

---

Werkverwagtings en  
werktevredenheid van  
gegradueerde mans

1980

HSRC  
MN 77

001.3072068



---

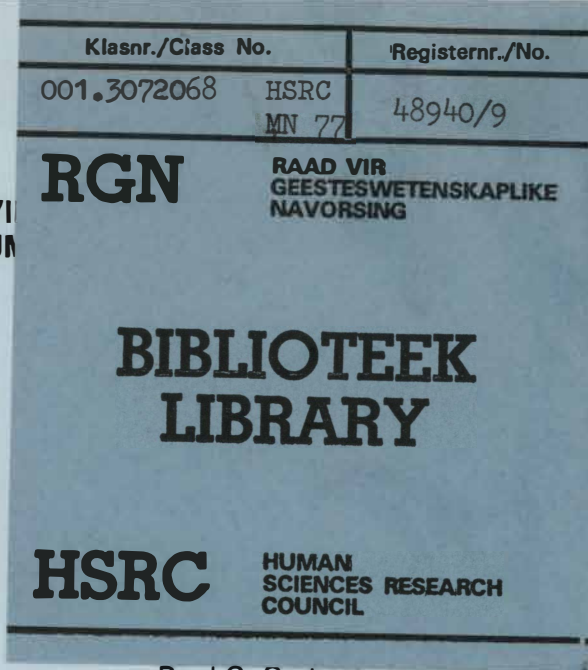
Raad vir Geesteswetenskaplike  
Navorsing

S.A. Instituut vir  
Mannekragnavorsing



RGN · HSRC

---



RAAD VIR  
HUM

NG

Privaatsak X41  
Pretoria  
Republiek van Suid-Afrika  
0001  
Telegramme RAGEN  
Tel. (012) 28-3944  
Teleks 3-0893

Private Bag X41  
Pretoria  
Republic of South Africa  
0001  
Telegrams RAGEN  
Tel. (012) 28-3944  
Telex 3-0893

President  
Vise-presidente  
  
Sekretaris-tesourier

Dr. J.G. Garbers  
Dr. J.D. Venter, Dr. A.J. van Rooy  
en/and Dr. P. Smit  
J.G.G. Gräbe

President  
Vice-Presidents  
  
Secretary-Treasurer

**Institute**

- S.A. Instituut vir Geskiedenisnavorsing (SAIGN)
- S.A. Instituut vir Kommunikasienavorsing (SAIKN)
- S.A. Instituut vir Mannekragnavorsing (SAIMAN)
- S.A. Instituut vir Navorsingsontwikkeling (SAINO)
- S.A. Instituut vir Opvoedkundige Navorsing (SAION)
- S.A. Instituut vir Psigologiese en Psigometriese Navorsing (SAIPFN)
- S.A. Instituut vir Sosiologiese, Demografiese en Kriminologiese Navorsing (SAISDKN)
- S.A. Instituut vir Statistiese Navorsing (SAISN)
- S.A. Instituut vir Taal, Lettere en Kuns (SAITALEK)
- S.A. Instituut vir Ondersteunende Navorsingsdienste (SAISND)
- S.A. Instituut vir Kommunikasie (SAIKOM)

**Nasional Programme**

- HSRC Sports Investigation
- HSRC Investigation into Education

**Institutes**

- S.A. Institute for Communication Research (SAICR)
- S.A. Institute for Educational Research (SAIER)
- S.A. Institute for Historical Research (SAIHR)
- S.A. Institute for Languages, Literature and Arts (SAILLA)
- S.A. Institute for Manpower Research (SAIMAR)
- S.A. Institute for Psychological and Psychometric Research (SAIPPR)
- S.A. Institute for Research Development (SAIRD)
- S.A. Institute for Sociological, Demographic and Criminological Research (SAISDCR)
- S.A. Institute for Statistical Research (SAISR)
- Bureau for Research Support Services (BRSS)
- Administration

**National Programmes**

- HSRC Sports Investigation
- HSRC Investigation into Education

**Function of the HSRC**

The HSRC undertakes, promotes and co-ordinates research in the human sciences, advises the Government and other bodies on the utilization of research findings and disseminates information on the human sciences.



RGN-BIBLIOTEEK  
HSRC LIBRARY

Navorsing

VERVALDATUM/DATE DUE

1981 -11- 30

1982 -03- 31

1983 -03- 31

1984 -03- 31

1985 -03- 31

2/4/87

1988 -02- 1

denheid  
de mans

Valt, M.Com.

.gnavorsing

Waarnemende Direkteur: S.S. Terblanche

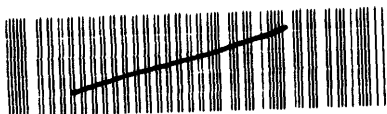
Pretoria  
1980

Navorsingsbevinding M-N-77

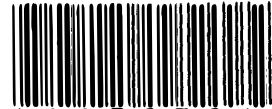
ISBN 0 86965 722 4

Prys: R1,50

0000039792



001.3072068 HSRC MN 77



\* 0 0 3 9 7 9 \*

2844363866



## INHOUD

	BLADSY	
1	INLEIDING	1
1.1	Agtergrond en doelstelling	1
1.2	Metode	2
1.3	Die respondente- en ondersoekgroep	7
1.4	Opset van die verslag	10
2	WERKVERWAGTINGS VAN GEGRADUEERDE MANS	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Belangrikheid van werkkenmerke volgens volksgroep	11
2.3	Belangrikheid van werkkenmerke volgens beroepsgroep	14
2.4	Belangrikheid van werkkenmerke volgens ouderdom	15
2.5	Mate waarin daar aan verwagtings voldoen word	17
3	WERKTEVREDENHEID VAN GEGRADUEERDE MANS	23
3.1	Inleiding	23
3.2	Werktevredenheid volgens volksgroep en werkgewer	23
3.3	Werktevredenheid en ouderdom	25
3.4	Werktevredenheid en salaris	28
3.5	Verband tussen verwagtings en werktevredenheid	31
4	SAMEVATTING/SYNOPSIS	34
	LITERATUURLYS	36
	BYLAE: VRAELYS	42

# HOOFSTUK 1

## INLEIDING

### 1.1 AGTERGROND EN DOELSTELLING

Die doeltreffende gebruik van 'n land se menslike hulpbronne is een van die hoekstene van ekonomiese ontwikkeling en die bydrae van die staat tot die ontwikkeling van sy mannekrag in die vorm van onderwys, beloop enorme bedrae. Daar is geen enkele groep waarin meer as in die gegradueerde belê word nie. Dit kos die staat rofweg R13 000 om 'n persoon die hele onderwysproses te laat deurloop. In 1978 is aan universiteitssubsidies alleen meer as R125 000 000 bestee wat neerkom op R60 per belastingbetaler.

Die doel van opleiding is onder andere om die spesifieke vermoëns en vaardighede van persone te ontwikkel en te bring op 'n peil waar dit tot voordeel van die werkgewer sal strek. Die gegradueerde bied sy vermoëns en vaardighede aan en koester op sy beurt sekere verwagtings omtrent die aard van die werk en die werkgewer. Indien die werkgewer die verkryging van 'n graad as 'n vorm van keuring gebruik bloot omdat gegradueerdes oor 'n bepaalde vlak van vermoëns en opleiding beskik, sonder om die aard van die werk wat hulle moet doen in ag te neem, mag dit lei tot die onderbenutting van gegradueerdes wat 'n vorm van wanbesteding is.

Kennis van die werkverwagtings van gegradueerdes kan die werkgewer dus help om 'n realistiese oordeel te vel by die indiensneming en plasing van gegradueerdes. Uit navorsingsresultate blyk die verband tussen werktevredenheid en afwesigheid en arbeidsomset baie duidelik (Lawler, 1970, Lawler 1973; Vroom 1964). Hoë afwesigheid en arbeidsomset bring addisionele onkoste mee in die vorm van ekstra personeel en die werwing en opleiding van nuwe personeel.

