

WERKAFWESIGHEID: 'N STUDIE VAN VRAGMOTORBESTUURDERS

JS GOUWS

*Departement Sport- en Bewegingstudies
Randse Afrikaanse Universiteit*

A CRONJÈ

*Departement Menslike Hulpbronnbestuur
Randse Afrikaanse Universiteit*

ABSTRACT

Absenteeism: A study of truck drivers. The aim of the study was to explore reasons for absenteeism as experienced by code 11 truck drivers. Two groups were identified: one group high, and the other group low on an absenteeism continuum. Significant differences between the groups occurred with respect to four of the sixteen personality factors of the Sixteen Personality Factor Questionnaire. However, no significant difference in their personal values and intellectual ability could be found.

OPSOMMING

Die doel van die studie was die identifisering van aanduiders van werkfawesigheid by kode 11 vragmotorbestuurders. Die bevinding van hierdie studie is dat daar beduidende verskille tussen werkfawesige en werkaanwesige vragmotorbestuurders ten opsigte van vier van die sestien persoonlikheidsfaktore van die Sestien Persoonlikheidsfaktorvraelys bestaan. Daar blyk egter geen beduidende verskille betreffende hulle persoonlike waardes en intellektuele vermoëns te wees nie.

Vanuit verskillende hoeke gesien is werksafwesigheid 'n probleemverskynsel. Op operasionele beroepsvlak is dit direk gekoppel aan organisasie-uitsette. Bedryfsielkundig beskou, weerspieël dit velerlei fasette en is die verskillende parameters daarvan nie so voor die hand liggend as wat soms veronderstel word nie.

Sedert die pionierstudie van Brayfield en Crockett (1955), waarin ondermeer gedemonstreer word dat werksafwesigheid en werksontevredenheid nie noodwendig positief korreleer nie, het verdere studies die afgelope dekades die lig gesien waarin die kompleksiteit van die verskynsel nader toegelig word. In die jongste jare is die onderwerp as navorsingstema egter op die agtergrond geskuif in weerwil van die feit dat dit steeds 'n sentrale probleem in die bereiking van organisasie-uitsette is.

In die studieveld van die organisasiesielkunde word daar volgens Chadwick-Jones, Nicholson en Brown (1982, p.17) na werkfawesigheid as 'n probleemverskynsel, veral in organisasies waar daar volgens vasgestelde werkprosedure en werkure gefunksioneer word, verwys. Verskeie studies is al oor die onderwerp van werkfawesigheid onderneem en verskeie oorsigte van die literatuur is reeds gepubliseer (Brayfield & Crockett, 1955; Muchinsky, 1977; Steers & Rhodes, 1984).

Die konsep "afwesigheid" en "aanwesigheid" binne organisasieverband, blyk om verskeie redes egter steeds moeilik omlynbaar te wees. Eerstens word beweer dat bestaande teorieë van werkfawesigheid dikwels nie voldoende is om alle fasette van die probleem aan te spreek nie (Fichman, 1984; Hackett & Guion, 1985; Johns & Nicholson, 1982). Tweedens is die tradisionele werkfawesigheidskemas in organisasies dikwels niksseggend en dubbelsinnig (Fichman, 1984). In die derde plek is sommige afwesighede, byvoorbeeld beplande vakansies, voorspelbaar, teenoor byvoorbeeld siekte, wat nie voorspel kan word nie.

Werkfawesigheid word deur verskeie outeurs gedefinieer as: "Non-attendance when an employee is scheduled to work" (Van der Merwe & Miller, 1976, p. 8-9); Goodman & Atkin, 1984, p.20). "Scheduled to work" is die kernkomponent van die definisie wat impliseer dat werkfawesigheid voorkom wanneer 'n werknemer nie aanmeld vir diens soos wat die veronderstelling was nie (Mueller, Wakefield, Price, Curry & McClaskey, 1987, p.117).

Ter uitbouing van die definisie, word daar deurgaans in literatuurstudies gefokus op aanduiders en oorsake van werkfawesigheid. Enkele van die oorsake veronderstel die volgende te wees: Volgens Garrison en Muchinsky (1977, p.124), en Watson (1981, p.388), toon demografiese eienskappe soos ouderdom 'n negatiewe verband met werkfawesigheid. Daar is ook bevind dat vroue 'n hoër mate van werkfawesigheid openbaar as hulle manlike eweknieë (Garrison & Muchinsky, 1977; Johns, 1978). Getroude status korreleer negatief met werkfawesigheid (Garrison & Muchinsky, 1977; Watson, 1981). Persone op hoër vlakke in die organisasie is geneig om minder afwesig te wees as persone op die laer vlakke (Yolles, Carone & Krinsky, 1975). Werknemers gebruik afwesigheid as 'n kontrolemechanisme om te kompenseer vir lewenskwaliteite wat hulle moet inboet as gevolg van werk (Johns & Nicholson, 1982, p.127).

