

# DIE VERBAND TUSSEN KOHERENSIESIN, LOKUS VAN BEHEER, SELFDOELTREFFENDHEID EN WERKSTEVREDENHEID

M PRETORIUS  
S ROTHMANN

Program in Bedryf- en Personeelsielkunde,  
PU vir CHO, Potchefstroom

## ABSTRACT

Job satisfaction is a complex variable and is influenced by situational factors of the job environment as well as dispositional characteristics of the individual. The aim of this study was to determine the possible relationship between the dispositional factors of sense of coherence, locus of control and self-efficacy on the one hand, and job satisfaction on the other. The sample consisted of 98 staff members of a financial institution. The results showed that there is a correlation between sense of coherence and locus of control on the one hand and job satisfaction on the other. No significant relationship could, however, be found between self-efficacy and job satisfaction.

## OPSOMMING

Werkstevredenheid is 'n komplekse veranderlike wat beïnvloed word deur situasionele faktore binne die werksomgewing, asook disposisionele eienskappe van die individu. Die doel van hierdie studie was om die moontlike verband tussen die disposisionele faktore van koherensiesin, lokus van beheer en selfdoeltreffendheid enersyds en werkstevredenheid andersyds te bepaal. Die ondersoekgroep het bestaan uit 98 personeellede van 'n finansiële instelling. Die resultate van die empiriese ondersoek dui daarop dat wel 'n positiewe verband tussen werknemers se mate van koherensiesin en lokus van beheer enersyds en hul vlak van werkstevredenheid andersyds bestaan. Daar kon egter geen beduidende verband tussen selfdoeltreffendheid en werkstevredenheid gevind word nie.

## SYNOPSIS

Job satisfaction is defined as an affective (emotional) response to work that is produced by an employee's comparison of the real results that are achieved to that which he/she expects from the work environment. Job dissatisfaction is related to patterns of behaviour such as tardiness, absenteeism and high labour turnover, whilst job satisfaction is related to behaviour that indicates a positive organisational orientation. Therefore, an organisation can benefit by increasing its employees' job satisfaction. Situational factors of the job environment as well as dispositional characteristics of the individual can influence job satisfaction. The aim of this study was to determine the relationship between the dispositional factors of sense of coherence, locus of control and self-efficacy on the one hand, and job satisfaction on the other.

Sense of coherence is described as a global orientation that expresses a pervasive, enduring though dynamic feeling of confidence that one's internal and external environments are predictable, manageable and meaningful and that things will work out as well as can reasonably be expected. Locus of control is described as the perception that individuals have of the relationship between their own behaviour and the results of reward or punishment. Individuals with an internal locus of control believe that they can influence the results of their actions, whereas individuals with an external locus of control believe that the results of their actions are controlled by forces outside of themselves. Self-efficacy refers to individuals' beliefs that they possess the ability to manage the demands of a situation. These dispositional factors affect the job satisfaction of individuals.

A correlational design was used to test the research hypothesis. The sample consisted of 98 personnel members of a financial institution. The Minnesota Satisfaction Questionnaire was used to measure job satisfaction, whilst the Orientation to Life Questionnaire, Locus of Control Questionnaire and Self-Efficacy Scale were used to measure sense of coherence, locus of control and self-efficacy respectively.

The results showed that a positive correlation exist between sense of coherence and internal locus of control on the one hand and job satisfaction on the other. A negative correlation was found between external locus of control and job satisfaction. Employees with a strong sense of coherence, a high internal locus of control and a low external locus of control were more satisfied with their jobs. However, no significant relationship was found between self-efficacy and job satisfaction. It was also found that a combination of five variables (Sense of Coherence, Internal Control, External Control, Gender and Management) predicted almost the same amount of variance in job satisfaction as when all variables were included in a multiple regression analysis.

*It is recommended that the relationship between fortigenic strengths and job satisfaction should be researched with other samples. Self-efficacy should rather be measured with a more situation-specific scale, and sense of coherence, locus of control and self-efficacy should also be studied in relation to other job-related outcomes.*

Een van die waardevolste datastelle waaroor 'n organisasie kan beskik, is data oor die vlak van werkstevredenheid van sy werknemers (Roznowski & Hulin, 1992). In 'n literatuuroorsig het laasgenoemde navorsers bevind dat werkstevredenheid 'n invloed het op aspekte soos werksbywoning, besluite om af te tree, pogings om werksituasies deur vakbondaktiwiteit te beïnvloed en sielkundige onttrekking. Steel en Rentsch (1995) het getoon dat werkstevredenheid negatief korreleer met werksafwesigheid, en Bretz, Boudreau en Judge (1994) bevind het dat arbeidsomset by bestuurders toegeskryf kan word aan ontevredenheid met aspekte van hul werk. Strydig met bogenoemde positiewe bevindings ten opsigte van werkstevredenheid, het Iaffaldano en Muchinsky (1985) egter 'n geskatte ware korrelasie van slegs 0,17 tussen werkstevredenheid en werksprestasie gerapporteer.

Werkstevredenheid word omskryf as 'n affektiewe (emosionele) reaksie op werk wat voortspruit uit die posbkleër se vergelyking van werklike uitkomst in die werk met dit wat hy of sy van werk verlang of verwag (Cranny, Smith & Stone, 1992). Werkstevredenheid is in verskeie studies verbind met 'n aantal individuele, groeps- en organisatoriese faktore. In resente navorsing word daar egter al hoe meer gefokus op faktore binne individue (disposisionele faktore) wat hul vlak van werkstevredenheid beïnvloed (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998).