Kennis van die werkverwagtings en werktevredenheid van gegradueerdes is nie slegs belangrik uit 'n finansiële en benuttingsoogpunt nie, maar ook om die algemene arbeidstabiliteit van gegradueerdes te verbeter.

Dit is dan ook die doel met hierdie ondersoek om te bepaal wat gegradueerdes as belangrik beskou in hul werk, hoe daar aan hul verwagtings voldoen word en wat die algemene vlak van werktevredenheid is.

## 1.2 METODE

### 1.2.1 *Inleiding*

Sedert 1955 het daar reeds meer as 2000 artikels verskyn oor die onderwerp van werkhoudinge (Locke, 1969). Ten spyte van die navorsing wat reeds oor werkverwagtings en -tevredenheid gedoen is, verklaar Jencks, e.a. "... we know very little about the factors that influence people's satisfaction with their jobs" (Kalleberg, 1978, p. 372). Die navorsing het egter gelei tot 'n hele aantal teorieë oor werkverwagtings en -tevredenheid waarvan enkeles bespreek sal word.

Die houding van die werknemer teenoor sy werk het reeds baie vroeg die aandag van bedryfsielkundiges geprikkel. Reeds met die Hawthorne-studies 1927-1932 is gepoog om vas te stel wat die uitwerking van veranderde fisiese werksomstandighede op die mens sou wees. Daar is bevind dat daar geen volgehoue verband bestaan tussen die verandering ("verbetering") van die fisiese werksomstandighede en die produktiwiteit van die werknemers nie. Sommige werkgewers het selfs die gevolgtrekking gemaak dat werknemers meer belangstel in hul posisie in die informele organisasie as in finansiële gewin (Herzberg, 1965).

In die meeste van die artikels oor werkhoudinge het die klem geval op werktevredenheid (Lawler, 1970). Landy (1978) sê verder dat werktevredenheid in verband gebring is met produktiwiteit, motivering, afwesigheid en selfs algemene lewens tevredenheid. Steeds is daar heelwat verwarring oor die vraag of die hoofbepalers van werktevredenheid geleë is in "... the work itself (the "intrinsic" view), whether they reside wholly in the worker's mind (the "subjective" view), or whether satisfaction is the consequence of an interaction between the worker and his environment" (Locke, 1969, p. 309).

In die navorsing oor werktevredenheid is die mens die sentrale figuur. Krech, e.a., (1962, p. 17) beskryf die optrede van die mens soos volg: "Man acts upon his ideas. His irrational acts no less than his rational acts are guided by what he thinks, what he believes, what he anticipates". Individuele verskille as gevolg van agtergrond, opvoeding, kultuur en opleiding bring mee dat persone verskil in hul verwagtings en dit wat hulle tevrede stel.

Hierdie individuele verskille het ook daartoe gelei dat verskillende teorieë ontstaan het waardeur gepoog is om werkmotivering, -tevredenheid en -verwagtings te verklaar. Volgens Maslow (Barling 1977, Kendall 1977, Terpstra 1979) se hiërargie-behoefte teorie moet laerordebehoefte (fisiologiese, veiligheids- en sosiale behoefte) éers aan voldoen word voordat die hoërordebehoefte (selfagting en selfverwesening) na vore tree. Die hoërordebehoefte staan ook bekend as B-behoefte ("Being needs") omdat hulle volgens Maslow die potensiaal besit om sielkundige gesondheid en groei in die individu te bewerkstellig (Barling, 1977; Kendall, 1977). Alderfer (1969) het Maslow se vyf behoeftes hergroepeer in drie vlakke.

Die eerste vlak is die bestaansbehoefte wat die fisiologiese en veiligheidsbehoefte insluit asook vergoeding, byvoordele en werksomstandighede. Die tweede vlak is die verwantskapsbehoefte ("relatedness") en sluit die sosiale en selfagtingsbehoefte in. Die groei-behoefte (ontwikkeling) vorm die derde vlak waar die individu nie net sy bestaande vermoëns en vaardighede wil benut nie, maar ook addisionele vermoëns en vaardighede wil ontwikkel. Die waarde van Maslow se teorie bestaan daarin dat dit individuele behoeftes identifiseer en erken. (Barling, 1977).

Volgens Herzberg (1968) se tweefaktor- of motiveringshigiëneteorie is die teenoorgestelde van tevredenheid nie ontevredenheid nie, maar eerder geen tevredenheid nie. Dieselfde geld ook ten opsigte van ontevredenheid. Voorbeelde van die higiëne faktore (ook ekstrinsieke faktore) is die firmabeleid, status van die pos, salaris, ensovoorts, terwyl die motiveringsfaktore (ook intrinsieke faktore) hoofsaaklik geleë is in die werk self, naamlik erkenning, verantwoordelikheid, ensovoorts (Biesheuvel, 1975; Biesheuvel, 1971; Herzberg, 1968; Kendall 1977; Terpstra, 1979). Eersgenoemde faktore lei geredelik meer tot ontevredenheid maar laasgenoemde tot tevredenheid. Kritiek teen Herzberg se teorie was gemik teen die metode van vraagstelling wat gebruik is. Ander tegnieke wat gebruik is deur Burke (1966), Vroom (1964), Ewen, e.a. (1966), Dunnette, e.a. (1967) en Hunt en Hill (1972) kon nie die eenpoligheid van die teorie ondersteun nie.

Biesheuvel (1975) verklaar dat ontevredenheid en tevredenheid eerder gesien moet word as gemoedstoestand onderskeidelik voor en na die voltooiing van 'n behoefte. Landy (1978) se "Opponent Process Theory"

van werktevredenheid sluit hierby aan. Volgens hom is werktevredenheid 'n sekere emosionele gemoedstoestand wat 'n gereelde patroon van verandering volg en beïnvloed word deur interaksie van die persoon met sy omgewing.

Vroom (1964) verklaar dat redes wat aangevoer word vir tevredenheid en ontevredenheid 'n funksie is van die persoonlikheidseienskap, verdediging. 'n Persoon is geneig om sukses te koppel aan sy eie persoonlike pogings, terwyl foute/mislukking geprojekteer word op ander om homself so van alle verantwoordelikheid te onthef. Waters en Waters (1972) kon egter geen ondersteuning hiervoor in hul ondersoek vind nie.

Schaffer (1953, p. 3) beskryf die vervullingsteorie as volg: "... job satisfaction will vary directly with the extent to which those needs of an individual which can be satisfied are actually satisfied; the stronger the need, the more closely will job satisfaction depend on its fulfilment". Volgens hierdie metode word tevredenheid gemeet slegs deur 'n persoon te vra om sy tevredenheid op 'n skaal te beoordeel. Die verontagsaming van indiwiduele verskille in die teorie maak dit volgens Lawler (1973) slegs 'n teoretiese benadering tot werktevredenheid.

Die vervullingsteoretici het verder besin oor hoe die somtotaal van die tevredenheid met verskillende werkkenmerke, algehele werktevredenheid (AWT) bepaal. Wanous, e.a. (1972, p. 95) beskryf nege operasionele definisies van AWT volgens werkkenmerke. Vir meer besonderhede en kritiek oor elkeen word u na die spesifieke artikel verwys.

- AWT<sub>1</sub> =  $\sum$ (Alle kenmerktevredenheid)
- AWT<sub>2</sub> =  $\sum$ (Belangrikheid van kenmerk x kenmerktevredenheid)
- AWT<sub>3</sub> =  $\sum$ (Hoeveel van kenmerk is nou aanwesig in werk)
- AWT<sub>4</sub> =  $\sum$ (Belangrikheid van kenmerk x hoeveel van kenmerk aanwesig is)
- AWT<sub>5</sub> =  $\sum$ (Hoeveel van kenmerk behoort aanwesig te wees - hoeveel is aanwesig)
- AWT<sub>6</sub> =  $\sum$  [Belangrikheid van kenmerk x (hoeveel behoort daar te wees - hoeveel is daar)]
- AWT<sub>7</sub> =  $\sum$  (Hoeveel van kenmerk verlang word - hoeveel is daar)
- AWT<sub>8</sub> =  $\sum$  [Belangrikheid van kenmerk x (Hoeveel verlang word - hoeveel is daar)]
- AWT<sub>9</sub> =  $\sum$  (Belangrikheid van kenmerk - hoeveel is daar)



Locke (1969, p. 316) beskryf die verskilteorie (discrepancy theory) as volg: "Job satisfaction and job dissatisfaction are a function of the perceived relationship between what one wants from one's job and what one perceives in offering". Volgens hierdie teorie ontstaan 'n gevoel van ontevredenheid wanneer die resultaat wat ontvang word, laer (of minder) is as die resultaat wat die persoon voel hy behoort te ontvang of verwag het om te ontvang.

