

DIE PERSOONLIKHEIDSORIËNTASIEPROFIEL VAN DIE SALUTOGENIES-FUNKSIONERENDE MENS

AM VIVIERS

Departement Bedryfsielkunde
UNISA

ABSTRACT

The aim of this research is to integrate the theoretical personality profile of the salutogenic functioning person, drawn from the literature on Salutogenesis, with the personality orientation profile of the optimal functioning employee, as documented in the literature on Organisational and Personnel psychology. The integration is done according to intra- (cognitive affective, conative and physical characteristics) and interpersonal characteristics. The two profiles could be integrated, according to these characteristics, into a profile of the salutogenic functioning person who handles life and work stressors effectively and functions optimally in his daily existence. This integration shows a theoretical relationship between the two constructs and confirms a meaningful relationship found in empirical research.

OPSOMMING

Die doel van hierdie navorsing is om die teoretiese persoonlikheidsprofiel van die salutogenies-funksionerende mens vanuit die literatuur oor Salutogenese met die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer soos deur die Organisasie- en Personeelsielkunde-literatuur voorgelê, te integreer. Die integrasie word volgens intra- (kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe) en interpersoonlike eienskappe gedoen. Daar is bevind dat die twee profiele volgens die eienskappe geïntegreer kan word tot 'n profiel van die salutogenies-funksionerende mens wat die stressors van die lewe en werk effektief kan hanteer en sodoende optimaal in sy daaglikse bestaan funksioneer. Die integrasie bevind 'n teoretiese verband tussen die twee konstruksies. Dit bevestig empiriese navorsing wat 'n beduidende verband tussen die twee konstruksies bevind het.

Salutogenese is deur 'n ondersoek (Viviers, 1996) geïdentifiseer as 'n selfstandige konstruk, wat onder andere, verteenwoordig word deur die insette van drie afsonderlike konsepte, naamlik sin vir koherensie (Antonovsky, 1984), persoonlikheidsgehardheid (Kobasa, 1979) en aangeleerde vindingrykheid (Rosenbaum, 1980a). Genoegsame empiriese bewys is in die navorsing gevind om van salutogenese as konstruk te praat. Die gevolgtrekking kon gemaak word dat salutogenese as konstruk bestaansreg het en dat daar na die mens met 'n salutogeniese oriëntasie verwys kan word.

Werkoriëntasie is ook deur die empiriese ondersoek (Viviers, 1996) geïdentifiseer as 'n selfstandige konstruk, wat onder andere verteenwoordig word deur die insette van drie afsonderlike konsepte, naamlik organisasieverbintenheid (Mowday, Steers & Porter, 1979), werkbetrokkenheid (Lodahl & Kejner, 1965) en werkbevrediging (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Genoegsame empiriese bewys is gevind om van werkoriëntasie as konstruk te praat. Die gevolgtrekking kon gemaak word dat werkoriëntasie as konstruk bestaansreg het en dat daar na 'n werknemer met 'n optimale werkoriëntasie verwys kan word.

Die ondersoek (Viviers, 1996) het empiries bevind dat daar 'n beduidende verband tussen die twee konstruksies van salutogenese en werkoriëntasie bestaan, maar dat dit wel bestaansreg as twee afsonderlike konstruksies het. Dit kan toegeskryf word aan die gemeenskaplike aspek by albei konstruksies, naamlik optimalisering by die mens ten opsigte van die lewe en stres; en ook sy werk in die breë konteks. Die gevolgtrekking is gemaak dat die konstruksies van salutogenese en werkoriëntasie verbandhoudend is en optimalisering verteenwoordig.

Cilliers (1988) meld dat die eienskappe van sielkundige optimaliteit veelvuldig is, maar dat dit betekenisvol verdeel kan word tussen intra- en interpersoonlike eienskappe. Volgens

hom is die twee tipes eienskappe interafhanklik en vloei die interpersoonlike eienskappe uit die intrapersoonlike eienskappe, met laasgenoemde as bepalend. Cilliers (1988) dui aan dat die intrapersoonlike eienskappe verwys na die kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese eienskappe van die mens, terwyl die interpersoonlike eienskappe dui op gedrag teenoor ander mense waarmee die mens in aanraking kom.

PERSOONLIKHEIDSPROFIELE SOOS UIT DIE LITERATUUR SAAMGESTEL

Met bogenoemde bespreking as verwysingsraamwerk, is deur middel van 'n omvattende literatuurstudie, die persoonlikheidsprofiel van die salutogeniese mens uit die salutogeniese literatuur saamgestel, asook die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer uit die organisasie- en personeelsielkunde-literatuur. Vervolgens word die twee profiele soos uit die literatuur verkry, gerapporteer deur die persoonlikheidsprofiel volgens intra- en interpersoonlike eienskappe te klassifiseer.