In Steers and Rhodes (1984) se navorsing word gestel dat: "Personal values and personality traits have received limited attention in the prior literature, but they appear to be worthy of study since the decision to attend work can be expected to be affected by one's values and temperament (p.394)."

Tharenou (1979, p.344) sluit by Steers en Rhodes aan deur te sê dat literatuur oor die selfbeeld van mense bevestig dat persone met 'n lae selfbeeld geneig is om hulle aan sosiale situasies te onttrek, wat ooreenstem met die bevinding dat persone met 'n lae selfbeeld hoër werkfawesigheid openbaar.

Afwesigheid van die werksituasie in die vorm van vakansies en studieverlof word normaalweg nie as werkfawesigheid beskou nie. Mueller, et al. (1987, p.117) meld dat daar tussen vrywillige en nie-vrywillige werkfawesigheid onderskei moet word. 'n Werknemer wat besluit om te gaan jag of swem, eerder as om te werk, verkies om afwesig te wees. Afwesigheid

as gevolg van siekte of 'n ongeluk word egter as nie-vrywillig beskou, aangesien die werknemer nie self die omstandighede vir afwesigheid geskep het nie (Lindegger, 1982, p.15).

Werkafwesigheid, hetsy intrinsiek of ekstrinsiek gemotiveerd, word steeds in verskeie organisasies as 'n probleemverskynsel beskou. Nie alleen oefen werkafwesigheid 'n invloed op die individu uit nie, maar dit beïnvloed ook die totale werkerskorps van daardie organisasie, en uiteindelik ly die produktiwiteit en wins van die organisasie daaronder (Roper, 1985, p.22).

Die huidige navorsing is gerig op 'n onverklaarde tendens van werkafwesigheid wat oor die afgelope jare op 'n toenemende basis in die Vasteafvaldepartement van 'n stadsraad onder kode 11 vragmotorbestuurders gemanifesteer het. Hierdie vragmotorbestuurders vervul 'n sleutelrol in die funksionering en dienslewering van die Vasteafvaldepartement en gereelde aanwesigheid by die werk is derhalwe van kardinale belang.

Die komplement van 150 kode 11 vragmotorbestuurders van die Vasteafvaldepartement, is op 'n daaglikse basis in beheer van 165 vragmotors met 'n kapitaalwaarde van ongeveer R32,5 miljoen. Verder vervoer en hou hierdie persone toesig oor 1 500 arbeiders wat reinigingsdienste in bepaalde woon-, nywerheids- en sakegebiede lewer. Vir die bepaalde Vasteafvaldepartement om produktief te funksioneer, word vereis dat ten minste 87 persent, dus 130 vragmotorbestuurders daaglik aanwesig moet wees. Oor 'n tydperk van een jaar is egter gemiddeld 67 persent, dus slegs 100 vragmotorbestuurders, per dag as aanwesig aangeteken.

Van die werkafwesigheidskoers van 1 500 ongeskoolde arbeiders was daarenteen ongeveer 90 persent per dag aanwesig. Hierdie werkafwesigheidskoers impliseer 'n R2 000 verlies ten opsigte van onbenutte vragmotors, arbeid en toerusting, per dag, per vragmotorbestuurder wat afwesig is.

Die doel van die navorsing was om te bepaal of daar statisties beduidende verskille in intellektuele vermoëns, persoonlikheidseienskappe en waardes van individue wat onderskeidelik hoë en lae werkafwesigheid openbaar, bestaan. Hierdie inligting sou dan deur die betrokke organisasie aangewend kon word in die keuringsproses van nuwe vragmotorbestuurders.

Hipoteses

Ten einde die gestelde doelwit te bereik, is die volgende navorsinghipoteses geformuleer:

- Ho₁. Daar bestaan geen statisties beduidende verskille in die persoonlike waardestelsels van 'n groep werkaanwesige en 'n groep werkafwesige vragmotorbestuurders nie.
- Ho₂. Daar bestaan geen statisties beduidende verskille in die intellektuele vermoëns van 'n groep werkaanwesige en 'n groep werkafwesige vragmotorbestuurders nie.
- Ho₃. Daar bestaan geen statisties beduidende verskille in die persoonlikheidseienskappe van 'n groep werkaanwesige en 'n groep werkafwesige vragmotorbestuurders nie.