Volgens die regverdigheidsteorie (equity theory) word die waargenome regverdigheid van 'n persoon se beloning bepaal deur sy inset-resultaat-balans. Hierdie waargenome regverdigheid lei op sy beurt tot tevredenheid. Persone bepaal dus die regverdigheid van hul eie inset-resultaat-balans deur dit te vergelyk met hul kollegas s'n.

Die verwagtingsmodel is 'n meer onlangse teorie in die bestudering van menslike houding en gedrag in die werksituasie (Lawler en Suttle, 1973). Verwagtingsteoretici verklaar dat "... the strength of a tendency to act in a certain way, depends on the strength of an expectancy that the act will be followed by a given consequence (or outcome) *and* on the value or attractiveness of that consequence (or outcome) to the actor" (Lawler, 1973, p. 45). Werkverrigting word gesien as 'n middel (instrument) om ander resultate (bv. erkenning, status, salaris, ens.) te verkry. Die waarde of aantreklikheid wat hierdie resultate besit, verskil van persoon tot persoon. Hoe hoër die waarde vir die persoon, hoe doelgerigter sal 'n persoon se handeling wees om dit te verkry.

Volgens die verwagtingsteorieë verteenwoordig die verkryging van hierdie resultate 'n vorm van ekstrinsieke of intrinsieke beloning vir die ontvanger daarvan. In Porter en Lawler se verwagtingsmodel (Schuster, e.a. 1971, p. 188) volg tevredenheid slegs na die verkryging van genoemde belonings. Orphen (1976, p. 75) definieer tevredenheid as "... a resultant of being suitably rewarded". Hierdie siening dat werktevredenheid eintlik die gevolg is van goeie werkverrigting is die omgekeerde van die gewilde opvatting van "happy workers are productive workers". Porter e.a. (1968, p. 120) som dit so op "... the first step in understanding this subject is to stop putting the satisfaction cart before the performance horse, so to speak. It appears wiser to think of job satisfaction as something that is likely to result from good performance rather as a cause of good or bad performance". Hierdie uitgangspunt is ook ondersteun deur Lawler (1973) en Lawler en Porter (1967b).

Ten spyte van al die verskillende teoretiese benaderinge wil dit tog voorkom of die navorsers saamstem met Lawler (1973, p. 77) dat "... overall satisfaction is determined by the difference between all the things a person feels he should receive from his job and all the things he actually does receive". Waaroor daar wel verskil bestaan is die wyse waarop die behoeftes of verwagtings ontstaan.

Hierdie studie is nie bedoel om 'n sekere teorie te ondersteun of foutief te bewys nie. Daar moet ook in gedagte gehou word dat 'n posvraelys sekere beperkinge het in die sin dat die moeilikheidsgraad daarvan tot die minimum beperk moet word om enige onduidelikheid oor wat verlang word, uit te skakel. Aansluitend by Lawler en met inagneming van die beperkinge van 'n posvraelys, is die respondente gevra om op 'n skaal aan te dui wat vir hulle belangrik is in hul werk, hoe daar aan hul verwagtings voldoen word en wat hul algemene vlak van tevredenheid is. Met ander woorde twee van die operasionele definisies op bladsy 4 naamlik  $AWT_1$  en  $AWT_7$ , is gebruik.

### 1.2.2 *Die vraelys*

Gedurende Maart/April 1977 is die vierde tweejaarlikse salarisopname van hoogs gekwalifiseerde mans gedoen. Aan die einde van die vraelys (Bylae 1) is twee vrae bygevoeg. Vraag 5 handel oor werktevredenheid. Respondente is versoek om die mate van tevredenheid wat hulle in hul huidige poste ervaar aan te dui op 'n beskrywende 6-puntskaal. Die skaal wissel van "heeltemal tevrede" tot "meer tevrede in enige ander werk".

In vraag 6 (A-gedeelte) is respondente gevra om op 'n 9-puntskaal 'n belangrikheidstelling toe te ken aan elk van die sestien werkkenmerke. Die waardes 1-3 = baie belangrik, 4-6 = belangrik en 7-9 = minder belangrik. In die B-gedeelte van vraag 6 moes respondente op 'n 9-puntskaal aandui in watter mate daar aan die verwagtings van elke kenmerk voldoen word. Die waardes 1-3 = goed, 4-6 = redelik en 7-9 = swak.

Verskeie navorsers het in hul meting van werktevredenheid die tevredenheid met verskillende werkkenmerke ondersoek. Oor die aantal kenmerke wat gebruik behoort te word, is daar geen eenstemmigheid nie. So het Wanous en Lawler (1972) onderskeidelik 23, Starceвич (1972) 18, Ronan

(1970) 32 en Wernimont (1966) 10 werkkenmerke of faktore in hul ondersoek gebruik. Die algemene uitgangspunt was dat die som van die kenmerke se tevredenheid algehele werktevredenheid bepaal. In hierdie ondersoek word die beoordeling van 16 kenmerke nie as 'n meting van tevredenheid of ontevreedenheid gebruik nie omdat 'n afsonderlike vraag daarvoor gestel is. Die kenmerke is gekies op grond van die feit dat almal belangrike aspekte van die werksituasie is.

### 1.3 DIE RESPONDENTE- EN ONDERSOEK GROEP

Die vraelys is uitgestuur aan alle manlike lede van die Nasionale Register van Natuur- en Geesteswetenskaplikes wat deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) in stand gehou word. Van die 71 022 vraelyste wat uitgestuur is, is 36 121 (50,9 %) terug ontvang (De Klerk, 1977). Van die 36 121 is 26 695 geselekteer wat vrae 5 en 6 volledig beantwoord het. Hulle vorm dus die respondentegroep. Van die 26 695 is 20 837 werknemers in die openbare of privaatsektor ekonomies bedrywig en hulle vorm die ondersoekgroep van die ondersoek.

Die res van die respondentegroep is in eie diens en hulle kon dus uit die aard van hul werk nie vraag 6 volledig beantwoord nie. 'n Verdere honderd-vyf-en-sestig (165) het geen werkgewersektor aangedui nie en word dus ook buite rekening gelaat vir die doeleindes van hierdie ondersoek.

Ebersohn (1972) het bewys dat die Nasionale Register 'n verteenwoordigende steekproef van die gegradueerde bevolking van die RSA is. Indien dit aanvaar word dat dit steeds die geval is, kan die respondentegroep daarmee vergelyk word om sodoende die verteenwoordigendheid daarvan te bepaal.

In tabelle 1.1, 1.2 en 1.3 word die respondentegroep met die Nasionale Registergroep vergelyk ten opsigte van ouderdomsverspreiding, hoogste kwalifikasiepeil en taalverdeling.