EIENSKAPPE VAN DIE SALUTOGENIESE MENS

Eerstens word gepoog om die eienskappe van die salutogeniese mens saam te vat. Dit word gedoen deur die eienskappe soos dit deur spesifiek drie teoretici, naamlik Antonovsky, Kobasa en Rosenbaum beskryf word, saam te vat en te integreer tot 'n profiel. Daar moet op gelet word dat Rosenbaum na 'n persoonlikheidsrepertoire verwys en nie na eienskappe nie, maar dit word vir die doeleindes van hierdie literatuurstudie as persoonlikheidsprofiel van die salutogeniese mens gesien.

Intrapersoonlike eienskappe

Kognitiewe eienskappe

Die kognitiewe komponent van die salutogeniese mens kom baie sterk by al drie die konsepte (sin vir koherensie, persoonlikheidsgehardheid en aangeleerde vindingrykheid) uit en is by laasgenoemde selfs die sterkste beklemtoonde intrapersoonlike eienskap. *Verstaanbaarheid* is een van die

dimensies van die sin vir koherensie-konsep (Antonovsky, 1979, 1984) en is die mate waarin die mens interne en eksterne stimuli as geordend, gestruktureerd en konsekvent ervaar. Die mens se persepsies maak vir hom kognitief sin en hy rasionaliseer in terme van die definiëring van stressors as nie-stressors deur gebruikmaking van gevoelswoorde. Die mens maak sy bestaan vir hom kognitief verstaanbaar en is in die proses kognitief buigsaam vir verandering. Kennis-intelligensie dien as hulp in die evalueringsproses (Antonovsky, 1979)

Kontrole as dimensie van persoonlikheidsgehardheid (Kobasa, 1979) verwys na die mens se vermoë om eksterne stimuli sodanig te interpreteer, te beoordeel en te inkorporeer, dit wil sê, te hanteer, dat dit by sy lewensplan aansluit. Dit vereis kognitiewe buigsaamheid by die mens ten opsigte van keuses tussen aksiemoontlikhede.

Selfkontrole, soos gesien deur die konsep aangeleerde vindingrykheid (Rosenbaum & Ben-Ari, 1985), verwys na die mens se vermoë om interne response deur kognitiewe beheer te reguleer, deur die toepassing van selfreguleringsmeganismes, sodat dit inpas by gladde funksionering en lei tot selfdoeltreffendheid. Die selfregulerende proses met die fases, verteenwoordiging, evaluasie en aksie (Rosenbaum, 1988), word aangewend ten einde negatiewe insette te hanteer en lei tot *coping*-strategieë, ten einde gladde lewensfunksionering te verseker.

Uit bogenoemde blyk dit dat kontrole by persoonlikheidsgehardheid en selfkontrole by aangeleerde vindingrykheid na dieselfde eienskap verwys, naamlik die mens se vermoë om stimuli te beheer en dit te laat aanpas by sy normale lewensfunksionering. Verstaanbaarheid by sin vir koherensie verwys nie na kontrole oor stimuli nie, maar is eerder die mens se vermoë om dit in 'n positiewe lig te sien. Die drie aspekte het almal met stimuli en die mens se waarneming of hantering daarvan, te doen. Die salutogeniese mens sien stimuli as positief en kan dit deur middel van kontrole positief ervaar.

Affektiewe eienskappe

Betekenisvolheid soos dit onder 'n sin vir koherensie gesien word (Antonovsky, 1979, 1987), verwys na die mens se vermoë om die lewe as emosioneel betekenisvol te ervaar en dit vorm die deurslaggewende komponent vir 'n sin vir koherensie. Ego-identiteit op die emosionele vlak verwys na die mens se bewuste emosies wat natuurlik en spontaan na vore kom, aangesien dit vir die mens self en die samelewing waarin hy beweeg aanvaarbaar is. Vermydning van emosionele of fisiese gevaar bly egter 'n realiteit by die mens.

Toewyding as komponent van persoonlikheidsgehardheid (Kobasa, 1979), verwys na die mens se vermoë om betrokke te raak by die lewe in al sy fasette, deur 'n geloof- en waardesistiem te benut wat waargenome bedreigings op alle vlakke verminder en ook uitskakel. Die mens se gevoel dat daar 'n doel met lewensgebeurtenisse is, versterk die eienskap van toewyding. Die mens openbaar ook 'n gevoel van betrokkenheid by ander persone (Kobasa, 1979).

Die mens met aangeleerde vindingrykheid ervaar emosies, maar dit word kognitief beheer en gekontroleer (Rosenbaum & Ben-Ari, 1985). Mislukkings word ervaar en nie gerasionaliseer nie.

Bogenoemde eienskappe weerspieël die ingesteldheid van emosionele betrokkenheid by die lewe wat stimuli betekenisvol evalueer. Die salutogeniese mens is emosioneel by stimuli betrokke, deur gebeure as betekenisvol te beleef en dan toegewyd daarteenoor te voel.