Meetinstrumente

Inaggenome die gestelde doelwitte en navorsinghipoteses, is die volgende psigometriese toetse en tegnieke as die mees geskikte vir die doeleindes van die studie beskou:

– Die Persoonlike Waardevraelys van Scott

Die Persoonlike Waardevraelys is in 1959 deur Scott ontwikkel. Hoewel dit aanvanklik vir studentegroepe ontwikkel is, kan dit ook met groot sukses op ander groepe en in hierdie geval vragmotorbestuurders toegepas word (Scott, 1989, p.300).

Die instrument bestaan uit 'n kort vorm (60 items) en 'n lang vorm (240 items) wat die volgende 12 waardes meet:

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| – Intellektualisme | – Status (leierskap) |
| – Vriendelikheid | – Eerlikheid |
| – Sosiale vaardigheid | – Religie |

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| – Akademiese prestasie | – Kreatiwiteit |
| – Fisiese ontwikkeling | – Onafhanklikheid |
| – Lojaliteit (teenoor 'n groep) | – Selfbeheersing |

Die betroubaarheidskoëffisiënte van die skale van die kort vorm wissel van 0,64 tot 0,77 terwyl dié van die lang vorm van 'n hoër orde is (Scott, 1989, p.307).

Vir die doeleindes van hierdie studie is daar hoofsaaklik op die volgende ses waardes van die kort vorm gekonsentreer:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| – Sosiale vaardigheid | – Eerlikheid |
| – Lojaliteit | – Selfbeheersing |
| – Status | – Onafhanklikheid |

– Die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16-PF) van Cattell

Cattell se persoonlikheidsvraelys lewer inligting oor die betrokke toetsling(e) rakende 16 eerste orde-faktore en vyf of meer tweede orde-faktore. Hieronder word ingesluit ekstroversie, abstrakte denkvermoë, emosionele stabiliteit (egosterkte), selfgeldingsdrang, superegosterkte/pligsbesef, spontaniteit, sensitiwiteit, agterdogtigheid, verbeeldingrykheid, skerpsinnigheid, skuldgeneigdheid, innoverende denke, selfgenoegsaamheid, beheersdheid, frustrasievlak en angsvlak.

Wat betroubaarheid betref, is interne konsekwenheidskoëffisiënte (Kuder-Richardson 8) van tussen 0,3 en 0,785 vir die verskillende faktore gevind (Cattell, Eben & Tatouska, 1970).

– Die Algemene Skolastiese Aanlegtoets, (ASAT), Senior Reeks

Die Algemene Skolastiese Aanlegtoets (ASAT), is 'n omvattende hersiening van vroeëre groepintelligensietoetse deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Die ASAT is 'n groeptoets wat die ontwikkelde algemene skolastiese aanleg van toetslinge meet.

Volgens Cattell, Eben & Tatouska, (1970, p.39) voorspel die toets vordering in die konvensionele onderrigsituasie vir bykans alle persone ewe goed en is 'n waardevolle hulpmiddel vir sielkundiges en onderwysers om optimale onderwys vir almal te bewerkstellig. Normgroepe is op grond van sielkundige oorwegings gevorm. Die toets kan verder as 'n objektiewe hulpmiddel by die bepaling van die vlak van redeneer – of probleemoplossingsvermoë van toetslinge gebruik word.

Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die nie-verbale en verbale tellings is 0,94 en vir die totaalstelling 0,96 (Cattell, Eben & Tatouska, 1970).

Ondersoekgroepe

'n Ondersoekgroep bestaande uit 71 kode 11 vragmotorbestuurders (die 36 mees werkaanwesige en 35 mees werkafwesige vragmotorbestuurders) uit 'n totale vragmotorbestuurderkomplement van 150 persone is by die navorsing betrek. Volledige teenwoordigheidsrekords en aanwesigheidsbesonderhede van elke individuele vragmotorbestuurder werksaam in die Vasteafvaldepartement, vir die tydperk 1 April 1991 tot 23 April 1992, is van die departement se gerekenariseerde personeel-inligtingstelsel verkry. Hierdie besonderhede het die totale aantal dae siekverlof, sowel as die aantal dae afwesig sonder verlof ingesluit. Verder is elke vragmotorbestuurder se gemiddelde produktiwiteit vir dieselfde tydperk van 13 maande bepaal. Produktiwiteit word op grond van 'n departementele formule van kubieke meter afval per kilometer verwyder bepaal.

