

DIE VERBAND TUSSEN DIE FISIEKE WELSTAND
EN WERKSUKSES VAN ADMINISTRATIEWE
PERSONEEL VERBONDE AAN 'N TERSIÈRE
ONDERRIGINSTELLING

MARIE-LOUISE GELDENHUIS

Die verband tussen die fisieke
welstand en werksukses van
administratiewe personeel verbonde
aan 'n tersiêre onderriginstelling

Marie-Louise Geldenhuis (née du Toit)

Voorgelê om te voldoen aan die vereistes vir die diploma

**TER GEDEELTELIKE VOLTOOIING VAN DIE
MEESTERSDIPLOMA KANTOORADMINISTRASIE**

in die

Fakulteit Bestuur
(Departement Sekretariële Opleiding)

aan die

Technikon Vrystaat

Studieleier: Prof HJ Pietersen

**BLOEMFONTEIN
1996**



Finansiële ondersteuning van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing ter bestryding van die koste van hierdie navorsingsprojek word met dank erken. Die menings wat uitgespreek en gevolgtrekkinge waartoe geraak is, is dié van die skrywer en moet in geen geval beskou word as 'n weergawe van die menings en gevolgtrekkinge van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing nie.

DANKBETUIGINGS

Dit is deur die intense belangstelling en ondersteuning van die volgende persone wat met soveel deernis bydraes gelewer het, dat ek hierdie studie suksesvol kon voltooi. Daarom is dit my aangename voorreg om elkeen wat meegehelp het, te bedank.

AAN GOD ALLEEN AL DIE EER, OMDAT HY UIT GENADE AAN MY DIE VERMOË GESKENK HET.

- Prof. Herman Pietersen van die Departement Bemarking aan die Technikon Vrystaat vir besondere leiding as studieleier van hierdie studie;
- Mev. Valerie Hanekom vir die bekwame hantering van taalversorging en vertalings;
- Aan my man, Tinus, vir soveel ondersteuning en liefdevolle bystand waarsonder hierdie studie nie moontlik sou kon wees nie;
- Aan my ouers, Hauman en Marietha du Toit, vir aanmoediging en hul geloof in my;
- Aan Stephnie du Toit, vir baie opofferings en hulp verleen.
- Aan my vriende en familie vir hul onderskraging.



INHOUDSOPGAWE

Bladsye

HOOFSTUK 1 - INLEIDING

1.1	Probleemstelling	7
1.2	Die doel van die studie	9
1.3	Bestek van die studie	9
1.4	Samevatting	11

HOOFSTUK 2 - WERKSTEVREDENHEID

2.1	Inleiding	12
2.2	Wat is werkstevredenheid?	12
2.3	Determinante van werkstevredenheid	14
2.3.1	Eksterne Faktore	16
2.3.2	Interne Faktore	17
2.4	Die invloed van werkstevredenheid op nie-werksaktiwiteite	18
2.5	Die meting van werkstevredenheid	19
2.6	Die Hackman en Oldham Model	22
2.7	Werkstevredenheid en Produktiwiteit	26
2.8	Enkele gevolge van lae werkstevredenheid	29
2.9	Samevatting	30

HOOFSTUK 3 - DIE INVLOED VAN FISIEKE AKTIWITEIT OP DIE WERKNEMER

3.1	Doel van die hoofstuk	32
3.2	Inleiding	32
3.3	Die invloed van oefening op 'n werknemer se gesondheid	33
3.4	Lewenstyl van die werknemer	36
3.5	Voordele en nadele van oefening op die werknemer	37
3.5.1	Voordele van oefening vir die werknemer	40
3.5.1.1	Sielkundige voordele	42
3.5.1.2	Disposisionele eienskappe en oefeningsgedrag	43
3.5.2	Nadelige effek van oefening op die werknemer	48
3.6	Samevatting	50

HOOFSTUK 4 - DIE AARD EN DOELTREFFENDHEID VAN FIKSHEIDSPROGRAMME

4.1	Doel van hoofstuk	51
4.2	Inleiding	51
4.3	Die koste-doeltreffendheid van 'n fiksheidsprogram	52
4.4.1	Die doel van 'n fiksheidsprogram	54
4.4.2	Die fiksheidsprogram	55
4.5	Werknemerfiksheidsprogramme in Suid-Afrika	58
4.6	Fiksheidsprogramme en werknemeromset	60
4.6.1	Werknemeromset	60
4.7	Werknemerdeelname	61
4.8	Die verband tussen fisieke welstand en werkstevredenheid	63
4.9	Samevatting	66

HOOFSTUK 5 - ONDERSOEKGROEP EN -METODE

5.1	Doel van hoofstuk	67
5.2	Inleiding	67
5.3	Metodologie	67
5.4	Die wetenskaplike metode en -tegnieke	68
5.5	Die vraelys as wetenskaplike metode	69
5.6	Riglyne vir die opstel van die vraelys	70
5.7	Dekkingsbrief	70
5.8	Onderzoekgroep en data-insamelingsprosedure	71
5.9	Samevatting	73

HOOFSTUK 6 - BESPREKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

6.1	Doel van hierdie hoofstuk	74
6.2	Inleiding	74
6.3	Metodologie	74
6.4	Resultate van ondersoek	75
6.3.1	Afdeling A: Biografiese resultate	76
6.3.2	Afdeling B: Resultate betreffende fisieke gewoontes	79
6.3.2.1	Deelname aan oefenprogram	79
6.3.2.2	Redes vir deelname aan 'n oefenprogram	80
6.3.2.3	Redes vir nie-deelname aan 'n oefenprogram	82
6.3.2.4	Tevredenheid met liggaamlike welstand	83
6.3.2.5	Rookgewoontes	84
6.3.2.6	Gewoontes betreffende voedselinname	84
6.3.2.7	Liggaamlike en psigiese aanwysers van 'n gebrek aan welstand	85
6.3.2.8	Impak van fisieke welstand op werkverrigting	87

6.3.2.9	Fiksheidsdoelwitte	88
6.3.3	Afdeling C & D: Resultate betreffende werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid	89
6.4	Samevatting van die resultate rondom werkstevredenheid en fisieke welstand	90
6.5	Samevatting	93

HOOFSTUK 7 - GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1	Doel van hierdie hoofstuk	95
7.2	Inleiding	95
7.3	Biografiese inligting van ondersoekgroep	96
7.4	Redes vir deelname en nie-deelname aan fisieke aktiwiteite	96
7.5	Respondente se ervaring van hul liggaamlike gesondheid	97
7.6	Respondente se ervaring ten opsigte van werkstevredenheid	97
7.7	Samevatting	97

BIBLIOGRAFIE	99
---------------------	----

BYLAE

Bylaag A: Dekkingsbrief

Bylaag B: Vraelys (Afrikaans)

Bylaag C: Vraelys (Engels)

LYS VAN TABELLE

		Bladsye
Tabel 3.1	Resultate met betrekking tot die voordele/nadele van oefening vir die werknemer	40
Tabel 6.1	Redes vir deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die geheelgroep, geslag, ouderdom en persone wat aan oefening deelneem.	80
Tabel 6.3.1	Redes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die vraelys	82
Tabel 6.3.2	Rangorde-gemiddeldes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die verdelings geheelresultaat, geslag en ouderdom	82
Tabel 6.4	Respondente se ervarings van hulle liggaamlike welstand/gesondheid	83
Tabel 6.5	Respons op die liggaamlike toestand van die ondersoekgroep	85
Tabel 6.6	Respons ten opsigte van beperkings van fisieke welstand / liggaamlike toestand van die ondersoekgroep, geslag en ouderdom	87
Tabel 6.7	Resultate ten opsigte van werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid volgens die geheelgroep, geslag en ouderdom	89

LYS VAN FIGURE

		Bladsye
Figuur 2.1	Samevatting van die komponente van die werksdiagnostiese opname	24
Figuur 2.2	'n Dinamiese voorstelling van die werksdiagnostiese model	26
Figuur 3.2	'n Dispositionele model van die verhouding tussen oefening en sielkundige reaksie in die werksomgewing	47
Figuur 6.1	Samestelling van onderzoekgroep volgens geslag	76
Figuur 6.2	Samestelling van onderzoekgroep volgens ouderdom	77
Figuur 6.3	Gewigsverdeling ten opsigte van geheel, geslag- en ouderdomsgroepeerings	78
Figuur 6.4	Oefeningskomponent-verdeling ten opsigte van geheelresultate, geslag en ouderdom	79
Figuur 6.5	Verdeling vir deelname aan oefening ten opsigte van geheelresultate, geslag en ouderdom	83
Figuur 6.6	Rookgewoontes volgens die geheelresultate; geslag, ouderdom, persone wat oefen en nie oefen nie	84
Figuur 6.7	Respondente wat by hul fiksheidsdoelwitte gehou het	88

HOOFSTUK 1 - INLEIDING

1. *Probleemstelling*

Die mens is deel van die skeppingsdoel van God en in 'n poging om as 'n gelukkige individu geklassifiseer te word, is dit die mens se strewe om sy volle potensiaal te ontwikkel en lewenstevredenheid te geniet. Hierdie lewenstevredenheid word gekoppel aan werkstevredenheid, omdat werk so 'n integrerende deel van mense se lewens uitmaak. Op die vraag: waarom bestaan daar 'n verband tussen lewens- en werkstevredenheid?, maak Judge en Watanabe (1993: 940) die bewering dat lewenstevredenheid en werkstevredenheid mekaar wedersyds beïnvloed. Die effek van lewenstevredenheid op werkstevredenheid is egter betekenisvol sterker as die effek van werkstevredenheid op lewenstevredenheid.

Oormatige wedywering en die strewe om suksesvol te wees, is vandag 'n kwellende probleem en dit kan gekoppel word aan selfverwaarlosing. Volgens Uys & Coetzee (1989:2) is dit 'n ope vraag of Suid-Afrika, met sy beperkte bestuurshulpbronne, dit kan bekostig om die bestuurskorps vanweë die buitengewone werkdruk en -spanning te verwaarloos. Ook geld die vraag of dit nie tyd geword het om die optimale fisieke funksionering van bestuurders / werknemers te bevorder nie. Selfverwaarlosing ten opsigte van die totale menswees is hedendaags 'n algemene verskynsel. 'n Teenargument is natuurlik dat selfverwaarlosing deel uitmaak van die prys wat vir sukses en oorlewing betaal word.

Volgens Dreyer & Strydom (1992:24) het fiksheidsprogramme in organisasies in Suid-Afrika, wat hoofsaaklik op die topbestuur van organisasies gerig is, sedert 1982 die lig begin sien. In die lig van die

voorgaande kan die gevolgtrekking gemaak word dat fiksheidsprogramme in organisasies tans in 'n ontwikkelingsfase is en moet die belangrikheid daarvan en die aankweek en ontwikkeling van 'n gesonde lewenstyl - wat onder andere oefening insluit - beklemtoon word. Oefening moet deel van 'n individu se lewenswyse wees, iets wat die individu geniet, wat sy/haar lewensverwagting verhoog, sy/haar fisieke gesondheidstoestand verbeter en 'n beter lewensgehalte verseker.

Daar moet ook gewaak word teen 'n stereotiperende uitkyk op sekere soorte fiksheidsoefeninge, aangesien heelwat oefen-alternatiewe bestaan. 'n Verskeidenheid faktore het 'n invloed op die werknemer se lewensingesteldheid en -prestasie. Onder andere word die klem gelê op die volhardingsvermoë, energie en konsentrasievermoë van die werknemer binne die organisasie. Dit is egter noodsaaklik dat bestuur bewus moet wees van die belangrikheid en voordele wat deelname aan fisieke aktiwiteite vir werknemers inhou, en daarom 'n atmosfeer binne die organisasie skep waarbinne werknemers hulself motiveer om deel te neem aan fisieke aktiwiteite. Met die inwerkingstelling van die rekenaar het die lewenstyl van baie werknemers verander en word hulle dagtaak met minder fisieke inspanning verrig. Dit is daarom noodsaaklik om daaglik tyd in te ruim vir fisieke aktiwiteite.

Werkgewers en werknemers moet besef hoe belangrik fisieke oefening in die stryd teen stres is, asook die hoë premie wat op hulle gesondheid geplaas word ten einde gebalanseerd te lewe en optimaal binne beroepsverband te funksioneer.

1.2 Die doel van die studie

Die doel van die studie is om uit die teoretiese literatuur asook praktiese ondersoek te bepaal of daar 'n verband tussen fisieke welstand en werknemersukses (dit wil sê werkstevredenheid en produktiwiteit / werksdoeltreffendheid) bestaan. 'n Ontleding van gekose komponente word aangespreek deur middel van kategorisering en frekwensiebepaling.

Die soeklik val op:

- Die invloed van oefening op die fisieke welstand. Die invloed wat deelname aan fisieke aktiwiteite op die funksionering van die werknemer het, word ondersoek.
- Werksukses. Word bepaal deur maatstawwe van (1) werkstevredenheid en (2) werksdoeltreffendheid.

Daar word gehoop dat hierdie studie 'n groter bewustheid onder bestuur oor die belangrikheid van fisieke fiksheid onder werknemers teweeg sal bring, veral nadat die voordele daarvan uitgewys is, naamlik groter emosionele stabiliteit, strestoleransie, werkbevrediging, verbeterde produktiwiteit, laer gesondheidsorganisasiekoste, asook laer werksafwesigheid.

1.3 Bestek van die studie

Die bestek van die studie word kortliks soos volg aangedui:

In hoofstuk 2 word die konsep werkstevredenheid bespreek, die determinante van werkstevredenheid, asook hoe dit gemeet word. Die

invloed van werkstevredenheid op nie-werksaktiwiteite word in oënskou geneem.

In hoofstuk 3 word die klem geplaas op die invloed van fisieke aktiwiteite op die werknemer se gesondheid. Die lewenstyl van die werknemer word bespreek. Resultate met betrekking tot die voordele/nadele van oefening vir die werknemer word bespreek, met spesiale verwysing na die sielkundige voordele daaraan verbonde.

In hoofstuk 4 word die aard en doeltreffendheid van fiksheidsprogramme as sulks aangespreek. Aspekte waarna verwys word, is onder andere die koste-effek van die program om te bepaal of die voordele van só 'n fiksheidsprogram vir die onderneming finansiële voordele inhou. Die doel van die program verwys na dit wat ten opsigte van die werknemer gepoog word om te bereik. Die huidige situasie rondom fiksheidsprogramme in Suid-Afrika word bespreek en asook die werknemer se bereidwilligheid tot deelname aan so 'n fiksheidprogram aangespreek.

In hoofstuk 5 word die ondersoekgroep en die ontwikkeling van die meetinstrument, die insameling van die data en ontledingswyse bespreek. In hierdie hoofstuk word aangetoon hoe die betrokkenheid van die populasiegroep verbonde aan die Technikon Vrystaat by fisieke oefening deur middel van 'n vraelys bepaal is.

In hoofstuk 6 word die resultate van die ondersoek by wyse van toepaslike verdelings, figure en tabelle uiteengesit en bespreek. Teen die agtergrond van die doelstellings van die studie bied hoofstuk 6 die hoofgevolgtrekkings wat die verband aantoon tussen die teoretiese aspekte en die resultate van die empiriese gegewens.



In hoofstuk 7 word gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak. Die interpretasie van resultate en toepaslike aanbevelings word gemaak rakende die bevordering van 'n gebalanseerde lewenstyl / lewenshouding.

1.4 Samevatting

Die doel van hoofstuk 1 is om die agtergrond, rasionaal sowel as die bestek van die ondersoek van fisieke welstand en werknemersukses aan te toon. Daar is gepoog om 'n agtergrondskets saam te stel wat kortliks die "geskiedenis" van studie daarstel. Met die studie word ook gepoog om inligting te identifiseer wat moontlik deur bestuur opgeneem sou kon word met die oog op die uitbouing van 'n positiewe lewenstyl en werknemersukses.

HOOFSTUK 2 - WERKSTEVREDENHEID

2.1 *Inleiding*

Die doel van hierdie hoofstuk is om te bepaal wat werkstevredenheid is, hoe dit gemeet word, asook wat werkstevredenheid vir die werknemer inhou. Daar word ondersoek ingestel na die faktore wat werkstevredenheid beïnvloed, met verwysing na eksterne en interne faktore. Laastens word aandag geskenk aan die verband tussen werkstevredenheid en produktiwiteit, asook enkele faktore wat met lae werkstevredenheid geassosieer word.

2.2 *Wat is werkstevredenheid?*

Werkstevredenheid word deur Steers (1991:79) gedefinieer as "*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*". Verskillende eienskappe van die konsep werkstevredenheid vloei voort uit voormelde definisie. Eerstens is tevredenheid 'n emosionele respons op 'n werksituasie wat as 'n positiewe of negatiewe gevoelstoestand aangedui kan word. Die bestaan en kwaliteit daarvan moet tweedens afgelei word van die werknemerrespons of -gedrag. Derdens word werkstevredenheid moontlik die beste verstaan in terme van **diskrepansie**. Die mate van werkstevredenheid hang af van die ooreenstemming in verwagtings ten opsigte van 'n betrokke werksituasie in vergelyking met die persoonlike waarde wat daaruit verkry word.

Volgens Locke (In: Dunnette, 1983:1342) kan werkstevredenheid beskou word as 'n aangename emosionele toestand wat die gevolg is van die persepsie dat 'n mens se werk jou waardes vervul, met dien verstande dat

hierdie waardes in ooreenstemming met jou behoeftes is. *Waardes* dui aan hoe sake behoort te wees, naamlik wat die moeite werd is om voor te leef. *Waardes* vorm die basis van 'n persoon se besluitneming, sy persepsie van produktiwiteit, tyd en ruimte. Steers (1991:79) sluit hierby aan met sy stelling dat werknemers die werksituasie betree met werksverwagtings op verskillende vlakke. Hierdie verwagtings verskil nie slegs in kwaliteit nie (verskillende werknemers sal verskillende aspekte in 'n werk as belangrik ag), maar ook in intensiteit. Werknemers verkry sekere resultate of belonings uit hulle werk in ooreenstemming met onder andere hulle werksondervinding. Hierdie gevolge sluit nie net ekstrinsieke belonings soos betaling en bevordering in nie, maar ook intrinsieke belonings, byvoorbeeld harmonieuse verhoudings met ander werknemers, sowel as betekenisvolle werk.

Met betrekking tot die kompleksiteit van werkstevredenheid, is Van Vuuren & Schepers (1993:23) van mening dat werkstevredenheid 'n meerdimensionele konstruk is wat 'n aanduiding gee van die mate waarin 'n werker in sy werk aanpas. Om hierby aan te sluit is werkstevredenheid slegs een van verskeie komponente van algemene tevredenheid.

Volgens Smith & Stone (1992) sluit algemene werkstevredenheid komponente in wat nie slegs veroorsaak word deur die onmiddellike werksituasie nie: "Satisfaction with specific aspects of a job situation causes satisfaction with facets of the job, with the job in general, and eventually with life" (1992:5). Near, Rice & Hunt (1978:254) is van mening dat nie-werkveranderlikes werkstevredenheid beïnvloed, aangesien daar 'n verband bestaan tussen werkstevredenheid en tevredenheid met die lewe.

Uit die voorafgaande kan die afleiding gemaak word dat werkstevredenheid die gevolg is van die ervaring van 'n aangename en positiewe emosionele toestand wat veroorsaak word deur verskeie komponente, met spesifieke klem op die vervulling van die werknemer se behoeftes en waardes. Kenmerkende waardes van Westerse bestuurslui in Suid-Afrika is onder andere ambisie, dryfkrag, individualisme, weetgierigheid, moed en visie.

2.3 *Determinante van werkstevredenheid*

Onderskeid word getref tussen tevredenheid en ontevredenheid, omdat dié twee begrippe verskillende eienskappe vir verskillende mense inhou. Die onderskeid tussen die twee begrippe kan duideliker aangetoon word, as in gedagte gehou word dat sommige persone in die meerderheid omstandighede gelukkig is, terwyl ander gedurig ongelukkig is.

Wanneer die aspekte wat werkstevredenheid beïnvloed, ondersoek word, word bevrediging van die werknemer se behoeftes hieraan verbind. Volgens Locke (In: Dunnette 1983:1342) hang tevredenheid met werksomstandighede af van die ooreenstemming met die individu se fisieke en geestelike behoeftes en die mate waarin die vervulling van sy behoeftes bydra tot die bereiking van sy werksdoelwitte. Met ander woorde, werksbevrediging is die gevolg daarvan dat die mens die waardes wat in ooreenstemming met sy behoeftes is, verwesenlik. Die vraag wat ontstaan, is egter: "Wat is dan die behoeftes van die werknemer?"

Van die bekendste teorieë oor die waardes waaraan voldoen moet word vir 'n individu om te tevrede te wees met sy werk, is volgens Locke (In: Dunnette 1983:1342) Maslow se Behoeftehiërargie-teorie en Herzberg se

twefaktorteorie. Maslow se behoeftehiërargie-teorie toon dat die mens vyf basiese behoeftekateregoreeë het, naamlik *fisiologiese behoeftes*, wat voedsel, water, lug, ensovoorts insluit; *veiligheidsbehoeftes*, wat vryheid van fisiese bedreiging en skade, sowel as ekonomiese sekuriteit, insluit, *die behoefte om te behoort* en 'n *behoefte aan liefde*; die behoefte aan *waardering* wat twee tipes behels: die behoefte aan bemeestering en prestasie, en die behoefte aan erkenning en goedkeuring deur andere; en die behoefte aan *selfverwesening*, wat gedefinieer word as "die neiging om dit te verwesening wat jou potensiaal is" of "die begeerte om meer en meer te word wat jy is, om alles te word wat jy in staat is om te word". Locke (In: Dunnette 1983:1307) lewer kritiek op Maslow se teorie, naamlik, dat die term *selfverwesening* geen konstante betekenis inhoud nie. Maslow tref ook nie voldoende onderskeid tussen behoeftes en waardes nie. Hy glo dat wat die mens wil hê, nie noodwendig goed is vir hom nie, met ander woorde dat daar nie 'n perfekte ooreenstemming tussen behoeftes en waardes is nie.

Wanneer die *aard* van die werknemer se behoeftes aangespreek word, word werksbevrediging volgens Locke (In: Dunnette 1983:1307) gekoppel aan die persepsie dat die werk vir die werknemer vervulling verskaf. Volgens Ilardi, Leone, Kasser & Ryan (1993:1800) sal 'n werknemer wie se behoefte aan eiewaarde nie vervul word nie, 'n swakker selfbeeld en aanpassingspatroon ontwikkel, terwyl die werknemers wat swakker aangepas is, ook geneig sal wees om minder vervulling by die werk of elders te ervaar.

Uit die bogenoemde kan afgelei word dat tevredenheid met werksomstandighede afhang van die ooreenstemming wat bestaan met die individue se fisiese behoeftes en die mate waarin die werknemer sy



werksdoelwitte bereik, asook dat die mens se behoeftes gedurende sy lewe gevorm of verander word deur, onder andere, werksondervinding.