Konatiwiese eienskappe

Hanteerbaarheid soos dit onder sin vir koherensie gesien word (Antonovsky, 1987), verwys na die mens se vermoë om lewensgebeure as hanteerbaar, uithoudbaar of as uitdaging te

beskou. Die mens sal nie toelaat dat die lewe hom bedreig of onderkry nie, omdat hy die lewe as *betekenisvol* sien en dit die motiverende en dryfkrag vir sy bestaan is, dit wil sê, die motiverings-element. Die konatiwiese eienskappe van buigsaamheid en versierendheid dien by die mens as intrapersoonlike dryfkrag in sy interpersoonlike funksionering (Antonovsky, 1987).

Uitdaging as komponent van persoonlikheidsgehardheid (Kobasa, 1979), verwys na die mens se vermoë om verandering as 'n uitdaging te sien. Interessante ervarings word belangrik geag, en in die geval van te veel inkongruente informasie laat die mens se basiese motivering en uithouvermoë, sowel as die vermoë om te weet waarheen om vir bystand te gaan, hom *cope*. In die proses word vele *coping*-vaardighede of 'n geskikte repertoire response ontwikkel, wat as kontrole bekend staan. Toewyding tot alle areas van die lewe speel hier 'n belangrike rol (Kobasa, 1979).

Die mens met aangeleerde vindingrykheid is gewillig om selfkontrole-vaardighede toe te pas en maak meer gereeld van effektiewe selfreguleringsmeganismes gebruik (Rosenbaum & Ben-Ari, 1985). Verder is hy taakgeïntereerd en maksimeer sy kans op sukses.

Bogenoemde eienskappe by die mens bevorder die ingesteldheid om stimuli en die lewe gemotiveerd te benader. Die salutogeniese mens sien verandering as 'n uitdaging wat hanteerbaar is, betekenisvol kan wees en ontwikkel vaardighede ten einde te *cope*.

Fisiese eienskappe

Die mens met 'n sin vir koherensie sal fisiese of psigiese gevaar vermy (Antonovsky, 1979, 1984) en ingestel wees op die handhawing en optimalisering van fisiese en psigiese gesondheid. Sodoende sal swak fisiese gesondheid bestry word en stres sal geminimaliseer of vermy word, deur byvoorbeeld 'n gesonde dieet, oefening of deur nie te rook nie.

Die mens met persoonlikheidsgehardheid sal nie betrokke raak in onverantwoordelike, avontuurlike aktiwiteite nie (Kobasa, 1979), maar eerder sy gesondheid as belangrik ag en byvoorbeeld gereeld oefen (Kobasa, Maddi & Puccetti, 1982). Hier word hoofsaaklik van fisiese gesondheid gepraat, maar persoonlikheidsgehardheid word ook as 'n veranderlike van gesondheid gesien, te wete, psigiese gesondheid.

Die mens met aangeleerde vindingrykheid handhaaf goeie fisiese gesondheid soos goeie eetgewoontes, nie-rook gewoontes, en die matige gebruik van alkohol (Rosenbaum, 1988). Die mens kan ook pyn en ongemak fisies langer verduur (Rosenbaum, 1980b, Rosenbaum & Rolnick, 1983).

Uit bogenoemde blyk dit dat al drie die salutogeniese konsepte verwys na 'n fisiese gesondheidsoriëntasie as eienskap van die salutogeniese mens, maar dit verwys ook inherent na psigiese gesondheid.

Interpersoonlike eienskappe

Die mens met 'n sin vir koherensie ag interpersoonlike verhoudings en sosiale kontak van belang (Antonovsky, 1972, 1979), beide in die gee en ontvang daarvan. Die vermoë om stabiele bande met verskeie groepe mense in die samelewing aan te gaan en statusintegrasie te bewerkstellig, is veral van belang. Die mens is ook in interaksie met sy kultuur wat hom ondersteun in die proses van *coping* met lewensvraagstukke. As *coping*-meganisme word gebruik gemaak van blaam wanneer geregtig.

Die mens met persoonlikheidsgehardheid is toegewyd betrokke by ander persone en ag interpersoonlike verhoudings belangrik (Kobasa, 1979). Bystand en hulp van ander is weereens van belang tydens noodsaaklike heraanpassing.

Die mens met aangeleerde vindingrykheid ag sosiale interaksie en ondersteuning belangrik ten tye van *coping* met stresvolle situasies (Rosenbaum, 1988).

Bogenoemde verwys direk na die belangrike aspek van wedersydse sosiale interaksie en ondersteuning wat die mens met die sosiale spektrum van die gemeenskap het. Kultuur word onder sin vir koherensie bygevoeg as 'n versterkende aspek van die salutogeniese mens.

Algemene eienskappe wat nie volledig vervat is in die definisies en dimensies van die drie konsepte nie, maar wel gemeld is, is die eienskap van *coping*. Sin vir koherensie verwys na 'n bewuste *coping*-strategie (Antonovsky, 1979), persoonlikheidsgehardheid na *transformasionele coping* (Kobasa, 1979) en aangeleerde vindingrykheid na 'n *probleemgefokusde coping*-strategie (Rosenbaum, 1988). Al drie die konsepte het die belangrikheid van 'n strategie ten opsigte van *coping* in gemeen, wat daarop gerig is om stimuli wat die normale verloop van lewensgebeure omverwerp, te konfronteer. Die salutogeniese mens sal dus sy eie *coping*-strategie hê om die aanslae van die lewe mee af te weer en te hanteer.