In hierdie studie word disposisionele oorsake van werkstevredenheid vanuit 'n fortigene paradigma (Strümpfer, 1995) nagevors. Die fortigene paradigma fokus op die oorsprong van kragte binne mense. 'n Hele aantal konstruksie wat onafhanklik ontwikkel het, blyk deel van die hierdie paradigma uit te maak, naamlik koherensiesin (Antonovsky, 1991), lokus van beheer (Rotter, 1966), selfdoeltreffendheid (Bandura, 1986), en geharde persoonlikheid (Kobasa, 1979). In die huidige studie word daar gefokus op die moontlike verbande tussen drie fortigene kragte, naamlik koherensiesin, lokus van beheer en selfdoeltreffendheid enersyds en werkstevredenheid andersyds.

Koherensiesin word deur Antonovsky (1987) gedefinieer as die mate waarin 'n persoon 'n gevoel van selfvertroue het dat stimuli waaraan hy of sy blootgestel word verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol is. Lokus van beheer verwys na die persepsie van

persone dat daar 'n verband bestaan tussen hul eie gedrag en die resultate van beloning of straf. 'n Persoon met 'n interne lokus van beheer sal dus voel dat hy/sy die uitkomst van sy/haar gedrag kan beheer terwyl 'n persoon met 'n eksterne lokus van beheer weer die uitkomst van 'n situasie aan eksterne faktore sal toeskryf. Selfdoeltreffendheid ("self-efficacy") word beskryf as "people's judgements of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performance" (Bandura, 1986, p. 26). Bandura stel dat die verhoging van 'n persoon se selfwaargenome vermoë om 'n taak suksesvol te verrig, stres voorkom en bydra tot sy of haar gesondheid en algemene welstand (Cooper & Payne, 1991). Selfdoeltreffendheid verwys na die mate waarin persone voel dat hulle hul eie gedrag kan beheer.

As daar 'n betekenisvolle verband tussen koherensiesin, lokus van beheer (insluitend interne lokus, eksterne lokus en outonomie) en selfdoeltreffendheid bestaan en dit werkstevredenheid kan voorspel, kan dit tot groot nut vir die organisasie wees, veral wat personeelkeuring, opleiding en ontwikkeling betref. Die doelstelling van die onderhawige navorsing is om die verband tussen koherensiesin, lokus van beheer (insluitend interne lokus, eksterne lokus en outonomie), selfdoeltreffendheid en werkstevredenheid vas te stel en te bepaal of eersgenoemde drie fortigene kragte werkstevredenheid kan voorspel.

#### **Werkstevredenheid en fortigene kragte**

Volgens Cranny et al. (1992) en King en Botha (1997) is werkstevredenheid 'n affektiewe (emosionele) reaksie op werk, wat voortspruit uit die posbekeër se vergelyking van werklike uitkomst in die werk met dit wat hy of sy van 'n werk verlang of verwag. Isen en Baron (1991, p. 35) definieer werkstevredenheid soos volg: "As an attitude, job satisfaction involves several basic components: Specific beliefs about one's job, behaviour tendencies (intentions) with respect to it, and feelings about it. The last of these components is clearly linked to affective states".

In die literatuur word werkstevredenheid vanuit twee uiteenlopende sieninge gekonseptualiseer, naamlik 'n enkele globale siening van werkstevredenheid en 'n kombinasie van tevredenheid met sleutelelemente van werk. Laasgenoemde siening impliseer dat werknemers oor sommige faktore tevrede kan wees, terwyl hulle terselfdertyd oor ander faktore ontevrede kan wees (Robbins, 1993). Wanous, Reichers en Hudy (1997) het 'n korrelasie van 0,67 tussen enkelitem-metings van werkstevredenheid en skaalmetings van totale werkstevredenheid gevind.

Daar bestaan hoofsaaklik twee sienings oor die oorsake van werkstevredenheid, naamlik 'n situasionele siening en 'n disposisionele siening. Voorstanders van die situasionele siening argumenteer dat werkstevredenheid veroorsaak word deur eksterne faktore soos eienskappe van die pos, die persoonlikheidsienskappe van toesighouers en medewerkers en ander organisatoriese faktore (Hackman & Oldham, 1980). In teenstelling hiermee postuleer die disposisionele siening dat werkstevredenheid veroorsaak word deur die unieke disposisie van 'n individu (Staw & Ross, 1985).

'n Disposisie word gedefinieer as ". . . any hypothesized organization of mental and physical aspects of a person that is expressed as a stable, consistent tendency to exhibit particular patterns of behaviour in a broad range of circumstances" (Reber, 1995, p. 218). House, Shane en Herold (1996) beskryf disposisies as persoonlikheidsienskappe, behoeftes, houdings, voorkeure en motiewe wat lei tot 'n geneigdheid om op 'n voorafbepaalde wyse op 'n sekere situasie te reageer. Davis-Blake en Pfeffer (1989, p. 385) definieer dit soos volg: "The essence of the dispositional approach is that individuals possess stable traits that significantly influence their affective and behavioral reactions to organizational settings". Koherensiesin, lokus van beheer en selfdoeltreffendheid is voorbeelde van disposisionele faktore wat met individue se werkstevredenheid kan korreleer.

**Koherensiesin** bestaan uit drie dimensies, naamlik verstaan-

baarheid, hanteerbaarheid en betekenisvolheid (Antonovsky, 1987). *Verstaanbaarheid* verwys na die mate waarin individue interne sowel as eksterne stimuli as duidelik geordende, gestruktureerde en konsekwente inligting ervaar. *Hanteerbaarheid* verwys na die mate waarin individue gebeurtenisse in hul lewens as hanteerbaar ervaar en selfs as nuwe uitdagings beskou. *Betekenisvolheid* dui op die mate waarin individue voel dat die lewe emosioneel, eerder as kognitief, ook sin maak. Volgens Antonovsky (1987, 1993) behoort koherensiesin in totaliteit bestudeer te word en behoort daar nie net op een of twee van die komponente gefokus te word nie.