2.3.1 Eksterne faktore:

Werkstevredenheid word ervaar wanneer werk variasie, kreatiwiteit, outonomie en innovasie toelaat, nie fisies uitputtend is nie, geestelike uitdagings aan die werknemer stel en die individu toelaat om sukses te behaal en persoonlik deur hom / haar as interessant beleef te word, Locke (In: Dunnette 1983:1342). Tevredenheid met aspekte soos vergoeding, bevordering en erkenning hang af van die billikheid waarmee dit hanteer word, en die mate waartoe dit ooreenstem met die persoon se persoonlike aspirasies. Volgens Savery (1989:27) word werkstevredenheid beïnvloed deur betaling, werksomstandighede, sowel as die pligte wat uitgevoer moet word. Hierteenoor is Schein & Beckhard (1980:94) van mening dat wanneer motiveringseienskappe van werk verbeter, daar gewoonlik verwag word dat interne werksmotivering en algemene tevredenheid sal toeneem. Tog bestaan die neiging dat werknemerstevredenheid met aspekte van die werkskonteks, soos werksekuriteit, vergoeding, toesighouding en medewerkers, nie toeneem nie, en mag daar selfs 'n afname voorkom.

Near, Rice & Hunt (1978:254) is ook van mening dat nie-werksfaktore werkstevredenheid beïnvloed. Van die belangrikste omstandighede wat tot werksbevrediging lei, is volgens Locke (In: Dunnette 1983:1328) die volgende:

- geestelike stimulerende werk wat die individu suksesvol kan voltooi;
- persoonlike belangstelling in die werk self;
- werk wat fisies nie te uitputtend is nie;

- belonings vir werkverrigting wat regverdig is en in lyn is met die persoon se persoonlike aspirasies;
- werksomstandighede wat in ooreenstemming is met die individuele fisiese behoeftes en wat die verwesenliking van sy werksdoelwitte bewerkstellig;
- hoë selfagting aan die kant van die werknemer;
- persone in die werksplek wat die werknemer help om werkwaardes soos interessante werk, betaling en bevordering te verwesenlik, individue wie se basiese waardes in ooreenstemming met eie waardes is, en wat rolkonflik en dubbelsinnigheid tot die minimum beperk.

Volgens Van Vuuren & Schepers (1993:23) gee werkstevredenheid 'n aanduiding van die mate waarin 'n werker in sy werk aanpas. Die doel van werkstevredenheid moet van "werker-in-sy-werk-aanpas", verskuif word na "werker-se-potensiaal-te-verbeter, om-in-sy-werk-aan-te-pas". Die waardes van die werk, interaksie met kollegas, bekwaamheid, toerusting, sukses en mislukking is verdere elemente wat aandag geniet. Werkbetrokkenheid en die belewenis van die hoë eise wat die werknemer se werk aan hom stel, is ook belangrik.

Uit die bogenoemde literatuur blyk dit dat daar heelwat ooreenstemming is met betrekking tot die eksterne faktore wat werkstevredenheid beïnvloed. Vergoeding word as 'n sentrale komponent deur die outeurs aangespreek, wat moontlik werkstevredenheid slegs vir 'n beperkte periode positief beïnvloed, voordat die werknemers die verhoogde vergoeding as 'n "reg" begin beskou.

2.3.2 Interne faktore:

Interne faktore verwys na die innerlike aspekte, dit wil sê die *gevoel* en *gesindheid* van 'n werknemer in die werksituasie. Ilardi, Leone, Kasser &

Ryan (1993:1800) verwys na werkstevredenheid as 'n gevoel van eiewaarde en geestesgesondheid. Locke (In: Dunnette 1983:1342) verwys hierteenoor na 'n aangename emosionele toestand. Savery (1989:27) maak melding van waargenome status en erkenning wat deur die werknemer ervaar word. Locke (In: Dunnette (1983:1334) sluit gedeeltelik hierby aan in dié sin dat 'n individu se houding ten opsigte van sy werk ook sy siening van homself beïnvloed. Near, Rice & Hunt (1978:254) beskou werkstevredenheid as "tevredeheid met die lewe".

Uit die voorafgaande blyk dit dat die interne faktore wat werkstevredenheid teweeg bring, moeiliker is om te bepaal, weens die feit dat werknemers se selfwaarneming grotendeels hier bepaal / gemeet moet word. Om te bepaal hoe 'n persoon oor sy of haar werk voel, is Schein & Beckhard (1980:18) van mening dat daar alternatiewelik gefokus moet word op die persoon se verhouding tot sy werk. Die werk moet by beide die talente en behoeftes van die individu pas.

2.4 Die invloed van werkstevredenheid op nie-werksaktiwiteite

As die invloed van werkstevredenheid op werknemersgedrag beskou word, word die verband tussen personeelomset en afwesigheid ondersoek. Ontevredenheid word gereeld geassosieer met hoër vlakke van personeelomset asook werksomset. Die werknemer wat die mees ontevrede is, is dikwels afwesig. 'n Verduideliking hiervoor is dat werknemers tydelik van onaangename werksomstandighede probeer ontvlug. Daar bestaan egter nie universele veralgemenings oor werksomtevredeheid nie en daarom vereis elke situasie hoogs gespesialiseerde evaluering en aksie wat geneem word binne die spesifieke organisatoriese konteks (Bassett 1994:62). Volgens Near, Rice & Hunt (1978:254) beïnvloed nie-werkveranderlikes die werknemer

se tevredenheid met die lewe en dit kan ook werkstevredenheid beïnvloed, aangesien werkstevredenheid berus op tevredenheid met die lewe. Locke (In: Dunnette 1983:1334) sluit hierby aan en is van mening dat aangesien werk deel van 'n mens se lewe is, werkstevredenheid, ook tevredenheid met die persoon se lewenstyl beïnvloed.

Shore, Newton & Thornton (1990:57) het 'n teoretiese model ontwikkel om organisatoriese werkshoudings en gedragsmotiewe te meet aan aspekte soos werksomset, afwesigheid en werkverrigting. In die betrokke studie word die afleiding gemaak dat die voorneme om goed te presteer, 'n aspek van werkverrigting wat die individu kan beheer, weerspieël.

Locke (In: Dunnette 1983:1334) maak melding van die effek van werkstevredenheid op nie-werksaktiwiteite. Die oorsaak-gevolg-verhouding kan in beide rigtings werk: werkshoudings kan verhoudings tuis beïnvloed en omgekeerd. Sekere persoonlikheidseienskappe kan ook beide groepe se houdings beïnvloed.

2.5 Die meting van werkstevredenheid

Op die vraag "Hoe word werkstevredenheid gemeet?" het 'n studie wat deur Mathieu, Hofmann & Farr (1993:371) geloods is, getoon dat selfbeoordelingsverslae van werkseienskappe ook die affektiewe (emosionele) toestand van die respondente weerspieël. Schein & Beckhard (1980:16) is egter van mening dat, aangesien die mens by sy werkomgewing aanpas, dit moeilik is om uit selfevalueringsvraelyste te bepaal hoe "tevrede" werknemers met hul werk is, of hoe "gemotiveerd" hulle voel om goed te werk. Die afleiding kan dus gemaak word dat werkstevredenheid nie altyd akkuraat gemeet kan word nie weens die feit



dat persone se gevoelens betrokke is en gevoelens 'n abstrakte onderwerp is.

Tevredenheid word volgens Steers (1991:80) deur bestuurders as 'n belangrike aanwyser van organisatoriese doeltreffendheid beskou, daarom dui die meeste meningsopnames in organisasies op werkstevredenheid. Van die tegnieke / metodes wat gebruik word in die bepaling van werkstevredenheid is volgens Baron & Greenberg (1989:162) beoordelingskale, vraelyste, kritiese insidente en onderhoude of ander vorms van direkte / persoonlike kommunikasie.

- i) *Beoordelingskale en vraelyste*: Die mees algemene benadering tot die meting van werkstevredenheid sluit die gebruik van spesiale beoordelingskale of vraelyste in. Op hierdie wyse word werknemers gevra om spesiale vorms waarop hulle hulle huidige reaksie op hul werk weergee, te voltooi. Steers (1991:81) beskryf beoordelingskale as direkte verbale selfrapportering wat handel oor werknemers se gevoelens.

Volgens Baron & Greenberg (1989:162) is 'n metingskaal wat dikwels gebruik word vir die meting van werkstevredenheid, die Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Hiervolgens word die mate waartoe individue tevrede is met die verskillende aspekte van hulle werk (byvoorbeeld hulle mate van verantwoordelikheid, geleenthede vir bevordering en betaling) gemeet. Sulke metings varieer van "glad nie tevrede nie" tot "baie tevrede". Hoe hoër die telling is wat respondente rapporteer, hoe groter is die mate van tevredenheid met verskillende aspekte van die werk. Volgens Steers (1991:80) gebruik hierdie instrument 'n Likert-responsformaat om tevredenheidstellings op 26 skale te verkry, onder andere tevredenheid met vergoeding, bevorderingsgeleenthede, medewerkers, erkenning, ensovoorts.

Alhoewel beoordelingskale voordele in vergelyking met ander tegnieke inhou, bestaan twee *nadele* waarvan kennis geneem moet word, nl:

- Eerstens, soos met enige vraelystegniek, word aangeneem dat respondente beide gewillig en in staat is om hulle gevoelens akkuraat te beskryf, terwyl dit moeilik is om gevoelens op skrif te stel.
 - 'n Tweede probleem met beoordelingskale is die onderliggende aanname dat vraelys-items dieselfde betekenis vir alle mense inhou. Daar is nie altyd eenvormigheid onder mense oor wat met sekere vrae bedoel word nie.
- ii) *Kritiese insident*. 'n Tweede tegniek om werkstevredenheid te meet, is die kritiese insident-prosedure. Individue beskryf insidente in verband met hulle werk wat hulle besonder bevredigend of onbevredigend gevind het. Hulle antwoorde word vervolgens noukeurig ontleed om onderliggende temas en reaksies te identifiseer.
- iii) *Onderhoude en persoonlike ontmoetings*. Addisionele tegnieke om werkstevredenheid te meet, sluit onderhoude met werknemers in. Onderhoude voorsien 'n meer gedetailleerde ontleding van werknemers se houdings as vraelyste. Onderhoude en persoonlike ontmoetings is egter duur en tydrowend. 'n Empiriese studie deur Scarpello & Campbell (1983:557) het van semi-gestruktureerde onderhoude gebruik gemaak om inligting te bekom oor die bepalers van werkstevredenheid, oorhoofse tevredenheid met die werk, tevredenheid met die beroepskeuse, beroepsvordering en tevredenheid met nie-werkverwante gebeure.

Die keuse tussen metodes sal afhang van die spesifieke situasie. Alhoewel hierdie metodes nie alle vrae oor hoe mense hulle werk sien,

beantwoord nie, verskaf hulle wel 'n algemene indruk van mense se reaksie.

In 'n vraelys wat deur Van Vuuren & Schepers (1993:24) gebruik is om werkstevredenheid te ondersoek, word die volgende evalueringsaspekte gebruik:

- Die werk self
- Vergoeding
- Mense
- Promosie
- Toesighouding
- Erkenning
- Interpersoonlike verhoudinge (wedersydse aanvaarding)

Die inhoud van bogenoemde items behels liefde vir die werk, bevrediging geput uit die werk, geluk in die werk, uitdaging gestel aan die persoon se vermoëns, aanpassing in die werk, erkenning en 'n sterk finansiële element.

2.6 *Die Hackman en Oldham Model*

Schein & Beckhard (1980:103) beskryf die werksdiagnostiese opname (The Job Diagnostic Survey) van Hackman & Oldham soos volg:

“The Job Diagnostic Survey (JDS) is a data collection instrument that can be useful as part of a multiple-method diagnosis”. Die veronderstelde hoofgebruik van die JDS (sien figuur 2.1) is:

- 1) om bestaande take te diagnoseer voordat die werk herontwerp word, as 'n bydrae tot beplanning om te bepaal of herontwerp moet plaasvind, en hoe daar te werk gegaan moet word,

2) om die gevolge van werksherontwerp te evalueer, byvoorbeeld om te bepaal hoeveel take verander het, om die gevolge van die veranderinge op werknemersmotivering en -bevrediging te bepaal, en om die bykomstige invloed van werknemers se behoefte aan ontwikkeling of tevredenheid met die werkskonteks te bepaal. Twee werkseienskappe wat nie in die motiveringsteorie vervat word nie, maar met behulp van JDS gemeet word, is *terugvoer vanaf agente* en *sosiale verkeer* met andere. Hierdie twee aanvullende begrippe word as volg gedefinieer:

- *Terugvoer vanaf agente*: Die mate waartoe die werknemer duidelike inligting oor sy of haar werkverrigting vanaf toesighouers of medewerkers ontvang.
- *Sosiale verkeer met ander*: Die mate waartoe die werk van die werknemer vereis om nou saam te werk met ander persone in die uitvoer van werksaktiwiteite (insluitend onderhandelinge met ander organisasieledede en met eksterne organisasieklënte).

Vervolgens word groter aandag geskenk aan komponente van 'n werksdiagnostiese opname:

Figuur 2.1 Samevatting van die komponente van die werksdiagnostiese opname

Werkeienskappe	<ul style="list-style-type: none">• Verskeidenheid van bedrewenheid• Taakidentiteit• Taakbetekenisvolheid• Outonomie• Terugvoer vanaf werk• Terugvoer vanaf agente• Sosiale verkeer met ander
Kritiese psigologiese toestande	<ul style="list-style-type: none">• Ervaar werksatisfaksie• Besit kennis van verantwoordelikhede• Kennis van resultate
Affektiewe gevolge	<ul style="list-style-type: none">• Algemene tevredenheid• Groeitevredenheid• Interne werksmotivering
Kontekstevredenheid	<ul style="list-style-type: none">• Werksekuriteit• Betaling• Medewerkers• Toesighouding
Sterkte van individuele groeibehoeftes	

In: Schein & Beckhard(1980:72) en Oldham, Hackman & Stepina (1979)

Volgens Schein & Beckhard (1980:72) is daar drie faktore wat die algemene geneigdheid tot groter interne werksmotivering onder



Figuur 2.1 Samevatting van die komponente van die werksdiagnostiese opname

<p>Werkeienskappe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verskeidenheid van bedrewenheid • Taakidentiteit • Taakbetekenisvolheid • Outonomie • Terugvoer vanaf werk • Terugvoer vanaf agente • Sosiale verkeer met ander
<p>Kritiese psigologiese toestande</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaar werksatisfaksie • Besit kennis van verantwoordelikhede • Kennis van resultate
<p>Affektiewe gevolge</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Algemene tevredenheid • Groeitevredenheid • Interne werksmotivering
<p>Kontekstevredenheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werksekuriteit • Betaling • Medewerkers • Toesighouding
<p>Sterkte van individuele groeibehoeftes</p>	

In: Schein & Beckhard(1980:72) en Oldham, Hackman & Stepina (1979)

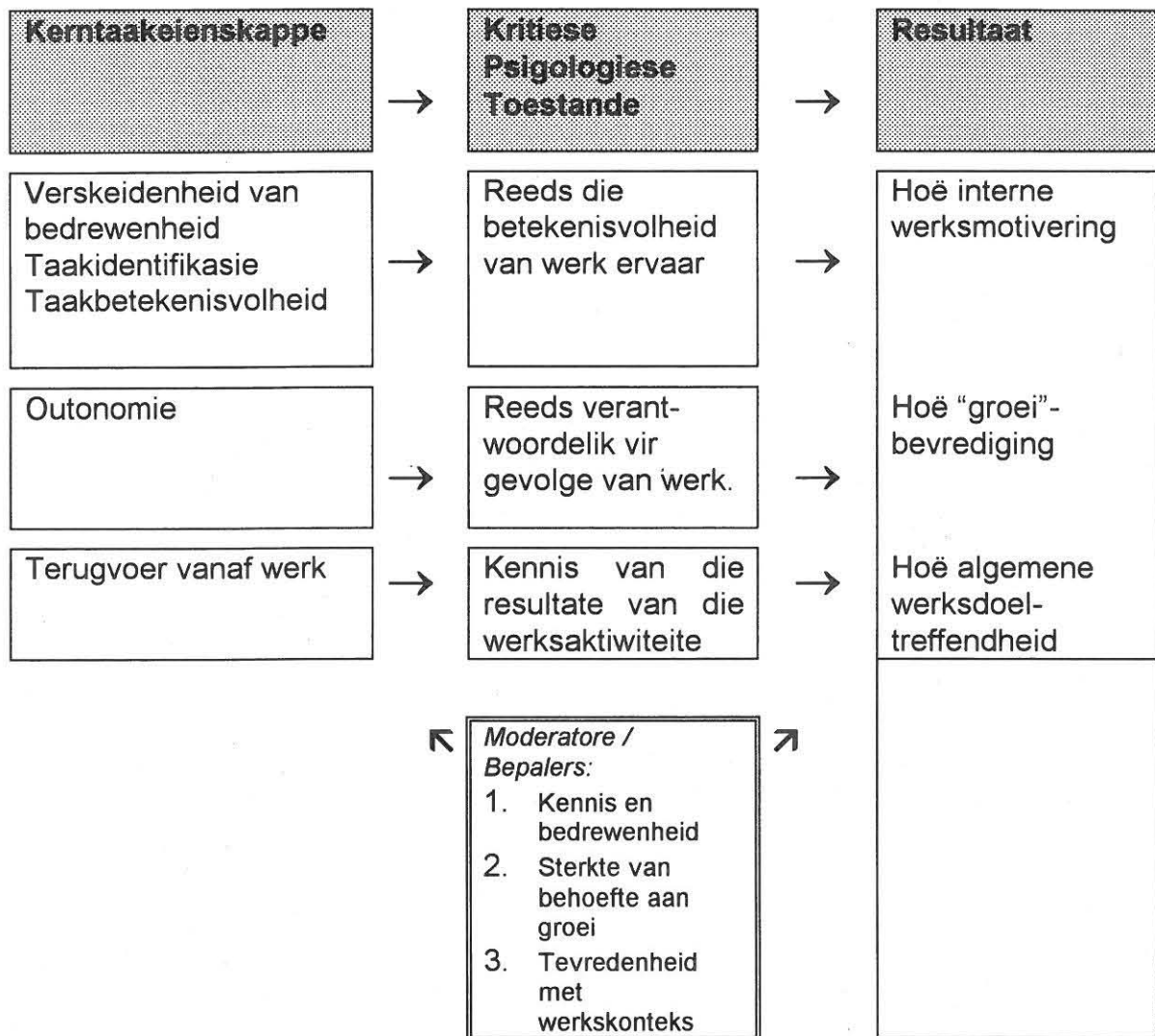
Volgens Schein & Beckhard (1980:72) is daar drie faktore wat die algemene geneigdheid tot groter interne werksmotivering onder



werknemers aanhelp, nl. die persoon se werkverwante kennis en bedrewenheid; die intensiteit van sy begeerte om te ontwikkel en die vlak van tevredenheid met aspekte van die werksinhoud, veral tevredenheid met werksekuriteit, vergoeding, medewerkers en toesighouding. Terwyl elk van hierdie faktore in eie reg die response van die persoon ten opsigte van die werk sal beïnvloed, word dit veelseggend indien dit saam voorkom. Volgens Schein & Beckhard (1980:72) het Hackman & Oldham 'n model ontwerp waarin werkseienskappe uiteengesit word:

Die opvatting bestaan dat sodra motiveringseienskappe van werk verbeter, die interne werksmotivering, algemene tevredenheid en groeibevrediging ook sal toeneem, (sien Figuur 2.2).

Figuur 2.2 'n Dinamiese voorstelling van die werksdiagnostiese model.



Schein & Beckhard (1980:72)

2.7 Werkstevredenheid en Produktiwiteit

Wanneer die begrip produktiwiteit ondersoek word, is Gerber, Nel en Van Dyk (1987:426) van mening dat 'n organisasie nie werknemers hoër vergoed as die bydraes tot die organisasie in terme van produktiwiteit nie. As bestuur egter gedwing word om werknemers meer te betaal, moet alternatiewe soos die herontwerp van take, die opleiding van werknemers,

of outomatisasie oorweeg word. Suid-Afrika is 'n ontwikkelende land, wat volgens Gerber, Nel en Van Dyk (1987:426) een van die laagste produktiwiteitsyfers ter wêreld het, wat probleme vir mannekragbestuurders en organisasies skep om winsgewendheid te handhaaf. Samevattend kan produktiwiteit dus beskryf word as die verhouding wat daar bestaan tussen die insette en uitsette van die werknemer.

Op die vraag of "werkstevredenheid produktiwiteit beïnvloed?" antwoord Smith & Stone (1992:5) soos volg: "Satisfaction with specific aspects of a job situation causes satisfaction with facets of the job, with the job in general, and eventually with life". Hierteenoor is Bassett (1994:67) van mening dat die paradigma wat veronderstel dat 'n tevrede werker 'n produktiewe werker is, nie deurgaans in die praktyk bevestig word nie. Volgens Savery (1989:27) lei 'n gebrek aan erkenning en terugvoering tot lae werkstevredenheid, teenoor aanprysing en aanmoediging as belangrike bronne van motivering en werkstevredenheid. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat daar nie algemeen aanvaar kan word dat werkstevredenheid produktiwiteit positief beïnvloed nie.

Die toestande waarin hoë produktiwiteit sal lei tot hoë werkstevredenheid is (i) wanneer hoë produksie lei tot die bereiking van die individu se belangrikste werkswaardes, byvoorbeeld taakwaardes soos sukses en prestasie, en belonings soos promosie, erkenning, goeie inkomste, ensovoorts, en (ii) wanneer produksie nie teen so 'n hoë koste bereik is dat dit afbreuk doen aan die plesier van die bereiking daarvan nie, (byvoorbeeld uitputting), of ander waardes oorheers nie (byvoorbeeld gesinsverhoudings). Die omstandighede waaronder hoë tevredenheid hoë produksie tot gevolg sal hê, is meer kompleks. Daar is geen rede om enige verband te verwag nie, want die vlak van produksie toon min of

geen verband met die benadering tot die werk of die vermyding daarvan nie (Locke, In: Dunnette 1983:1342).

'n Toename in werkstevredenheid, so word geredeneer, sal lei tot 'n toename in produktiwiteit weens die positiewe verhouding tussen werkstevredenheid en produktiwiteit (Savery 1989:27). Werkstevredenheid volgens Tett en Meyer (1993:261) is veronderstel om die persoon se affektiewe verbondenheid aan die werk te wees, óf in sy geheel beskou (globale tevredenheid), óf met verwysing na sekere aspekte (fasettevredenheid, byvoorbeeld toesighouding). Die vraag wat met reg gevra kan word, is of werkstevredenheid en produktiwiteit terselfdertyd verhoog kan word?

Judge & Watanabe (1993:947) maak die opmerking dat masjinerie en outomatisasie die werker se produksie beheer. Hierdie stelling kan nie as algemeen aanvaar word nie, omdat outomatisasie nie in alle gevalle die werker se produksie beheer nie. Daar kan dus nie blindelings aanvaar word dat die verbetering van die werker se fisieke fiksheid noodwendig sal lei tot groter produktiwiteit nie. Die bogenoemde gevolgtrekking is gemaak na aanleiding van die vraag of daar enige verband tussen objektiewe en subjektiewe metings van werkers se doeltreffendheid is.

Rosenfeld & Tenenbaum (1992:239) se studie dui daarop dat persoonlike doeltreffendheid in subjektiewe en objektiewe dimensies verdeel moet word: wat die werker voel, is nie noodwendig wat die werker produseer nie. Persepsies van werkklas kan beide as kwantitatief (die produksie van baie eenhede van 'n gegewe produk binne 'n afgebakende periode) en kwalitatief (persepsies van harde werk) gedefinieer word. Melding moet gemaak word van die verskil wat daar bestaan tussen produksie en produktiwiteit.