Opsommend kan gesê word dat die salutogeniese mens op beide intra- en interpersoonlike manier funksioneer. Intrapersoonlik het die mens die kognitiewe eienskap om stimuli positief te sien en dit deur middel van kontrole positief te ervaar. Op affektiewe vlak is die mens emosioneel betrokke by stimuli wat die lewe betekenisvol maak, hy beleef dit as betekenisvol en voel toegewyd daarteenoor. Op konatiewe vlak word die stimuli gemotiveerd benader, omdat dit as uitdaging beskou word. Op fisiese vlak is die mens gesondheidsgeoriënteerd. Die interpersoonlike eienskappe van die salutogeniese mens dui op 'n belang by wedersydse sosiale interaksie en ondersteuning met die breë sosiale spektrum van die gemeenskap.

EIENSKAPPE VAN DIE OPTIMAAL-FUNKSIONERENDE WERKNEMER

Daar word vervolgens gepoog om die persoonlikheidseienskappe van die optimaal-funksionerende werknemer saam te vat. Dit word gedoen deur die eienskappe deur teoretici oor die onderskeie konsepte organisasieverbintenis, werkbetrokkenheid en werkbevrediging beskryf, saam te vat en te integreer tot 'n profiel.

Intrapersoonlike eienskappe

Kognitiewe eienskappe

Die kognitiewe komponent van die werknemer wat optimaal funksioneer kom baie sterk by al drie die konsepte uit. Kognitiewe evaluering as persoonlikheidseienskap is 'n belangrike eienskap van die werknemer wat 'n hoë mate van organisasieverbintenis het (Porter, Steers & Mowday, 1974). Hy evalueer die organisasie waaraan hy homself verbind en waarmee hy identifiseer in terme van sy eie doelwitte en waardes (Huselid & Day, 1991). Deelname in besluitneming is ook vir hom belangrik (Meyer & Allen, 1987).

Werkbetrokkenheid het ook 'n mate van 'n evalueringskomponent, aangesien die werknemer homself sielkundig identifiseer met die organisasie, omdat werk kognitief belangrik vir sy selfbeeld is (Rabinowitz, Hall & Goodale, 1977).

Die werknemer met werkbevrediging evalueer of hy regverdig behandel word in terme van dit wat hy vir die organisasie gee en wat die organisasie weer op sy beurt vir hom gee (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Objektiewe oordeel as kognitiewe persoonlikheidseienskap is hier van belang.

Uit bogenoemde blyk dit dat kognitiewe evaluering 'n belangrike rol speel by die optimaal-funksionerende werknemer in terme van sy fisiese verbintenis tot die organisasie, sy

sielkundige kognitiewe identifikasie daarmee en sy evaluasie in terme van regverdige behandeling deur die organisasie.

Affektiewe eienskappe

Die affektiewe komponent van die optimaal-funksionerende werknemer kom by al drie konsepte voor. Organisasieverbintenis verwys na die werknemer se gevoel van betrokkenheid by die organisasie en sy identifikasie en verbintenis met die organisasie (Porter, Crampton & Smith, 1976). Rolduidelikheid en konflik-distansie figureer ook hier as affektiewe eienskappe (Meyer & Allen, 1987).

Werkbetrokkenheid verwys na die mate waarin die werknemer se werkprestasie sy selfgating beïnvloed (Lodahl & Kejner, 1965) en as affektiewe eienskap het betrokkenheid 'n waarde-oriëntasie.

Werkbevrediging verwys na die werknemer se positiewe gevoel en assosiasie, dit wil sê, gunstige belewenis en tevredenheid met verskeie dimensies van die werk (Smith et al, 1969). Dit straal ook 'n algemene lewensbevrediging uit (Kantak, Futrell & Sager, 1992).

Uit bogenoemde blyk dit dat sterk werkbevrediging gereflekteer word in die werknemer se bereidwilligheid om te identifiseer met en betrokke te wees by die organisasie; asook om bevrediging te ervaar met die onderskeie dimensies van die werk. As waarde-oriëntasie het dit 'n invloed op die werknemer se selfgating. 'n Positiewe gevoel word ook as algemene lewensbevrediging gereflekteer.

Konatiewe eienskappe

Konatiewe eienskappe kom by al drie die konsepte voor. By organisasieverbintenis verwys dit na die motiveringsaspek van die werknemer om op 'n aktiewe wyse 'n verwantskap met die organisasie aan te gaan, gemotiveerd tot die organisasie en sy doelwitte te wees, en sy werk ten beste te probeer uitvoer en te presteer (Koslowsky, Caspy & Lazar, 1990; Meyer & Allen, 1987; Mowday et al, 1979; Steers, 1977).