Verskeie navorsers (Bowman, 1996; Mlonzi & Strümpfer, 1998) het bevind dat koherensiesin negatief korreleer met angstigheid. 'n Sterk koherensiesin word onder meer geassosieer met bevoegdheid en lewenstevredenheid (Kalimo & Vuori, 1990), en algemene welstand (Feldt, 1997). Verder het studies getoon dat 'n sterk koherensiesin negatief korreleer met waargenome werkstres (Feldt, 1997) en depressie (Bowman, 1996). Verskeie studies het al statisties beduidende korrelasies gevind tussen koherensiesin en werkstevredenheid (Coetzee & Rothmann, 1999; Strümpfer, 1997; Strümpfer, Danana, Gouws & Viviers, 1998). Hierdie verband kan moontlik verklaar word deur 'n negatiewe verband tussen koherensiesin en negatiewe affektieweiteit (Strümpfer et al., 1998) of emosionele onstabieliteit (Mlonzi & Strümpfer, 1998). Die meeste van hierdie studies het egter op totale werkstevredenheid eerder as op tevredenheid met sleutelkomponente van werk gefokus.

Rotter (1966) stel dit dat lokus van beheer verwys na die mate waarin individue glo dat hulle gebeurde in hul lewens kan beheer (interne lokus van beheer) of glo dat die omgewing en noodlot gebeurde beheer (eksterne lokus van beheer). Schepers (1995) het bevind dat die konstruk *lokus van beheer* uit drie dimensies bestaan, naamlik Interne Beheer, Eksterne Beheer en Outonomie. Daar is al aangetoon dat persone met interne beheer meer suksesvol is in persoonlike verhoudinge as diene met eksterne beheer (Mayer & Sutton, 1996). Volgens Spector (1982) kyk persone met interne beheer na hulself vir rigtingaanduiding, terwyl persone met eksterne beheer afhanklik is van buitefaktore soos toesighouers of organisasiebeleid en reëls vir rigtingaanduiding. Spector (1986) het bevind dat waargenome kontrole van werknemers geassosieer word met hoë vlakke van werkstevredenheid, verbondenheid, prestasie en motivering. Daarby het Rahim en Psenicka (1996) gevind dat persone met 'n eksterne lokus van beheer nie in staat is om die druk, onsekerhede en uitdagings van 'n veeleisende werksituasie te hanteer nie. Hieruit blyk dit dat 'n interne lokus van beheer moontlik verbind kan word met werkstevredenheid, terwyl 'n eksterne lokus van beheer moontlik met werksontevredenheid verband hou.

In werksverband sal individue met 'n interne lokus van beheer waarskynlik voel dat hulle situasies kan hanteer omdat dit binne hul persoonlike beheer gesien word (Judge et al., 1998). Hulle sal dus minder geneig wees as diene met 'n eksterne lokus van beheer om hul frustrasie in organisasies te hanteer deur te onttrek of aggressief te reageer (Spector, 1982). Persone met 'n interne lokus van beheer sal geneig wees om meer werkstevredenheid te ervaar omdat hulle glo dat hulle hul werksituasies deur middel van hul gedrag kan beheer. Garson en Stanwyck (1997) en Judge et al. (1998) het bevind dat daar 'n positiewe verwantskap tussen lokus van beheer en werkstevredenheid bestaan. In 'n studie ten opsigte van senior polisiepersoneel (Rothmann & Agathagelou, 2000) blyk dit dat daar prakties betekenisvolle verbande tussen lokus van beheer (wat interne beheer, eksterne beheer en outonomie insluit) en werkstevredenheid bestaan.

Wood en Bandura (1989) definieer **selfdoeltreffendheid** as die geloof wat individue het in hul vermoë om hul motivering, kognitiewe hulpbronne en spesifieke aksies te mobiliseer om aan 'n situasionele eis te voldoen. Selfdoeltreffendheid is hoofsaaklik gekonseptualiseer as 'n situasiespesifieke geloof (Mager, 1992). Dit verwys na selfoordeel oor prestasie in 'n spesifieke aksie en nie na die verwagting oor die resultate van die

aksie nie. Daar is egter bewyse dat die ervaring van persoonlike bemeestering wat bydra tot selfdoeltreffendheidsverwagting ook na ander gedrag as die situasiespesifieke gedrag veralgemeen (Bandura, 1991).

Van Yperen (1998) het gevind dat verpleegsters met 'n hoë selfdoeltreffendheid voel asof hulle regverdiger behandel deur hul werkgewer as verpleegsters met 'n lae selfdoeltreffendheid. Navorsing wat verband hou met die kognitiewe evalueringsteorie stel voor dat daar 'n oorsaaklike verband tussen persepsies van bevoegdheid en die genieting van 'n taak in 'n selfbepalende omgewing bestaan (Kanfer, 1990). Suksesvolle taakuitvoering lei tot vertroue in 'n persoon se toekomstige suksesse ten opsigte van soortgelyke en ander take, wat weer tot gevoelens van bevoegdheid en eiewaarde of selfbeeld lei. Hoë vlakke van eiewaarde lei weer tot positiewe houdings teenoor die organisasie en tot volgehoue suksesvolle taakgedrag.

Judge et al. (1998) het bevind dat daar 'n positiewe korrelasie tussen selfdoeltreffendheid en werkstevredenheid bestaan. Hulle is van mening dat die wyse waarop persone hulself evalueer, 'n definitiewe invloed het op die mate van tevredenheid wat hulle in hul werk ervaar. 'n Persoon wat glo dat hy/sy oor die vermoë beskik om sekere take uit te voer en suksesvol daarin te wees, sal ook tevrede wees met die werkomgewing waarin die take uitgevoer moet word. Werkstevredenheid is waarskynlik die gevolg van selfdoeltreffende werknemers se verhoging van prestasie (Sadri & Robertson, 1993) en hul geloof dat hulle beheer kan uitoefen oor hul doelwitte vir selfdoeltreffendheid (Bandura, 1989). Kanfer (1990) het gevind dat persepsies van bevoegdheid tot tevredenheid met 'n taak kan lei.