Alle vragmotorbestuurders wat as gevolg van redes bekend aan die departement vir 'n groot gedeelte van die jaar afwesig, of gehospitaliseer was, is nie in die ondersoek gebruik nie.

Statistiese Ontleding

Diskriminantontledings is uitgevoer om vas te stel of statisties beduidend onderskei kan word tussen groep 1 (werkaan-

wesige vragmotorbestuurders), en groep 2 (werkafwesige vragmotorbestuurders), betreffende persoonlike waardes, intellektuele vermoëns en persoonlikheidseienskappe. Plug, Meyer, Louw en Gouws (1986, p.173) definieer diskriminant-ontleding as: " 'n Statistiese tegniek om voorwerpe, op grond van 'n aantal gemete eienskappe, aan een van 'n aantal bestaande kategorieë toe te ken, op so 'n wyse dat die waarskynlikheid van verkeerde klassifikasie minimaal is". Volgens Smit (1983, p.48) word diskriminantontledings gebruik om groepe persone wat vooraf gedefinieer is, met betrekking tot sekere metings van mekaar te onderskei.

Al die meetinstrumente wat toegepas is, het as insetveranderlikes gedien, naamlik:

| | | |
|------------------|------------------------|----------------------------|
| Faktor A (16 PF) | Faktor Q ₁ | (16 PF) |
| Faktor B (16 PF) | Faktor Q ₂ | (16 PF) |
| Faktor C (16 PF) | Faktor Q ₃ | (16 PF) |
| Faktor E (16 PF) | Faktor Q ₄ | (16 PF) |
| Faktor F (16 PF) | Sosiale vaardigheid | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor G (16 PF) | Lojaliteit | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor H (16 PF) | Status | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor I (16 PF) | Eerlikheid | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor L (16 PF) | Selfbeheersing | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor M (16 PF) | Onafhanklikheid | (Persoonlike waardevaelys) |
| Faktor N (16 PF) | Nie-verbale redenering | (ASAT) |
| Faktor O (16 PF) | Verbale redenering | (ASAT) |

Soms het negatiewe waardes in die struktuurmatraks van die diskriminantontleding na vore gekom, wat toegeskryf kan word aan sekere demperveranderlikes (Tabachnick & Fidell, 1983). Dit word nie as 'n probleem gesien nie, aangesien dit waarna gesoek word by diskriminantfunksies, die vermoë van die diskriminantfunksie is om die twee sentroïedes so ver as moontlik uitmekaar te trek – die tekens van die koëffisiënte moet dus nie rigied geïnterpreteer word nie.

RESULTATE

Veranderlikes ingesluit in die diskriminantanalise

'n Stapsgewyse diskriminantontleding is op al die verskillende metinge gesamentlik gedoen. Die veranderlikes wat in die diskriminantfunksie ten opsigte van groepe 1 en 2 ingesluit is, verskyn in Tabel 1. Wilks se lambda-koëffisiënt is as kriterium vir insluiting of uitsluiting van veranderlikes gebruik.

TABEL 1
VERANDERLIKES INGESLUIT IN DIE DISKRIMINANT-FUNKSIE

| Veranderlike | Wilks se Lambda koëffisiënt | Beduidenheid |
|-----------------------|-----------------------------|--------------|
| Faktor Q ₃ | 0,932 | 0,0286 |
| Faktor Q ₂ | 0,872 | 0,0098 |
| Faktor O | 0,822 | 0,0043 |
| Faktor N | 0,774 | 0,0018 |

Klassifikasiefunksiekoëffisiënte

Deur middel van Fisher se lineêre diskriminant-funksies word groepe 1 en 2 se klassifikasie bevestig. Die klassifikasiefunksiekoëffisiënte van groepe 1 en 2 verskyn in Tabel 2.

TABEL 2
KLASSIFIKASIEFUNKSIEKOËFFISIËNTE:
GROEP 1 TEENOR GROEP 2

| Klassifikasiefunksiekoëffisiënte | | |
|----------------------------------|---------|---------|
| Veranderlike | Groep 1 | Groep 2 |
| Faktor N | 0,578 | 0,414 |
| Faktor O | 0,647 | 0,900 |
| Faktor Q ₂ | 0,623 | 0,380 |
| Faktor Q ₃ | -13,471 | -13,169 |

Gestandaardiseerde kanoniese diskriminantfunksiekoëffisiënte

Die gestandaardiseerde kanoniese diskriminant-funksiekoëffisiënte met betrekking tot groepe 1 en 2 word in Tabel 3 uiteengesit. Die diskriminantfunksiekoëffisiënte dui die relatiewe gewig aan wat elke veranderlike in die kanoniese diskriminantfunksie dra.