TABEL 1.1  
 OUDERDOMVERSPREIDING VAN DIE NASIONALE REGISTERGROEP EN VAN DIE  
 RESPONDENTEGROEP

Ouderdom	Nasionale Registergroep		Respondentegroep	
	N	%	N	%
20 - 24	2129	3,0	673	2,5
25 - 29	10725	15,1	4452	16,7
30 - 34	11536	16,2	5007	18,8
35 - 39	9578	13,5	4275	16,0
40 - 44	7724	10,9	3479	13,0
45 - 49	6815	9,6	2875	10,8
50 - 54	6496	9,2	2576	9,6
55 - 59	5343	7,5	1839	6,9
60 - 64	3844	5,4	976	3,7
65 - 69	2995	4,2	366	1,4
70 - 74	2176	3,1	140	0,5
75 - 79	1010	1,4	27	0,1
80 +	651	0,9	10	0,04
TOTAAL	71022	100	26695	100

Uit tabel 1.1 blyk dat die aantal persone in die respondentegroep, in die ouderdom 25-49 jaar, relatief hoër is as dié van die Nasionale Registergroep. Die respondentegroep bestaan uit 'n relatiewe jonger groep persone. Dit kan aanvaar word dat die werksituasie vir hierdie groep persone belangriker is as vir persone bo 50 jaar. Laasgenoemde groep het in groot mate alreeds bereik waarna hulle gestrewe het. Gevolglik is die vrae wat handel oor werktevredenheid, werkkenmerke en die voldoening van laasgenoemde relatief beter beantwoord deur die jonger persone.

Dit beteken egter nie dat die ondersoek ongeldig is as gevolg van die relatiewe hoër persentasie jonger mense in die respondentegroep nie. Tabelle 1.2 en 1.3 toon ten opsigte van die hoogste kwalifikasiepeil en taalverdeling aan dat die verskille tussen die respondentegroep en die Nasionale Registergroep relatief klein en onbeduidend is ten opsigte van hierdie aspekte.

TABEL 1.2  
HOOGSTE KWALIFIKASIEPEIL VAN DIE NASIONALE REGISTERGROEP EN  
DIE RESPONDENTEGROEP

Hoogste kwalifikasiepeil behaal	Nasionale Registergroep		Respondente-groep	
	N	%	N	%
Diploma gelykwaardig aan B.-graad	9073	12,8	3105	11,6
B.-graad	34401	48,4	13160	49,3
Nagraadse diploma	6039	8,5	2023	7,6
Hon. B.-graad	9993	14,1	3921	14,7
M.-graad	7506	10,6	2991	11,2
D.-graad	4010	5,6	1495	5,6
TOTAAL	71022	100	26695	100

Dit kan dus aanvaar word dat die respondentegroep 'n verteenwoordigende steekproef is van die Nasionale Registergroep, wat op sy beurt 'n verteenwoordigende steekproef is van die gegradueerde bevolking van die land.

TABEL 1.3  
TAALVERDELING VAN DIE NASIONALE REGISTERGROEP EN DIE ONDER=SOEK= GROEP

Taal	Nasionale Registergroep		Respondente-groep	
	N	%	N	%
Afrikaans	33512	47,2	12541	47,0
Engels	37510	52,8	14154	53,0
TOTAAL	71022	100,0	26695	100,0

Tabel 1.4 toon aan hoe die respondentegroep volgens bevolkings-groep en werkgewersektor versprei is.

TABEL 4.1  
RESPONDENTEGROEP VOLGENS VOLKSGROEP EN WERKGEWERSEKTOR

Volksgroep	Werkgewersektor					
	Owerheid		Privaat		Eie diens	
	N	%	N	%	N	%
Blank	10505	94,3	9502	97,9	5593	98,2
Kleurling	115	1,0	26	0,3	11	0,2
Asiaat	316	2,8	118	1,2	80	1,4
Swart	199	1,8	56	0,6	9	0,2
TOTAAL	11135	100	9702	100	5693	100

Honderd-vyf-en-sestig (165) persone het nie 'n werkgewersektor aangedui nie en sal dus uit die ondersoek gelaat word.

Indiërs, Asiate en ander volksgroepe is saam gegroepeer onder die volksgroep Asiaat.

Uit tabel 1.4 is dit duidelik dat die owerheidsektor 'n belangrike werkgewer is vir gegradueerdes van alle volksgroepe.

#### 1.4 OPSET VAN DIE VERSLAG

In hoofstuk 2 word werkverwagtings bespreek volgens die belangrikheid van werkkenmerke en die mate waarin aan hierdie kenmerke voldoen word. Daar sal gelet word op verskille en ooreenkomste tussen die verskillende volks-, werkgewers-, beroeps- en ouderdomsgroepe. In navolging van die verwagtingsmodel word verwagtings eerste bespreek en dan gevolg deur 'n bespreking van werktevredenheid.

In hoofstuk 3 word werktevredenheid in verband gebring met die veranderlikes, ouderdoms-, werkgewers- en volksgroep. Die gaping wat ontstaan tussen die mate van belangrikheid van 'n werkkenmerk en die mate waartoe daaraan voldoen word, sal ook in verband gebring word met werktevredenheid.

Hoofstuk 4 bied 'n samevatting van die belangrikste bevindinge van die ondersoek, onderskeidelik in Afrikaans en Engels.

## HOOFSTUK 2

### WERKVERWAGTINGS VAN GEGRADUEERDE MANS

#### 2.1 INLEIDING

Daar is reeds verwys na die grondslae van die verwagtingsteorieë. Kortliks ontstaan 'n gevoel van tevredenheid by die ontvangs van 'n intrinsieke of ekstrinsieke beloning vir goeie werkverrigting. Lawler (1969) verwys byvoorbeeld na die intrinsieke aard van belonings as "die geleentheid om jou persoonlike vermoëns te gebruik" en na die ekstrinsieke aard daarvan as die "status van die beroep". Werkverrigting word bepaal deur die verwagting dat 'n bepaalde hoeveelheid inspanning sal lei tot 'n bepaalde vlak van werkverrigting wat op sy beurt lei tot intrinsieke of ekstrinsieke beloning met verskillende belangrikheidswaardes vir verskillende persone. (Schuster, e.a. 1971; Lawler, 1973 en Orphen, 1976). Hierdie belangrikheidswaardes word volgens Thompson (1971) bepaal deur 'n persoon se agtergrond, waardes en ervarings.

In hierdie ondersoek is respondente versoek om op 'n 9-puntskaal, die belangrikheid van sestiens werkenmerke vir hulle as persoon in die werksituasie te beoordeel (Bylae 1, vraag 6A). Hulle is verder versoek om ook op 'n 9-puntskaal aan te dui in watter mate daar aan elke verwagting voldoen word.

#### 2.2 BELANGRIKHEID VAN WERKENMERKE VOLGENS VOLKSGROEP

Tabel 2.1(a) en (b) toon die belangrikheid van die werkenmerke volgens werkgewers sektor en volksgroep. Hoe kleiner die gemiddelde syfers ( $\bar{X}$ ), hoe belangriker is die werkenmerk beoordeel. Die Blankes is geneig om die belangrikheid van die kenmerke effens hoër aan te slaan soos deur die totale gemiddelde aangetoon word. Verder beoordeel persone in die openbare sektor die kenmerke belangriker as in die privaatsektor.

By die beoordeling van die verskille tussen die belangrikheid van kenmerke kan geen aandag aan klein verskille gegee word nie. Geen toetse in die beduidendheid van verskille is gebruik nie, omdat die groot steekproef in baie gevalle veroorsaak dat selfs klein verskille statisties beduidend is.