## NAVORSINGSONTWERP

### Navorsingsontwerp

'n Opnameontwerp (Huysamen, 1993) is in hierdie studie gebruik, aangesien daar gepoog is om verbande tussen die onderskeie konstruksie vas te stel, sonder om enige beplande ingreep te doen.

### Ondersoekgroep

Die ondersoekgroep het uit werknemers van 'n finansiële instelling bestaan. Nege besigheidseenhede is op grond van hulle geografiese ligging geïdentifiseer, waarna 'n gelyke persentasie werknemers ewekansig uit elke besigheidseenheid getrek is. Die totale ondersoekgroep het uit 500 mense bestaan, en 'n steekproef van 106 persone is getrek. Slegs 98 persone se vraelyste is egter terugontvang en kon in die studie gebruik word. Die lede van die ondersoekgroep maak deel uit van die bestuurskorps, bedryfspersoneel en ondersteuningsdienste-personeel van die instelling. Wat die kenmerke van die steekproef betref, was 51% van die deelnemers mans, 60% onder die ouderdom van 30 jaar, 70% binne die vorige vyf jaar aangestel en 15% deel van bestuur.

### Meetinstrumente

Die *Lewensoriëntasievraelys* ("Orientation to Life Questionnaire") (OLQ) (Antonovsky, 1987, 1993) is gebruik om die koherensiesin van deelnemers te bepaal. In studies deur Antonovsky (1987), Kalimo en Vuori (1990) en Coetzee en Rothmann (1999) is 'n hoë mate van interne konsekwenheid gevind, met koëffisiënte wat wissel van 0,84 tot 0,93. In ondersoekte wat in verband met toets-hertoetsbetroubaarheid gedoen is, is koëffisiënte wat wissel van 0,41 tot 0,97 verkry (Antonovsky, 1993). Wat konstrukteldigheid betref, het Antonovsky (1987) gevind dat die OLQ negatief met toetsang by studente korreleer, terwyl Frenz, Carey en Jorgensen (1993) bevind het dat die OLQ negatief met die "State-Trait Anxiety Inventory-Trait" en die "Beck Depression Inventory" korreleer.

Die *Lokus van Beheervraelys* (LVB) (Schepers, 1995) is gebruik om deelnemers se lokus van beheer te meet. Die LVB bestaan uit drie skale, naamlik Eksterne Beheer, Interne Beheer en Outonomie (Schepers, 1995). Die drie skale van hierdie meetinstrument is aan 'n itemontleding onderwerp, en die betroubaarheid daarvan is hoër as 0,80. Die betroubaarheid

(alfakoëffisiënte) van die drie subskale van die LVB is soos volg (Schepers, 1995): Eksterne Beheer: 0,84; Interne Beheer: 0,83; Outonomie: 0,87. Al die items beskik oor aanneemlike indekse van betroubaarheid. Eksterne Beheer en Interne Beheer is nie bipolêr-teenoorgesteldes nie, maar is onafhanklike konstruksie (Schepers, 1995). Betekenisvolle korrelasies met verskeie meetinstrumente bevestig die konstrukteldigheid van die vraelys. Wat kriteriumverwante geldigheid betref, is bevind dat die vraelys met 'n saamgestelde kriterium van werksukses korreleer ( $r = 0,62$ ) (Bothma & Schepers, 1997).

Die *Selfdoeltreffendheidsvraelys* (SDV) (Scherer en Maddux, 1982) is gebruik om te bepaal hoe deelnemers hul vermoëns beoordeel en hul ervaring van persoonlike doeltreffendheid ten opsigte van gebeure in hul lewens reguleer. Die SDV meet algemene eerder as situasiespesifieke selfdoeltreffendheid (Bandura, 1991). Marais (1997) het 'n alfakoëffisiënt van 0,71 vir die SDV in sy studie verkry, wat gunstig vergelyk met 'n waarde van 0,60 wat deur Nunnally en Bernstein (1994) aanbeveel word vir skale wat in basiese navorsing gebruik word (Scherer & Maddux, 1982). Die SDV beskik ook oor inhouds- en konstrukteldigheid (Marais, 1997).

Die *Minnesota-tevredenheidsvraelys* ("Minnesota Satisfaction Questionnaire") (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) is gebruik om deelnemers se tevredenheid met hul werk en die komponente daarvan te bepaal. Die vraelys bestaan uit 20 subskale. Vorige navorsing ondersteun die betroubaarheid en geldigheid van die vraelys (Cooke, Hepworth, Wall & Warr, 1981). Coetzee en Rothmann (1999) en Rothmann en Agathagelou (2000) het 'n betroubaarheids-koëffisiënt van 0,96 vir die vraelys as geheel gevind.

### Statistiese ontledings

Die statistiese ontledings is gedoen met behulp van die SAS-program (SAS Institute, 1996). Pearson-produktmomentkorrelasies ( $r$ ) is gebruik om aan te dui in watter mate een veranderlike met 'n ander verband hou (Kerlinger, 1986). Die statistiese beslissingskriterium is op die vlak van  $\geq 0,05$  gestel. Indien die resultate statisties beduidend was, is die praktiese betekenisvolheid daarvan ook bereken. Vir korrelasiekoëffisiënte is praktiese betekenisvolheid op  $r = 0,30$  (medium effek, Cohen, 1988) gestel. 'n Regressie-ontleding is gedoen om die proporsie van die totale variasie van die afhanklike veranderlike (werkstevredenheid) wat deur die onafhanklike veranderlikes (koherensiesin, lokus van beheer of selfdoeltreffendheid) verklaar word, te bepaal.

## RESULTATE

Die beskrywende statistiek en die interne konsekwenheid van die meetinstrumente van die verskillende fortigene kragte word in Tabel 1 weergegee.