TABEL 3
GESTANDAARDISEERDE KANONIESE DISKRIMINANTFUNKSIE-KOËFFISIËNTE

| VERANDERLIKE | FUNKSIE |
|-----------------------|---------|
| Faktor N | -0,584 |
| Faktor O | 0,538 |
| Faktor Q ₂ | -0,671 |
| Faktor Q ₃ | 0,830 |

Struktuurmatraks

Tabel 4 bevat die struktuurmatraks ten opsigte van groepe 1 en 2. Korrelasies van die diskriminantfunksie met elk van die diskriminerende veranderlikes verskyn in die struktuurmatraks. Die negatiewe tekens in die matraks kan geïgnoreer word.

TABEL 4
STRUKTUURMATRAKS

| Veranderlike | Funksie | Veranderlike | Funksie |
|------------------------|---------|-----------------------|---------|
| Faktor Q ³ | 0,498 | Faktor M | 0,141 |
| Faktor Q ² | -0,425 | Lojaliteit | 0,132 |
| Faktor G | 0,393 | Faktor Q ₄ | 0,122 |
| Faktor O | 0,382 | Faktor B | 0,118 |
| Faktor H | 0,284 | Onafhanklikheid | -0,108 |
| Faktor F | 0,273 | Faktor C | 0,100 |
| Faktor I | 0,266 | Faktor L | 0,094 |
| Faktor E | 0,260 | Selfbeheersing | 0,089 |
| Faktor a | 0,188 | Faktor Q ₁ | 0,084 |
| Nie-verbale redenering | 0,186 | Eerlikheid | 0,080 |
| Sosiale waardes | 0,179 | Verbale redenering | 0,065 |
| Faktor N | -0,160 | Statusverwantheid | 0,045 |

Groepsentroidewaardes

Groepsentroidewaardes vir groepe 1 en 2 verskyn in Tabel 5. Die groepsentroidewaardes is bereken deur middel van die kanoniese diskriminantfunksies.

TABEL 5
GROEPSENTROÏEDEWAARDES:
GROEP 1 EN GROEP 2

| GROEP | FUNKSIE |
|-------|---------|
| 1 | 0,524 |
| 2 | -0,539 |

BESPREKING

Die werkaanwesige en werkafwesige groepe vragmotorbestuurders is ontleed in terme van hulle persoonlikheidsfaktore, persoonlike waardes en intellektuele vermoëns. Daar blyk geen statistiese beduidende verskil tussen die twee groepe, betreffende persoonlike waardes en intellektuele vermoëns, te wees nie. Wat wel verskil het, is vier van die persoonlikheidsfaktore soos gemeet met die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys. Die faktore wat statisties beduidend tussen die werksaanwesige en werkafwesige vragmotorbestuurders verskil het, word vervolgens kortliks bespreek:

1. *Persoonlikheidsfaktor: N*

| | |
|--|---|
| Lae Telling: NAÏWITEIT | Hoë Telling: SKERPSINNIGHEID |
| Sosiaal onbeholpe Onoordeelkundig Gesellig Eenvoudige smaak | Sosiaal bedag Berekenend Afsydig Esteties puntenerig |

Breed gestel, verteenwoordig 'n hoë telling op hierdie faktor 'n sindroom van gesofistikeerde sosiale vaardighede en diplomatie ter wille van sosiale sukses en "sosiale vordering". Persoonlikheidsfaktor N is 'n omgewingsgevoerde grondtrek wat blykbaar ontwikkel in 'n sosiaal-verfynde, selfgenoegsame en wêreldwyse ouerhuis, maar met elemente van onsekerheid en suspisie.

In die studie van vragmotorbestuurders het geblyk dat die groep werkaanwesige vragmotorbestuurders hoër N-tellings teenoor die laer N-tellings van die werkfawesige groep openbaar. Dit sluit aan by Spangenberg (1967) se bevinding oor kleurlingbusbestuurders. In sy ondersoek na die ongeluksgeneigdheid by 'n groep Suid-Afrikaanse kleurlingbusbestuurders, het Spangenberg (1967, p.39) bevind dat N die enigste faktor in die 16-PF is wat 'n betekenisvolle rol speel. Bestuurders met hoë N-tellings is geneig om minder ongelukke te maak as diegene met laer N-tellings wat aanleiding gee tot verminderde afwesigheid, wat op sy beurt aansluiting vind by die werkaanwesigheid van vragmotorbestuurders.