Werkbetrokkenheid verwys na die werknemer se strewe om in die organisasie sy hoërde-behoefte te bevredig (Rabinowitz, 1981), omdat prestasie vir hom belangrik is en hy mobiliteits-dryfkrag en aktiwiteit besit en ook baie gemotiveerd is ten opsigte van sy werk (Lodahl & Kejner, 1965).

Werkbevrediging verwys na die werknemer se produktiewe insette, asook om goeie prestasie te lewer in ruil vir bevredigende werkfasette (Raham & Sen, 1987; Savery, 1982).

Uit bogenoemde blyk dit dat die werknemer se konatiewe eienskappe hom motiveer om homself toegewyd tot die organisasie te verbind en selfaktualiseringsbehoefte te bevredig deur goed te presteer.

Fisiese eienskappe

Slegs een konsep, naamlik werkbevrediging verwys na die werknemer se fisiese en psigiese optimale gesondheid as bydraende faktor tot werkoriëntasie (Schmitt & Pulakos, 1985; Savery, 1982). Dit kom tot uiting in minder irritasies en uitputting, beter konsentrasievermoë, en in 'n rustiger houding. Drank word matig gebruik en rook is nie 'n oorweging nie.

Interpersoonlike eienskappe

Al drie konsepte verwys na interpersoonlike eienskappe. Organisasieverbintenis verwys na toesighouersvaardighede (Meyer & Allen, 1987), terwyl werkbetrokkenheid die belangrikheid van vriendelike verhoudings met ander en die organisasie uitspel, sowel as identifikasie met dié partye (Lodahl & Kejner, 1965). Dit manifesteer dikwels in die werknemer met bestuursvaardighede wat interpersoonlike kontak met gelykes en persone op 'n hoër vlak van waarde ag. Dit kan selfs dien as bousteen vir selfgating (Rabinowitz, 1981). Werkbevrediging as

konsep ag goeie verhoudings met kollegas en ook toesighouers as van belang (Smith et al, 1969).

Opsommend kan gesê word dat die optimaal-funksionerende werknemer sy situasie kognitief evalueer ten opsigte van verbintenis aan die organisasie in terme van doelwitte en waardes; sy sielkundige identifikasie met die organisasie in terme van sy selfbeeld; en die manier waarop hy volgens sy objektiewe oordeel behandel word. Hy het 'n positiewe houding van verbintenis aan en betrokkenheid by die organisasie en 'n gunstige en tevrede gevoel teenoor fasette van die werk. Hy is gemotiveerd om homself aktief aan die organisasie te verbind en lewer goeie werk ten einde te presteer en selfbevrediging te ervaar. Hy verkeer in optimale fisiese en psigiese gesondheid en bou die regte interpersoonlike kontak met kollegas en die organisasie op.

Met bogenoemde twee afsonderlike teoretiese profiele as vertrekpunt, is die volgende doelstellings gestel:

1. om die teoretiese verband tussen die twee profiele te bepaal deur die twee profiele te integreer tot 'n persoonlikheidsoriëntasieprofiel vir die salutogenies-funksionerende mens
2. om die psigometriese konstrakte (Viviers, 1996) met die literatuurprofiel te vergelyk.

METODE

Die prosedure wat in hierdie ondersoek gevolg word, vloei voort uit die empiriese bevindings (Viviers, 1996), naamlik dat salutogenese en werkoriëntasie verbandhoudende konstrakte is. Die integrering geskied deur die eienskappe van die salutogeniese mens, soos dit in die salutogeniese literatuur bespreek word, te integreer met die eienskappe van die optimaal-funksionerende werknemer, soos dit in die organisasie- en personeelsielkunde-literatuur bespreek word. Die integrering van die eienskappe van die salutogeniese mens en die optimaal-funksionerende werknemer sal ook volgens intra- en interpersoonlike eienskappe gedoen word. In hierdie integrering sal daar na die salutogenies-funksionerende mens verwys word wat salutogenies funksioneer in terme van sy lewensbestaan en in die werksituasie, dit wil sê, in organisasie-konteks optimaal funksioneer. Bronverwysings sal nie herhaal word nie.

RESULTATE

Vervolgens word die persoonlikheidsprofiel van die salutogeniese mens geïntegreer met die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, ten einde die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die salutogenies-funksionerende mens te kan saamstel.

Intrapersoonlike eienskappe

Kognitiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens maak die lewe vir homself verstaanbaar deur interne en eksterne stimuli as geordend, gestruktureerd en konsekwent te beoordeel. Hy rasionaliseer in terme van die definiering van stressors en tree buigzaam op. Sy kennis-intelligensie dien as hulp in die evalueringsproses.

Kontrole dien as maatreël om eksterne stimuli in sy daaglikse bestaan sodanig te hanteer dat dit by sy lewensplan inskakel. Selfkontrole verwys na sy toepassing van selfreguleringsmeganismes en *coping*-strategieë om interne response deur kognitiewe beheer te reguleer, sodat dit tot selfdoeltreffendheid en gladde lewensfunksionering lei.