TABEL 1  
BESKRYWENDE STATISTIEK EN BETROUBAARHEID  
TEN OPSIGTE VAN DIE PSIGOLOGIESE KRAGTE VIR  
DIE TOTALE ONDERSOEKGROEP (N = 98)

ITEM	$\bar{x}$	s	SKEEFHEID	KURTOSE	$\alpha$
OLQ	139,96	23,31	-0,28	0,69	0,93
Verstaanbaarheid	47,31	9,72	-0,04	-0,36	0,82
Hanteerbaarheid	48,31	8,59	-0,31	1,08	0,81
Betekenisvolheid	44,34	7,27	-0,80	1,36	0,85
LVB: Intern	145,04	18,53	-2,43	10,03	0,84
LVB: Ekstern	83,41	22,34	-0,03	-0,60	0,90
LVB: Outonomie	135,07	19,63	-1,18	2,52	0,90
SDV	75,15	17,34	1,19	2,80	0,85

Wat die skeefheid en kurtose van die ondersoekgroep se tellings en opsigte van die verskillende fortigene kragte betref, blyk dit dat die tellings redelik normaal versprei is. Aangesien 'n positiewe kurtose ten opsigte van interne beheer gevind is, is besluit om Spearman korrelasies te bereken om die verband tussen interne beheer en ander veranderlikes te bereken. Die alfakoëffisiënte van die OLQ, LVB – Eksterne Beheer, LVB – Interne Beheer, LVB – Outonomie en SDV dui daarop dat die interne konsekwenheid van dié skale aanvaarbaar is ( $\alpha \geq 0,80$ ) (Nunnally & Bernstein, 1994).

Die beskrywende statistiek en interne konsekwenheid van die Minnesota-tevredenheidsvraelys vir die totale ondersoekgroep word in Tabel 2 weergegee.

**TABEL 2**  
**BESKRYWENDE STATISTIEK EN BETROUBAARHEID TEN OPSIGTE VAN DIE MINNESOTA-TEVREDENHEIDSVRAELYS VIR DIE TOTALE ONDERSOEGROEP**

ITEM	$\bar{x}$	s	Skeefheid	Kurtose	$\alpha$
Totaal	438,10	80,28	-0,52	1,16	0,97
Vermoë	25,22	6,85	-0,71	0,05	0,84
Prestasie	26,85	4,54	-0,35	-0,18	0,71
Aktiwiteit	24,84	6,12	-0,59	0,64	0,65
Bevordering	20,26	7,53	0,03	-0,89	0,89
Outoriteit	24,77	5,41	-0,18	-0,37	0,78
Maatskappybeleid	20,76	6,35	-0,41	-0,02	0,83
Vergoeding	17,96	7,03	0,24	-0,63	0,87
Medewerkers	25,05	5,62	-0,40	0,05	0,80
Kreatiwiteit	24,63	6,05	-0,43	0,32	0,78
Onafhanklikheid	27,78	4,96	-0,68	0,58	0,78
Morele waardes	28,04	4,91	-0,56	-0,20	0,56
Erkenning	20,93	7,37	-0,34	-0,58	0,90
Verantwoordelikheid	24,06	4,98	-0,71	1,52	0,62
Sekuriteit	23,90	6,16	-0,50	0,59	0,76
Sosiale diens	26,83	5,77	-1,29	3,17	0,67
Sosiale status	25,5	5,85	-0,40	-0,29	0,77
Toesighouding -mens	23,33	6,85	-0,70	0,70	0,81
Toesighouding -tegnies	23,76	6,72	-0,48	-0,34	0,83
Verskeidenheid	23,88	5,85	-0,40	-0,24	0,75
Fisiese werksomstandighede	25,60	5,81	-0,56	-0,31	0,79

Wat skeefheid en kurtose betref, blyk dit uit Tabel 2 dat die tellings ten opsigte van werkstevredenheid redelik normaal versprei is. Ten opsigte van die alfakoëffisiënte van die onderskeie subskale van die Minnesota-tevredenheidsvraelys het die Morele Waardes en Verantwoordelikheid skale twyfelagtige interne konsekwenheid getoon (vgl. Nunnally & Bernstein, 1994).

Die Pearson-produktmomentkorrelasies tussen die verskillende fortigene kragte word in Tabel 3 weergegee. In geval van interne beheer word Spearman korrelasies weergegee.

**TABEL 3**  
**DIE VERBAND TUSSEN KOHERENSIESIN, LOKUS VAN BEHEER EN SELFDOELTREFFENDHEID**

Veranderlike	OLQ	LVB – Intern	LVB Ekstern	LVB – Outonomie
OLQ	-	-	-	-
LVB: Intern	0,49*	-	-	-
LVB: Ekstern	-0,72**	-0,34*	-	-
LVB: Outonomie	0,61**	0,72**	-0,36*	-
SDV	-0,59**	-0,42*	0,40*	-0,41*

\* Korrelasie is statisties beduidend ( $p \leq 0,05$ ) en prakties betekenisvol – medium effek ( $r < 0,30$ )

\*\* Korrelasie is statisties beduidend ( $p \leq 0,05$ ) en prakties betekenisvol – groot effek ( $r < 0,50$ )

Dit blyk uit Tabel 3 dat daar statisties beduidende verbande tussen koherensiesin, lokus van beheer (interne beheer, eksterne beheer en outonomie) en selfdoeltreffendheid bestaan. Wat die praktiese betekenisvolheid hiervan betref, is 'n groot effek ( $r \geq 0,50$ ) ten opsigte van die volgende veranderlikes gevind: koherensiesin enersyds en eksterne beheer, outonomie en selfdoeltreffendheid andersyds, asook tussen interne beheer en outonomie. 'n Medium effek ( $r \geq 0,30$ ) is tussen eksterne beheer enersyds en interne beheer, outonomie en selfdoeltreffendheid andersyds, asook tussen outonomie en selfdoeltreffendheid gevind. Die negatiewe korrelasies tussen selfdoeltreffendheid en die ander konstrakte is verwag omdat 'n lae telling ten opsigte van selfdoeltreffendheid 'n positiewe aanpassing en 'n hoë telling 'n negatiewe aanpassing verteenwoordig.