TABEL 2.1

## BELANGRIKHEIDSBEOORDELING VAN WERKKENMERKE VOLGENS VOLKSGROEP

(a) Owerheidsektor

Werkenmerke	N=10505 Blank		N=115 Kleurling		N=316 Asiaat		N=199 Swart	
	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde
Uitdaging wat werk bied	2,2	1	1,9	1	2,2	4	2,1	3
Goeie salaris/inkomste	3,3	9	2,5	7	2,7	8,5	2,5	8
Min roetinewerk	4,2	14	4,9	16	4,8	16	5,0	16
Geleentheid om persoon= like vermoëns te gebruik	2,3	2	2,0	2	2,1	2	2,1	3
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	3,5	10,5	3,0	11	3,2	11,5	2,9	11
Hoë mate van verant= woordelikheid	2,8	5	2,1	3,5	2,2	4	1,7	1
Inkomstesekuriteit	2,8	5	2,1	3,5	2,2	4	2,3	6,5
Status van beroep	4,7	16	3,8	13,5	3,8	15	3,5	14,5
Goeie personeelverhou= dinge	2,8	5	2,3	6	2,3	6	2,1	3
Aangename fisiese werks= omstandighede	3,5	10,5	2,9	10	2,8	10	2,8	9,5
Belangrikheid van werk	3,1	7	2,6	8	2,5	7	2,2	5
Geleentheid vir bevor= dering	3,2	8	2,8	9	2,7	8,5	2,8	9,5
Goeie byvoordele	3,9	12,5	3,9	15	3,4	13,5	3,4	13
Bevordering volgens meriete	2,7	3	2,2	5	1,9	1	2,3	6,5
Goeie toesighouding	4,6	15	3,8	13,5	3,2	11,5	3,5	14,5
Voldoende indiensoplei= ding	3,9	12,5	3,4	12	3,4	13,5	3,2	12
Totale gemiddeld s	3,3 0,8		2,9 0,9		2,8 0,8		2,8 0,8	

(Vervolg)



TABEL 2.1 (VERVOLG)

(b) Privaatsektor

Werkkenmerke	N=9502 Blank		N=26 Kleurling		N=118 Asiaat		N=56 Swart	
	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde
Uitdaging wat werk bied	2,2	1	2,2	1,5	2,5	3,5	1,8	1
Goeie salaris/inkomste	3,2	6	3,7	10	2,8	7,5	2,7	6,5
Min roetinewerk	4,3	12,5	4,5	13	4,9	16	4,1	15
Geleentheid om persoon= like vermoëns te gebruik	2,3	2	2,8	3,5	2,5	3,5	2,2	2
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	4,3	12,5	3,5	8	3,4	11,5	3,3	11
Hoë mate van verantwoor= delikheid.	2,8	3,5	2,2	1,5	2,6	5	2,3	3,5
Inkomstesekuriteit	3,3	7,5	3,1	5	2,7	6	2,7	6,5
Status van beroep	4,9	16	5,5	16	4,3	15	3,5	13,5
Goeie personeelverhou= dings	3,1	5	2,8	3,5	2,4	1,5	2,5	5
Aangename fisiese werks= omstandighede	4,3	12,5	4,1	12	3,3	10	3,4	12
Belangrikheid van werk	3,4	9	3,2	6	3,2	9	2,9	8
Geleentheid vir bevoorde= ring	3,3	7,5	3,9	11	2,8	7,5	3,1	9
Goeie byvoordele	4,2	10	4,7	14	4,1	14	3,5	13,5
Bevordering volgens meriete	2,8	3,5	3,5	8	2,4	1,5	2,3	3,5
Goeie toesighouding	4,8	15	5,2	15	3,7	13	4,6	16
Voldoende indiensoplei= ding	4,3	12,5	3,5	8	3,4	11,5	3,2	10
Totale gemiddeld s	3,6 0,9		3,7 1,0		3,2 0,8		3,0 0,7	

Die mees algemene belangrik geagte werkkenmerke is uitdaging wat die werk bied, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik en bevordering volgens meriete. Dit is opvallend dat Kleurlinge, veral in die privaatsektor en Swartes in die owerheidsektor 'n hoë mate van verantwoordelikheid belangriker ag as bevordering volgens meriete. 'n Moontlike verklaring kan wees dat die Swarte en Kleurling verantwoordelikheid sien as sinoniem vir gesagsposisie, sonder om die volle implikasies daarvan te

beseef. Asië (beide sektore) ken die hoogste rangorde toe aan bevordering volgens meriete. Swartes in die owerheidsektor ag goeie personeelverhoudinge voorts as redelik belanglik.

Ten opsigte van die relatief minder belangrik geagte kenmerke is daar heelwat eenstemmigheid tussen die verskillende volksgroepe en werkgewersektore. Die kenmerke is status van die beroep, min roetinewerk en goeie toesighouding. Die gemiddelde waardes toon dat nie een van die kenmerke as onbelangrik beskou word nie.

Die owerheidsektor verskil heelwat van die privaatsektor wat die beoordeling van werkkmerke betref. Aangename fisiese werksomstandigheide word deur alle volksgroepe in die owerheidsektor belangriker geag as in die privaatsektor. Verder ag die Blankes en Kleurlinge in die owerheidsektor die gebruik van persoonlike vermoëns, formele opleiding en inkomstesekuriteit belangriker as dié in die privaatsektor. Al die volksgroepe, behalwe die Blankes in die owerheidsektor, ag goeie toesighouding en die belangrikheid van werk belangriker as dié in die privaatsektor.

### 2.3 BELANGRIKHEID VAN WERKKMERKE VOLGENS BEROEPSGROEP

Die beoordeling van die beoefenaars in ses-en-twintig beroepe in beide die owerheid- en privaatsektor is verder ontleed. Die beroepe wat ondersoek is, sluit onder andere in geneeshere, aptekers, lektore, predikante, joernaliste, onderwysers, veeartse, ekonome, rekenmeesters, bibliotekaris, bestuurders, sielkundiges, skakelbeamptes, argitekte, ingenieurs, natuurwetenskaplikes en bourekenaars. Hierdie wye verspreiding van beroepe is nodig geag, daar die aard en opleiding van die persone wissel van suiwer wetenskaplike tot hoogs ekonomies- en mens-georiënteerde beroepe.

Uit die ontledings blyk dat daar tussen die verskillende beroepsgroepe 'n groot mate van eenstemmigheid is oor die vier mees belangrik geagte kenmerke, te wete uitdaging wat die werk bied, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik, bevordering volgens meriete en hoë mate van verantwoordelikheid. Dieselfde geld vir die minder belangrik geagte kenmerke, te wete, status van beroep, goeie toesighouding, min roetinewerk en goeie byvoordele. Terblanche (1973) toon 'n soortgelyke rangordetendens

aan vir vergelykbare beroepe en werkkenmerke. Centers, e.a. (1966) het gevind dat mans in professionele en bestuursposte 'n hoë rangorde toeken aan geleentheid om eie talente en vaardighede te gebruik. Ronan (1970) verwys na 'n ondersoek deur Friedlander (1964) waar uitdagende werk, erkenning en die werk self as baie belangrike werkkenmerke aangedui is.

Onderwysers en bibliotekarisse (owerheidsektor), aptekers en landbouvoorligters (beide sektore) heg 'n relatiewe hoë waarde aan die kenmerk inkomstesekuriteit.

As gevolg van die basiese groot ooreenstemming in beoordeling word geen tabel aangebied nie.

#### 2.4 BELANGRIKHEID VAN WERKKENMERKE VOLGENS OUDERDOM

Tabel 2.2 toon die rangorde van werkkenmerke van die respondente volgens ouderdom. Uitdaging wat die werk bied en geleentheid om eie vermoëns te gebruik word deurgaans deur alle ouderdomsgroepe as die belangrikste kenmerke geag. Alhoewel daar min verskille bestaan tussen die relatiewe belangrikheid (volgens rangorde) van die kenmerke, is daar tog sekere verskille in die skaalwaardes van die kenmerke volgens ouderdom.

Die relatiewe belangrikheid van die volgende kenmerke, geleentheid vir bevordering, goeie byvoordele, bevordering volgens meriete, voldoende indiensopleiding en min roetinerwerk neem geleidelik af met 'n toename in ouderdom. Hierdie tendens is verstaanbaar aangesien aspekte soos bevordering en goeie byvoordele relatief belangriker is vir die jong man aan die begin van sy loopbaan, as vir die ouer man wat in groot mate waarskynlik reeds bereik het waarna hy gestreef het.

In teenstelling met die genoemde kenmerke verhoog die relatiewe belangrikheid van kenmerke soos hoë mate van verantwoordelikheid en belangrikheid van werk met 'n toename in ouderdom. In hierdie geval beklee die ouer man normaalweg 'n betrekking met meer verantwoordelikheid en status.