2.8 *Enkele gevolge van lae werkstevredenheid*

Op die vraag wat lae werkstevredenheid binne die werksituasie aan die individu doen, is Savery (1989:30) van mening dat dit die persoon rusteloos maak en veroorsaak dat hy/sy nie kan konsentreer nie; dit verskaf 'n gevoel van irritasie en maak hom/haar depressief en onboetvaardig. Gevolglik kan 'n lae werkstevredenheid by 'n individu wel die winsgewendheid van die firma sowel as sy produktiwiteit beïnvloed, aangesien die invloed van 'n lae werkstevredenheid die individu fisies, geestelik en emosioneel afstomp. Melding moet egter gemaak word van die rekenkundige verhouding ten opsigte van produktiwiteit wat dui op die verhouding tussen die insette en uitsette in 'n organisasie.

Volgens Locke (In: Dunnette 1983:1343) hou werkstevredenheid op sigself of in kombinasie met ander omstandighede (beide individueel en in die werksomgewing) 'n verskeidenheid van gevolge vir die individu in. Dit kan die werknemer se houding teenoor die lewe, sy gesin, en teenoor homself, beïnvloed en daarom kan dit (indirek) verband hou met sy geestelike welsyn en aanpassing en 'n oorsaaklike rol speel in afwesigheid en arbeidsomset.

Uit die voorafgaande wil dit voorkom asof werkstevredenheid deur bepaalde omstandighede beïnvloed kan word en of werkstevredenheid geen direkte invloed op produktiwiteit het nie. Ten slotte blyk dit meer raadsaam om produktiwiteit en tevredenheid as twee afsonderlike gevolge van werknemer-werk-interaksie te beskou, en om kousale verbande tussen dié twee gevolge slegs in uitsonderlike gevalle te verwag.

2.9 *Samevatting*

In hierdie hoofstuk is aangetoon dat daar 'n aantal faktore is wat 'n invloed op werkstevredenheid het. Die meeste faktore van werkstevredenheid fokus op veranderlikes wat direk met die werk of werkomgewing geassosieer word. Onderskeid word tussen eksterne en interne faktore getref, wat 'n invloed op werkstevredenheid het. In die ondersoek na die faktore waardeur werkstevredenheid beïnvloed word, word die behoeftes van die werknemer as vertrekpunt gebruik. Met ander woorde, die werknemer koester sekere verwagtings van die werkgever en die organisasie. Indien hierdie behoeftes bevredig word, word 'n mate van werkstevredenheid ervaar. Die aangeleentheid is egter nie so eenvoudig nie, omdat die behoeftes van die werknemer en die invloed wat op die werknemer uitgeoefen word, nie in "waterdigte" kompartemente geplaas kan word nie. Die ervaring van werkstevredenheid by die werknemer het ook 'n invloed op die werknemer se gedrag, werknemerverhoudings en op nie-werksaktiwiteite soos byvoorbeeld gesinsverhoudings .

Uit bogenoemde blyk dit dat werkstevredenheid met behulp van enkele tegnieke gemeet kan word, byvoorbeeld beoordelingskale en vraelyste, onderhoude en persoonlike ontmoetings en die kritiese insidenttegniek.. Die meting van werkstevredenheid kan egter nie as honderd persent akkuraat beskou word nie, omdat werknemers se gedagtes gemonitor moet word en omdat verskillende konnotasies byvoorbeeld aan elke vraag van die vraelys deur die werknemers gekoppel kan word.

Wanneer verhoogde werkstevredenheid en verhoogde produktiwiteit aangespreek word, bestaan daar twee menings wat sterk na vore tree, naamlik: wanneer die werknemer tevrede met sy / haar



werksomstandighede is, word 'n groter mate van produktiwiteit ervaar. Hierteenoor kon dit nie deurgaans bevestig word deur die literatuur dat werknemertevredenheid produktiwiteit verhoog nie. Die betekenis van die woord produktiwiteit moet egter nie met hoër produksie verwar word nie.

Ten opsigte van sommige aspekte kan die organisasie 'n invloed hê op die werknemer se ervaring van werkstevredenheid, tog rus daar 'n besondere onus op die werknemer om verantwoordelikheid te aanvaar vir sy eie werkstevredenheid. *Elkeen moet verantwoordelikheid aanvaar vir sy of haar eie tevredenheid* (Bassett, 1994:66).

HOOFSTUK 3 - DIE INVLOED VAN FISIEKE AKTIWITEITE OP DIE WERKNEMER

3.1 *Doel van die hoofstuk*

Die doel van hierdie hoofstuk is om die invloed wat fisieke aktiwiteite op die werknemer het, te bepaal. Spesiale verwysing na die algemene liggaamlike gesondheid van die werknemer word bespreek, asook die lewenstyl wat deur die werknemer gehandhaaf word. 'n Vergelyking word getref tussen die voordele en nadele van oefening op die werknemer aan die hand van sekere sielkundige parameters. 'n Verdere ondersoek aan die hand van Jex (1991:138) se disposisionele benadering word beskryf.

3.2 *Inleiding*

Die oorlewing van die mens in die vroegste eeue het 'n hoë vlak van fisieke fiksheid vereis, aangesien die grootste gedeelte van sy daaglikse oorlewing afgehang het van sy soektog na voedsel en beskutting. Selfs so kort gelede as 1850 het mense een derde van hul spierkrag gebruik om in werksinkels, fabriek en op plase te werk, terwyl mense vandag minder as een persent van hul spierkrag gebruik, (Corroll, 1979:35). Die drastiese vermindering in liggaamlike uitset by die werksplek is volgens Corroll (1979:35) die gevolg van tegnologiese ontwikkeling, sowel as die vermindering in fisiese inspanning gedurende vrye tyd as gevolg van innovasie soos onder andere motors en TV-stelle. Voorgenoemde het gelei tot 'n agteruitgang in gesondheid en 'n toename in die voorkoms van hipokinetiese siektes.

Op die vraag "Wanneer is 'n persoon fisies fiks?" word oefening, fiksheid en gesondheid as aspekte benoem volgens Winnick (1990:33). Dit is 'n debatteerbare onderwerp omdat dit uit 'n komplekse verhouding saamgestel is. Fisiese aktiwiteit of oefening kan omskryf word as liggaamlike beweging wat vermag word deur spierkrag en die verbruik van energie. Fiksheid behels 'n stel eienskappe wat geopenbaar word wanneer 'n fisiese aktiwiteit uitgevoer word. Baron (1990:637) definieer die begrip as kardiovaskulêre weerstand, spierkrag en -uithouvermoë, lenigheid en liggaamsamestelling (veral vetinhoud). Fisiologiese fiksheid behels 'n kettingreaksie by spesifieke biologiese stelsels en weefsels wat verband hou met die kardiovaskulêre gesondheid (naamlik bloedlipides, en lipoproteïene, bloeddruk en glukosemetabolisme). Hierteenoor behels motoriese fiksheid die vaardighede wat as uitset van fisiese aktiwiteit dien, byvoorbeeld ratsheid, balans, koördinasie, krag en spoed.

Winnick (1990:33) is verder van mening dat daar 'n oorsaak-en-effek-verhouding bestaan. Aktiwiteit kan fiksheid ontwikkel. 'n Tekort aan fiksheid kan aktiwiteit strem. Aktiwiteit kan na fiksheid lei, kan siekte voorkom of veroorsaak en kan die kwaliteit van lewe verbeter of verswak. Bogenoemde faktore toon aan hoe kompleks die totale prentjie van fiksheid en gesondheid is. Die volgende vrae kan egter gestel word: Kan daar fiksheid bestaan sonder fisieke aktiwiteite? Kan daar gesondheid bestaan sonder fiksheid? Kan daar gesondheid bestaan sonder fisieke aktiwiteite? Die antwoord op al hierdie vrae is waarskynlik NEE.

3.3 *Die invloed van oefening op 'n werknemer se gesondheid*

Koronêre hartprobleme is hedendaags 'n algemene siektetoestand. Die voorkoms van hartaanvalle onder Suid-Afrikaanse bestuurslui is relatief hoog vergeleke met die res van die Westerse wêreld. Werklading,

spanning en ander werkverwante argumente word as redes aangevoer vir dié toedrag van sake. Baron (1990:648) is van mening dat, alhoewel gereelde fisiese aktiwiteit gedurende die kinderjare en adolessensie die potensiaal het om 'n aantal parameters verbonde aan kardiovaskulêre aktiwiteit gunstig te beïnvloed, moet ander faktore ook in ag geneem word, soos genotipe (geslagstipe), normale variasie in groei en volwassenheid, vetverspreiding, en die komponente van lewenstyl (veral dieet en rookgewoontes). Die afleiding wat dus gemaak kan word, is dat gereelde fisiese aktiwiteit slegs een komponent is wat moontlike koronêre hartprobleme kan voorkom.

Volgens Corroll (1979:35) is aangedui dat fisiese onaktiwiteit as 'n bydraende faktor in kardiovaskulêre siektes, oorgewig, spierskeletale probleme en gesondheidsprobleme identifiseer is, wat kan lei tot verminderde uitset en doeltreffendheid by die werksplek. Die argument ten gunste van die vermindering van risikofaktore as 'n gevolg van oefening is dus nie so geldig nie, maar eerder die verband wat tussen verbeterde fiksheid en toenemende werkverrigting bestaan.

Bassett (1994:66) is van mening dat 'n negatiewe gesindheid verband hou met swak gesondheid en lewensduur. Stres word direk en indirek in die gesondheid / siekteproses betrek en fisiese fiksheid (deur oefening) is een metode om die negatiewe gevolge van stres teen te werk. Fielding (1982:914) is egter van mening dat die voordele van verbeterde fiksheid, verminderde stres en die oefenaar se gevoel van "hoog" wees, tyd neem om tot stand te kom.

Hughes (1984:66) veronderstel dat die anti-angstigheidsienskappe van oefening die gevolg is van verbeterde fisiologiese en biochemiese reaksies op stres. Faktore wat stres veroorsaak, lei tot vermeerderde



fisiologiese response soos spierspanning, verhoogde hartslag en velgeleiding, sowel as biochemiese response soos die vrystelling van kategolamines, glukokortikoïdes en laktate. Oefening is veronderstel om die voorkoms van hierdie response te vermeerder, om die omvang daarvan te vergroot en om die hersteltyd ná hierdie response te verkort, wat dan stres-geïnduseerde emosies soos angstigheid en vyandigheid verminder.

Volgens Baron (1990:637) word dikwels aanvaar dat gereelde fisiese aktiwiteit gedurende die kinderjare en jeug 'n langtermyn voordelige invloed het op groei en volwassewording, en op die gesondheid van die individu totdat hy 'n volwassene is. Dit is egter moeilik om die verwantskap tussen gereelde fisiese aktiwiteit, fiksheid, groei en volwassewording, sowel as gesondheid by die volwassene, aan te dui. Fisiese aktiwiteit is slegs een van die faktore wat 'n invloed het op die ontwikkelende individu en dit is dikwels moeilik om effekte wat aan fisiese aktiwiteit toegeskryf word, te onderskei van dié wat met normale groei en volwassewording geassosieer word. Gesondheid by volwassenes word deur vele faktore beïnvloed. Vanweë die feit dat risikofaktore vir kardiovaskulêre siektes reeds in 'n aantal kinders en jeugdiges voorkom, ontstaan die vraag: Verminder gereelde fisiese aktiwiteit gedurende die kinderjare en adolessensie die risiko vir arteriosklerose en koronêre hartsiektes in die volwassene?

Om werknemerfiksheid te motiveer, sal daar 'n geneigdheid bestaan om die skynbare verband tussen toenemende fisiese aktiwiteite en die verminderde risiko van akute hartaanvalle voorop te stel. Dit is so dat die primêre risiko van dood by middeljarige mans verband hou met koronêre hartsiektes. 'n Ongesonde lewenstyl kan bydra tot die siekte. Daar bestaan die vraag oor die koste van hierdie siekte vir organisasies in die

vorm van "verlore" werksure as gevolg van vroeë dood, heropleiding en langdurige siektes (Sharratt & Cox, 1988:42).

In Fielding (1982:907) se studie word gesondheidsvoordele, koste-effektiwiteit en die koste-voordele daarvan om op te hou rook, sowel as die kontrole van hipertensie, fisiese fiksheid en gewigsbeheerprogramme, in oënskou geneem. Volgens hom is nywerheidsfiksheidsprogramme oral gevestig om bekende risikofaktore, sowel as siekte, vergoedbare assuransië-eise en afwesigheid te verminder, en om produktiwiteit, sowel as die moreel en houding teenoor die werk en werknemer, te verbeter, asook om werknemers te werf en te behou.

3.4 *Lewenstyl van die werknemer*

Wanneer die lewenstyl van die werknemer aangespreek word, is Baron (1990:648) van mening dat daar 'n bewustheid is dat 'n besige werknemer nie maklik tyd inruim vir deelname aan fisieke aktiwiteite nie. Tog kan die handhawing van 'n fikse lewenstyl grotendeels voordele vir die werknemer self inhou, byvoorbeeld met betrekking tot hoe die individu sekere situasies sal hanteer, sowel as sy beweeglikheid en uithouvermoë. Die werknemer se verhoogde fisieke potensiaal kan bydra tot die bereiking van sy eie doelwitte binne die organisasie.

Volgens Sutherland & Cooper (1990:205) word die individu deur middel van regeringsbeleid en opvoeding in die gemeenskap aangemoedig om verantwoordelikheid te neem vir sy eie lewenstyl, gesondheid en gevoel van genoegdoening.

vorm van "verlore" werksure as gevolg van vroeë dood, heropleiding en langdurige siektes (Sharratt & Cox, 1988:42).

In Fielding (1982:907) se studie word gesondheidsvoordele, koste-effektiwiteit en die koste-voordele daarvan om op te hou rook, sowel as die kontrole van hipertensie, fisiese fiksheid en gewigsbeheerprogramme, in oënskou geneem. Volgens hom is nywerheidsfiksheidsprogramme oral gevestig om bekende risikofaktore, sowel as siekte, vergoedbare assuransië-eise en afwesigheid te verminder, en om produktiwiteit, sowel as die moreel en houding teenoor die werk en werknemer, te verbeter, asook om werknemers te werf en te behou.

3.4 *Lewenstyl van die werknemer*

Wanneer die lewenstyl van die werknemer aangespreek word, is Baron (1990:648) van mening dat daar 'n bewustheid is dat 'n besige werknemer nie maklik tyd inruim vir deelname aan fisieke aktiwiteite nie. Tog kan die handhawing van 'n fikse lewenstyl grotendeels voordele vir die werknemer self inhou, byvoorbeeld met betrekking tot hoe die individu sekere situasies sal hanteer, sowel as sy beweeglikheid en uithouvermoë. Die werknemer se verhoogde fisieke potensiaal kan bydra tot die bereiking van sy eie doelwitte binne die organisasie.

Volgens Sutherland & Cooper (1990:205) word die individu deur middel van regeringsbeleid en opvoeding in die gemeenskap aangemoedig om verantwoordelikheid te neem vir sy eie lewenstyl, gesondheid en gevoel van genoegdoening.

Betrokkenheid aan die kant van die organisasie is belangrik vir die sukses van enige werknemerfiksheidsprogram. Topbestuur se positiewe ingesteldheid, ondersteuning en bevordering van fiksheid sal die potensiaal vir sukses grootliks laat toeneem. Die beste manier om hierdie ondersteuning te realiseer, is om topbestuurslui te kry om deel te neem aan die program. Verder moet die ondersteuning van werknemers in die fiksheidsprogram deurlopend en langdurig wees. Die fiksheidsprogram moet die werknemers laat goed voel en in staat stel om beter te werk (Hoffman & Hobson, 1984:113).

Resultate uit Kerr, Vlaswinkel & Hoek (1992:53) se studie het aangetoon dat een derde van die respondente toegang tot oefenfasiliteite by 'n betrokke organisasie gehad het, terwyl slegs 75 % van hierdie respondente gebruik gemaak het van die fasiliteite. Hiervolgens behoort werknemers wat hul fiksheidsvlak wil behou of verbeter, in 'n posisie in die organisasie geplaas te word wat groter toegang tot oefenfasiliteite bied. Met ander woorde, 'n fikse lewenstyl behoort binne bereik van alle werknemers te wees.

Volgens Shephard (1989:240) is dit moeilik vir 'n organisasie om betrokke te raak by 'n werknemerfiksheidsprogram sonder om die algemene korporatiewe lewenstyl (die lewenstyl van die werknemer by die organisasie) van dié van die werknemer te verbeter.

3.5 Voordele en nadele van oefening op die werknemer

Oor die afgelope jare was 'n gewilde metode van stresbestuur in organisasies die gebruik van aktiwiteit of oefening. Die rasionaal agter die gebruik van oefening as stresbestuurmiddel, is volgens Jex (1991:133) die aanname dat konstante aërobiese oefening sal lei tot

verbeterde fisiese fiksheid en dat die verbetering van fisiese aktiwiteit mense minder vatbaar sal maak vir die nadelige sielkundige gevolge van werk in organisasies.

Hughes (1984:66) het in gekontroleerde eksperimente die invloed van gereelde aërobiese oefening op 'n individu se gemoedstoestand, persoonlikheid en kognitiewe aktiwiteite ondersoek. Volgens hom glo die meeste professionele gesondheidsdeskundiges en beoefenaars dat oefening psigologiese voordele vir die mens inhou en is studies gedoen oor die invloed van oefening op angstigtheid, depressie, persoonlikheid, kognisie, moegheid, sosialisering en werkverrigting. In sy studie word krities na gepubliseerde, gekontroleerde eksperimente oor die invloed van gereelde aërobiese oefening op gemoedstoestand, persoonlikheid en kognisie gekyk. Die doel van die studie was dat gesondheidsdeskundiges kan besluit watter van die sogenaamde psigologiese voordele van oefening ondersteun word deur goedontwerpte wetenskaplike studies. Hughes (1984:66) maak melding van drie metodologiese tekorte aanwesig in die studie: 'n swak keuse van meetinstrumente vir sielkundige konstrukte, subjek-vooroordele en onvoldoende beskrywing van metodes.

Volgens 'n studie geloods deur Judge & Watanabe (1993:1026), het die resultate aangetoon dat fisieke aktiwiteite die gevoel van 'n groot werkklas vermeerder het, maar terselfdertyd die gevoelens van moegheid verminder het. Dit neem 'n rukkie vir die deelnemer om te herstel van fisieke aktiwiteit, derhalwe sal sensasies van afgematheid relatief konstant bly tot die einde van die werkdag. In kontras hiermee, het moegheid toegeneem onder werkers wat fisiek onaktief was.

Indien 'n organisasie 'n gesondheidsverwante produk verkoop (byvoorbeeld voedsel of lewensversekering), is Shephard (1989:239) van mening dat daar duidelike verskille is ten opsigte van die beskikbaarheid in tyd, interne motivering, dissipline, druk vanaf medewerkers en ander veranderlikes tussen bestuurslui en laervlak-werkers. Gevolglik is daar voordele vir topbestuur geleë in die openlike vertoon van betrokkenheid by goeie gesondheid. Ander organisasies, soos alkohol- en sigaretvervaardigers, sal wil erken dat mense ontspanningsaktiwiteit en sport geniet, en ook hul produk verbind aan 'n aktiewe lewenstyl. Die benadering sal verskil in ooreenstemming met die korporatiewe beeld van die organisasie.

Jex (1991:133) het in sy studie die sielkundige invloed van oefening ondersoek. Die gevolgtrekking is gemaak dat die bewyse wat vir sielkundige voordele voorgehou word, onseker is. As gevolg van metodologiese probleme, is dit moeilik om te bepaal of oefening verantwoordelik is vir die positiewe uitkomst wat gerapporteer is.

3.5.1 Voordele van oefening vir die werknemer

Die resultate van Hughes (1984:66) se studie word vervolgens bespreek:

Tabel 3.1 Resultate met betrekking tot die voordele/nadele van oefening vir die werknemer

• Angstigheid	Oefening het angstigheid onder die helfte van die studiegroep verminder.
• Depressie	Die antidepressiewe invloed van oefening is een van die wyd aanvaarde sielkundige voordele. Hierdie aanname word nie deur enige van die studies bevestig nie. Die resultate van die studie toon dat oefening depressie verlaag tot 'n soortgelyke mate as psigoterapie.
• Persoonlikheid	Die meeste persoonlikheidseienskappe het nie met oefening verander nie.
• Selfbeeld	Selfbeeld was die enigste uitsondering en dit het verbeter met fisieke oefening.
• Kognisie	Kognisie het dikwels nie verbeter met aërobiese oefening nie.

Hughes (1984:66)



Die resultate van enkele toetse was volgens Hughes (1984:66) veelseggend, aangesien baie studies getoon het dat oefening stresresponse, soos byvoorbeeld spierspanning en hartslag, verbeter. In gevalle waar fisiese stressors soos oefening gebruik is, het slegs vier studies getoon dat hierdie response psigologiese stressors verbeter. Twee van hierdie studies / toetse het verdere afname in stres in verband gebring met lae vlakke van stresvolle emosies. Die verbeterde gemoedstoestand wat geassosieer word met oefening, is ook toegeskryf aan 'n toename in endogene verdowingsmiddels (opiate). Gereelde aërobiese oefening vermeerder die endogene opioïede respons gedurende oefening, maar sulke toenames in endogene opiate blyk nie verband te hou met die positiewe gemoedstoestand tydens die oefening nie. Gekontroleerde eksperimente bevestig dat oefening die selfbeeld verbeter. Dié studies het nie aangetoon dat oefening angstigheid, depressie, persoonlikheid of kognisie verbeter nie. Die enkele toets oor die sielkundige nadele van oefening was nie betekenisvol nie. Die gevolgtrekking is daarom dat die hipotese dat oefening bydra tot geestelike welsyn tans nog 'n beperkte empiriese basis het.

Volgens Sharratt & Cox (1988:42) is daar getuienis van 'n "rimpeleffek", want selfs nie-deelnemers het oor 'n periode van twee jaar toenemend aktief geraak. Dit veronderstel dat die onwillige meerderheid nie immuun is teen die fiksheidsvoordele nie. Dit is slegs dat hulle liever hulle eie "ding" op hul eie tyd, vir hul eie redes en op hul eie manier wil doen. Intussen sal 'n oefenfasiliteit die individue wat meer geneig is tot positiewe werk- en gesondheidsgedrag motiveer, en die voordeel van so 'n fasiliteit kan onmiddellik realiseer.

Verbetering in energievlak, die mens se houding teenoor sy werk en die organisasie, sy moreel en werkverrigting is moeilik om te meet, en is slegs bepaal deur middel van selfrapportering. Sterk positiewe bevindings veronderstel egter dat die veranderinge wat baie individue rapporteer, persoonlik betekenisvol is. Fisiese oefening verminder stres en gevoelens van depressie. Individue meen dat dit ook gevoelens van woede en angstigtheid verminder (Fielding, 1982:910). Volgens Baron (1990:43) maak dit nie saak watter metode gevolg word nie, die feit bestaan dat gesonde werkers meer produktief is en dat *dit* uiteindelik in die gehalte van die organisasie se werk gereflekteer word.