Daar is bevind dat die werkaanwesige vragmotorbestuurders van die Vasteafvaldepartement, hoewel afsydig en soms geïsoleerd van die res van die groep, sosiaal verfynd en bedag optree. Die werkfawesige groep daarenteen is sosiaal onbeholpe en tree dikwels onoordeelkundig en onverskillig op.

2. *Persoonlikheidsfaktor: O*

| | |
|--|--|
| Lae Telling: ONVERSTOORBARE SELFVERSEKERHEID Vol selfvertroue Onverskillig Energiek Geen vrese | Hoë Telling: GENEIGDHEID TOT SKULDGEVOELENS Bekommerd Nougeset Hipocondries Fobies |
|--|--|

Faktor O is onder die belangrikste eerste orde-faktore onderliggend aan die tweede orde-faktor Q_2 wat as algemene emosionaliteit beskou kan word. Daar is aanduidings dat 'n periodieke gemoedsinsinking gepaard gaan met hoë O-tellings as 'n reaksie op herhaaldelike mislukkings, vergrypings of onbevoegdheid. 'n Beduidende konstitusionele komponent is niemin aanwesig, sodat aangeneem kan word dat daar ook 'n genetiese basis is. Faktor +O impliseer egoswakheid. Die meeste persoonlikheidsafwykings gaan dan ook gepaard met hoë O-tellings soos in die geval van neurotici, psigotiese pasiënte, alkoholiste en dwelmverslaafdes (Spangenberg, 1967, P.41).

In die geval van die vragmotorbestuurders openbaar veral die werkfawesige groep hoër O-tellings as die werkaanwesige groep. Bogenoemde inaggenome dui dit op 'n geneigdheid tot skuldgevoelens en 'n gevoel van mislukking as gevolg van onbevoegdheid.

Veral wanneer hierdie vragmotorbestuurders dissiplinêr verhoor word as gevolg van onbevoegde optrede, tree nougesette, bekommerde en selfs fobiese eienskappe na vore. Volgens Spangenberg (1967, p.41) raak hierdie tipe persone oor die algemeen emosioneel en spreek ook die gevoel uit dat alles en almal hulle dophou om seker te maak dat geen oortreding ongesiens verbygaan nie.

3. *Persoonlikheidsfaktor: Q_2*

| | |
|---|---|
| Lae Telling: GROEP AFHANKLIKHEID Sosiaal groep-afhanklik, 'n aanhanger en goeie volgeling | Hoë Telling: SELFGENOEGSAAMHEID Selfgenoegsaam, vindingryk, gee voorkeur aan eie besluite |
|---|---|

Faktor + Q_2 dui op 'n vasberade persoon wat selfgenoegsaam is en hom op sy eie besluite verlaat. Persone met lae tellings is meer konvensioneel en as groeppafhanklikes ingestel op goedkeuring van die groep. In 'n groepsituasie is + Q_2 -persone betekenisvol meer ontevrede met die groepsituasie en word derhalwe makliker verwerp.

In hulle soeke na oorsake van werkfawesigheid, het die Vasteafvaldepartement waargeneem dat sommige vragmotorbestuurders 'n negatiewe houding jeens die werksituasie inneem en dat hulle dikwels op onortodokse wyse goedkeuring vir hulle ontevredeheid en selfgenoegsaamheid van die res van die groep probeer verkry.

Hierdie studie het die vermoedens op 'n wetenskaplike wyse bevestig, synde die werkaanwesige groep vragmotorbestuurders te identifiseer as positiewe en vindingryke werkers teenoor die werkfawesige vragmotorbestuurders wat konvensioneel optree in hulle benadering tot die werk. Werkfawesige vragmotorbestuurders is verder sterk ingestel op afhanklikheid van die groep. Goedkeuring van die ander vragmotorbestuurders is vir hulle belangrik (Spangenberg, 1967, p.42)

4. *Persoonlikheidsfaktor: Q_3*

| | |
|--|---|
| Lae Telling: GEBREKKIGE SELFSENTIMENT Onbeheersd, laks, volg eie drange, verontagsaam sosiale etiket. | Hoë Telling: STERK SELFSENTIMENT Selfbeheersd, oefen wilsrag uit, sosiaal korrek, kompulsief, volg self-beeld. |
|--|---|

Volgens Spangenberg (1967, p.44) word hoë Q_3 -tellings geassosieer met sukses in meganiese, matematisiese en organisatoriese beroepe. Dit korreleer negatief met motorongelukke en positief met skoolsukses.