Aan die kenmerke status van die beroep, goeie toesighouding en min roetinerwerk word deurgaans vir alle ouderdomsgroepe die laagste rangordes toegeken.

TABEL 2.2  
BELANGRIKHEIDSBEOORDELING VAN WERKKENMERKE VOLGENS OUDERDOM

Werkkenmerke	Ouderdom																	
	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64	
	N=657		N=4038		N=4125		N=3330		N=2537		N=1999		N=1787		N=1384		N=662	
	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde	$\bar{x}$	Rang= orde
Uitdaging wat werk bied	2,2	1	2,1	1	2,2	1	2,2	1	2,2	1	2,2	1	2,4	2	2,3	1,5	2,4	2
Goeie salaris/inkomste	3,2	8,5	3,1	7,5	3,1	8	3,2	8,5	3,2	8	3,3	8	3,4	8	3,4	8	3,4	8
Min roetinerwerk	3,9	13,5	4,0	14	4,2	14	4,2	14	4,2	13	4,3	13,5	4,5	14	4,6	16	4,7	15
Geleentheid om persoon= like vermoëns te gebruik	2,3	2,5	2,2	2	2,3	2	2,3	2	2,3	2	2,3	2	2,3	1	2,3	1,5	2,2	1
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	3,6	11	3,6	10,5	3,9	11	3,9	11	3,9	11	3,9	10,5	3,9	10,5	3,9	10	3,6	9
Hoë mate van verant= woordelikheid	3,0	6	2,9	5,5	2,9	4,5	2,8	4	2,7	3	2,6	3	2,5	3	2,5	3	2,5	3
Inkomstesekuriteit	3,1	7	3,1	7,5	3,0	6,5	2,9	5,5	2,9	5,5	3,0	6	3,0	5,5	2,9	5,5	2,9	6
Status van beroep	4,7	16	4,8	16	4,9	16	4,8	16	4,7	15,5	4,7	15,5	4,7	15,5	4,5	14	4,5	13
Goeie personeelverhoudinge	2,9	5	2,9	5,5	3,0	6,5	2,9	5,5	2,9	5,5	2,8	4	2,8	4	2,7	4	2,6	4
Aangename fisiese werks= omstandighede	3,7	12	3,7	12	3,9	11	3,9	11	3,9	11	3,9	10,5	3,9	10,5	3,9	10	3,8	10
Belangrikheid van werk	3,2	8,5	3,3	9	3,3	9	3,2	8,5	3,1	7	3,1	7	3,0	5,5	2,9	5,5	2,8	5
Geleentheid vir bevoor= dering	2,6	4	2,7	4	2,9	4,5	3,1	7	3,3	9	3,5	9	3,8	9	3,9	10	3,9	11
Goeie byvoordele	3,9	13,5	3,9	13	3,9	11	3,9	11	3,9	11	4,1	12	4,3	12	4,5	14	4,8	16
Bevordering volgens merie= te	2,3	2,5	2,4	3	2,5	3	2,7	3	2,8	4	2,9	5	3,2	7	3,1	7	3,3	7
Goeie toesighouding	4,3	15	4,5	15	4,8	15	4,7	15	4,7	15,5	4,7	15,5	4,7	15,5	4,5	14	4,5	13
Voldoende indiensopleiding	3,4	10	3,6	10,5	4,0	13	4,1	13	4,3	14	4,3	13,5	4,4	13	4,3	12	4,5	13

Uit die resultate tot dusver kan aanvaar word dat gegraduateerdes, ten spyte van volksgroep, werkgewersector, beroep en ouderdom, fundamenteel dieselfde verwagtings het ten opsigte van die werk wat hulle doen. Dit blyk ook verder dat die relatief belangriker verwagtings na die inhoudelike elemente van hul werk wys en die minder belangrike verwagtings na die konteks-elemente (soortgelyke bevindinge deur Starcevich, 1972; Halpern, 1966).

Die belangriker verwagtings pas goed in by die hiërargiebehoefte-struktuur van Maslow. Payne (1970, p. 267) definieer die tweede hoogste orde behoefte (selfbeeld) as "the opportunity for independent thought and action" en die hoogste ordebehoefte van selfverwesenliking as "... the feeling of self-fulfilment you get from the job and ... of worthwhile accomplishment". Die verwagtings wat algemeen as minder belangrik genoem is, kan gegroepeer word in die laerordekategorieë van sekuriteits- en sosiale behoeftes.

## 2.5 MATE WAARIN DAAR AAN VERWAGTINGS VOLDOEN WORD

Wernimont (1966) verklaar dat die meeste persone hul werk benader met twee-tipe-verwagtings. Eerstens verwag hulle om belangstelling, verantwoordelikheid en sukses in hul werk te hê. Mens hou dan ook oor die algemeen daarvan om erkenning te kry vir hul pogings en om geprys te word. Tweedens bring mense na hul werk sekere verwagtings oor die grootte van die salaris, die gehalte van werktoestande, die regverdigheid van die firma se beleid en die soort persoon wat as toesighouer optree. In dit alles voorsien die firma en die individu verwag dat alles van 'n sekere standaard moet wees.

Wernimont (1966, p. 49) vervolg, "If these aspects measure up to his expectations, they are no longer a matter of concern to him". Hierdie beginsel word toegepas in hierdie studie en daar sal slegs aan die verskil (gaping) tussen die mate van belangrikheid (Bylae 1, vraag 6A) en die mate van voldoening (Bylae 1 vraag 6B) aandag gegee word. Indien 'n persoon dus aan 'n sekere kenmerk 'n belangrikheidswaarde van 9 (baie belangrik) toegeken het en 'n voldoeningswaarde van 6 (redelik voldoen), ontstaan daar 'n verskil van 3 punte. Indien die punt in voldoening groter is as die verwagting is die verskil as 0 gereken.

2.5.1 *Mate waaraan daar aan verwagtings voldoen word volgens volksgroep, beroep en ouderdom*

Tabel 2.3 dui die gemiddelde verskil aan tussen die mate van belangrikheid en die mate van voldoening (voortaan slegs genoem die verskil) vir die verskillende verwagtings, volgens volksgroep. Alle verskille kleiner as 1,0 is duidelikheidshalwe uit tabel 2.3 gelaat. Figuur 2.1 is 'n grafiese voorstelling van die mate van belangrikheid en die mate van voldoening van verwagtings volgens volksgroep en werkgewersector. Figuur 2.1 gee dus 'n visuele voorstelling van die verskille.

Uit tabel 2.3 blyk dat daar relatief min voldoen is aan die verwagtings, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik, geleentheid vir bevordering en bevordering volgens meriete vir al die volksgroepe in beide werkgewersectore. Ook dui al die volksgroepe in die owerheidsector 'n redelike groot verskil aan ten opsigte van goeie salaris/inkomste. Dit is opvallend dat 'n soortgelyke verskil slegs by die Asiate en Swartes in die privaatsector voorkom.