Die polemieë oor die sielkundige voordele van organisasie-geborgde fiksheidsprogramme is volgens Jex (1991:133) slegs 'n gedeelte van 'n soortgelyke polemieë oor oefening in die algemeen. Die idee dat sielkundige verbetering in werknemerfunksionering gerealiseer kan word deur middel van fisiese oefening, is 'n voortreflike idee wat egter gemengde ondersteuning gekry het. 'n Finale probleem wat met alle studies wat fiksheidsprogramme evalueer, ondervind word, is dié van selfseleksie. In elke studie kan werknemers wat vrywillig aangemeld het vir fiksheidsprogramme, wat hulle voltooi het, verskillend wees van dié wat nie vrywillig aangesluit het nie, of wat die programme teengestaan of nie voltooi het nie.

3.5.1.1 Sielkundige voordele

Volgens Hughes (1984:66) is daar voorgestel dat verskeie gedrags- en kognitiewe prosesse die anti-angstigtheid en anti-depressiewe gevolge van oefening aanhelp. Kognitiewe afleidings is veronderstel om die anti-angstigtheid en anti-depressiewe effekte van oefening aan te help, omdat persone dit moeilik vind om oor hul probleme te dink terwyl hulle oefen.

Sosiale versterking kom voor omdat oefenaars dikwels geprys word omdat hulle oefen. Aangesien sosiale versterking 'n belangrike faktor in die sukses van alle psigoterapie is, kan sulke versterkings die aktiewe bestanddeel in oefenterapie wees. Bemeestering kom voor sodra oefenaars hul verbeterde fisiese toestand beleef. Verbetering van die individu se selfvertroue kom voor, wat ook sy vermoë om probleme aan te pak, verbeter.

Volgens Jex (1991:133) is die mees onlangse voorgestelde sielkundige voordele van oefening 'n verbeterde gemoedstoestand, weerstand teen sielkundige spanning in reaksie op dinge wat spanning veroorsaak, en 'n verlaging in die vlak van angstigheid in die teenwoordigheid van objekte wat stres veroorsaak.

3.5.1.2 Disposisionele eienskappe en oefeningsgedrag

Die vier disposisionele eienskappe wat as algemene oorsake van oefeningsgedrag en onderskeidende sielkundige reaksies op die werksomgewing beskou word, word deur Jex (1991:138-143) soos volg beskryf:

a) *Selfmotivering*

Alhoewel vele faktore kan lei tot konstante fisiese aktiwiteite, is daar een persoonlikheidseienskap wat empiries ondersteun is. Die persone wat hoogs gemotiveerd is, sal geneig wees om gereeld aan oefenprogramme deel te neem, terwyl dié wat nie gemotiveerd is nie, geneig sal wees om óf nie met oefenprogramme te begin nie, óf geneig wees om meer dikwels uit te val. Die afleiding word gemaak dat hoogs selfgemotiveerde persone meer geneig sal wees om faktore wat stres by die werk veroorsaak, direk

te hanteer en meer geredelik sal aanhou probeer totdat die oorsaak van stres onder beheer gebring is. 'n Verdere afleiding wat gevolglik geopper word, is dat hoogs selfgemotiveerde individue meer doeltreffende werksverbandhoudende spanning sal kan hanteer en ook minder spanning sal ondervind as individue wat minder selfgemotiveerd is.

b) *Lewensoptimisme*

Wanneer 'n individu aan 'n konstante oefenprogram begin deelneem, oefen hy/sy met die verwagting dat die oefening sal lei tot verbeterde gesondheid en voorkoms, en moontlik ook 'n verlenging van lewensduur. Die meeste individue wat begin werk by organisasies met die verwagting dat hul regverdig behandel sal word, meen dat hulle werkrolle duidelik uitgespel sal word, en dat die ander persone in die werksomgewing hulpvaardig sal wees. Enige disposisionele neiging wat te doen het met verwagtinge, sal die oefengedrag en reaksies op die werksomgewing beïnvloed. Disposisionele optimisme is 'n algemene tendens by mense om te glo dat goeie dinge met hulle sal gebeur. Hierdie tendens is in kontras met die verwagting oor negatiewe dinge wat sal gebeur. Disposisionele optimisme hou positief verband met 'n eiewaarde, lokus van beheer en sosiale aanvaarding. Soos te verwagte, is 'n negatiewe verband waarneembaar tussen disposisionele optimisme en stres, wanhoop, depressie en vervreemding op alle gebiede van die lewe. Hierdie resultate veronderstel dat disposisionele optimisme 'n konstruk is wat van belang sal wees vir navorsers wat werkstres ondersoek, aangesien negatiewe verbande tussen optimisme en response wat as werkverbandhoudende sielkundige spanning (depressie, laer selfbeeld en wanhoop) geïdentifiseer is, waargeneem is.

Dit wil voorkom of mense wat optimisties is, die werksomgewing interpreteer en werkverbandhoudende spanningsituasies effektief hanteer op 'n manier wat sielkundig minder afwykend is. Indien disposisionele optimisme as voorspeller van oefengedrag en sielkundige reaksies op die werksomgewing moet dien, moet die verband met oefening ook aangetoon word. Soos in die geval van selfmotivering, het geen studies hierdie moontlikheid nog direk ondersoek nie. Daar is egter goeie redes waarom so 'n verband behoort te bestaan. Een rede is dat optimistiese individue geneig is om positiewe gevolge vir hulself in die vooruitsig te stel. Dit is belangrik, omdat die positiewe gevolge van oefening gewoonlik geleidelik waargeneem word, en nie onmiddellik sigbaar is nie. Daar word voorspel dat optimistiese individue meer gereeld sal oefen, omdat hulle dit in die vooruitsig stel dat oefening sal lei tot die positiewe gevolge waarna hulle strew. Minder optimistiese individue sal nie volhard nie, aangesien hulle nie kan voorsien dat hulle pogings beloon sal word nie. Aangesien daar 'n negatiewe verband tussen optimisme en vyandigheid is, word weer veronderstel dat optimisme ook verband hou met beter gesondheidsgewoontes. Optimistiese individue sal gereeld oefen, omdat hulle dit sien as 'n metode om beter fisiese en geestelike gesondheid te verseker.

c) *Negatiewe affeksie*

In die mate wat persoonlikheidseienskappe soos selfmotivering en disposisionele optimisme kan lei tot meer gereelde oefening en positiewe sielkundige reaksies op die werksomgewing, is daar ook moontlike persoonlikheidseienskappe wat die teenoorgestelde effek sal hê. Een so 'n eienskap is negatiewe affeksie. Individue wat hoë vlakke van negatiewe affeksie vertoon, fokus meer op die negatiewe aspekte in alle situasies.



Een interpretasie van die verband tussen negatiewe affektiwiteit en fisiese gevolge is dat individue wat hierdie negatiewe eienskap toon, geneig is om te kla. Dit is egter ook moontlik dat fisieke klagtes en siekte 'n weerspieëling kan wees van swak gesondheidsgewoontes (rook, onaktiwiteit, alkoholmisbruik ensovoorts). Gevolglik sal individue wat 'n hoë vlak van negatiewe affektiwiteit toon, meer negatiewe fisiese simptome en ander mediese komplikasies toon as meer positiewe persone. Negatiewe affektiwiteit kan geassosieer word met minder deelname aan oefenprogramme, omdat dit deel is van die patroon van swak gesondheidsgewoontes.

d) *Lokus van Beheer*

'n Verdere persoonlikheidseienskap wat verbind kan word aan beide oefenvolharding en sielkundige reaksie op die werksomgewing, is lokus van beheer. Die persone met 'n interne lokus van beheer voel dat hulle self die gebeure in hul lewens beheer. Diegene met 'n eksterne lokus van beheer voel egter dat die kontrole ekstern is (geleentheid, sterk ander persone, ens.) Gebaseer op die resultate wat tot op datum ingesamel is, blyk dit dat 'n interne gesondheidslokus van beheer meer geneig is om mense gereeld te laat oefen. Sulke individue voel meer verantwoordelik vir hul gesondheid en is meer geneig om bewus te wees van die voordele van oefening, aangesien hulle gerig sal wees op die inwin van gesondheidverwante inligting.

e) *'n Disposisionele model*

Deur die begrippe van selfmotivering, lewensoptimisme, negatiewe affeksie en lokus van beheer te gebruik, kan 'n disposisionele model vir die sielkundige voordele van oefening saamgestel word. Dié met hoë

Een interpretasie van die verband tussen negatiewe affektiwiteit en fisiese gevolge is dat individue wat hierdie negatiewe eienskap toon, geneig is om te kla. Dit is egter ook moontlik dat fisieke klagtes en siekte 'n weerspieëling kan wees van swak gesondheidsgewoontes (rook, onaktiwiteit, alkoholmisbruik ensovoorts). Gevolglik sal individue wat 'n hoë vlak van negatiewe affektiwiteit toon, meer negatiewe fisiese simptome en ander mediese komplikasies toon as meer positiewe persone. Negatiewe affektiwiteit kan geassosieer word met minder deelname aan oefenprogramme, omdat dit deel is van die patroon van swak gesondheidsgewoontes.

d) *Lokus van Beheer*

'n Verdere persoonlikheidseienskap wat verbind kan word aan beide oefenvolharding en sielkundige reaksie op die werksomgewing, is lokus van beheer. Die persone met 'n interne lokus van beheer voel dat hulle self die gebeure in hul lewens beheer. Diegene met 'n eksterne lokus van beheer voel egter dat die kontrole ekstern is (geleentheid, sterk ander persone, ens.) Gebaseer op die resultate wat tot op datum ingesamel is, blyk dit dat 'n interne gesondheidslokus van beheer meer geneig is om mense gereeld te laat oefen. Sulke individue voel meer verantwoordelik vir hul gesondheid en is meer geneig om bewus te wees van die voordele van oefening, aangesien hulle gerig sal wees op die inwin van gesondheidverwante inligting.

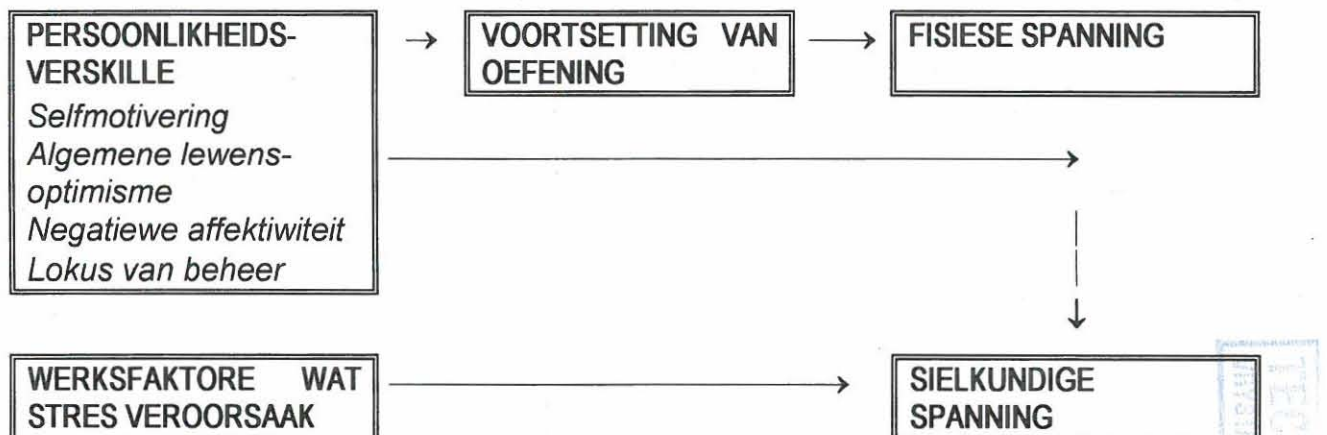
e) *'n Disposisionele model*

Deur die begrippe van selfmotivering, lewensoptimisme, negatiewe affeksie en lokus van beheer te gebruik, kan 'n disposisionele model vir die sielkundige voordele van oefening saamgestel word. Dié met hoë

vlakke van selfmotivering en optimisme, lae vlakke van negatiewe affektiwiteit en 'n interne lokus van beheer, sal geneig wees om gereeld te oefen. Sulke oefenvolharding sal op sy beurt lei tot laer vlakke van fisiese en geestelike spanning, soos minder negatiewe fisiese simptome en 'n laer afwesighedsfrekwensie aantoon.

Gebaseer op hierdie aanname, stel die onderstaande diagram (Figuur 3.2) 'n model voor wat die gevolge van vorige navorsing in terme van verskille in persoonlikheid en disposisie onder werknemers kan verduidelik. Die model veronderstel dat persoonlikheidsverskille lei tot verskille beide in die voortsetting van oefening sowel as sielkundige spanning. Enige verband tussen oefening en sielkundige spanning kan herlei word na persoonlikheidseienskappe wat in beide voorkom. Alhoewel verskillende veranderlikes beide hierdie eienskappe beïnvloed, is persoonlikheidseienskappe die fokuspunt van die model, omdat dit geneig sal wees om beide voortsetting van oefening en sielkundige spanning te beïnvloed.

Figuur 3.2 'n Disposisionele model van die verhouding tussen oefening en sielkundige reaksie in die werksomgewing



Jex (1991:138)

In Figuur 3.2 is dit duidelik dat persoonlikheidsverskille, fisiese spanning, sowel as werksfaktore wat deur stres veroorsaak word, die totstandkoming van sielkundige spanning meebring.

Dit is belangrik om kennis te neem van die impak van oefenprogramme op werknemers. Oor die afgelope aantal jare is veronderstel dat oefening sekere sielkundige voordele vir werknemers inhou, omdat dit hulle meer weerstand gee teen die gevolge van werkverbandhoudende spanningsfaktore. Resultate oor die sielkundige impak van oefening is egter onvoldoende. Die oorsig lei egter tot die gevolgtrekking dat navorsingsresultate met betrekking tot die sielkundige voordele van oefening nog grootliks onvolledig is as gevolg van metodologiese tekorte. Die belangrikste tekortkoming is dat potensiële verskille tussen oefenaars en nie-oefenaars nie gekontroleer is nie.

3.5.2 Nadelige effek van oefening op die werknemer

Volgens Hughes (1984:66) veronderstel sekere verslae dat oefening sielkundige nadele vir 'n persoon kan inhou. Slegs een studie het ondersoek ingestel of persone wat gereeld draf, groter spanning en swakker emosionele omstandighede sal toon, sodra hulle hul weerhou van oefening. Geen beduidende verandering is egter aangetoon nie.

Fielding (1982:914) sluit hierby aan en wys op die hoë mate van motivering wat oefening vereis. Besondere eise word gestel aan tyd in 'n reeds vol skedule. Die oefenproses is vir baie mense vervelig, veral in die beginstadium. Oefening kan ook lei tot ortopediese beserings wat dit moeilik maak om met 'n oefenprogram voort te gaan.

Daar is voorgestel dat beide sielkundige en gedragsprosesse die sielkundige voordele van oefening sal aanhelp. Nie-oefeningstudies het aangetoon dat oefening die persoon se gemoedstoestand, persoonlikheid of kognisie verbeter. Slegs enkele studies het beide getoon, naamlik dat oefening die gemoedstoestand, persoonlikheid of kognisie verbeter en dat die verbeteringe wat deur oefening veroorsaak word, sielkundige voordele vir die persoon inhou.

Volgens Shephard (1989:234) is daar min ooreenstemming oor 'n geskikte kriterium vir effektiwiteit (programdeelname of verbetering van fisiologiese funksies) en kritiese evaluering. Die resultate van sogenaamde voordele op bogenoemde gebiede is egter nog nie aangedui nie.

Shephard (1989:241) is verder van mening dat daar oormatige verwagtinge van fiksheidsprogramme gekoester word, wat nie realiseer nie. Gesondheidsopvoeders moet 'n meer realistiese houding inneem, eerder as om te voorspel dat gereelde oefenklasse 'n grootskaalse verbetering in die winsgewendheid van 'n organisasie sal veroorsaak. In die lig van gemeenskapsgesondheid, moet erken word dat fisiese fiksheid slegs een aspek van 'n positiewe gevoel oor die self uitmaak en dat menige volwassenes nie toegang tot werknemerfiksheidsprogramme het nie.

Volgens Marcus & Owen (1992:13) staak baie persone die oefening, weens die feit dat daar nie 'n ooreenkoms is tussen hulle eie vordering en die tipiese aksie-geöriënteerde programme wat aangebied word nie.

Opsommenderwys is Jex (1991:136) van mening dat werknemers wat betrokke was in fiksheidsprogramme, sekere sielkundige verbetering

getoon het. Alternatiewe redes kan egter vir die meeste van hierdie resultate aangevoer word.

3.6 *Samevatting*

Die invloed van fisieke aktiwiteit word bespreek in twee kategorieë, naamlik algemene liggaamlike gesondheid en lewenstyl. Swak gesondheidstoestande onder werknemers word hoofsaaklik veroorsaak deur werkslading, spanning en 'n swak lewenstyl. Uit die literatuur word afgelei dat fisieke fiksheid risikofaktore soos byvoorbeeld akute hartaanvalle kan beperk. Daar bestaan ook 'n verband tussen verbeterde fiksheid en toenemende werkverrigting. Wanneer die sielkundige invloed van fisieke fiksheid op die werknemer bespreek word, is daar vier persoonlikheidseienskappe wat as algemene oorsake van oefengedrag en sielkundige reaksies op werksomgewing beskou word, naamlik (1) selfmotivering (2) algemene lewensoptimisme (3) negatiewe affeksie en (4) lokus van beheer. 'n Nadeel wat oefening vir die werknemer inhou, is onder andere dat daar te groot verwagtings van die resultate van die oefenprogram gekoester word. Oefening vereis ook voldoende tyd en motivering en kan vir die werknemer die nadeel van beserings inhou. Tog dra 'n oefenprogram by om die beeld van 'n organisasie wat 'n voorstander van fisieke fiksheid vir sy werknemers is, positief te beïnvloed.

getoon het. Alternatiewe redes kan egter vir die meeste van hierdie resultate aangevoer word.

3.6 *Samevatting*

Die invloed van fisieke aktiwiteit word bespreek in twee kategorieë, naamlik algemene liggaamlike gesondheid en lewenstyl. Swak gesondheidstoestande onder werknemers word hoofsaaklik veroorsaak deur werkslading, spanning en 'n swak lewenstyl. Uit die literatuur word afgelei dat fisieke fiksheid risikofaktore soos byvoorbeeld akute hartaanvalle kan beperk. Daar bestaan ook 'n verband tussen verbeterde fiksheid en toenemende werkverrigting. Wanneer die sielkundige invloed van fisieke fiksheid op die werknemer bespreek word, is daar vier persoonlikheidseienskappe wat as algemene oorsake van oefengedrag en sielkundige reaksies op werksomgewing beskou word, naamlik (1) selfmotivering (2) algemene lewensoptimisme (3) negatiewe affeksie en (4) lokus van beheer. 'n Nadeel wat oefening vir die werknemer inhou, is onder andere dat daar te groot verwagtings van die resultate van die oefenprogram gekoester word. Oefening vereis ook voldoende tyd en motivering en kan vir die werknemer die nadeel van beserings inhou. Tog dra 'n oefenprogram by om die beeld van 'n organisasie wat 'n voorstander van fisieke fiksheid vir sy werknemers is, positief te beïnvloed.

HOOFSTUK 4 - DIE AARD EN DOELTREFFENDHEID VAN FIKSHEIDSPROGRAMME

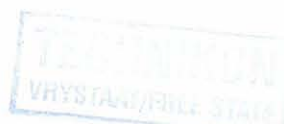
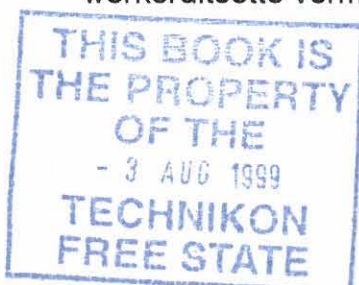
4.1 *Doel van hoofstuk*

Die doel van hierdie hoofstuk is in hoofsaak om aan te dui wat die koste-doeltreffendheid van fiksheidsprogramme vir 'n organisasie is met verwysing na die doel van so 'n program. Verder word werknemerfiksheidsprogramme in Suid-Afrika in die algemeen bespreek, asook die verband wat daar bestaan met werknemeromset. Enkele faktore wat werknemerdeelname aan 'n fiksheidsprogram beïnvloed, word bespreek. Laastens word die verband tussen fisieke welstand en werkstevredenheid bespreek.

4.2 *Inleiding*

Die toenemende behepthed met en belangstelling in fisiese fiksheid en oefening ontstaan volgens Sutherland & Cooper (1990:202) uit 'n verskeidenheid van sosiale, kulturele en ekonomiese faktore:

- Tegnologiese verandering het die aard van werk verander. Terwyl die meeste tegnologiese veranderinge verwelkom word, omdat dit nie soveel fisiese inspanning as tevore verg nie, dra die lae vlakke van fisiese aktiwiteite by die werk daartoe by dat werknemers fisies onfiks raak.
- Alhoewel vele werknemers nie blootgestel is aan fisies veeleisende of aktiewe take nie, wil dit voorkom asof die aard van stres verander het - maar nie verminder het nie. Sommige beroepe behels blootstelling aan vervelige en eentonige take weens die feit dat tegnologie die behoefte aan werkeruitsette verminder.



97/3520

- Die gebruik van verdowingsmiddels, sigaretroky en alkoholgebruik kan die indruk wek dat dit die stresprobleem verminder vanweë verslawing aan een of meer van hierdie middels. Daar is egter 'n groter moontlikheid van ongelukke, swak werkverrigting en onbevredigende interpersoonlike verhoudings wat daarmee gepaard gaan. Hierdie swak aanpassingsmeganismes is risikofaktore vir 'n verskeidenheid van siektes soos sekere vorms van kanker, kolitis, peptiese maagsere, sirrose van die lewer, sirkulasie- en hartprobleme en swak geestelike gesondheid.

4.3 Die koste-doeltreffendheid van 'n fiksheidsprogram

Volgens Fielding (1982:907) verskil die aard van fisiese fiksheidsprogramme grootliks tussen organisasies. Programdefinisies strek van die opleiding van werknemers om die voordele van gereelde fisiese aktiwiteite te besef en die moontlike aanbeveling van geskikte oefenroetines vir werknemers om in hul eie tyd te volg, tot die aanbieding van uitgebreide fiksheidsfasiliteite en voltydse personeelondersteuning by die werkplek. Daar word nie gewoonlik van werknemers verwag om te betaal vir die gebruik van programme en fasiliteite by die werkplek nie, terwyl programme wat deur private gesondheidsklubs of fiksheidsentrums aangebied word, gedeeltelik deur werknemers betaal word.

Die koste is volgens Sharratt & Cox (1988:42) maklik om te verreken, maar die voordele is moeiliker om te isoleer en te kwantifiseer. In sommige gevalle sal dit voldoende wees om die fasiliteit- en programkoste te vergelyk met die totale werknemersalaris. Indien die persentasie ietwat minder as een persent van die totale werknemersalaris is, word die program as geregverdig beskou en word dit deel van die organisasie se beplande produktiwiteitsverbeteringprogram. Die

koste/voordeel-ontleding van 'n oefenprogram neig om nie volledig te wees nie. Volgens Sharratt & Cox (1988:40) het die tradisionele ondersteuning van sport- en ontspanningsprogramme plek gemaak vir meer gespesialiseerde geleenthede om fisiese fiksheid en gesondheid te bevorder. Hierdie inisiatief is geïmplementeer ten spyte van probleme wat ondervind om om die finansiële uitleg daaraan verbonde te regverdig, veral vir klein groepies selfgeselekteerde persone wat geneig is om fisies aktief te wees. Daar is egter gevind dat die impak van 'n werknemerfiksheidsprogram 'n oorredingseffek kan hê op die meerderheid van die werknemers wat minder entoesiasies oor oefening is. Die toekomstige uitdaging vir werknemerfiksheid is daarin geleë om strategieë te ontwerp om diegene wat die meeste daarby kan baat, vir fiksheidsprogramme te werf.