Die werknemer evalueer die organisasie waaraan hy homself verbind, op 'n kognitiewe vlak en identifiseer homself ook op 'n kognitiewe vlak met die organisasie in terme van sy eie

doelwitte en waardes, omdat werk vir hom kognitief belangrik vir sy selfbeeld is. Hy evalueer objektief deur middel van sy oordeel of hy regverdig deur die organisasie vergoed en behandel word op grond van die insette wat hy lewer.

Affektiewe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens voel dat die lewe betekenisvol of emosioneel sinvol is. Ego-identiteit kom spontaan en natuurlik na vore, aangesien dit 'n aanvaarbare eienskap vir die mens self en ook vir die samelewing is. Die mens is toegewyd en betrokke by die lewe in al sy fasette, deurdat hy voel dat daar 'n doel met lewensgebeure is. Sy geloof- en waardesistiem help hom om waargenome bedreigings op alle vlakke te verminder en uit te skakel. Emosies word ervaar, maar kognitief beheer en gekontroleer.

In sy werklewe handhaaf hy 'n gevoel van identifikasie met en verbintenis aan die organisasie waarvoor hy werk. Rolduidelikheid en konflik-distansie figureer hier as affektiewe eienskappe. Betrokkenheid het vir die werknemer 'n waardeoriëntasie, aangesien sy werkprestasie sy selfagting beïnvloed. Hy voel positief oor verskeie fasette van sy werk, soos byvoorbeeld die werk self en die salaris wat hy ontvang. Dit reflekteer weer in 'n algemene gevoel van tevredenheid met die lewe in sy breë konteks.

Konatiwe eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens beskou die lewe as uithoubaar, hanteerbaar en ook as 'n uitdaging. Omdat hy die lewe as betekenisvol sien, kry dit hom nie onder nie en dien dit as die motivering en dryfkrag van sy bestaan. Buigzaamheid en versindheid dien ook as dryfkrag wat hom help in sy interpersoonlike funksionering. Hy sien verandering as 'n uitdaging en 'n interessante ervaring. By 'n oorlading van inkongruente informasie, help sy basiese uithouvermoë hom om te *cope* en gebruik hy *coping*-vaardighede soos byvoorbeeld kontrole. Toewyding tot alle areas van sy lewe dien ook as motivering. Hy maak effektief gebruik van selfreguleringsmeganismes ten opsigte van sy sterk taakoriëntasie om sodoende sy kansse op sukses te maksimeer.

In sy werklewe gaan hy op 'n aktiewe wyse 'n verwantskap met die organisasie aan, is gemotiveer teenoor sy werk en doelwitte, en probeer om sy werk na die beste van sy vermoë uit te voer en om sodoende te presteer. Hy strew om hoërorde-behoefes te bevredig, omdat prestasie vir hom belangrik is en hy mobiliteitsdryfkrag besit. Prestasie gelewer word geruil vir bevredigende werkfasette aan die kant van die organisasie.

Fisiese eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens is gesondheidsgeoriënteerd en verseker dat hy fisiese en psigiese fiksheid nastreef en handhaaf, deur byvoorbeeld die volg van 'n gesonde dieet, gereelde oefening en deur nie te rook nie. Hy sal fisiese of psigiese gevaar vermy en nie in onverantwoordelike aktiwiteite betrokke raak nie. Dit reflekteer in hoër werkbevrediging, omdat irritasies en uitputting minder is, konsentrasie-vermoë hoër is en sy algemene houding rustiger is.

Interpersoonlike eienskappe

Die optimaal-funksionerende mens sorg dat hy interpersoonlike verhoudings en sosiale kontak met verskeie groepe mense in die samelewing aangaan. Die stabiele sosiale bande met die breë gemeenskap help hom met sy statusintegrasie en ook met *coping* tydens lewensvraagstukke en noodsaaklike heraanpassing.

In werkverband behou hy goeie kontak met sowel die organisasie as met ander mense en identifiseer ook met hulle. Die werknemer met bestuursvaardighede handhaaf interpersoonlike kontak hoofsaaklik met gelykes en meerderes deur sosiale- en werkbande met hulle op te bou en in stand te hou. Dit kan selfs as bousteen vir sy selfagting dien.

Die optimaal-funksionerende mens het ook die vermoë om van bewuste, transformasionele en probleem-gefokusde *coping*-strategieë gebruik te maak om stresvolle situasies in die alledaagse lewe of in die werksituasie te konfronteer. Dit verseker dat hy optimaal funksioneer en nie ten gronde sal gaan onder die aanslae van voortdurende stresstimuli nie.

