas word op kolektiwisme, sekuriteit en affiliasie. Wat gevolglik in een kultuur werkbetrokkenheid mag bevorder, kan in 'n ander kultuur bydra tot werkvervreemding. Kulturele verskille, (veral in Suid-Afrika met sy multi-kulturele samestelling), moet dus verreken word deur werkers se markante behoeftes, waardes en doelwitte in ag te neem ten einde optimale betrokkenheid te verseker. Hierdie aspekte kan met vrug verder ondersoek word.

Die feit dat daar positiewe verbande tussen die graad van werkbetrokkenheid, werkbetheptheid en tipe A-gedrag bestaan (kyk na Tabel 2), noodsaak verdere basiese navorsing om die etiologie van die tipe A-persoon as die model van die obsessief-kompulsiewe werkbethep te ondersoek. Die moontlikheid dat die Protestantse etiek onderliggend aan die obsessief-kompulsiewe styl is, word volgens Schwartz (1982, p.340) deur verskeie skrywers gesuggereer en verdien beslis verdere empiriese opheldering. Sodanige navorsing is beslis aan die orde, omdat die teenstrydigheid bestaan dat ekstreme tipe A-gedrag ook onder nie-Protestante voorkom. Sosialiseringsprosesse behoort dus veel eerder deur navorsers onder die loep geneem te word.

Die feit dat werkers se werkbetrokkenheid tussen werkvervreemding en werkbetheptheid kan varieer, bring mee dat interessante hipoteses oor die verband tussen werkers se graad van werkbetrokkenheid en hulle stresbeleving asook hulle psigiese welsyn ondersoek kan word. Slegs beperkte navorsingsresultate is hieroor gepubliseer (vergelyk Roodt, Bester & Boshoff, 1992).

BRONNELYS

- Allport, G.W. (1947). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52, 117-132.
- Batlis, N.C. (1978). Job involvement as a moderator of work environment – job satisfaction relationships. *Psychological Reports*, 42, 275-281.
- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Booth-Kewley, S. & Friedman, H.S. (1987). Psychological predictors of heart disease: a quantitative review. *Psychological Bulletin*, 101 (3), 343-63.
- Burke, R.J. & Weir, T. (1980). The type A experience: occupation and life demands, satisfaction and well-being. *Journal of Human Stress*, 6, 28-38.
- Burke, R.J., Weir, T. & DuWors, R.E. (1979). Type A behaviour of administrator and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 64, 57-65.
- Chonko, L.B. (1983). Job involvement as obsession-compulsion: some preliminary empirical findings. *Psychological Reports*, 53, 1191-7.
- Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (1981). A model of occupational stress. *Journal of Occupational Medicine*, 23(8), 564-74.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- French, J. & Kahn, R. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Gurin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.
- Hardyck, C. & Petrinovich, L.F. (1975). *Understanding research in the social sciences*. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Huysamen, G.K. (1978). *Beginnels van sielkundige meting*. Pretoria: Academica.
- Jenkins, C.B., Zyzanski, S.J. & Rosenman, R.H. (1971). Progress toward validation of a computer science test for the Type A coronary prone behaviour pattern. *Psychosomatic Medicine*, 33, 192-303.
- Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-38.
- Kanungo, R.N. (1981). Work alienation and involvement: problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*, 30, 1-15.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation: an integrative approach*. New York: Praeger.
- Klaft, R.P. & Kleiner, B.H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37-40.
- Knoop, R. (1986). Job involvement: an elusive concept. *Psychological Reports*, 59, 451-6.
- Lefkowitz, J., Somers, M.J. & Weinberg, K. (1984). The role of need level and/or need salience as moderators of the relationship between need satisfaction and work alienation – involvement. *Journal of Vocational Behaviour*, 24, 142-58.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Matthews, K.A. & Saal, F.E. (1978). Relationship of the type A coronary prone behaviour pattern to achievement, power and affiliation motives. *Psychosomatic Medicine*, 40(8), 631-6.
- Nie, N.H., Hull, C.H., Jenkins, J.G., Steinbrenner, K. & Bent, D.H. (1975). *Statistical package for the social sciences*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- O'Donnell, M.P. & Ainsworth, T.H. (eds) (1984). *Health promotion in the workplace*. New York: John Wiley & Sons.
- O'Donnell, M.P., Jaffé, D.T. & Zindler-Wernet, P. (1984). Stress assessment. In O'Donnell, M.P. & Ainsworth, T.H. (eds) (1984) *Health promotion in the workplace*. New York: John Wiley & Sons.
- Pace, L.A. & Soujanen, W.W. (1988). Addictive type A behaviour undermines employee involvement. *Personnel Journal*, 67(6), 36, 40-2.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20(5), 89-96.
- Price, M. (1980). Workaholism: fears a job can't solve. *Industry Week*, March 3, 5, 56-59, 62.
- Rabinowitz, S. & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288.
- Roodt, G. (1991). *Die graad van werkbetrokkenheid as voorspeller van persoonlike welsyn: 'n studie by bestuurders*. Ongepubliseerde D Admin-tesis. Bloemfontein: UOVS.
- Roodt, G., Bester, C.L. & Boshoff, A.B. (1992). Werkbetrokkenheid en psigiese welsyn van professionele bestuurders. *Acta Academica*, 24(3), 146-60.
- Roodt, G., Bester, C.L. & Boshoff, A.B. (1993). *Die lewenswaardes, lewensdoelwitte en die graad van werkbetrokkenheid van professionele bestuurders*. Referaat gelewer by die Elfde Nasionale Kongres van die Sielkundevereniging van Suid-Afrika: Durban.
- Saal, F.E. (1981). Empirical and theoretical implications of a purely cognitive definition of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 103-120.
- Saleh, S.D. & Hosek, J. (1976). Job involvement: concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Schwartz, H.S. (1982). Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Journal*, 7(3), 429-32.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32, 273-85.
- Seybolt, J.W. & Gruenfeld, L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 193-202.
- Stewart, J.D. (1986). *The power of people skills*. New York: John Wiley & Sons.
- Vroom, V.H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.
- Wickert, F.R. (1951). Turnover, and employees' feelings of ego-involvement in the day-to-day, operations of a company. *Personnel Psychology*, 4, 185-197.