Die korrelasies tussen die verskillende fortigene kragte en werkstevredenheid word in Tabel 4 weergegee.

**TABEL 4**  
**DIE VERBAND TUSSEN FORTIGENE Kragte EN WERKSTEVREDENHEID**

ITEM	OLQ Intern	LVB Ekstern	LVB Outonomie	LVB SVD	
Totaal	0,56**	0,42*	-0,46*	0,49*	-0,21
Vermoë	0,30*	0,24	-0,23	0,29	-0,01
Prestasie	0,33*	0,28	-0,33*	0,28	-0,13
Aktiwiteit	0,43*	0,36*	-0,43*	0,42*	-0,19
Bevordering	0,45*	0,26	-0,38*	0,28	-0,06
Outoriteit	0,35*	0,18	-0,32*	0,31*	-0,19
Maatskappybeleid	0,36*	0,16	-0,30*	0,21	-0,08
Vergoeding	0,41*	0,20	-0,36*	0,25	-0,20
Medewerkers	0,49*	0,35*	-0,39*	0,47*	-0,26
Kreatiwiteit	0,43*	0,28	-0,38*	0,35*	-0,10
Onafhanklikheid	0,37*	0,20	-0,36*	0,29	-0,16
Morele waardes	0,39*	0,46*	-0,30*	0,50**	-0,21
Erkenning	0,40*	0,28	-0,29	0,26	-0,07
Verantwoordelikheid	0,50**	0,33*	-0,31*	0,43*	-0,25
Sekuriteit	0,47*	0,40*	-0,41*	0,40*	-0,24
Sosiale diens	0,42*	0,43*	-0,35*	0,48*	-0,11
Sosiale status	0,44*	0,34*	-0,33*	0,44*	-0,15
Toesighouding mens	0,48*	0,37*	-0,31*	0,42*	-0,15
Toesighouding tegnies	0,44*	0,26	-0,34*	0,26	-0,23
Verskeidenheid	0,32*	0,19	-0,28	0,30*	-0,13
Fisiese werksomstandighede	0,32*	0,37*	-0,32*	0,40*	-0,18

\* Korrelasie is statisties beduidend ( $p \leq 0,05$ ) en prakties betekenisvol – medium effek ( $r > 0,30$ )

\*\* Korrelasie is statisties beduidend ( $p \leq 0,05$ ) en prakties betekenisvol – groot effek ( $r > 0,50$ )

Dit blyk uit Tabel 4 dat daar statisties beduidende en prakties betekenisvolle korrelasies tussen fortigene kragte (koherensiesin en lokus van beheer) en die verskillende komponente van werkstevredenheid bestaan, behalwe die volgende: interne beheer enersyds en vermoë, prestasie, bevordering, outoriteit, maatskappybeleid, vergoeding, kreatiwiteit, onafhanklikheid, erkenning, toesighouding (tegnies) en verskeidenheid andersyds. Selfdoeltreffendheid het geen prakties betekenisvolle korrelasies met werkstevredenheid getoon nie. Statisties beduidende korrelasies is tussen al die komponente van werkstevredenheid en koherensiesin gevind. Hierdie korrelasies was almal prakties betekenisvol (medium of groot effek).

Wat die verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid betref, is prakties betekenisvolle korrelasies (medium effek) tussen interne beheer en totale werkstevredenheid asook die volgende komponente van werkstevredenheid gevind: aktiwiteit, medewerkers, morele waardes, verantwoordelikheid, sekuriteit, sosiale diens, sosiale status, toesighouding (mens), en fisiese werksomgewing. Wat die verband tussen eksterne beheer en werkstevredenheid betref, is prakties betekenisvolle (negatiewe) korrelasies, met 'n medium effek, tussen al die komponente van werkstevredenheid en eksterne beheer gevind, behalwe die volgende: vermoë, erkenning en verskeidenheid. Outonomie toon prakties betekenisvolle korrelasies

(medium of groot effek) met die volgende komponente van werkstevredenheid: totale werkstevredenheid, aktiwiteit, outoriteit, medewerkers, kreatiwiteit, morele waardes, verantwoordelikheid, sekuriteit, sosiale diens, sosiale status, toesighouding (mens), verskeidenheid en fisiese werksomstandighede.

Vir die doel van die meervoudige regressie-analise is besluit om alle onafhanklike veranderlikes wat deur die onderhawige navorsers ingesamel is, in te sluit. 'n Stapsgewyse regressie-analise is vervolgens uitgevoer om die veranderlikes, wat 'n geringe bydrae tot die verklaring van die variansie van totale werkstevredenheid (soos gemeet deur die Minnesota-tevredenheidsvraelys) lewer, te elimineer. 'n Beduidendheidsvlak van  $p < 0,15$  is gestel. Die veranderlikes wat in hierdie regressie-analise ingesluit is, word in Tabel 5 uiteengesit.

**TABEL 5**  
**STAPSGEWYSE REGRESSIE VAN FORTIGENE KRAGTE EN**  
**BIOGRAFIESE ITEMS OP WERKSTEVREDENHEID**

VARIANSIE-ONTLEDING					
Meervoudige korrelasie	: 0,668	Bron van variansie	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddelde kwadrate
R <sup>2</sup>	: 0,445	Regressie Residu	5	32 4163,642	64 832,728
Aangepaste R <sup>2</sup>	: 0,413	F = 14,09	88	40 4854,794	4 600,623
		p < 0,001			
VERANDERLIKES IN DIE VERGELYKING					
Onafhanklike veranderlikes	B	Standaardfout van B	F	P	
Konstante	202,466	99,111	4,17	0,044	
SOC	1,180	0,504	5,48	0,021	
Ekstern	-0,765	0,468	2,67	0,106	
Intern	1,339	0,426	9,86	0,002	
Geslag	-41,089	15,257	7,25	0,008	
Bestuur	50,353	21,396	5,54	0,020	

Uit Tabel 5 blyk dit dat vyf veranderlikes 41,30% van die variansie van totale werkstevredenheid (soos gemeet deur die Minnesota-tevredenheidsvraelys) verklaar. Die meervoudige korrelasie van 0,67 wat verkry is, is statisties hoogs beduidend ( $p < 0,001$ ).