Volgens Kerr, Vlaswinkel & Hoek (1992:59) moet sorgvuldig beplan word indien oefenfasiliteite deel van 'n fiksheidsprogram uitmaak. Die oprig van gimnasiums hou hoë kostes in. 'n Goedkoper manier om werknemers aan te moedig om te oefen, is om 'n afslag by 'n plaaslike gesondheidsklub wat aan buitestaanders behoort, te beding. Die bemerking van die program is die laaste stap wat gedoen word. Dikwels word fiksheidsprogramme met groot oorgawe aangepak, maar niemand samel data in om te bepaal of die program geregverdig is sodra die oorspronklike glans verdwyn het nie. Programevaluering word grootliks deur programformaat bepaal. Volgens Shephard (1989:234) verskil programkoste grootliks, afhangende van die omvang van die programme wat aangebied word, die volledigheid van boekhouding (byvoorbeeld sommige organisasies het 'n ongebruikte kelderverdieping as "vry" ruimte beskou, terwyl ander die volle ekonomiese koste van vloerruimte teen die fasiliteit verreken) en die foie wat aan deelnemers verskuldig is. Groot organisasies ontwikkel toenemend hulle eie oefenfasiliteite. Soms word

hierdie fasiliteite verbind aan die bedryf van die beroepsgesondheidsdepartement, maar in ander gevalle word 'n kontrak aangegaan met 'n private fiksheidsorganisasie om 'n geskikte program te installeer en te bedryf.

Organisasies van alle groottes is nie bestand teen die impak van die hoë kostes wat met gesondheid verband hou nie. Die werkgewer betaal 'n geweldige prys in terme van afwesigheid, personeelomset, heropleiding en verminderde produktiwiteit. Sommige maatskappye erken dat 'n strategie om die werknemer se lewenstyl te verander, moontlikhede inhou vir die beperking van gesondheidsuitgawes en om produktiwiteit te bevorder, (Sharratt & Cox 1988:40).

4.4.1 Die doel van 'n fiksheidsprogram

Organisasies het verskillende benaderings ten opsigte van die regverdiging, vir 'n koste-effektiewe bestuursfiksheidsprogram, byvoorbeeld dat dit moet verhoed dat sleutelpersone (byvoorbeeld senior bestuurslede) siek word of vroeg sterf.

Cox, Shepard & Corey (1981:795) is van mening dat groepinteraksies in 'n werknemer-fiksheidsprogram nie noodwendig altyd lei tot positiewe interpersoonlike verhoudings nie, tog lyk dit moontlik dat die samewerking met medewerkers in die fiksheidsbewuste omgewing 'n positiewe uitwerking op die motivering om so 'n program by te woon, kan hê, byvoorbeeld deurdat werkstevredenheid verbeter word.

In die lig van fiksheidsdoelwitte is Harrison & Liska (1994:48) van mening dat die verskille onder werknemers met betrekking tot hulle motivering vir



deelname aan fiksheidsprogramme, geïdentifiseer moet word en dat gesondheidsverwante doelwitte sodoende geïmplementeer moet word. Dit is daarom belangrik om 'n doelwit vir die fiksheidsvlak van elke werknemer ten opsigte van die fiksheidsprogram in die organisasie te implementeer.

Om 'n oefenprogram wat gesondheid promoveer te begin, is daar volgens Naylor (1986:42) 'n aantal hulpbronne wat gebruik kan word. Eerstens moet die organisasie sy doelwitte definieer. Indien laer uitgawe aan gesondheidsorg sy hoofdoelwit is, sal 'n ander program gebruik word as wanneer die doel slegs is om die moreel van die werknemers te verbeter of om afwesigheid uit te skakel. Die hulp van 'n konsultant mag nodig wees.

Harrison & Liska (1994:51) maak hierteenoor melding van werknemers wat nie by hul oefenprogram gehou het nie, en die oefening-doelwit die grootste skuld vir hul onttrekking gegee het.

4.4.2 Die fiksheidsprogram

Dit wil voorkom asof organisasies fisiese fiksheidsprogramme begin het in die hoop dat "fiks" werknemers 'n belangrike bestanddeel van organisatoriese welsyn is (met ander woorde die bereiking van doelwitte van doeltreffendheid, produktiwiteit en werkverrigting) (Sutherland & Cooper, 1990:202).

In Corroll (1979:38) se studie het resultate aangetoon dat ongeveer twee derdes van die werknemers aangedui het dat hulle graag sou wou deelneem aan fiksheidsprogramme by die werk. Die teenwoordige en toekomstige uitdagings kan in vier kategorieë ingedeel word:

- om positiewe gesondheidsontwikkeling deur die bevordering van gesondheid en voorkomende gesondheidsstrategieë te verseker.
- die opleiding van effektiewe fiksheid- en lewenstyl-leiers.
- die ontwikkeling van effektiewe fiksheids- en lewensprogrammetodologieë, en
- die verbetering van die werknemers se moreel

Gebhart & Crump (1990:270) is van mening dat daar verskillende faktore is wat in aanmerking geneem moet word by die instel van fiksheids- en gesondheidsprogramme by die werkplek: Eerstens moet addisionele langtermyn-doelwitte aan kontrolegroepe voorgehou word om sodoende die kostevoordeel en behoud van gedragsverandering met verloop van tyd te ondersoek. Tweedens moet die programsoort en -struktuur onder uiteenlopende werknemerpopulasies (byvoorbeeld dié wat geklassifiseer is volgens ras en ouderdom) evalueer word vir sukses en impak, veral in die lig van die veranderinge in die samestelling van werknemers wat teen die jaar 2000 verwag word. Indien fiksheids- en gesondheidsprogramme moet oorleef met die beperkte befondsing en bronne beskikbaar, moet hierdie evalueringsprosedure gestandaardiseer word om die koste-effektiwiteit van die voorkomingsprosedure te verseker of te verhoog.

'n Fisiese fiksheidsprogram sal volgens Rosenfeld & Tenenbaum (1992:239) geneig wees om die voorkoms van hoofpyne en algemene gesondheid by werkers wat betrokke is by middelmatige tot harde fisiese inspanning, verlig, maar nie ander spesifieke gesondheidsimptome nie. Harde fisiese werk mag moontlik rugpyne asook asemhaling by werknemers verbeter.

In ondersoek wat in Sowjet-Rusland uitgevoer is, het dit aan die lig gekom dat verskeie vorms van fisiese aktiwiteite soos oggendoefening,

liggaamsoefeningklasse, vyf-minuut-oefeninge wat een of twee keer per dag in fabriek gedoen word, sportsessies en opleidingsessies, algemene fisiese fiksheid en gesondheidsbouroepe, stap en ander vorms van ontspanning 'n gunstige sosio-ekonomiese effek tot gevolg het. Hierdie resultate sluit in: verhoogde produktiwiteit, verbeterde werkkapasiteit en verminderde tamheid, verbeterde motoriese koördinasie en verstandelike vermoë, laer risiko van nywerheidsongelukke, minder doktersbesoeke (22,5 % in vergelyking met 60 % onder onaktiewe werkers,) minder komplikasies as gevolg van chroniese siektes, korter duur van siektes en minder herhaling van siektes, almal faktore wat gelei het tot bykomende produktiewe werksdae en wins (Corroll 1979:35).

Die studie wat deur Kerr, Vlaswinkel & Hoek (1992:59) gedoen is het verder bevind dat sportgeriewe binne die onderneming 'n meer aanvaarbare praktyk is, aangesien werknemers gedurende werksure mag oefen. Daar moet gewaak word teen 'n stereotiperende uitkyk op sekere soorte fiksheidsoefeninge, aangesien heelwat oefen-alternatiewe bestaan. Onderskeid word getref tussen formele en informele sport- en ontspanningsoorte. Informele sport- en ontspanningsoorte is belangrik as daar gekyk word na die algemene verskynsel dat die werknemers onfiksheid is en dalk nie belang stel in formele sportsoorte nie. Informele sport- en ontspanningsoorte behoort daarom ook oorweeg te word tydens die implementering van 'n fiksheidsprogram in 'n organisasie.

Volgens Der-Karabetian & Gebharbp (1986:52) kan gesondheidsprogramme die werknemer en hulle families help om beter gesondheid te bekom en te handhaaf. Die programme is geneig om nie net die werknemers nie, maar ook die organisasie te bevoordeel as gevolg van die toenemende produktiwiteit, verminderde fisiese ongeskiktheid, laer afwesigheid, groter werkstevredenheid, beter selfbeeldontwikkeling en

laer gesondheidsorgkoste. Fiksheid sal nie net afwesigheid, werknemeromset en mediese koste verminder nie, dit sal ook tot 'n verhoogde moreel lei, wat 'n positiewe effek op produktiwiteit sal hê.

Organisasies moet besef dat fiksheidsprogramme verseker dat werk met entoesiasme en geesdrif onderneem word (Sharratt & Cox, 1988:42). Strydom (1989:10) sluit hierby aan deur te bevestig dat elke individu verantwoordelikheid moet aanvaar vir sy / haar eie gesondheid.

4.5 *Werknemerfiksheidsprogramme in Suid-Afrika*

In Suid-Afrika is fiksheidsprogramme by organisasies beperk tot die voorsiening van sportfasiliteite, byvoorbeeld 'n gimnasium, vir werknemers.

Sommige van die belangrikste redes vir die kommer wat bestaan by besturende direkteure van die Witwatersrand oor die gesondheidstoestand van hulle werknemers, is die kritiese tekort aan hoëvlak-mannekrag in die bestuurskader. Die tipiese werksituasie in die land, veral dié van bestuurslui, vergelyk ongunstig met dié in ander lande. Volgens Strydom, Delpont & Malan (1988:445-447) is die verhouding in Suid-Afrika van bestuurslui tot ander werkers 1:42, terwyl dit in oorsese lande so laag as 1:6 kan wees. Hierdie outeurs voorspel verder dat die verhouding in die jaar 2000 in Suid-Afrika nog meer ongunstig sal wees, naamlik 1:76. Die besturende direkteure se kommer is nie verbasend nie en het gelei tot die eerste gedokumenteerde navorsing oor die effek van 'n fisiese opleidingsprogram op geselekteerde fisiese, fisiologiese, biochemiese en psigologiese parameters onder bestuurslui in Suid-Afrika. Twee motorvervaardigers is in hierdie studie betrek. Een het opgetree as 'n eksperimentele organisasie waarin 'n geïndividualiseerde



opleidingsprogram voorgeskryf is vir deelnemers nadat elkeen medies, fisies, en psigologies geëvalueer is. Die program is onder leiding van 'n gekwalifiseerde persoon uitgevoer, in noue samewerking met die mediese beampste van die organisasie. Die tweede organisasie het as kontrolegroep gedien. In hierdie groep is bestuurslui geëvalueer volgens dieselfde protokol, maar het nie 'n opleidingsprogram bygewoon nie. Ná ses maande is alle deelnemers weer geëvalueer om die invloed van die program vas te stel. Die resultate het aangetoon dat die eksperimentele organisasie 'n betekenisvolle verbetering op verskeie gebiede getoon het, byvoorbeeld verminderde vetpersentasie onder sekere individue, verlaging in cholesterol, ensovoorts. Geen betekenisvolle verandering is in die kontrolegroep gevind nie. Nadat die bevindings vrygestel is, het verskillende organisasies geïnteresseerd geraak om so 'n program toe te pas tot voordeel van hulle geskoolde mannekrag. Opgeleide programleiers was nie beskikbaar om toesig te hou nie, en dit was twyfelagtig of 'n voorgeskrewe program wat slegs een of twee keer per maand deur 'n navorsingseenheid gemonitor is, dieselfde resultate kon lewer as 'n streng eksperimentele benadering. Volgens Strydom, Delpont & Malan (1988:445) was die doel van die studie waaroor hier verslag gelewer word, om die gevolge van 'n periodiek gekontroleerde fisiese oefenprogram vir bestuurslui in sommige Suid-Afrikaanse bedrywe te bepaal.

Opsommend het hierdie studie dus aangetoon dat 'n oefenprogram wat vir bestuurslui voorgeskryf word volgens hulle fisiese vermoëns en wat periodiek gemonitor word, 'n betekenisvolle verbetering in sommige fisiese, fisiologiese en biochemiese toestande teweeg kan bring. Die verbetering kan lei tot direkte en indirekte voordele vir die organisasie, sowel as die werknemer.

4.6 *Fiksheidsprogramme en werknemeromset*

Shephard (1989:234) is van mening dat die ekonomiese belangrikheid van werknemeromset afhang van die beskikbaarheid van arbeid en die koste van opleiding. Indien die omset hoog is, sal dit nie slegs die bedryf van die organisasie beïnvloed nie, maar ook die effektiwiteit van die werknemers se lewenstyl. Werknemers wat van plan is om te bedank, sal geneig wees om nie by die program aan te sluit nie. Dit sal ook nuwe werknemers 'n sekere tyd neem om betrokke te raak by sosiale netwerke en om vir oefenklasse gewerf te word.

4.6.1 **Werknemeromset**

Volgens 'n studie deur Tsai, Baun & Bernacki (1987:574) beïnvloed 'n aantal faktore die besluit van 'n individu om van werk te verander by 'n organisasie. Die hoofoorwegings is die toestand van die ekonomie, organisatoriese faktore soos voordele, werksinhoud en salaris; werkverbandhoudende faktore soos werkstevredenheid, gesinsverpligtinge, beroep van die eggenoot by damespersoneel, en geografiese ligging. Demografiese veranderlikes soos ouderdom, geslag, werkstatus en duur van indiensneming het ook 'n effek op werknemersomset.

Volgens Tsai, Baun & Bernacki (1987:574) word daar met die studie gepoog om deelname aan oefening in verband te bring met personeelomset. 'n Skattingsmodel is gebruik om die ouderdom, geslag, werkskategorie en duur van indiensneming van die werknemer in ag te neem. Dit is egter waarskynlik dat die verskille wat in die studie voorgekom het, deur persoonlikheids- en houdingsfaktore verklaar kon word, en nie weens deelname aan die gesondheids- en

fiksheidsprogramme nie. In 'n studie van werkverrigting en oefening het Tsai, Baun & Bernacki (1987:575) gevind dat 'n betekenisvolle groter gedeelte van die oefenaars goeie werkverrigting getoon het, as die nie-oefenaars. Daar is ook opgemerk dat oefening laer gesondheidsonkoste geïmpliseer het, sowel as afwesigheid, en dat hierdie verband gevind is aan die begin van die korporatiewe fiksheidsprogram. 'n Persoonlikheidsfaktor wat sekere mense meer geneig maak om vol te hou met oefening as ander, is meer algemeen by mense wat reeds oefen of geneig sal wees om te oefen. Die persoonlikheidsfaktor kon die verskille wat opgemerk is, veroorsaak het. Verskeie studies het getoon dat daar 'n verband is tussen toenemende volharding om te oefen en goeie werkverrigting en hoër produktiwiteit. Weens hierdie rede, word daar geglo dat dit twyfelagtig is of 'n fiksheidsprogram sal dien om swak presteerders in 'n organisasie te behou.

Ter opsomming kan gesê word dat deelname aan 'n fiksheidsprogram geassosieer word met verminderde personeelomset. Dit is egter onduidelik of hierdie verhouding kousaal is of nie. Omdat die verband tussen oefening en werknemerbehoud wel bestaan, is sulke programme waarskynlik 'n finansiële voordeel vir organisasies.

4.7 *Werknemerdeelname*

Programkoste varieer volgens die skaal waarop fasiliteite aangebied word, en dit is onduidelik in watter mate duur fasiliteite bydra tot 'n effektiewe program. Shephard (1989:223) is van mening dat die kernfaktor wat gesondheidsimpak beperk, lae werknemerdeelname is. Daar is egter steeds 'n groter behoefte aan meer effektiewe metodes om werknemers te werf en hulle entoesiasme vir die oefenprogram te behou. Moontlike voordele van die program sluit verbetering van die oorhoofse

korporatiewe beeld in, die werwing van goeie werknemers, groter werkstevredenheid met gevolglike toename in produktiwiteit, minder afwesigheid en personeelomset, laer gesondheidsonkoste en 'n verminderde voorkoms van nywerheidsbeserings. Daarby is daar ook die moontlikheid van laer toekomstige mediese onkoste as gevolg van 'n verbeterde persoonlike lewenstyl. Huidige benaderings veronderstel dat die winste van laer mediese onkoste meer as vergoed vir moontlike programkoste in ekonomiese terme.

Indien daar verslag gedoen word oor die bywoning van oefenfasiliteite, is Shephard (1989:234) van mening dat dit moontlik is dat daar seisoene is waartydens groter deelname waargeneem kan word. Terwyl dit dikwels goedkoper is vir beide die werknemer en die gemeenskap indien oefening by die werk gedoen word, baat bestuur min daarby indien sodanige oefening slegs oorgeplaas word van 'n gemeenskapsfasiliteit na 'n werksplek. Persone wat op hul eie oefen, vind dit moeilik om die gereeldheid en intensiteit van sulke oefening te bepaal. Daar is 'n kontinuum wat strek van die entoesiastiese deelnemer, na die ongereelde deelnemer, tot die persoon wat duidelik uitval. Die skeidslyn tussen deelnemer en nie-deelnemers word 'n arbitrêre en subjektiewe besluit; die redes van die individu moet noukeurig oorweeg en geëvalueer word.

Onafhanklik van die berekening van programkoste of moontlike voordele vir die organisasie, lyk dit onrealisties om aan te neem dat in die huidige sosiale klimaat meer as 'n vyfde van werknemers aangemoedig sal word om betekenisvol gebruik te maak van die organisasie se oefenfasiliteite, en dat meer as 'n derde tot 'n helfte van hierdie individue op 'n gereelde basis sal deelneem.

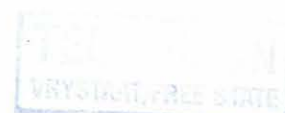
4.8 *Die verband tussen fisieke welstand en werkstevredenheid*

Cox, Shephard & Corey (1981:39) wys daarop dat die invloed van fikse werknemers op werksdoeltreffendheid gekategoriseer kan word as:

- die algemene houding en werknemerstevredenheid;
- produktiwiteit / werkdoeltreffendheid en
- werk-afwesigheid.

'n Toename in beter werkverrigting as gevolg van groter fiksheid het tot gevolg verminderde afgematheid, verminderde voorkoms van klein, onbenullige siektes, en verligting van verveling, angstigheid en opgekropte aggressie (Sharratt & Cox, 1988:42). Uys en Coetzee (1989:95) is van mening dat, alhoewel Suid-Afrikaanse werkslui in 'n mate besef dat hulle gesondheid nie na wense is nie, dit so is dat met die groot werklas wat op bestuurders rus, daar altyd iets is wat in hulle oë dringerder aandag verg as hulle gesondheid.

Namate 'n mens ouer word, raak die motivering om aan fisieke aktiwiteite deel te neem, meer toegespits op die verbetering van lewenskwaliteit eerder as om beter te presteer. Volgens Dryer, Strydom & Malan (1988:14) impliseer deelname aan fisieke aktiwiteite nie noodwendig fisieke fiksheid nie, maar kan hierdie fiksheid bepaalde voordele en moontlike "beskerming" teen koronêre hartsiektes bied. Ten spyte van die tradisionele patroon van na-ure sport en ontspanningsprogramme, het resultate oor die afgelope jare al hoe meer versleg, wat aandui dat meer gespesialiseerde en persoonlike werknemerfiksheidprogramme ook 'n belangrike rol in die vermindering van afwesigheid en die verhoging van omset kan speel, terwyl dit tot 'n toename in produktiwiteit en werkstevredenheid kan lei (Sharratt & Cox, 1988:42).



Afwesigheid kan volgens Der-Karabetian & Gebharbp (1986:53) verbind word aan werksontevredenheid. Indien werknemers ontevrede is met hulle werk, is hulle meer geneig om by die huis te bly.

Die fisies-geestelike "gesonde" werknemer en werkgewer het die moed om voort te gaan. Hy/sy besef dat in hierdie tyd van dinamiese veranderinge en ingrype daar meer geleenthede vir vooruitgang bestaan as ooit tevore. Elke werknemer wat fisies / geestelik na sy/haar welsyn omsien, beskik oor die vermoë om 'n omwenteling in sy/haar lewe te weeg te bring. Volgens Der-Karabetian & Gebharbp (1986:53) word doeltreffendheid deur verskillende faktore beïnvloed, waarvan een werkstevredenheid is. Die werknemer se houding en gebrek aan stimulering kan bydra tot 'n afname in doeltreffendheid, wat produktiwiteit nadelig kan beïnvloed. Hierteenoor is persoonlike voorkeure in die lewe van werknemers net so belangrik as die vermindering van onkoste aan gesondheidsorg.

Volgens Corroll (1979:36) is 50 % van afwesighede van die werk van korte duur, dit wil sê slegs een tot drie dae. Die hoë voorkoms van afwesigheid van korte duur suggereer dat die onfikse "moeë" werker meer vatbaar is vir geringe as ernstige gesondheidsprobleme.

'n Toename in fisiese kapasiteit beteken dat werknemers die fisiese eise van hulle daaglikse werk beter kan hanteer. In die geval van bestuurslui, wie se daaglikse uitsette meer van 'n intellektuele aard is, sal verbeterde fisiese kapasiteit moontlik geestelike uitputting verminder en dus tot verhoogde produktiwiteit lei (Strydom, Delpont & Malan 1988:445).

Jex (1991:137) is opsommenderwys van mening dat 'n groot gedeelte van die literatuur uit 'n beskrywing bestaan van die gevolge van oefening, en dat daar min studies onderneem is wat die gevolge in die organisatoriese omgewing ondersoek. Tweedens, in die meeste studies wat wel in organisatoriese omgewings onderneem is, is positiewe gevolge gerapporteer. Werknemerfiksheidsprogramme, fisiese fiksheid en fisiese aktiwiteit is geassosieer met 'n vermindering van angstigheid, depressie en uitputting, 'n meer positiewe selfbeeld, 'n kleiner omset en 'n vermindering van ander ernstige sielkundige afwykings. Ongelukkig was daar egter baie oorvleueling in die metings. Gevolglik word min van die bevindings in die literatuur gerugsteun. Ten spyte van hierdie positiewe resultate, blyk dit dat alternatiewe verduidelikings nie uitgesluit kan word nie.