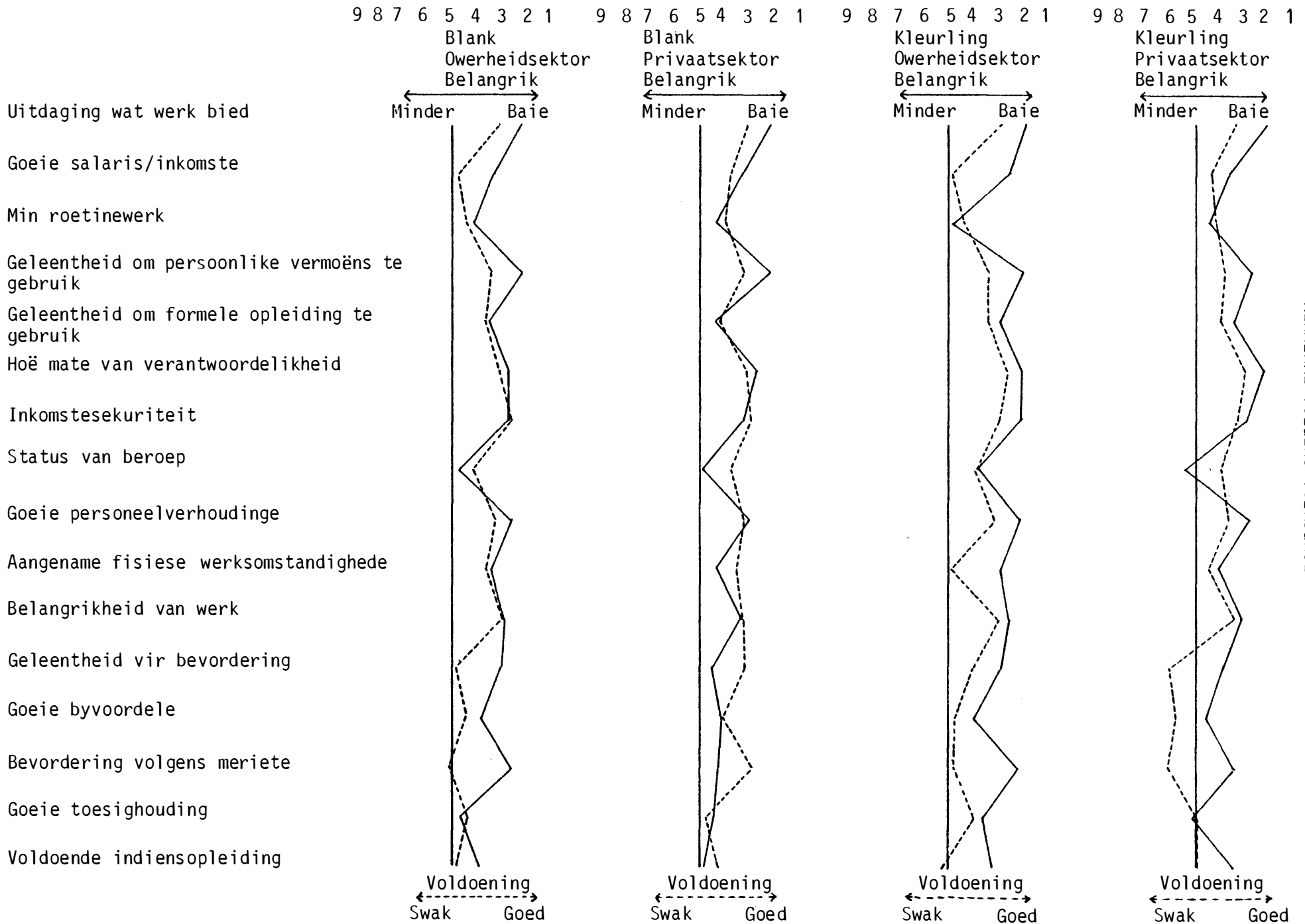
Die Blankes en die Kleurlinge toon in mindere mate kleiner verskille aan as die Asiate en Swartes. Die Asiate en Swartes dui relatief groter verskille aan in beide die owerheid- en privaatsector ten opsigte van sekere kenmerke soos uitdaging wat die werk bied, inkomstesekuriteit, goeie personeelverhoudinge en goeie byvoordele. Die groot verskille wat deur al die volksgroepe in die owerheidsector, behalwe die Blankes, aangetoon word ten opsigte van aangename fisiese werksomstandighede, is buitengewoon. Oor die algemeen is die verskille deur die Nie-Blankes aangetoon, groter as by die Blankes.

Dit wil voorkom asof daar goed voldoen word aan die minder belangrik geagte verwagtings, byvoorbeeld status van die beroep en min roetine-werk. Indien daar egter swak voldoen word aan 'n redelik belangrik geagte verwagting byvoorbeeld goeie salaris/inkomste (rangorde volgorde in tabel 2.1), kom die verskil baie pertinent na vore (vergelyk Asiate en Swartes tabel 2.3).

TABEL 2.3

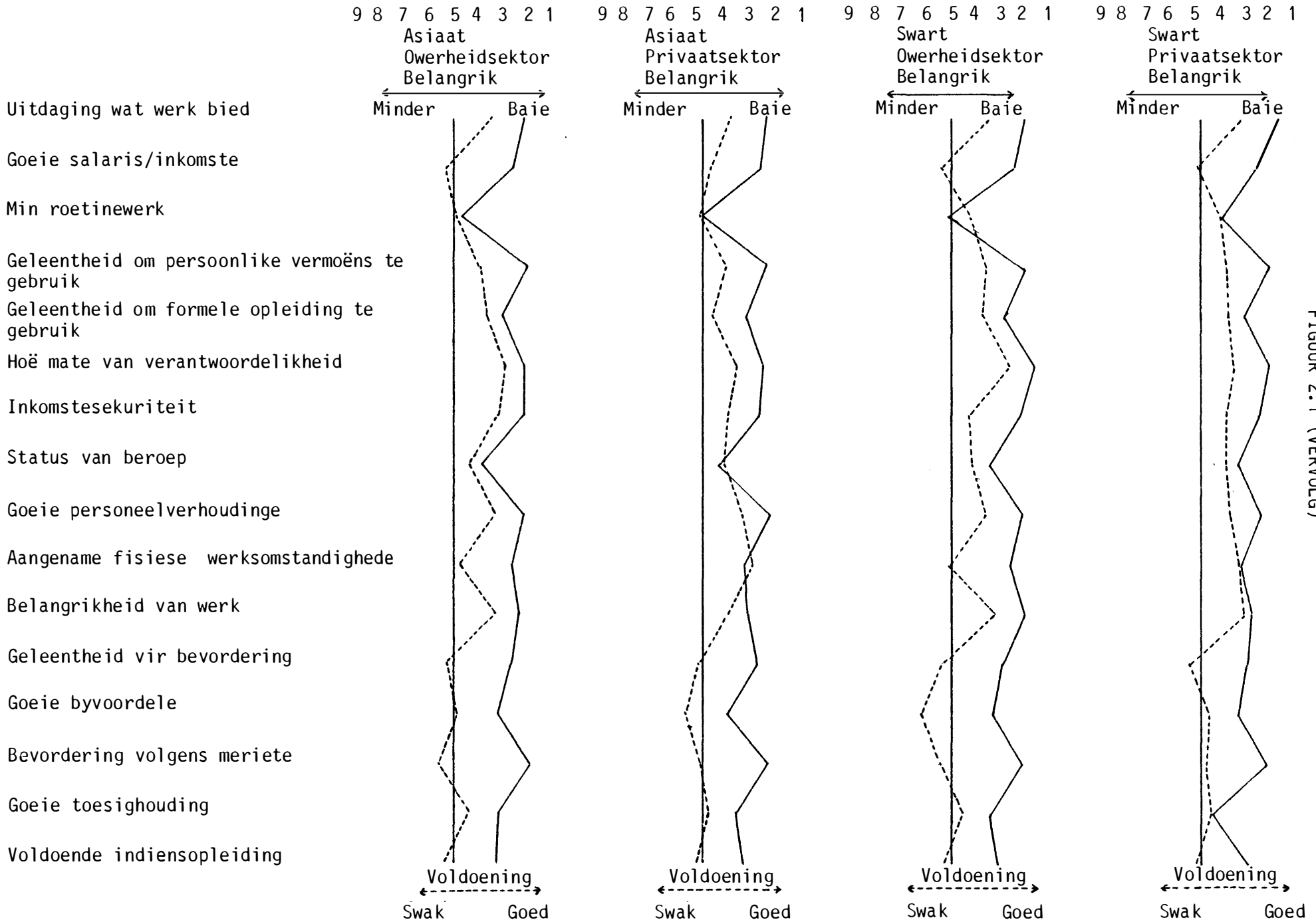
GEMIDDELDE VERSKIL TUSSEN DIE MATE VAN BELANGRIKHEID EN DIE MATE VAN VOLDOENING VIR DIE VERSKILLENDE WERKKENMERKE VOLGENS VOLKSGROEP