### BESPREKING

Die resultate wat in die empiriese ondersoek verkry is, dui daarop dat die ondersoekgroep oor 'n gemiddelde tot hoë vlak van werkstevredenheid beskik. Dit blyk dat hulle die meeste tevredenheid ervaar ten opsigte van morele waardes, onafhanklikheid, prestasie en sosiale diens. Die deelnemers ervaar die minste tevredenheid ten opsigte van vergoeding, bevoorordening, maatskappybeleid en erkenning.

Dit blyk dat koherensiesin beduidend positief korreleer met interne beheer, outonomie en selfdoeltreffendheid, en beduidend negatief korreleer met eksterne beheer. Daar kan dus afgelei word dat persone wat stimuli vanuit die omgewing as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol ervaar, ook prestasie sal toeskryf aan oorsake binne hul beheer en nie aan faktore soos geluk of die noodlot nie. Hulle sal ook meer geneig wees om in hul eie vermoëns te glo, om met selfvertroue te handel en om besluite te neem en aksiestappe te neem wat tot probleemoplossing lei. Sodanige persone sal ook 'n hoër verwagting hê dat hulle suksesvol sal wees in die take wat aangepak word. Die navorsing bevestig ook die resultate van Schepers (1995) dat interne beheer met outonomie verband hou, maar dat eksterne beheer en interne beheer nie beduidend met mekaar verband hou nie.

Eksterne beheer korreleer beduidend negatief met outonomie en selfdoeltreffendheid. Dit dui daarop dat persone wat prestasie toeskryf aan oorsake buite hul beheer, minder geneig sal wees om in hul eie vermoëns te glo, met selfvertroue te handel en besluite te neem en aksiestappe te neem wat tot probleem-

oplossing sal lei. Sodanige persone sal ook laer verwagtinge hê dat hulle suksesvol sal wees in take wat aangepak word. Outonomie korreleer verder beduidend met selfdoeltreffendheid. Dit blyk voor die hand liggend te wees, aangesien albei skale toets in watter mate 'n persoon in sy/haar eie vermoë glo om wel prestasie te bereik en met selfvertroue op te tree.

Uit bogenoemde bespreking kan die afleiding gemaak word dat die verskillende fortigene kragte kenmerke verteenwoordig wat deel is van dieselfde konstruk. Die laer korrelasies tussen interne beheer en selfdoeltreffendheid kan moontlik daarop dui dat laasgenoemde twee dimensies moontlik verskillende aspekte van gedrag meet. Judge et al. (1998) meld dat selfdoeltreffendheid verwys na individue se vertroue betreffende die beheer van hul gedrag, terwyl lokus van beheer verwys na individue se vertroue betreffende die beheer van die uitkomst van gedrag.

Die verband tussen koherensiesin en werkstevredenheid dui daarop dat werknemers wat eise as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol beleef, ook meer tevrede is met hul werk (en al die komponente daarvan) as diegene met 'n lae koherensiesin. Dit bevestig die bevindinge van navorsing wat gedoen is deur Strümpfer et al. (1998) en Coetzee en Rothmann (1999).

Die verband tussen interne beheer enersyds en totale werkstevredenheid, asook tevredenheid met aktiwiteit, medewerkers, morele waardes, verantwoordelikheid, sekuriteit, sosiale diens, sosiale status, toesighouding (mens) en fisiese werksomstandighede andersyds, dui aan dat persone wat prestasie toeskryf aan oorsake binne hul beheer, ook meer tevredenheid met hul werk en genoemde komponente daarvan ervaar as persone wat nie prestasie toeskryf aan oorsake binne hul beheer nie. Hierdie resultate bevestig bevindinge in die literatuur dat daar 'n positiewe verband tussen interne beheer en werkstevredenheid bestaan (Garson & Stanwyck, 1997; Judge et al., 1998; Rothmann & Agathagelou, 2000; Spector, 1986).

Wat eksterne beheer betref, blyk dit dat persone wat minder geneig is om prestasie aan faktore buite hul beheer toe te skryf, ook meer totale werkstevredenheid ervaar as persone wat prestasie aan oorsake buite hul beheer toeskryf. Persone met 'n lae eksterne beheer is ook geneig om meer tevredenheid met al die komponente van werk, met die uitsondering van vermoë, erkenning en verskeidenheid, te ervaar. Hierdie resultate bevestig bevindinge in die literatuur dat daar 'n negatiewe verband tussen eksterne beheer en werkstevredenheid bestaan (Judge et al., 1998; Rothmann & Agathagelou, 2000; Spector, 1986).

Wat outonomie betref, blyk dit dat mense wat geneig is om in hul eie vermoëns te glo, om met selfvertroue te handel, besluite te neem en aksiestappe te neem wat tot probleemoplossing lei, meer totale werkstevredenheid ervaar, as persone met lae outonomie. Hulle ervaar ook meer tevredenheid met aktiwiteit, outoriteit, medewerkers, kreatiwiteit, morele waardes, verantwoordelikheid, sekuriteit, sosiale diens, sosiale status, toesighouding (mens), verskeidenheid en fisiese werksomstandighede.

Selfdoeltreffendheid het nie statisties beduidende verbande met werkstevredenheid en die komponente daarvan getoon nie. Die afwesigheid van beduidende korrelasies tussen hierdie konstruksie kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat algemene eerder as werkspesifieke selfdoeltreffendheid gemeet is (Bandura, 1989). Aan die ander kant is die gebrek aan beduidende korrelasies teenstrydig met die resultate van Judge et al. (1998), wat bevind het dat selfdoeltreffendheid 'n beter voorspeller van werkstevredenheid is as lokus van beheer. Die feit dat Judge et al. ander meetinstrumente vir die konstruksie gebruik het as in die onderhawige studie, kan ook die teenstrydige resultate verklaar.