Der-Karabetian & Gebharbp (1986:51) maak melding van 'n studie wat onderneem is waarin gepoog is om die verband tussen werknemerdeelname aan 'n fisiese fiksheidsprogram in 'n nywerheidswerkplek en die volgende aspekte te ondersoek: werkstevredenheid, en dae siekteverlof, deur 'n vooraf afgepaarde kontrolegroepontwerp te gebruik. Die resultate van die studie ondersteun die hipotese dat mense wat deelneem aan fisiese fiksheidsprogramme geneig is om groter werkstevredenheid te toon, 'n beter selfbeeld te hê en minder afwesig te wees as individue wat nie deelneem aan sulke programme nie. Ná ses maande het beide groepe 'n toename in werkstevredenheid getoon, maar die eksperimentele groep het 'n meer betekenisvolle toename getoon. Die implikasies van hierdie studie veronderstel dat fikse individue nie net self by die fiksheidsprogram baat nie, maar ook hulle werkgewer. Wanneer werknemers werk toe gaan, bring hulle meer as 'n vaardigheid saam, hulle bring 'n "totale persoon" en hulle vermoë om te funksioneer, wat gedeeltelik bepaal word deur hulle

fisiese toestand. Indien werknemers fisies nie goed voel nie, sal hulle energievlak en moreel volgens Der-Karabetian & Gebharbp (1986:51) neig om laag wees, wat weer 'n negatiewe effek op hulle werkvermoë en algemene geestesingesteldheid sal hê.

Volgens Bassett (1994:62) word ontevredenheid dikwels geassosieer met 'n hoë vlak van ongeluk, klagtes en griewe in die organisasie. Hoogs-ontevrede werknemers sal selfs hul toevlug neem tot sabotasie en passiewe aggressie. Ontevredenheid word volgens Bassett (1994:62) ook soms geassosieer met swak gesondheid of lewensduur. Die vraag kan afgeva word: is werknemers se gesondheidstoestand swak omdat hulle ontevrede is, of is hulle ontevrede omdat hulle gesondheid swak is, of is beide die resultaat van ander, onmeetbare veranderlikes?

4.9 *Samevatting*

Dit blyk dat werknemers bewus is van die belangrikheid van fisieke aktiwiteite vir die liggaam, maar dat deelname aan fisieke aktiwiteite relatief laag op hulle prioriteitslys voorkom. Tyd word as die mees algemene demper vir deelname aan fisieke aktiwiteite geïdentifiseer. 'n Fiksheidsprogram hou finansiële implikasies vir die organisasie in, met inagneming van verskillende koste-effektiewe alternatiewe vir die bedinging van laer tariewe vir personeel. Dit is belangrik dat elke individu die verantwoordelikheid moet aanvaar vir sy / haar gesondheid. Fiksheidsprogramme misluk soms weens swak deelname en daarom moet metodes ontwikkel word om werknemers vir 'n fiksheidsprogram te werf en te hou. "*You may not be able to control the pace of life and the rate of change around you. But you can control your readiness to cope with the stresses of modern life by becoming - and staying - physically active*" (Schafer, 1992:260).

HOOFSTUK 5 - ONDERSOEKGROEP EN -METODE

5.1 *Doel van hoofstuk*

Met hierdie hoofstuk word beoog om die ontwikkeling van die vraelys wat as meetinstrument in hierdie studie gebruik is, uiteen te sit, asook om die ondersoekprosedure te beskryf.

5.2 *Inleiding*

Elke vakwetenskap is 'n eie studiegebied waarop navorsers deur objektiewe en nougesette versameling, kontrolering en sistemativering van kennis, asook die verklaring en toepassing van sodanige kennis tot uitbouing van sy wetenskap meewerk.

Dit is dan in die lig van voorgaande vir 'n navorser van groot belang om kennis te neem van die bestaan van toepaslike navorsingsmetodes en - tegnieke om sodoende sinvolle en bruikbare empiriese resultate op te lewer.

5.3 *Metodologie*

Ackoff (1992:6) gebruik die term "metodologie" met verwysing na die studie van metodes en die logika van wetenskap. McKinnon (1968:186) vertolk metodologie as die reëls van georganiseerde navorsing en die vorm waarvolgens prosedures en tegnieke gekies en beklemtoon word. Voornoemde skrywer stel dus riglyne vir empiries-wetenskaplike ondersoek en die handeling van die navorser. (Rosenberg 1975:4). beskryf die terrein van die metodologie op drie vlakke, naamlik, die studie van die wetenskaplike prosedure, die studie van die onderliggende

aannames en die studie van die wyse waarop die navorser sy data verklaar.

5.4 *Die wetenskaplike metode en -tegnieke*

'n Wetenskaplike metode is 'n manier om beplande en gesistematiseerde handeling uit te voer. (Stoker 1971:52). Tipiese universele kenmerke van 'n metode kan soos volg geïdentifiseer word:

- a) 'n Wetenskaplike metode is 'n middel en nie 'n doel nie;
- b) Dit is 'n beplande werkwyse
- c) Dit is die beantwoording van die vraag van hoe verteenwoordigende feite juis betroubaar versamel en gesistematiseer kan word.
- d) Wetenskaplike metodes kan gesamentlik, afsonderlik, in onderlinge samehang, opeenvolgend of afwisselend aangewend word;
- e) 'n Wetenskaplike metode dek die hele ondersoekveld, vanaf die wetenskaplik-kenbare af tot by die wetenskap self.

Die tegnieke van waarneming bestaan grootliks uit hulpmiddele wat deur die wetenskaplike ontwikkel word om hom in staat te stel om verskynsels waar te neem wat nie met die blote sintuie bevredigend waargeneem kan word nie (Cilliers 1987:59).

Universele kenmerke van wetenskaplike tegnieke kan soos volg saamgevat word:

- a) Tegnieke is ondergeskik en iets minder as metodes;
- b) Tegnieke kan bestempel word as metodes van beperkte omvang.
- c) Tegnieke is pragmaties ingestel, dit wil sê vir 'n spesifieke doel en geleentheid;

- d) Tegnieke verkeer in 'n gedurige proses van veroudering en verfyning;
- e) Verskillende tegnieke kan gesamentlik of aanvullend toegepas word.

5.5 *Die vraelys as wetenskaplike metode*

Vraelyste is eenvoudig vorms waarop daar vrae voorkom en antwoorde verlang word. Die rasionaal vir die gebruik van die vraelys in die huidige ondersoek is die volgende:

- die vraelys verskaf 'n vaste vorm vir waarneming wat direk of uit mededelings verkry word. Hieruit volg dit dat die vraelys gebruik kan word as waarnemings- of onderhoudgids;
- 'n groot hoeveelheid inligting kan eenvormig versamel en daarna statisties verwerk word ten einde 'n beter beeld van 'n probleem of verskynsel te kry;
- deurdat gegewens akkuraat en betroubaar aangeteken word, verskaf dit wetenskaplike bevindings aangaande 'n verskynsel of situasie wat veralgemening en vergelyking moontlik maak;
- die resultate wat verkry is, kan altyd gekontroleer word deur ander navorsers; en
- die kwessie van subjektiewe evaluering word tot die minimum beperk en die kans om 'n respondent in sy antwoorde te lei of te rig, word in 'n groot mate uitgeskakel.

5.6 *Riglyne vir die opstel van die vraelys*

Boyd, Westfall & Stasch (1981:223) is van mening dat daar nog geen vasgestelde prosedure bestaan waarvolgens 'n goeie vraelys ontwikkel kan word nie:

“Questionnaire construction is still much more of an art than a science”.

'n Goeie en doeltreffende vraelys moet aan die volgende vereistes voldoen:

- 'n Vraelys moet van beperkte lengte en omvang wees;
- Die vrae moet op 'n spontane wyse gestel word;
- Die vraelys moet betroubaar wees;
- Die vraelys moet geldig wees;
- Die taalgebruik moet sodanig wees dat almal dit maklik en eenvormig sal verstaan;
- Die vraelys moet vooraf getoets word. Dit voorkom 'n probleem soos wat by Figuur 7.4 (p. 82) aangedui is;
- Die vrae en die rangskikking daarvan moet sodanig wees dat dit die respondent se aandag trek en ook sy belangstelling prikkel en behou;
- Die navorser sal in die vraelys hoofsaaklik van ten volle gestruktureerde vrae of items gebruik maak om die verwerking daarvan te vergemaklik.

5.7 *Dekkingsbrief*

Die dekkingsbrief word as inleidende gedeelte beskou wat die navorsingsdoelwit aan die respondent verduidelik. Aspekte wat in die



5.6 *Riglyne vir die opstel van die vraelys*

Boyd, Westfall & Stasch (1981:223) is van mening dat daar nog geen vasgestelde prosedure bestaan waarvolgens 'n goeie vraelys ontwikkel kan word nie:

“Questionnaire construction is still much more of an art than a science”.

'n Goeie en doeltreffende vraelys moet aan die volgende vereistes voldoen:

- 'n Vraelys moet van beperkte lengte en omvang wees;
- Die vrae moet op 'n spontane wyse gestel word;
- Die vraelys moet betroubaar wees;
- Die vraelys moet geldig wees;
- Die taalgebruik moet sodanig wees dat almal dit maklik en eenvormig sal verstaan;
- Die vraelys moet vooraf getoets word. Dit voorkom 'n probleem soos wat by Figuur 7.4 (p. 82) aangedui is;
- Die vrae en die rangskikking daarvan moet sodanig wees dat dit die respondent se aandag trek en ook sy belangstelling prikkel en behou;
- Die navorser sal in die vraelys hoofsaaklik van ten volle gestruktureerde vrae of items gebruik maak om die verwerking daarvan te vergemaklik.

5.7 *Dekkingsbrief*

Die dekkingsbrief word as inleidende gedeelte beskou wat die navorsingsdoelwit aan die respondent verduidelik. Aspekte wat in die



dekkingsbrief ingesluit behoort te word, is volgens Van Dalsen (1986:207) die volgende:

- die verduideliking van die doelwitte van die ondersoek;
- 'n beklemtoning van die belangrikheid van die bydrae van die respondent;
- 'n versekering van die vertroulike hantering van inligting;
- 'n uiteensetting van die nut wat die navorsingsprojek moontlik vir die respondent kan hê, byvoorbeeld insae in navorsingsresultate;
- waardering en dank vir die bydrae van die respondent; en
- ondertekening deur 'n persoon so hoog as moontlik binne die hiërargiese struktuur.

Die respondent behoort presies te verstaan wat van hom/haar verwag word met betrekking tot die voltooiing van die vraelys. Instruksies verskyn meestal aan die begin van die vraelys.

5.8 *Ondersoekgroep en data-insamelingsprosedure*

Die huidige ondersoek is 'n beskrywende studie wat poog om sekere algemene patrone met betrekking tot die opvattinge en houding van respondente teenoor hul werks- en fisieke lewensgewoontes vas te stel.

Aangesien dit fisies moontlik was om die totale populasie van administratiewe-personeel by die Technikon Vrystaat te betrek, is besluit om nie 'n streekproef te bepaal nie, maar die hele teikengroep vir hierdie ondersoek te gebruik. Daar is egter 'n beperking geplaas op die posvlak, naamlik slegs persone vanaf Senior Administratiewe Assistent-vlak tot Adjunkregistrateursvlak is gevra om deel te neem aan die ondersoek. Die studie het op 1 Januarie 1995 in aanvang geneem en die respondente is versoek om die vraelys nie later nie as 21 Julie 1995 terug te besorg. Skriftelike toestemming is vanaf die Registrator en Rektor van die

Technikon Vrystaat verkry om vraelyste aan personeellede te stuur. 'n Vraelys (Bylaag B) asook 'n meegaande begeleidings-/dekkingsbrief (Bylaag A), is aan al die bogenoemde personeel deur middel van die interne posstelsel gestuur. In die dekkingsbrief is die belangrikheid van die studie en die response van die personeellede beklemtoon. Altesaam 120 vraelyste is uitgestuur waarvan 93 terugontvang is. Drie vraelyste is vanweë onvolledigheid nie gebruik nie. Die effektiewe opbrengs van die vraelyste wat as bruikbaar geëvalueer is, was dus 75 %. 'n Engelse vraelys is aan Engelssprekende respondente gestuur. Die vrae en die bespreking van die response word in Afrikaans hanteer om eenvormige taalgebruik te verseker.

In die ontwerp van die vraelys is eerstens gepoog om benewens biografiese data, ook data te verkry oor die aktiwiteite, menings en houding van werknemers met betrekking tot fisieke fiksheid en werksuksesfaktore.

'n Literatuurstudie is onderneem waarin die behoefte aan sekere vrae geïdentifiseer is en aanpassings gemaak is. Afdelings C en D van die betrokke vraelys is gebaseer op Hackman & Oldham (1978) se vraelys vir die meting van werkstevredenheid, soos aangepas deur Pietersen (1995). Die vraelys is verdeel in vyf afdelings, naamlik:

- Afdeling A Persoonlike inligting
- Afdeling B Gewoontes en gesindheid betreffende fisieke fiksheid en 'n gesonde lewenstyl
- Afdeling C Werkstevredenheid
- Afdeling D Werkstevredenheid
- Afdeling E Gedagtes / Voorstelle deur die respondent

5.9 *Samevatting*

In die beoefening van die wetenskap is die aanwending van wetenskaplike metodes van fundamentele belang. 'n Wetenskaplike metode kan beskou word as 'n werkswyse met meer as een faset, byvoorbeeld die keuse van die vraagstuk of verskynsel wat ondersoek sal word, die afbakening of begrensing van die navorsing, die wyse waarop die gegewens versamel sal word, die wyse van die verwerking van die gegewens, die verklaring van die gegewens, die verslaggewing van die ondersoek, en so meer.

Daar word onderskei tussen *metodes* en *tegnieke*. Statistiek is byvoorbeeld 'n *metode*. Hierteenoor is die steekproef 'n *tegniek* by die toepassing van die metode. 'n Gevalle-analise is ook 'n *metode* wat onder meer gebruik maak van die vraelys as 'n *tegniek*. Daar word ook van hulpmiddels gebruik gemaak en tans is die rekenaar die vernaamste hulpmiddel by die verwerking van gegewens.

Uit die voorgaande hoofstuk is dit duidelik dat die navorser eerstens die ondersoekgroep en data-insamelingsprosedure bepaal. Wanneer die navorser die vraelys as ondersoek-middel gebruik is daar sekere vereistes waaraan so 'n vraelys behoort te voldoen. Die vraelys word vergesel deur 'n dekkingsbrief waarin die belangrikheid van die studie beklemtoon word. Dit is egter van groot belang dat die vraelys vooraf getoets word om moontlike probleme te voorkom en regstellings aan te bring.

HOOFSTUK 6 - BESPREKING VAN DIE RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

6.1 *Doel van hierdie hoofstuk*

Met hierdie hoofstuk word beoog om die ingesamelde data sinvol te kategoriseer, te ontleed en te interpreteer. Daar word ook gepoog om die empiriese gegewens en die literatuurstudie met mekaar in verband te bring.

6.2 *Inleiding*

Die resultate van 'n navorsingsonderzoek word aan drie vrae onderwerp, naamlik:

- wat die navorser beoog om uit te vind;
- die resultate wat wel gelewer is, en
- wat die resultate beteken

In die bespreking van resultate poog die navorser om die resultate van sy/haar studie aan die leser duidelik en verstaanbaar voor te stel.

6.3 *Metodologie*

'n Opname-benadering word in die studie gevolg deur gebruik te maak van 'n vraelys as empiriese maatstaf van die gekose navorsingsfaktore en veranderlikes. Die kennisvlak van werknemers word omskryf as die mate waarin werknemers, volgens persoonlike evaluering, bewus is van die handhawing van 'n gesonde lewenstyl. Volgens Louw (1990:491) word 'n persoon se lewenstyl bepaal deur die mate waartoe hy/sy sy/haar kognitiewe vermoëns in stand hou. 'n Bepaling van die positiewe of negatiewe gesindheid van werknemers teenoor en hul kennisvlak met

betrekking tot 'n gebalanseerde lewenstyl sou 'n invloed kon hê op die bewusmaking van die belangrikheid van lewenstyl. Die inligting aangaande die sieninge en kennisvlak van werknemers van die Technikon Vrystaat wat met behulp van 'n empiriese ondersoek ingesamel is, sou aangewend kon word om 'n meer gebalanseerde totale ingesteldheid onder die werknemers ten opsigte van 'n gesonde lewenstyl te kweek.

6.4 Resultate van ondersoek

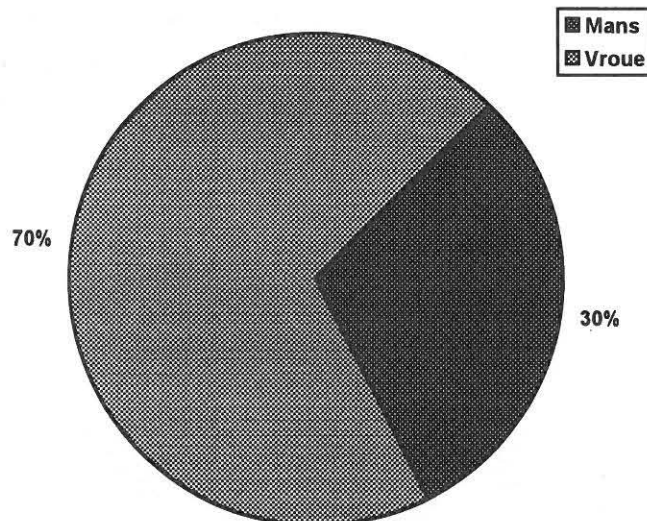
Die resultate van die ondersoek word deur middel van frekwensies en persentasie-berekeninge aangetoon en vertolk. Die bespreking van die empiriese gegewens word aan die hand van die vraelysindelings gedoen. Waar daar egter van hierdie volgorde afgewyk word, word gepoog om die relevansie van die vraag meer verklarend voor te stel. Slegs drie respondente het insette in afdeling E gelewer, en is daarom nie bespreek nie.



6.3.1 Afdeling A: Biografiese resultate

In Figuur 6.1 (Vraelysitem: A1) word die samestelling van die ondersoekgroep volgens **geslag** aangetoon.

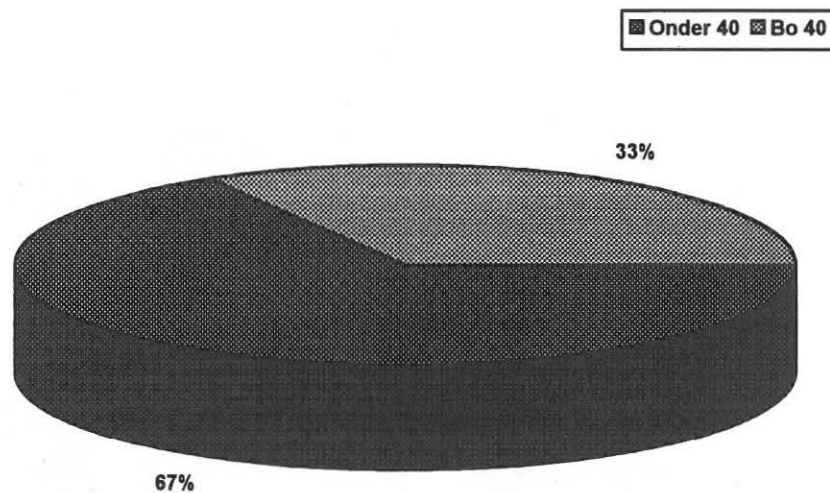
Figuur 6.1 Samestelling van die ondersoekgroep volgens geslag



Figuur 6.1 toon dat die meerderheid (70 %) van die respondente vroulik was. Die meerderheid vroue kan toegeskryf word aan die feit dat hoofsaaklik administratiewe personeel by die ondersoekgroep betrokke was, byvoorbeeld: Kassiere; Administratiewe klerke en Sekretaresses.

In Figuur 6.2 (Vraelysitem A2) word die samestelling van die respondente ten opsigte van die volgende veranderlike aangedui: **Ouderdom (Bo 40 jaar / Onder 40 jaar)**. Respondente is aanvanklik in die volgende kategorieë verdeel: (1) 20-29 jaar; (2) 30 - 39 jaar; (3) 40 - 49 jaar en (4) 50 jaar en ouer. Vir doeleindes van interpretasie van die resultate is kategorieë 1 & 2 saamgevoeg, asook kategorieë 3 & 4.

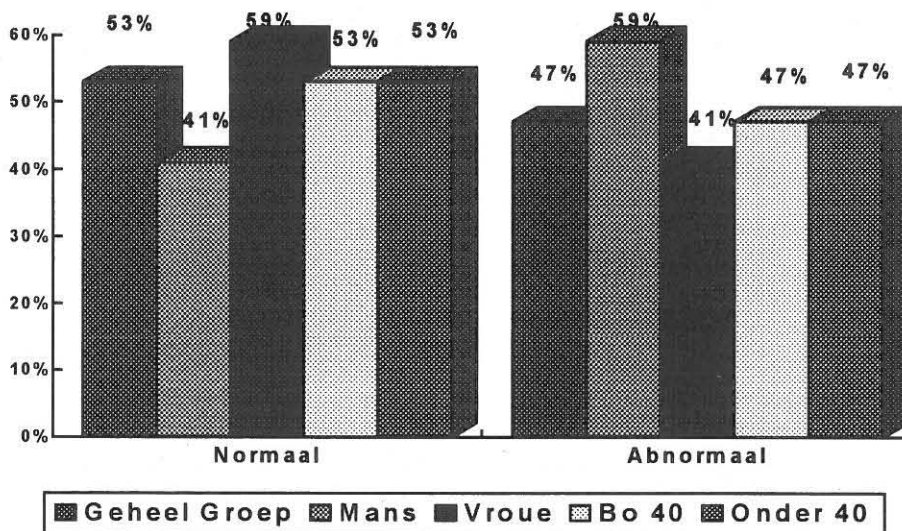
Figuur 6.2 Samestelling van ondersoekgroep volgens ouderdom



Uit die bogenoemde diagram is dit duidelik dat 67 % van die respondente relatief jonk (onder 40 jaar) is. Van die mans was 14 (52 %) onder 40 jaar en 13 (48 %) bo 40 jaar. Van die vroue was 46 (73 %) onder 40 jaar en 17 (27 %) bo 40 jaar.

Figuur 6.3 (Vraelysitems A3 en A4) bied die gewigsverdelingsresultate ten opsigte van die **geheelgroep**; **geslag** en **ouderdomsgroeperings**. Abnormale gewig word in hierdie ondersoek verder verdeel in groepe wat ondergewig en oorgewig is. Die resultate is gemeet aan die hand van die mediese gewigstabelle soos bespreek in Van Elfen (1993:210). Vir die doeleindes van hierdie studie is abnormale gewig (ondergewig & oorgewig) as 'n norm beskryf teenoor normale gewig.

Figuur 6.3: Gewigsverdelingsresultate ten opsigte van geheel-, geslag- en ouderdomsgroeperings



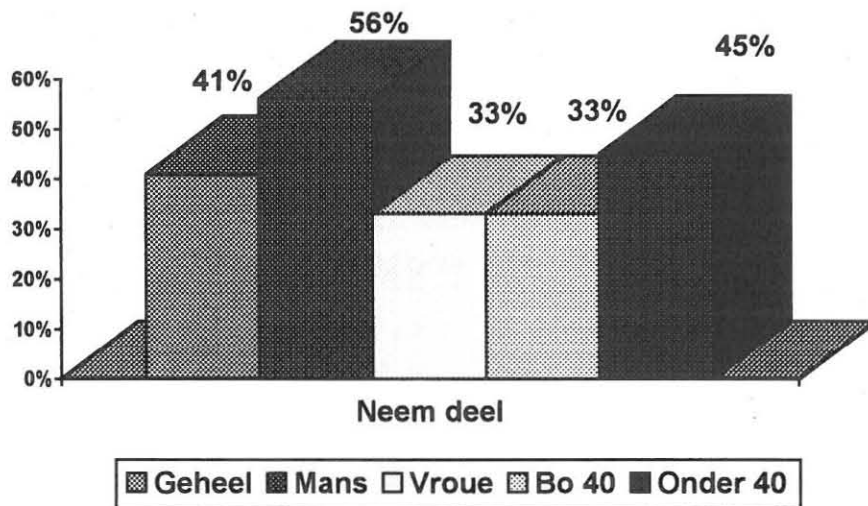
Uit Figuur 6.3 is dit duidelik dat 48 % van die onderoekgroep se gewig normaal was en 42 % se gewig abnormaal was. Daar word gemerk dat 59 % mans se gewig abnormaal hoog was.