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

In die voorgaande is die persoonlikheidsprofiel van die salutogeniese mens uitgeklaar ten opsigte van die literatuur oor drie salutogeniese konsepte, naamlik sin vir koherensie, persoonlikheidsgehardheid en aangeleerde vindingrykheid. Op grond van die bevestiging van gehipotetiseerde aannames en veral verkreë bevindings in verskeie navorsing (Viviers, 1996), kan aanvaar word dat die verskillende konsepte genoegsaam bewys lewer van die onderbou van die mens wat optimaal funksioneer ten opsigte van salutogenese. Daar kon aangetoon word dat die salutogeniese mens op intra-, sowel as interpersoonlike vlak volwaardig funksioneer. Die mens se persoonlikheidsienskappe het duidelik as kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese onder intrapersoonlike eienskappe na vore gekom, en ook as interpersoonlike funksionering onder interpersoonlike eienskappe. Die volgende gevolgtrekkings kan gemaak word:

Die aanname dat daar verwys kan word na 'n mens wat optimaal funksioneer ten opsigte van die hantering van die lewe en veral meegaande stres as 'n salutogeniese mens, word bevestig. Hierdie mens het die vermoë om sodanig te funksioneer sodat stressors verwerk word en nie 'n negatiewe impak laat wat tot nie-*coping*-gedrag en gevolglik siekte lei nie. Daar bestaan genoegsame bewys, soos gesien uit die verwysingsraamwerk van drie onderskeie konsepte, dat die mens salutogenies kan funksioneer en sodoende 'n optimale lewensbestaan kan voer.

In die voorgaande is die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer ten opsigte van drie werkorientasie-konsepte, naamlik organisasieverbintenis, werkbetrokkenheid en werkbevrediging ook in die literatuur uitgeklaar. Op grond van die bevestiging van gehipotetiseerde teoretiese aannames en veral verkreë bevindings in verskeie navorsing (soos ondersoek deur Viviers, 1996), kan aanvaar word dat die verskillende konsepte genoegsaam bewys lewer van die onderbou van die mens wat optimaal ten opsigte van werkorientasie funksioneer. Daar kon aangetoon word dat die optimaal-funksionerende werknemer op intra-, sowel as interpersoonlike vlak volwaardig funksioneer. Dit het duidelik as kognitiewe, affektiewe, konatiewe en fisiese onder intrapersoonlike eienskappe na vore gekom, en ook as interpersoonlike funksionering onder interpersoonlike eienskappe. Die volgende gevolgtrekkings kan uit die literatuurbevindings gemaak word:

Die aanname word bevestig dat daar van 'n werknemer wat optimaal funksioneer ten opsigte van sy belewing van en houding teenoor die werk as 'n werknemer met optimale werkorientasie gepraat kan word. Hierdie werknemer het die vermoë om sodanig te funksioneer dat die organisasie waarvoor hy werk, sy optimale verbintenis, betrokkenheid en aanvaarding kry. Daar is genoegsame aanduidings, soos gesien uit die verwysingsraamwerk van die drie onderskeie konsepte, dat die werknemer met optimale werkorientasie sy werk met 'n positiewe en optimale ingesteldheid benader en uitvoer.

Die integrering van die twee konstruksie, salutogenese en werkorientasie, bevestig die aanname dat daar 'n verband tussen die konstruksie bestaan. Die persoonlikheidsprofiel van die salutogeniese mens en die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die optimaal-funksionerende werknemer, vloei mooi saam in 'n geïntegreerde profiel van die salutogenies-funksionerende mens. Op beide intra- en interpersoonlike vlak is daar raakvlakke en ooreenstemming ten opsigte van die persoonlik-

heidseienskappe van die optimaal funksionerende mens.

In die gevolgtrekkings waartoe Viviers (1996) in 'n empiriese ondersoek oor die moontlike verband tussen die twee konstruksie gekom het, is dit uitgeklaar dat daar verwys kan word na 'n beduidende verband tussen die twee konstruksie van salutogenese en werkorientasie. Albei is afsonderlike konstruksie, maar hou tog verband in terme van die mens se funksionering as optimaal. Dit blyk uit die literatuur soos in hierdie ondersoek bespreek, sowel as uit die empiriese bevindings (Viviers, 1996), dat die twee konstruksie afsonderlik gesien kan word, maar dat daar tog 'n verband tussen die twee is. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die konstruksie salutogenese wel 'n aparte bestaansreg naas die konstruksie werkorientasie het. Hierdie twee hipotetiese konstruksie hou beduidend met mekaar verband, soos deur die literatuur en die empiriese bevindings bevestig is. Die literatuurbevindings word dus deur die empiriese bevindings gesteun. Die integrering van die psigometriese konstruksie met die literatuurprofiel van die optimaal-funksionerende mens blyk grootliks dieselfde te wees.

Daar word aanbeveel dat verdere ondersoek ingestel word na die persoonlikheidsoriëntasieprofiel van die salutogeniese mens, deur die eienskappe soos deur ander teoretici oor soortgelyke konsepte uitgespel, te bestudeer en te bepaal of dieselfde profiel verkry word.