Spangenberg (1967, p.45) beweer verder dat Faktor + Q_3 in groepsituasies besonder geskik is om persone te selekteer as leiers, maar meer bepaald effektiewe leiers eerder as populêre leiers. Gedurende groepsbesprekings lewer persone met hoë Q_3 tellings 'n groter bydrae ten opsigte van probleemformulering en probleemoplossings, en verkry minder stemme teen hulle as struikelblokke aan die einde van die besprekings.

As gevolg van hulle afsydigheid teenoor die groep figureer die werkaanwesige vragmotorbestuurders in die Vasteafvaldepartement nie noodwendig as leiers nie. Wat hulle produktiwiteit aanbetref, is hulle egter van hoogstaande gehalte. Hulle openbaar beheersde, dog selfversekerde gedrag, wat hulle hoë meting op Q_3 bevestig.

Wat die groep werkfawesige vragmotorbestuurders betref, is gevind dat hulle laks is, 'n negatiewe houding openbaar en dikwels reëls en regulasies verontagsaam. Sosiale etiket is nog nie vir hierdie persone 'n realiteit nie. In teenstelling met die werkaanwesige vragmotorbestuurders meet hierdie groep laag op persoonlikheidsfaktor Q_3 .

Tabel 6 verskaf 'n opsommende beskrywing van die resultate soos verkry uit die empiriese ondersoek.

TABEL 6
OPSOMMENDE BESKRYWING VAN DIE RESULTATE

| Hipotese nommer | Persoons-paradigmas | Beduidende verskil | Hipotese verwerp/gesteun |
|-----------------|----------------------------|--------------------|--------------------------|
| HO ₁ | Persoonlike waardestelsels | Nee | Gesteun |
| HO ₂ | Intellektuele vermoëns | Nee | Gesteun |
| HO ₃ | Persoonlikheids-eienskappe | Ja | Verwerp |

Uit Tabel 6 blyk dit dat navorsingshipotese 1 en 2 gesteun en navorsingshipotese 3 verwerp word. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat daar wat die persoonlikheidseienskappe van die werkaanwesige en werkfwesige kode 11 vragmotorbestuurders betref, wel verskille bestaan, maar dat hulle persoonlike waardes en intellektuele vermoëns nie statisties beduidend verskil nie.

Deur middel van die diskriminantontledings is vasgestel dat vier van die totale aantal veranderlikes wat by die diskriminantontleding ingesluit is, kan diskrimineer tussen die werkaanwesige vragmotorbestuurders en die werkfwesige vragmotorbestuurders.

Tabel 7 toon aan hoe groepe 1 en 2 volgens die diskriminantontleding geklassifiseer kan word. Elke vragmotorbestuurder is in die groep wat die naaste met sy diskriminantentelling ooreenstem, gekategoriseer nadat sy diskriminantentelling met die groepsentroides vergelyk is. Elke vragmotorbestuurder se groeplidmaatskapwaarskynlikheid, (wat sy kans op sukses aandui) word ook aangedui.

TABEL 7
RESULTAATKLASSIFIKASIE

| Werklike groep | Getal proefpersone | Voorspelde groeplidmaatskap | |
|----------------|--------------------|-----------------------------|-------------|
| | | 1 | 2 |
| Groep 1 | 36 | 25 69,4% | 11 30,6% |
| Groep 2 | 35 | 9 25,7% | 26 74,3% |

Deur middel van die verkreeë kanoniese diskriminantfunksie-koëffisiënte kon 71,83 persent van die werkaanwesige en werkfwesige vragmotorbestuurders korrek geklassifiseer word. 'n Persentasie van 69,4 persent vragmotorbestuurders van die werkaanwesige groep kon korrek voorspel word terwyl 'n persentasie van 74,3 persent van die werkfwesige groep vragmotorbestuurders reg voorspel kon word. Dit behoort egter in gedagte gehou te word dat daar in hierdie geval waarskynlik ook 'n oorskatting van die krag van die klassifikasie-prosedure plaasgevind het, aangesien dieselfde gevalle wat geklassifiseer is ook gebruik is om die diskriminerende veranderlikes te bepaal (Klecka, 1980, p.51).

GEVOLGTREKKINGS

In die literatuur kristalliseer persoonlikheidseienskappe as moontlike oorsaak van werkfwesigheid van vragmotorbestuurders uit. In teenstelling met resultate van hierdie studie, word daarop gewys dat waardes 'n belangrike rol speel, aangesien die besluit om te gaan werk, of nie te gaan werk nie, deur 'n persoon se intrinsieke waardes en persoonlikheid gedryf word.