6.3.2 Afdeling B: Resultate betreffende fisieke gewoontes

6.3.2.1 Deelname aan oefenprogram

In Figuur 6.4 (Vraelysitem B1) word die samestelling van die respondente ten opsigte van die volgende veranderlike aangedui: Deelname aan oefenprogram

Figuur 6.4: Oefeningskomponent-verdeling ten opsigte van geheelresultate, geslag en ouderdom



Uit Figuur 6.4 is dit duidelik dat 41 % van die ondersoekgroep deelneem aan 'n doelgerigte oefenprogram. Vir die doel van die studie word doelgerigte oefenprogram beskou as die beoefening van 'n oefenprogram minstens drie keer per week vir 20 minute of meer. Verwarring het onder sekere respondente voorgekom met die gebruik van die term "doelgerigte" oefenprogram. Die mansrespondente het die grootste deelname aan 'n oefenprogram getoon, naamlik 56 %. Die deelname aan fiksheidsoefenprogramme (Vraelysitem: B2) was onder meer landloop, fietsry, stap, tennis en die bywoning van 'n gimnasium.

6.3.2.2 Redes vir deelname aan 'n oefenprogram

Vraelysitem B3 (Afdeling B) het betrekking. Die syfers in Tabel 6.2 verteenwoordig rangorde gemiddeldes; hoe laer die syfer, hoe meer belangrik.

Tabel 6.1 Redes vir deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die geheelgroep, geslag en ouderdom

	Fiks- heid en gesond- heid	Sosiale inter- aksie	Aan- trek- likheid van sport	Ont- span- ning	Om aan kompe- tieses deel te neem	Om aktief en besig te bly
Geheelgroep	1.48	3.55	3.77	2.55	3.55	3.36
Mans	1.20	3.80	3.45	3.33	3.44	3.22
Vroue	1.72	3.31	4.00	2.05	4.00	3.44
Bo 40 jaar	1.13	3.56	3.67	2.38	4.00	3.83
Onder 40 jaar	1.60	3.55	3.80	2.61	3.17	3.21

Volgens Tabel 6.2 is dit duidelik dat *fiksheid en gesondheid* vir die geheelgroep die belangrikste komponent is vir deelname aan fisieke aktiwiteite. Vir die geheelgroep is *ontspanning* ook 'n belangrike komponent vir deelname aan fisieke aktiwiteite. Interessant is die feit dat die *aantreklikheid van die sport* die laagste frekwensie reflekteer. Vir mans is *fiksheid en gesondheid* die belangrikste komponent teenoor *sosiale interaksie* wat die laagste frekwensie reflekteer. Vir die vroue is



fiksheid en gesondheid ook die belangrikste komponent teenoor 'n gelyke verdeling tussen *aantreklikheid van sport* en *om aan kompetisies deel te neem* wat die laagste frekwensies behaal het. Vir persone bo die ouderdom van 40 jaar is om aan *kompetisies deel te neem* die min belangrikste faktor vir deelname aan fisieke aktiwiteite. Persone onder die ouderdom van 40 jaar vind die *aantreklikheid van die sport* die belangrikste komponent vir deelname aan fisieke aktiwiteite. In die geheel beoordeel is die algemene verskynsel dat *fiksheid en gesondheid* die belangrikste komponent vir deelname aan fisieke aktiwiteite is.

6.3.2.3 *Redes vir nie-deelname aan 'n oefenprogram*

Vraelysitem B4 (Afdeling B) verwys.

Tabel 6.3.1 Redes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die vraelys (sleutel tot Tabel 6.3.2)

☞	1	=	Nie tyd nie
☞	2	=	Stel nie belang nie
☞	3	=	Te oud
☞	4	=	Beserings
☞	5	=	Te lui
☞	6	=	My gesondheid laat dit nie toe nie
☞	7	=	Tekort aan fasiliteite
☞	8	=	Tekort aan leiding
☞	9	=	Te duur
☞	10	=	Ander redes

Tabel 6.3.2 Rangorde-gemiddeldes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite volgens die verdelings geheelresultaat, geslag en ouderdom

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geheel	2.05	1.88	3.67	2.70	2.63	3.40	3.14	3.47	3.25	2.27
Mans	2.56	1.50	0.00	4.00	2.25	0.00	2.86	3.60	4.00	0.00
Vroue	1.91	2.09	3.67	2.56	2.75	3.40	3.29	3.43	3.00	2.27
Bo 40 jaar	2.25	1.78	3.67	3.00	2.45	3.33	3.29	3.75	3.90	1.00
Onder 40 jaar	1.92	2.00	0.00	2.25	2.71	3.50	3.07	3.27	2.89	2.75

Uit Tabel 6.3.2 blyk dit dat die geheelgroep die volgende as die mees belangrikste redes aanvoer vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite: *stel nie belang nie*. Die mans-respondente het geen respons gelever op die vraagalternatiewe *te oud*; *my gesondheid laat dit nie toe nie* en *ander*

redes, nie. Die vroue is van mening dat *tyd* die belangrikste faktor is vir hulle nie-deelname aan fisieke aktiwiteite. Persone bo die ouderdom van 40 jaar het *stel nie belang nie* as die belangrikste rede aangevoer vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite teenoor persone onder die ouderdom van 40 jaar wat 'n *tekort aan tyd* aangevoer het. Persone onder die ouderdom van 40 jaar het geen respons gelever op die vraagalternatief *te oud* nie.

In die geheel geëvalueer is dit duidelik dat persone *nie belang stel nie* of dat hulle nie *tyd* vir deelname aan fisieke aktiwiteite het nie.

6.3.2.4 Tevredenheid met liggaamlike welstand

(sien Vraelysitem B5)

**Tabel 6.4 Respondente se ervarings van hulle liggaamlike welstand /
gesondheid**

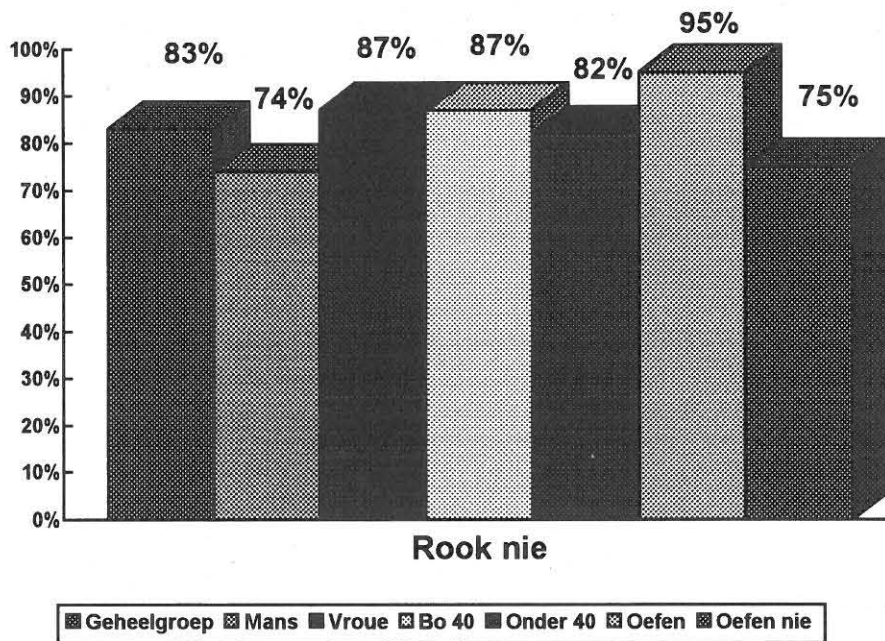
Beskrywing	Geheel	Mans	Vroue	Bo 40	Onder 40
	%	%	%	%	%
Ontevrede	14	26	10	20	11
Tevrede	86	74	90	80	89

Uit Tabel 6.4 is dit duidelik dat die groot meerderheid van respondente tevrede is met hulle liggaamlike welstand / gesondheid.

6.3.2.5 Rookgewoontes

(Vraelysitems B6.6 en B6.2)

Figuur 6.6 Rookgewoontes volgens die geheelresultate; geslag, ouderdom, persone wat oefen en nie oefen nie



Uit figuur 6.6 is dit duidelik dat 95 % van persone wat oefen, nie rook nie. Hierteenoor rook 25 % (een kwart) van die persone wat nie oefen nie. Meer mans (26 %) as vroue (13 %) rook. Dit is ook duidelik dat meer persone onder die ouderdom van 40 jaar rook (18 %) teenoor persone bo die ouderdom van 40 jaar (13 %).

6.3.2.6 Gewoontes betreffende voedselinname

(Vraelysitem B7)

Die resultate het 'n uiteenlopende respons gelewer. Die algemene verskynsel het egter aangedui dat 90 % van die werknemers hul hoofete saans eet, wat toe te skryf is aan die aard van hulle werk. Ongeveer 50 % van die werknemer eet nie ontbyt nie. Middagetes het gewissel van sjokolade, brood en vrugte.

6.3.2.7 Liggaamlike en psigiese aanwysers van 'n gebrek aan welstand

(Vraelysitem B8)

Vir besprekingsdoeleindes is response vir die kategorieë “**Baie selde**” en “**Selde**” saamgevoeg om 'n nuwe kategorie: **Selde** (Tabel 7.5) te bied. Dieselfde samevoeging is ook gedoen ten opsigte van die vraelys - respons kategorieë “**Baie dikwels**” en “**Dikwels**” wat as 'n nuwe kategorie: **Dikwels** in Tabel 7.5 verskyn.

Tabel 6.5 Respons op die liggaamlike toestand van die ondergroep

	Selde					Dikwels				
	Geheel	Mans	Vroue	Bo 40	Onder 40	Geheel	Mans	Vroue	Bo 40	Onder 40
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Kortasemigheid	98	100	97	100	96	2	0	3	0	3
Gebrek aan energie	66	78	60	66	65	35	22	40	34	35
Geïrriteerdheid	64	61	65	58	66	37	39	35	41	34
Angstigheid	85	84	85	83	86	15	16	15	18	14
Slaaploosheid	83	81	83	67	91	17	19	17	33	9
Gebrek aan konsentrasie	90	81	93	86	92	10	19	7	13	8
Rusteloosheid	72	57	78	55	81	28	42	22	44	19
Gespannenheid	62	66	60	65	61	38	34	40	34	39

Uit Tabel 6.5 is dit duidelik dat bykans geen een van die respondente ly aan *kortasemigheid* nie. Oor die algemeen is daar vir die ondergroep as geheel en die verdere verdelings volgens geslag en

ouderdom 'n lae voorkoms van *liggaamlike en psigiese ongesteldhede*. Noemenswaardige uitsonderings betreffende hierdie resultate is soos volg:

- bykans 40 % van die vrouens meld 'n *gebrek aan energie*;
- die ouer groep (bo 40 jaar) meld dat hulle dikwels *geirriteerd* is (41 %);
- die ouer groep (bo 40 jaar) toon ook in redelike getalle (naamlik 33 %) dat hulle dikwels aan *slaaploosheid* ly;
- 'n goeie 42 % van die mans, sowel as 44 % van die groep bo 40 jaar ervaar dikwels *rusteloosheid*;
- *gespannenheid* word dikwels ervaar deur 38 % van die geheelgroep, sowel as 40 % van die vroue.

Samevattend dus: Die betrokke groep respondente toon oor die algemeen goeie liggaamlike en psigiese welstand, met uitsonderings soos aangedui.

6.3.2.8 Impak van fisieke welstand op werkverrigting

(Vraelysitem: B9)

Vir besprekingsdoeleindes is die keuse van responsalternatiewe 4, 5 en 6 (sien item B9, Bylaag B) saamgevoeg om 'n aanduiding van *geen belemmering* (Tabel 6.6) te bied. Op soortgelyke wyse is die antwoordkeuses 1, 2 en 3 in die betrokke vraelysitem saamgevoeg om wel 'n aanduiding van *werksbelemmering* (Tabel 6.6) te bied.

Tabel 6.6 Respons ten opsigte van beperkings van fisieke welstand / liggaamlike toestand van die ondergroep, geslag en ouderdom

My liggaamlike toestand plaas geen belemmering op my werk nie					My liggaamlike toestand het ongetwyfeld 'n belemmerende invloed op my werk				
Geheel	Mans	Vroue	Bo 40	Onder 40	Geheel	Mans	Vroue	Bo 40	Onder 40
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
91	92	89	94	88	9	8	11	6	11

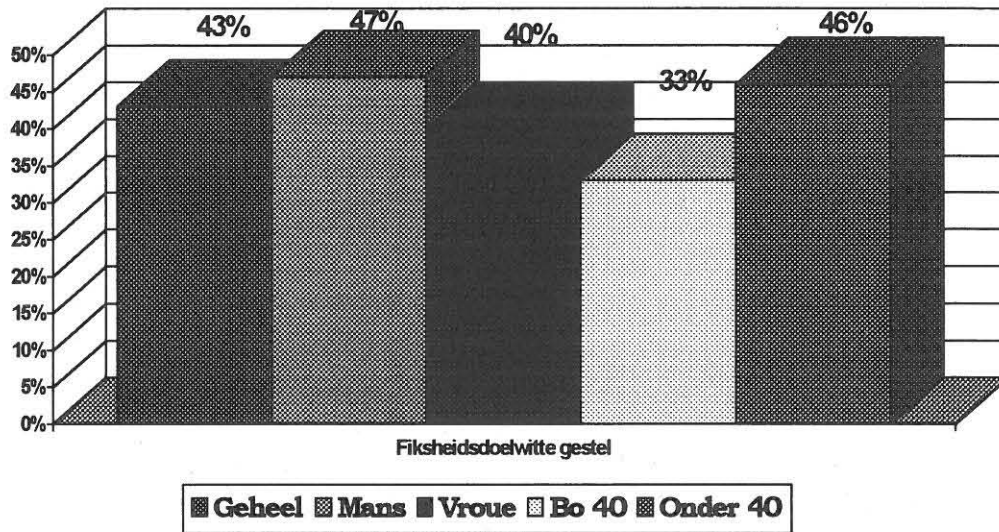
Die oorgrote meerderheid respondente, ten opsigte van alle groepeerings, is van oordeel dat hulle liggaamlike toestand geen belemmering plaas op hulle funksionering in die werksituasie nie.

VEYSTAM/FRK 2015

6.3.2.9 Fiksheidsdoelwitte

(Vraelysitem: B10 en B11)

Figuur 6.7 Respondente wat by hul fiksheidsdoelwitte gehou het



Uit die bogenoemde figuur is dit duidelik dat slegs 43 % van die geheelgroep respondente fiksheidsdoelwitte gestel het. Slegs 33 % van die ouderdomsgroep bo 40 jaar het fiksheidsdoelwitte gestel.

6.3.3 Afdeling C en D: Resultate betreffende werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid

Tabel 6.7 Resultate ten opsigte van werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid volgens die geheelgroep, geslag en ouderdom

Vraelysitems in Afdeling C en D is gesommeer volgens dié vraelyssleutel

Algemene Werkstevredenheid	Items C3 + C5 R, Σ
Intrinsieke Werkstevredenheid	Items C2 + C4 R
Werksekuriteit-tevredenheid	Items D1 + D8
Groei-tevredenheid	Items D3 + D9
Tevredenheid met vergoeding	Items D2 + D7
Tevredenheid met kollegas	Items D4 + D6
Tevredenheid met toesighouding	Items D5 + D10
Werksdoeltreffendheid	Items C1 + C6

	Geheel -groep	Mans	Vroue	Bo 40 jr	Onder 40 jr
	%	%	%	%	%
1. Algemene Werkstevredenheid	33	26	37	50	23
2. Intrinsieke Werkstevredenheid	29	19	33	23	32
3. Werksekuriteit-tevredenheid	48	56	45	70	37
4. Groei-tevredenheid	52	45	56	63	47
5. Tevredenheid met vergoeding	62	74	57	96	45
6. Tevredenheid met kollegas	14	11	16	13	15
7. Tevredenheid met toesighouding	22	37	16	40	13
8. Werksdoeltreffendheid	18	26	14	33	10

Uit Tabel 6.7 is dit duidelik dat slegs 33 % van die respondente in 'n mindere of meerdere mate werksontevredenheid ervaar. Die volgende afleidings kan gemaak word:

- Met die uitsondering van die ouderdomsgroep (bo 40 jaar) ervaar die meerderheid respondente goeie algemene werkstevredenheid.
- Die oorgrote meerderheid respondente is tevrede met die inhoud / aard van hulle werksaamhede / pligte (naamlik intrinsieke werkstevredenheid).
- Relatief lae tevredenheid is aanwesig met betrekking tot werksekuriteit (die uitsondering is die jonger personeel wat daarmee tevrede is). Tevredenheid met goeie geleenthede in die organisasie en tevredenheid met vergoeding (veral die bo 40 jaar groep) is ontevrede hieroor.
- Relatief hoë vlakke van tevredenheid met kollegas en met die toesighouding in die werksituasie.
- Al die groeperings in Tabel 6.7 toon 'n goeie na hoë mate van werksdoeltreffendheid volgens respondente se menings oor hulleself en die menings van hulle hoofde.

6.4 *Samevatting van die resultate rondom werkstevredenheid en fisieke welstand*

Ná die evaluering van die resultate rondom werkstevredenheid en die mate waarin die ondersoekgroep aan fisieke aktiwiteite deelneem, word die afleiding gemaak dat die respondente nie hul werkstevredenheid aan fisieke welstand koppel nie. Dit is ook noodsaaklik om in gedagte te hou dat fisieke aktiwiteit slegs een komponent is wat werkstevredenheid moontlik positief kan beïnvloed. Smith & Stone (1992:5) is van mening dat werkstevredenheid komponente insluit wat nie veroorsaak word deur slegs die onmiddellike werksituasie nie, omdat die mens temperamenteel is van aard.

Die ondersoekgroep was in die algemeen tevrede met kollegas. Waarmee die ondersoekgroep egter hoogs ontevrede was, was vergoeding wat nie 'n direkte verband hou met die fisieke welstand van die werknemers nie. Resultate vir die respondente se ervaring van algemene werktsevrede, intrinsieke werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid, dui daarop dat die ondersoekgroep in aangename werksomstandighede funksioneer. Met aangename werksomstandighede word bedoel, werksomstandighede sonder 'n hoë stresvlak.

Sharratt & Cox (1988:42) is van mening dat wanneer 'n organisasie die moontlikheid van 'n fiksheidsprogram vir werknemers oorweeg, hy meer geneig sal wees om in die hoë posvlakke te belê. Dit is belangrik om te noem dat dié huidige ondersoek nie 'n groot persentasie hoë-posvlakke ingesluit het nie. Sharratt & Cox (1988:42) is verder van mening dat indien 'n fiksheidsprogram slegs een hartaanval by 'n sleutelpersoneellid voorkom, dit alleen die koste van die hele fiksheidsprogram oor 'n jaar betaal.

Wanneer die redes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite evalueer word, is dit duidelik dat daar nie 'n behoefte aan fisieke aktiwiteite onder die respondentegroep bestaan nie.

Uit die ondersoek het dit na vore gekom dat meer mans as vroue aan 'n oefenprogram deelneem, maar dit is egter ook nodig om daarvan melding te maak dat meer mans as vroue 'n abnormale gewig vertoon. Met ander woorde, die afleiding kan gemaak word dat die mans aan fisieke aktiwiteite deelneem vir die handhawing van 'n normale gewig. Wanneer daar na die ouderdom van die respondente verwys word, is die meerderheid respondente onder die ouderdom van 40 jaar. In die evaluering van die resultate is ook gemerk dat die meeste respondente

wat aan 'n oefenprogram deelneem, nie rook nie, teenoor die respondente wat nie oefen nie, wat die meeste rook.

Samevattend kan die afleiding gemaak word dat die ondersoekgroep (met die uitsondering van die bo 40-jaar groep) 'n groot mate van werkstevredenheid ervaar ten spyte van die feit dat minder as die helte aan 'n doelgerigte oefenprogram deelneem. Die vraag wat met reg gevra kan word, is of fisieke welstand werklik 'n noemenswaardige invloed op werkstevredenheid van die betrokke ondersoekgroep het. Meer klem moet moontlik op die rede(s) vir deelname aan fisieke aktiwiteit geplaas word. Shephard (1989:241) is byvoorbeeld van mening dat daar oormatige verwagtings van fiksheidsprogramme gekoester word, wat nie realiseer nie.

6.5 Samevatting

Die resultate in hierdie hoofstuk toon, in die geheel beskou die volgende profiel met betrekking tot die groep respondente wat aan die ondersoek deelgeneem het.

Algemene profiel van resultate:

1.	70 % vroue	
2.	67 % jonger as 40 jaar	
3.	48 % normale gewig (abnormaal laag = 5 %) (abnormaal hoog = 37 %)	
4.	40 % oefenprogram (geen oefening = 60 %)	
5.	83 % nie-rokers	
6.	Belangrikste redes vir oefen-deelname:	1. Fiksheid en gesondheid 2. Ontspanning
7.	Belangrikste redes vir nie-deelname aan oefening:	1. Stel nie belang 2. Nie tyd nie
8.	Tevredenheid met liggaamlike welstand: 86 %	
9.	Psigo-somatiese welstand:	Selde (m.a.w. baie goeie welstand)
	• Kortasem	98 %
	• Gebrek aan energie	66 %
	• Geïrriteerdheid	64 %
	• Angstigheid	85 %
	• Slaaploosheid	83 %
	• Gebrek aan konsentrasie	90 %
	• Rusteloosheid	72 % (bo 40: 55 % selde)
	• Gespannenheid	62 % (mans: 57 % selde)

VRYSTAAT

10.	Liggaamlike toestand as belemmering op werk	91 % (Geen)
11.	<p>Algemene werkstevredenheid</p> <p>a) Bo 40 jaar = 30 % JA vir werksekuriteit-tevredenheid</p> <p>b) Alle verdelings: 48 % JA vir groeitevredenheid</p> <p>c) Alle verdelings: 38 % JA vir vergoedings-tevredenheid (<i>Bo 40 jaar slegs 4 % JA</i>)</p>	67 % JA (bo 40 = 50 %)
12.	Algemene werksdoeltreffendheid: 82 % JA	

Hoofgevolgtrekking: Die teikengroep is in goeie fisieke toestand en met uitsondering tot die bo 40-jaar groep, ervaar die groep algemene sowel as spesifieke werkstevredenheid en werksdoeltreffendheid.