SYNOPSIS

The personality orientation profile of the salutogenic functioning person

Salutogenesis is identified as an independent concept represented by sense of coherence, hardiness and learned resourcefulness. Empirical evidence suggests that within the salutogenic paradigm, reference can be made to a person with a salutogenic orientation. Work orientation is also identified as an independent concept represented by organisational commitment, job involvement and job satisfaction. Empirical evidence suggests that within Industrial/Organisational psychology, reference can be made to an employee with an optimal orientation towards work. Empirical evidence furthermore suggests a significant relationship between salutogenesis and work orientation in terms of the optimal orientation it reflects.

The method followed in the research for theoretically compiling the personality profiles on salutogenesis and work orientation, is based upon the empirical findings of Viviers (1996). The personality profile of the salutogenic functioning person, as well as the optimal functioning employee, is compiled by consolidating the personality characteristics elicited from a comprehensive literature study on the relevant concepts. The aim of this research is to integrate the theoretical personality profile of the salutogenic functioning person (drawn from the literature on salutogenesis) with the personality orientation profile of the optimal functioning employee (as documented in the literature on organisational and personnel psychology) into a personality orientation profile of the salutogenic functioning person. Furthermore, the aim was to compare the psychometric construct which manifested itself in terms of a meaningful relationship between the two concepts of salutogenesis and work orientation in the empirical research, with the integrated literature profile of the salutogenic functioning person.

The integration of the personality characteristics as found in the literature survey, is done according to a classification system of intra- (cognitive, affective, conative and physical characteristics) and interpersonal characteristics. This materialised as a distinct personality profile of the salutogenic person, as well as a personality orientation profile of the optimal functioning employee. These two profiles were finally integrated, also according to intra- and interpersonal characteristics, into a personality orientation profile of the salutogenic functioning

person – a person who handles life and work stressors effectively and functions optimally in his/her daily existence. On the intra-personal level the employee would be expected to function optimally in terms of the cognitive, affective, conative and physical categories. An optimal orientation also pertains to interpersonal functioning.

The integration of the personality profiles shows a theoretical relationship between the two constructs of salutogenesis and work orientation. This theoretical relationship in turn, is supported by the meaningful relationship found in the empirical research between the two concepts. It can be concluded that the two constructs function independently, but that they, however, are significantly related in terms of optimal functioning.

VERWYSINGS

- Antonovsky, A. (1972). Breakdown: A needed fourth step in the conceptual armamentarium of modern medicine. *Journal of Social Science and Medicine*, 6, 537-544.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. London: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1984). A call for a new question – salutogenesis – and a proposed answer – the sense of coherence. *Journal of Preventive Psychiatry*, 2 (1) 1–11.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. London: Jossey-Bass Publishers.
- Cilliers, F.v.N. (1988). Die konsep sielkundige optimaliteit in bestuur. *IPM Journal*, October, 15-18.
- Huselid, M.A. & Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involvement and turnover: A Substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), 380–391.
- Kantak, D.M. Futrell, C.M. & Sager, J.K. (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12 (1), 1–7.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1–11.
- Kobasa, S., Maddi, S.R. & Puccetti, M.C. (1982). Personality and exercise as buffers in stress-illness relationship. *Journal of Behavioural Medicine*, 5 (4), 391–404.
- Koslowsky, M., Caspy, T. & Lazar, M. (1990). An empirical comparison of commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 20 (13), 1063–1075.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24–33.
- Meyer, A. & Allen, N.J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 19 (2), 199–215.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224–247.
- Porter, L.W., Crampon, W.J. & Smith, F.J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 15, 87-98.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603–609
- Rabinowitz, S. (1981). Towards a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 31–50.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T. & Goodale, J.G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive? *Academy of Management Journal*, 20 (2), 273–281.
- Rahan, M. & Sen, A.K. (1987). Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *International Archives of Occupational and Environment*, 59 (2), 115–121.
- Rosenbaum, M. (1980a). A schedule for assessing self-control behaviours: Preliminary findings. *Behaviour Therapy*, 11, 109–121.
- Rosenbaum, M. (1980b). Individual differences in self-control behaviour and tolerance of painful stimulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 89 (4), 581–590.
- Rosenbaum, M. (1988). Learned resourcefulness, stress and self-regulation. In Fisher, S. & Reason, J. (Eds.) *Handbook of life-stress, cognition and health*. (483–496). Chistester: Wiley.
- Rosenbaum, M. & Ben-Ari, K. (1985). Learned helplessness and learned resourcefulness: Effects of noncontingent success and failure on individuals differing in self-control skills. *Journal of Personality and social Psychology*, 48 (1) , 198–215.
- Rosenbaum, M. & Rolnick, A. (1983). Self-control behaviours and coping with seasickness. *Cognitive Therapy and Research*, 7 (1), 93–98.
- Savery, K. (1982). The influence of job factors on employee satisfaction. *Journal of Management Psychology*, 4 (1), 27–31.
- Schmitt, N. & Pulakos, E.D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? *International Journal of Psychology* 20 (2), 155–167.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally & Company.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 47–57.
- Viviers, A.M. (1996). *Salutogenese in organisatoriese konteks*. Ongepubliseerde DCom-proefskrif. Universiteit van Suid-Afrika: Pretoria.