Daar kan afgelei word dat totale werkstevredenheid betekenisvol positief korreleer met koherensiesin, interne beheer en outonomie, en betekenisvol negatief korreleer met eksterne

beheer. Die regressievergelyking vir die voorspelling van werkstevredenheid kan soos volg geskryf word: Totale werks-tevredenheid (Minnesota-tevredenheidsvraelys) = 1,180(OLQ) 0,765(LVB - Ekstern) + 1,339(LVB - Intern) 41,089(Geslag) + 50,353(Bestuur) + 50,353. Die genoemde voorspellers het ongeveer 41% van die variansie in werks-tevredenheid (soos gemeet deur die Minnesota-tevredenheidsvraelys) by werknemers in hierdie studie voorspel.

Een van die leemtes van die navorsing is dat 'n relatief klein getal bestuurslede daarby betrek is. Die ondersoekgroep het verder slegs uit personeel van enkele besigheidseenhede van die finansiële instelling bestaan. Kruisvalidering van hierdie bevindings is dus nodig. Verder dui die korrelasies wat gevind is nie noodwendig op kousale verbande nie. 'n Verdere leemte is dat die interaksie tussen die disposisionele faktore en situasionele faktore nie bepaal kon word nie.

#### VERWYSINGS

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds.). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. New York: Wiley.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725-733.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Making Processes*, 50, 248-287.
- Bothma, A.C. & Schepers, J.M. (1997). The role of locus of control and achievement motivation in the work performance of black managers. *Journal of Industrial Psychology*, 23(3), 44-52.
- Bowman, B.J. (1996). Cross-cultural validation of Antonovsky's Sense of Coherence Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 52, 547-549.
- Bretz, R.D., Boudreau, J.W. & Judge, T.A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47, 275-301.
- Coetzee, S.C. & Rothmann, S. (1999). Die verband tussen koherensiesin en werkstevredenheid by bestuurders. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 25(3), 31-38.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavior sciences*. Orlando, CA: Academic Press.
- Cooke, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D., & Warr, P.B. (1981). *The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.
- Cooper, C.L. & Payne, R. (1991). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. New York: Wiley.
- Cranny, C.J., Smith, P.C. & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Davis-Blake, A. & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects. *Work and Stress*, 11, 134-147.
- Frenz, A.W., Carey, M.P. & Jorgensen, R.S. (1993). Psychometric evaluation of Antonovsky's Sense of Coherence Scale. *Psychological Assessment*, 5, 145-153.
- Garson, E.G. & Stanwyck, D.J. (1997). Locus of control and incentive in self-managing teams. *Human Resource Development Quarterly*, 8(3), 17-23.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, R.J., Shane, S.A. & Herold, D.M. (1996). Rumours of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie van die sosiale en gedragwetenskappe*. Halfweghuis: International Thomson Publishing.
- Iaffaldano, M.T. & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Isen, A.M. & Baron, R.A. (1991). Positive affect as a factor in organizational behavior. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.) *Research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kalimo, R. & Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence: Resources for competence and life satisfaction. *Behavioural Medicine*, 16(2), 76-89.
- Kanfer, R. (1990). Motivation and individual differences in learning: An integration of developmental, differential and cognitive perspectives. *Learning and Individual Differences*, 2, 221-239.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.) New York: CBS Publishing Japan.
- King, A. & Botha, D. (1997). Die organisatoriese determinante van beroepsbevrediging in maatskaplike werk. *The Social Work Practitioner-researcher*, 10, 107-119.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Mager, R.F. (1992). No self-efficacy, no performance. *Training*, 29(4), 32-35.
- Manz, C. & Sims, H. (1996). *Creating a company of heroes*. New York: Wiley.
- Marais, C.P. (1997). *Salutogenesis as paradigm in change management*. Unpublished master's dissertation, University of South Africa, Pretoria.
- Mayer, F.S., & Sutton, K. (1996). *Personality: An integrative approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Mlonzi, E.N. & Strümpfer, D.J.W. (1998). Antonovsky's sense of coherence scale and 16PF second-order factors. *Social Behaviour and Personality*, 26, 39-50.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rahim, M.A. & Psenicka, C. (1996). A structural equation model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*, 136, 69-84.
- Reber, A.S. (1995). *Dictionary of psychology*. London: Penguin Books.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rothmann, S. & Agathagelou, A.M. (2000). Die verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid by senior polisiepersoneel. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 26(2).
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Roznovski, M. & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. In C.J. Cranny, P.J. Smith & E.F. Stone (Eds.) *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Sadri, G. & Robertson, I.T. (1993). Self-efficacy and work-related behavior: A review and meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 139-152.
- SAS Institute. (1996). *SAS users guide: Basics*. Version 6th ed. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Schepers, J.M. (1995). *Die Lokus van Beheer-vraelys: Konstruksie en evaluering van 'n nuwe meetinstrument*. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- Sherer, M. & Maddux, J.E. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.

- Staw, B.M. & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Steel, R.P. & Rentsch, J.R. (1995). Influence of cumulative strategies on the long-range prediction of absenteeism. *Academy of Management Journal*, 38, 616-1634.
- Strümpfer, D.J.W. (1995). The origins of health and strength: From salutogenesis to fortigenesis. *South African Journal of Psychology*, 25, 81-89.
- Strümpfer, D.J.W. (1997). The relationship between religious motivation and work related variables among agricultural workers. *South African Journal of Psychology*, 27, 134-142.
- Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28, 92-99.
- Van Yperen, N.W. (1998). Informational support, equity and burnout: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-34.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Hudy, M.J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
- Wood, R.E. & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.