HOOFSTUK 7 - GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1 *Doel van hierdie hoofstuk*

Met hierdie hoofstuk word gepoog om:

- uit die gegewens wat deur middel van die empiriese studie ingesamel en in Hoofstuk 7 uiteengesit is, 'n samevatting te gee van die belangrikste gevolgtrekkings;
- tot enkele aanbevelinge te kom; en
- terreine vir verdere navorsing aan te dui.

7.2 *Inleiding*

Die samevatting van die belangrikste resultate sal binne dieselfde breë raamwerk as die interpretasie van die gegewens plaasvind. Aandag sal eerstens aan die biografiese inligting van die ondersoekgroep gegee word. Tweedens word die houding van die ondersoekgroep bespreek aan die hand van redes vir deelname en nie-deelname aan fisieke aktiwiteite. Derdens word die respondente se ervarings van hulle liggaamlike gesondheid bespreek. Laastens word aspekte rondom die respondente se evaluering van hul werkstevredenheid bespreek.

Vervolgens sal, in die lig van die doelstellings van die ondersoek, die belangrikste gevolgtrekkings kortliks gestel word.

7.3 *Biografiese inligting van ondersoekgroep*

Van die respondente was 70 % vroulik, wat toe te skryf is aan die feit dat die ondersoekgroep hoofsaaklik administratiewe poste ingesluit het. Die respondente onder die ouderdom van 40 jaar was 67 %. Meer mans as vroue was bo die ouderdom van 40 jaar, wat toe te skryf is aan die meer senior poste wat hoofsaaklik deur mans bekleed is. Van die geheelgroep het ongeveer 50 % 'n normale gewig gehad teenoor die ander 50 % se abnormale gewig. Van die mans was 59 % se gewig abnormaal wat as hoog beskou kan word. Dit is daarom ook te verstane dat 56 % (meer as die helfte) van die mans aan 'n doelgerigte oefenprogram deelneem. Van die vroue was 73 % onder die ouderdom van 40 jaar, 77 % van hierdie vroue het nie aan 'n doelgerigte oefenprogram deelgeneem nie. Een kwart (25 %) van die respondente wat nie aan oefening deelgeneem het nie, het gerook, met ander woorde het nie 'n gesonde en gebalanseerde lewenstyl gehandhaaf nie.

7.4 *Redes vir deelname en nie-deelname aan fisieke aktiwiteite*

Die belangrikste redes vir deelname aan fisieke aktiwiteite soos aangedui in hoofstuk 6 is naamlik: *fiksheid en gesondheid* asook *ontspanning*. Van die mins belangrikste redes vir deelname aan fisieke aktiwiteite is: *aantreklikheid van sport* en *om aktief en besig te bly*. Die belangrikste redes vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite is: *stel nie belang nie* en *nie tyd nie*. Van die mins belangrikste redes by die geheelgroep vir nie-deelname aan fisieke aktiwiteite is: *te oud*.

7.5 *Respondente se ervaring van hul liggaamlike gesondheid*

Geen respondent ly aan *kortasemheid* nie. Oor die algemeen is daar vir die ondersoek as geheel en die verdere verdelings volgens geslag en ouderdom 'n lae voorkoms van liggaamlike en psigiese ongesteldhede. Met ander woorde baie goeie welstand word ervaar.

7.6 *Respondente se ervarings ten opsigte van werkstevredenheid*

Met die uitsondering van die ouer groep (bo 40 jaar) ervaar die meerderheid respondente goeie *algemene werkstevredenheid*. Oorgrote meerderheid respondente is tevrede met die *inhoud van hulle werksaamhede*. Relatief lae tevredenheid is aanwesig met betrekking tot *werksekuriteit*; tevredenheid met *goeie-groeigeleenthede* in die organisasie en tevredenheid met *vergoeding*. Relatief hoë vlakke van tevredenheid met *kollegas* en met die *toesighouding* in die werksituasie. Samevattend ervaar die respondente 'n goeie, na hoë mate van *werkdoeltreffendheid* volgens respondente se menings oor hulleself en die menings van hulle hoofde.

7.7 *Samevatting*

Die respons dui 'n groot mate van werkstevredenheid in die ondersoekgroep aan. Dit kan toegeskryf word aan die aard van die werk wat deur die respondente verrig word, naamlik administratiewe roetine-take wat nie met 'n hoë stresvlak gepaardgaan nie.

Die meeste respondente het aangedui dat hulle hoogs tevrede met hul kollegas was, wat dui op 'n aangename werksomgewing. 'n Hoë mate van ontevredenheid is egter getoon met die vergoeding wat deur die

respondente ontvang word. Melding moet egter gemaak word, daarvan dat die verbetering van fisieke aktiwiteite nie die komponent van vergoeding direk raak nie. Dit is opvallend dat persone bo die ouderdom van 40 jaar die minste tevrede was met hul vergoeding, naamlik 96 %. 'n Gemiddelde respons in verband met groei-tevredenheid is getoon, naamlik ± 50 % tevrede teenoor ± 50 % ontevrede. Persone bo 40 jaar het die grootste mate van ongelukkigheid betreffende hierdie aspek getoon. Melding moet vervolgens ook gemaak word van die feit dat administratiewe personeel byvoorbeeld sekretaresses nie juis oor groot bevorderings-moontlikhede beskik nie.

BIBLIOGRAFIE

1. Ackoff, R.L. 1992. Scientific Method. Wiley, New York.
2. Baron, R.A. 1990. Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Third Edition. Boston, Mass. Allyn and Bacon.
3. Baron, R.A. & Greenberg, J. 1989. Behaviour in organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Third Edition. Allyn & Bacon. U.S.A.
4. Bassett, G. 1994. The Case against Job Satisfaction. Business Horizons. May/June, 61 - 67.
5. Baun, W.B., Bernacki, E.J. & Tsai, S.P. 1986. A preliminary investigation: Effect of a corporate fitness program on absenteeism and health care cost. Journal of Occupational Medicine. Vol. 28.
6. Boyd, H.W., Westfall, R. & Stasch, S.F. 1981. Marketing research: text and cases. 5th ed. Homewood, Ill.: Irwin.
7. Cilliers, S.P. 1987. Maatskaplike navorsing: Metodologie, Prosedure en Tegnieke. Kosmo-uitgewers, Stellenbosch.
8. Corroll, V.A. 1979. Employee fitness programmes: an expanding concept. International Journal of Health Education. Vol. 10, 35 - 41.

9. Cox, M., Shephard, J. & Corey, P. 1981. Influence of an employee fitness programme upon fitness, productivity and absenteeism. *Ergonomics*. Vol. 24. No. 10, 795 - 806.
10. Der-Karabetian, A. & Gebharbp, N. 1986. Effect of Physical Fitness Program in the Workplace. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 1, No. 1, 51-58.
11. Dreyer, L.I. & Strydom, G.L. 1992. Enkele fisieke, fisiologiese en persoonlik ervaarde voordele van 'n bestuursfiksheidsprogram. *S.A. Tydskrif vir Navorsing in Sport, Liggaamlike Opvoedkunde en Ontspanning*. Vol. 15(1): 23-32.
12. Dreyer, L.I., Strydom, G.L. & Malan, D.D.J. 1988. Die fisieke aktiwiteitsprofiel en fisieke werkvermoë van uitvoerende amptenare in enkele geselekteerde Suid-Afrikaanse Maatskappye. *S.A. Tydskrif vir Navorsing in Sport, Liggaamlike Opvoedkunde en Ontspanning*. Vol. 11, 9-20.
13. Dunnette, M.D. 1983. The Nature and Causes of Job Satisfaction¹ - Lock, E.A. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. University of Minnesota. John Wiley & Sons.
14. Fielding, J.E. 1982. Effectiveness of Employee Health Improvement Programs. *Journal of Occupational Medicine* Vol. 24, No. 11, November, 907-916.
15. Gebhardt, D.L. & Crump, C.E. 1990. Employee Fitness and Wellness Programs in the Workplace. *American Psychologist*. Vol. 45, No. 2, 262-272. American Psychological Association, Inc.



16. Gerber, P.D.; Nel, P.S. & Van Dyk, P.S. 1987. Mannekragbestuur. Southern Boekuitgewers (Edms) Bpk. Johannesburg.
17. Harrison, D.A. & Liska, L.Z. 1994. Promoting regular exercise in organizational fitness programs: Health-related differences in motivational building blocks. Personnel Psychology. Vol 47. Spring, 47-71.
18. Hoffman, J.J. jr & Hobson, C.J. 1984. Physical fitness and employee effectiveness. Personnel Administrator. April, 101-126.
19. Hughes, J.R. 1984. Psychological Effects of Habitual Aerobic Exercise: A Critical Review¹ Preventive Medicine Vol. 13, 66-78. Academic Press, Inc.
20. Ilardi, B.C. Leone, D. Kasser, T. & Ryan, R.M. 1993. Employee And Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting¹. Journal of Applied Social Psychology. V.H. Winston & Son, Inc. 1789-1805.
21. Jex, S.M. 1991. The psychological benefits of exercise in work settings: a review, critique, and dispositional model. Word and Stress. Vol. 5, No. 2, 133-147.
22. Judge, T.A. & Watanabe, S. 1993. Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction Relationship. Journal of Applied Psychology. Vol. 78, No. 6, 939-948.

23. Kerr, J.H., Vlaswinkel, E.H. & Hoek, J. 1992. The Role of exercise and sports participation in the lifestyle of young managers: a survey study. Journal of Human Movement Studies, 22, 53-64.
24. Louw, D.A., 1990. Menslike ontwikkeling. Tweede uitgawe. HAUM, Pretoria.
25. Marcus², B.H. & Owen, N. 1992. Motivational Readiness, Self-Efficacy and Decision-Making for Exercise¹. Journal of Applied Social Psychology, 1992, 22, 3 - 16. V.H. Winston & Son, Inc.
26. Mathieu, J.E., Hofmann, D.A. & Farr, J.L. 1993. Job Perception - Job Satisfaction Relations: An Empirical Comparison of Three Competing Theories. Organizational Behaviour and Human Decision Process Vol. 56, 370 - 387.
27. McKinnon, H.R. 1968. Law and Philosophy: Canadian Bar Review, Vol. 26.
28. Naylor, B. 1986. Fitness and the Bottom Line. Electric Perspectives. Summer. 36-43.
29. Near, J.P., Rice, R.W. & Hunt, R.G. 1978. Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction¹ Academy of Management Journal Vol. 21. No. 2, 248-264.
30. Pietersen, H.J. 1995. Ongepuliseerde aanpassing van die Hackman en Oldham-vraelys.
31. Rosenberg, H. 1975. Filosofie en Tegnieke. Kampen.

32. Rosenfeld, O. & Tenenbaum, G. 1992. Physical Fitness in the Industrial Environment: Perceived Physical Well-being Benefits. *Journal Sport Psychol.* Vol. 23, 227-242.
33. Savery, L.K. 1989. Influence of job factors on Employee Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 4, No. 1, 27-31.
34. Scarpello, V. & Campbell, J.P. 1983. Job Satisfaction: Are All The Parts There? *Personnel Psychology* Vol. 36, 577-600.
35. Schafer, W. 1992. *Stress Management for Wellness*. Second Edition. Holt, Rinehart & Winston, Inc. United States of America.
36. Schein, E.H. & Beckhard, R. 1980. *Work Redesign*: Hackman JR & Oldham GR: Reading, MA.
37. Sharratt, M.T. & Cox, M. 1988. Employee Fitness: State of the Art. *Canadian Journal of Public Health* Vol 79, March/April, 40-43.
38. Shephard, R.J. 1989. Exercise and employee-wellness initiatives. *Health Education Research*. Vol. 4, No. 2, 233-243.
39. Shore, L.M., Newton, L.A. & Thornton III, G.C. 1990. Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 11, 57 - 67. John Wiley & Sons, Ltd.

40. Smith, E.J.C.P.C & Stone, E.F. 1992. Job Satisfaction. How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance. The Lexington Books Issues in Organization and Management Series. Lexington Books. New York.
41. Steers, R.M. 1991. Introduction to organizational behaviour. Harper Collins Publishers. Fourth Edition. New York.
42. Stoker, H.G. 1971. Beginnels en metodes in die wetenskap. Pro-Rege. Potchefstroom.
43. Strydom, G.L. 1989. Executive fitness - fact or fallacy. Education and Culture. March, 10-11.
44. Strydom, G.L., Delport, B.M & Malan, D.D.J. 1988. Effect of exercise training programme on selected physical, physiological and biochemical factors in the South African business executive. South African Journal of Science. Vol. 84, May, 444 - 447.
45. Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. 1990. Exercise and Stress Management: Fit Employees - Healthy Organisations? Journal Sport Psychol. Vol. 21, 202-217.
46. Tett, R.P. & Meyer, J.P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses based on Meta-analytic Findings. Personnel Psychology. Vol. 6, 259 - 289.

47. Tsai, S.P., Baun, W.B. & Bernacki, E.J. 1987. Relationship of Employee Turnover to Exercise Adherence in a Corporate Fitness Program. *Journal of Occupational Medicine*. Vol. 29, No. 7, July, 572 - 575.
48. Tull, D.S. & Hawkins, D.I. 1984. *Marketing Research*: measurement and method. Third Edition. New York. Macmillan.
49. Uys, R. & Coetzee, J.J.L. 1989. *Navorsingsprojek: Selfbestuur en Selfinstandhouding by die moderne bestuurder*. Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.
50. Van Dalsen, J.S. 1986. *'n Bepaling van die houding van dosente teenoor die biblioteekdiens van die Universiteit van die Oranje-Vrystaat vanuit 'n bemarkingsoorpunt*. (M-Bibl-verhandeling) UOVS, Bloemfontein.
51. Van Elfen, J. 1993. *Dokter In Die Huis*. Tafelberg-Uitgewers Bpk. Kaapstad.
52. Van Vuuren, S.M. & Schepers, J.M. 1993. Die konstruksie en evaluering van 'n werkstevredenheidsvraelys vir Predikante. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. Vol. 19 (1), 23-27.
53. Winnick, J.P. 1990. *Adapted Physical Education and Sport*. Human Kinetics Book Champaign, Illinois. 637-653.

Bylaag A

MEMORANDUM

AAN: *Naam*
Titel

VAN: Marie-Louise Geldenhuis

DATUM: 17 Julie 1995

WERKS- EN LEWENSGEWOONTES VRAELYS

Ek is 'n ingeskrewe Meestersdiploma student aan Technikon OVS met my studieleier as Prof HJ Pietersen. Die doel van my studie is om u gewaardeerde standpunte en menings rakende faktore soos werkstevredenheid en oefening te verkry. Ek sal dit gevolglik baie hoog op prys stel indien u meegaande kort vraelys so eerlik en openhartig moontlik voltooi en met behulp van die interne posstelsel aan my terug te stuur teen nie later nie as **21 Julie 1995**.

Ek wil u hiermee die versekering gee dat u geen identifiserende besonderhede op die vraelys hoof aan te bring nie, aangesien hierdie studie slegs gegroepeerde resultate gebruik.

As lid van 'n tersiêre instelling glo ek dat u terdeë bewus is van die belangrikheid van navorsing en sien ek dus daarom uit na u terugvoering. Alle respondente van hierdie studie is welkom om na afloop van die studie (Januarie 1996) die resultate te bekom.

Byvoorbaat dank

Marie-Louise Geldenhuis



Daar sal onder verskyn verskillende soorte vrae oor u werks- en lewensgewoontes. Lees dit asseblief noukeurig voor voordat u die betrokke gedeeltes voltooi. Dit behoort nie meer as ongeveer 20 minute te neem om die hele vraelys te voltooi nie. Daar is geen tydsbeperking nie, maar u word versoek om die vraelys so vinnig as moontlik af te handel tydens een sitting. Moet asseblief nie die vraelys met andere bespreek nie. U wil graag u eie persoonlike persepsies van en reaksie op u werks- en lewensgewoontes ontvang.

Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie en u deelname is anoniem. Slegs enkele algemene biografiese besonderhede word verlang vir navorsingsdoeleindes. Ontleding sal slegs van groeps-gewens gedoen word.

Antwoord asseblief elke item so eerlik en onbevange as moontlik.

U voorbaat dank vir u vriendelike samewerking.

AFDDELING A: Biografiese Gegewens

1 Geslag

Manlik	Vroulik
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Ouderdom

<input type="text"/>	Jare
----------------------	------

3 Lengte

4 Gewig

AFDDELING B: Fisieke Gewoontes

1 Volg u 'n doelgerigte fisiese oefenprogram?

Ja	Nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Indien "ja" op vraag 1, beskryf asseblief kortliks.

in rangorde (1 = belangrikste; 5 = n



te)

- Fiksheid en gesondheid
- Sosiale interaksie
- Aantreklikheid van sport / oefening
- Ontspanning
- Om aan kompetisies deel te neem
- Om aktief en besig te wees
- Ander rede (noem asb)

4 Indien "nee" op vraag 1, dui die belangrikste vyf redes aan waarom u NIE aan sport / oefening deelneem nie, in rangorde (1 = belangrikste; 5 = mins belangrikste)

- Nie tyd nie
- Stel nie belang nie
- Te oud
- Beserings
- Te lui
- My gesondheid laat dit nie toe nie
- Tekort aan fasiliteite
- Tekort aan leiding
- Te duur
- Ander rede (noem asb)

5 In die algemeen, hoe ervaar u u liggaamlike welstand / gesondheid?

Baie ontevrede	Taamlik ontevrede	Effens ontevrede	Effens tevrede	Taamlik tevrede	Baie tevrede

.1 Rook u tans?

Ja	Nee

.2 Indien "ja", ongeveer hoeveel sigarette rook u per dag?

10 en minder	tussen 11 en 20	21 en meer



Ontbyt	Middagete	Aandete

3 Dui aan in watter mate die volgende op u van toepassing is:

	Baie selde	Selde	Dikwels	Baie dikwels
Kortasemigheid				
Gebrek aan energie				
Geïrriteerdheid				
Angstigheid				
Slaaploosheid				
Gebrek aan konsentrasie				
Rusteloosheid				
Gespannenheid				

3 Na u mening in watter mate WEERHOU u fisieke welstand / liggaamlike toestand u daarvan om u werkverpligtinge na die beste van u vermoë te verrig?

Beslis nie: My liggaamlike toestand plaas geen belemmering op my werk nie						Beslis wel: My liggaamlike toestand het ongetwyfeld 'n belem- merende invloed op my werk
6	5	4	3	2	1	

0 Het u enige fiksheidsdoelwitte vir 1995 gestel?

Ja	Nee

1 Indien wel, het u daarby gehou?

Ja	Nee



	volkome	taamlik	Verskil effens	Stem effens saam	Stem taamlik saam	Stem volkome saam
1 My hoërgeskiktes is volkome tevrede met my werksuitset(te)						
2 My siening van myself styg wanneer ek my werkverpligtinge goed uitvoer						
3 In die algemeen beskou, is ek baie tevrede met die werk wat ek doen						
4 My persoonlike gevoelens word in die algemeen nie veel geraak deur hoe goed of swak ek my werk verrig nie						
5 Ek oorweeg dit dikwels om hierdie werk prys te gee						
3 Ek het geen rede om ontevrede te wees met die doeltreffendheid waarmee ek my werk verrig nie						

AFDELING D: Werkstevredenheid & -doeltreffendheid

	Hoogs ontevrede	Ontevrede	Effens ontevrede	Effens tevrede	Tevrede	Hoogs tevrede
1 Die mate van werksekuriteit wat ek het						
2 Die salaris en byvoordele wat ek ontvang						
3 Die mate van persoonlike groei en ontwikkeling wat ek verkry in my werk						
4 Die mense waarmee ek skakel en werk in my posisie						
5 Die mate van regverdige behandeling en respek wat ek van my hoof ontvang						
6 Die geleentheid wat ek kry om ander mense in my werk te leer ken						
7 Die mate waartoe ek regverdig vergoed word vir my bydrae						
8 Die mate waartoe dinge vir my veilig lyk vir die toekoms in hierdie organisasie						
9 Die hoeveelheid uitdaging in my werk						
10 Die algehele gehalte van toesighouding wat ek in my werk ontvang						

Questions C & D adapted from Hackman & Oldham by Pietersen)

Below different types of questions regarding your work and life habits appear. Please read them carefully before completing the section involved. It should not take more than approximately 20 minutes to complete an entire questionnaire. There is no time restriction, but you are requested to complete the questionnaire quickly as possible during one session. Please do not discuss the questionnaire with others. We would like to receive your own personal perceptions of and reactions to your work and life habits.

There are no correct or wrong answers, and your participation is anonymous. Only a few general demographic particulars are required for research purposes. The data will only be analysed in group context.

Please answer every item as honestly and impartially as possible

Thanking you in anticipation for your friendly co-operation.

SECTION A

1 Gender

Male	Female

2 Age

	Years

3 Length

4 Weight

SECTION B

1 Do you follow a purposeful fitness programme?

Yes	No

2 If you answer to question 1 is "yes", please describe the programme briefly.

reasons for your participation in s
(1 = most important; 5 = least imp

portance:

- Fitness and health
- Social interaction
- Attractiveness of sport/exercises
- Relaxation
- To participate in competitions
- To be actively busy
- Other reason (please mention)

4 If your answer to question 2 is "no", please provide the five main reasons why you do NOT participate in sport/exercises in sequence of importance: (1 = most important; 5 = least important)

- Do not have time
- I am not interested
- Too old
- Injuries
- Too lazy
- My health does not allow it
- A shortage of facilities
- A shortage of direction
- Too expensive
- Other reason (please mention)

5 How do you feel about your physical well-being / health in general?

Very dissatisfied	Reasonably dissatisfied	Slightly dissatisfied	Slightly satisfied	Reasonably satisfied	Very satisfied

.1 Are you smoking at present?

Yes	No

.2 If your answer to the previous question is "yes", approximately how many cigarettes do you smoke per day?

10 and less	between 11 and 20	21 and more

Breakfast	LI	Dinner

Please indicate the degree to which the following is applicable to you:

	Very seldom	Seldom	Often	Very often
Shortage of breath				
A lack of energy				
Irritatedness				
Anxiety				
Insomnia				
A lack of concentration				
Restlessness				
Tenseness				

To what degree does your physical condition/well-being PREVENT you from performing your work to the best of your ability?

Definitely not: My physical condition does not restrict my ability to work					Definitely: My physical condition does undoubtedly restrict my ability to work
6	5	4	3	2	1

Have you set any goals for the achievement of fitness in 1995?

Yes	No

If you did set such goals, have you achieved them?

Yes	No

SECTION C



	Differ completely	Differ reasonably	Differ slightly	Agree slightly	Agree reasonably	Agree completely
My superiors are completely satisfied with my work output(s)						
My opinion of myself improves when I perform my work well.						
In general, I am very satisfied with the work I do.						
My personal feelings are normally not much influenced by how well or badly I perform my work.						
I often consider giving up this work.						
I have no reason to be dissatisfied with the efficiency with which I perform my work.						

SECTION D

	Highly dissatisfied	Dissatisfied	Slightly dissatisfied	Slightly satisfied	Satisfied	Highly satisfied
The amount of work security I have.						
The salary (remuneration) and fringe benefits I receive.						
The degree of personal growth and development I experience in my work.						
The people with whom I communicate and work in my position.						
The degree of fair treatment and respect I receive from my superior.						
The opportunities I am granted to become acquainted with other people in my work situation.						
The degree to which I am fairly recompensed for my contribution.						
The degree to which my future in this organisation seems safe.						
The number of challenges in my work.						
The complete quality of supervision provided in my work.						