Persoonlike waardes as aanduider van werkfwesigheid het nie in hierdie betrokke navorsingstudie statisties beduidend tussen die groep werkaanwesige en werkfwesige vragmotorbestuurders verskil nie. Ook wat die intellektuele vermoëns van die twee groepe betref het geen statisties beduidende verskille uitgekristalliseer nie. Sekere persoonlikheidseienskappe het egter wel statisties beduidend tussen die werkaanwesige en werkfwesige groepe verskil. Eienskappe ten opsigte waarvan die groepe verskil is skerpsinnigheid, skuldgeneidheid, selfgenoegsaamheid en selfsentiment.

Wanneer hierdie vier faktore in die keuringsproses van nuwe vragmotorbestuurders ingesluit sou word, kan 'n voorspellingsukseskoers van 71,83 persent (betreffende werkfwesigheid) vermag word.

Die studie was verkennend van aard, maar het nogtans sekere aanduiders van werkfwesigheid soos ondervind deur vrag-

motorbestuurders in die bepaalde Vasteafvaldepartement, blootgelê. Die bestuur van die departement kan nou met meer sekerheid melding maak van tekortkominge in die persoonsmondering en meer spesifiek persoonlikheidseienskappe van die vragmotorbestuurders.

Die laaste woord oor werkfwesigheid en die aanduiders daarvan is uiteraard nog nie gesprek nie. Die bevindinge behoort die ontwikkeling van 'n keuringsbattery afgestem op die seleksie van vragmotorbestuurders vir die Vasteafvaldepartement te vergemaklik.

VERWYSINGS

- Brayfield, A.H., & Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Cattell, R.B., & Eben, W.H. (1961). *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire*. Champaign, Illinois: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R.B., Eben, H.W., & Tatsouka, M.M. (1970). *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16-PF)*. Illinois: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chadwick-Jones, J.K., Nicholson, N., & Brown, C. (1982). *Social psychology of absenteeism*. New York: Praeger.
- Fichman, M. (1984). *A theoretical approach to understanding employee absence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fichman, M. (1986). *On the stability of work attendance: An exploratory study*. Paper presented at the Society of Industrial/Organizational Psychology, Chicago.
- Garrison, K.R., & Muchinsky, P.M. (1977). Attitudinal and biographical predictors of incidental absenteeism, *Journal of Vocational Behavior*, 10, 221-230.
- Goodman, P.S., & Atkin, R.S. (1984). *Effects of absenteeism on individuals and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hackett, R.D., & Guion, R.M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 340-381.
- Johns, G. (1978). Attitudinal and non-attitudinal predictors of two forms of absence from work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 431-444.
- Johns, G., & Nicholson, N. (1982). The meanings of absence: new strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior*, 4, 127-172.
- Klecka, W.R. (1980). *Discriminant analysis*. Beverly Hills/London: Sage.
- Lindegger, G.C. (1982). The contemporary crisis of values. *Consulto*, 6, 11-16.
- Muchinsky, P. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 316-334.
- Mueller, C.W., Wakefield, D.S., Price, J.L., Curry, J.P., & McCloskey, J.C. (1987). A note on the validity of self-reports of absenteeism. *Human Relations*, 40, 316-323.
- Plug, G., Meyer, W.F., Louw, D.A., & Gouws, L.A. (1986). *Psigologievoorboek*. (Tweede uitgawe). Johannesburg: McGraw-Hill Boekmaatskappy.
- Roper, M. (1985) Values clarification. *The South African Journal of Occupational Therapy*, May, 21-25.
- Scott, W. (1989). Empirical assessment of values and ideologies. *American Sociological Review*, 24, 299-310.
- Smit, G.J. (1983). *Psigometrika*. Pretoria: Opvoedkundige Uitgewers.
- Spangenberg, H.J. (1967). *Die keuring van kleurlingbusbestuurders*. D. Phil. Proefskrif, Universiteit van Stellenbosch.
- Steers, R.M., & Rhodes, S.R. (1987). *Knowledge and speculation about absenteeism*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tagbachnick, B.G., & Fidell, L.S. (1983). *Using multivariate statistics*. New York: Harper.
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 316-346.
- Van der Merwe, R., & Miller, S. (1976). *Measuring absenteeism and labour turnover*. Johannesburg: McGraw-Hill.
- Watson, C.J. (1981) An evaluation and some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Journal of Applied Psychology*, 66, 385-389.
- Yolles, S.F., Carone, P.A., & Krinsky, L.W. (1975). *Absenteeism in industry*. Illinois: Charles C Thomas.