Werkenmerke	Werk= gewer= sektor	Volksgroep			
		Blank	Kleur= ling	Asiaat	Swart
	Owerheid Privaat	N=10505 N=9502	N=115 N=26	N=316 N=118	N=199 N=56
Uitdaging wat werk bied	Owerheid Privaat			1,19 1,47	1,33 1,50
Goeie salaris/inkomste	Owerheid Privaat	1,47	2,44	2,68 2,02	3,00 2,36
Min roetinewerk	Owerheid Privaat				
Geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik	Owerheid Privaat	1,08 1,01	1,44 1,04	1,91 1,59	1,52 1,75
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	Owerheid Privaat			1,24	
Hoë mate van verantwoordelikheid	Owerheid Privaat			1,00	1,01 1,39
Inkomstesekuriteit	Owerheid Privaat			1,16 1,37	2,39 1,27
Status van beroep	Owerheid Privaat				
Goeie personeelverhoudinge	Owerheid Privaat			1,03 1,04	1,57 1,32
Aangename fisiese werksomstandighede	Owerheid Privaat		2,00	2,11	2,31
Belangrikheid van werk	Owerheid Privaat				1,13
Geleentheid vir bevordering	Owerheid Privaat	1,73 1,22	1,19 2,27	2,64 2,38	2,54 2,48
Goeie byvoordele	Owerheid Privaat		1,04	1,57 1,62	2,78 1,13
Bevordering volgens meriete	Owerheid Privaat	2,34 1,46	2,53 2,57	3,65 2,65	3,33 2,36
Goeie toesighouding	Owerheid Privaat			1,18 1,24	1,03
Voldoende indiensopleiding	Owerheid Privaat		1,74 1,46	2,06 1,89	2,15 1,97



FIGUR 2.1  
 DIE MATE VAN BELANGRIKHEID EN DIE MATE VAN VOLDOENING VIR DIE VERSKILLENDE WERK=  
 KENMERKE VOLGENS VOLKSGROEP





FIGUR 2.1 (VERVOLG)

Dit is verder opmerklik dat daar so 'n groot verskil ten opsigte van die kenmerk voldoende indiensopleiding voorkom vir al die volksgroepe, behalwe Blankes in beide werkgewesektore. Aan hierdie spesifieke kenmerk is 'n rangorde van 12 en laer (in die owerheidsektor, tabel 2.1) toegeken.

Dit wil voorkom asof Nie-Blankes 'n groter behoefte het aan indiensopleiding as Blankes, en organisasies wat Nie-Blanke gegraduateerdes in diens neem behoort aan die indiensopleidingsaspek aandag te gee. Die Asiërs is ál groep wat van mening was dat daar iets skort met toesighouding.

Verdere ontledings ten opsigte van die verskil is ook gemaak vir ses-en-twintig beroepe en vir verskillende ouderdomsgroepe. Die grootste verskille wat gevind is, het deurgaans betrekking op sekere verwagtings, byvoorbeeld uitdaging wat die werk bied, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik, geleentheid vir bevordering en bevordering volgens meriete soos ook in tabel 2.3 aangedui, ongeag die beroepe of ouderdomsgroepe, en word daarom nie in tabelvorm aangedui nie.

In die volgende hoofstuk sal daar bepaal word of die verskille enige verband toon met die vlak van werktevredenheid.

## HOOFSTUK 3 WERKTEVREDENHEID VAN GEGRADUEERDE MANS

### 3.1 INLEIDING

Kalleberg (1978, p. 376) verklaar "Job satisfaction is viewed as an overall attitude people have toward their jobs that is largely determined by two sets of characteristics: job rewards, which represent the various types of benefits and utilities that people obtain from their jobs, and work values, which represent the importance placed on these rewards by individuals". Soos reeds bespreek in die literatuurstudie word werktevredenheid soms gesien as 'n funksie van werkkenmerke (Wanous, 1972), 'n emosionele toestand (Landy, 1978), voldoening van behoeftes (Schaffer, 1953), die verskil tussen die verwagting en voldoening van 'n behoefte (Imparato, 1972) en die totale werksituasie (Halpern, 1966).

Die gebruik van verskillende metingsinstrumente het verder daartoe bygedra dat daar tot op datum nog geen enkelvoudige verklaring is vir die oorsake van werktevredenheid nie. In hierdie ondersoek is daar nie gepoog om een of ander teorie te bewys nie, maar slegs om 'n aanduiding te kry van die algemene vlak van werktevredenheid van gegradueerde mans. Respondente is gevra om hul werktevredenheid te beoordeel op 'n beskrywende 6-puntskaal. 'n Algemene werktevredenheidsindeks is bereken deur die syfer 1 toe te ken aan heeltemal tevrede en die syfer 6 aan meer tevrede in enige ander werk. Hoe kleiner die syfer, hoe hoër is dus die algemene vlak van werktevredenheid.

### 3.2 WERKTEVREDENHEID VOLGENS VOLKSGROEP EN WERKGEWER

Tabel 3.1 toon die algemene vlak van werktevredenheid vir die verskillende volksgroepe volgens werkgewer. Die redelike hoë vlak van werktevredenheid is in ooreenstemming met Weaver (1977) se bevinding dat hoe hoër die beroepsvlak hoe hoër is die algemene vlak van werktevredenheid. Opvallend is dit egter om daarop te let dat 19,2 % van die Kleurlinge (privaatsektor), 17,8 % van die Asië en 15,5 % van die Swartes (beide owerheidsektor) ontevrede met hul werk aandui in teenstelling met 8,7 % en 9 % van die Blankes in die privaat- en owerheidsektor onderskeidelik.

TABEL 3.1  
WERKTEVREDENHEID VOLGENS VOLKSGROEP

Werktevredeheid	Blank		Kleurling		Asiaat		Swart									
	Owerheid		Privaat		Owerheid		Privaat		Owerheid		Privaat					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
Heeltemal tevrede	2335	22,2	2428	25,6	21	18,3	5	19,2	43	13,7	8	7,3	27	13,6	8	14,3
Redelik tevrede	4775	45,5	4418	46,5	46	40,0	11	42,3	130	41,4	63	57,8	88	44,2	34	60,7
Sekere mate van tevredeheid	2452	23,3	1831	19,3	40	34,8	5	19,2	85	27,1	23	21,1	53	26,6	9	16,1
Sekere mate van ontevredeheid	513	4,9	414	4,4	4	3,4	2	7,7	28	8,9	10	9,2	10	5,0	2	3,6
Ontevrede oor die algemeen	375	3,6	333	3,5	3	2,6	3	11,5	23	7,3	4	3,7	16	8,0	3	5,4
Meer tevrede in enige ander werk	55	0,5	78	0,8	1	0,9	—	—	5	1,6	1	0,9	5	2,5	—	—
TOTAAL	10505	100	9502	100	115	100	26	100	314	100	109	100	199	100	56	100

Weaver (1977) verwys na twee van sy vorige studies in 1974 se bevindinge dat Swartes oor die algemeen minder tevrede is as Blankes. O'Reilly en andere (1973) en Jones en andere (1977) verwys na persone se verwysingsraamwerke, gebaseer op kulturele agtergrond, as 'n moontlike verklaring vir die verskille tussen Swartes en Blankes se vlak van werktevredenheid. In watter mate hierdie groter gevoel van ontevredenheid aan werklike verskille tussen die werksituasie van Blankes en Nie-Blankes toegeskryf kan word, is onbekend.

### 3.3 WERKTEVREDENHEID EN OUDERDOM

Tabel 3.2 en figuur 3.1 gee die gemiddelde werktevredenheid van die verskillende volksgroepe volgens ouderdom. Figuur 3.1 toon die Blankes se werktevredenheid vir beide die owerheid- en privaatsektor. Die getalle (N) van die ander volksgroepe in die privaatsektor is te klein vir enige geldige afleiding.

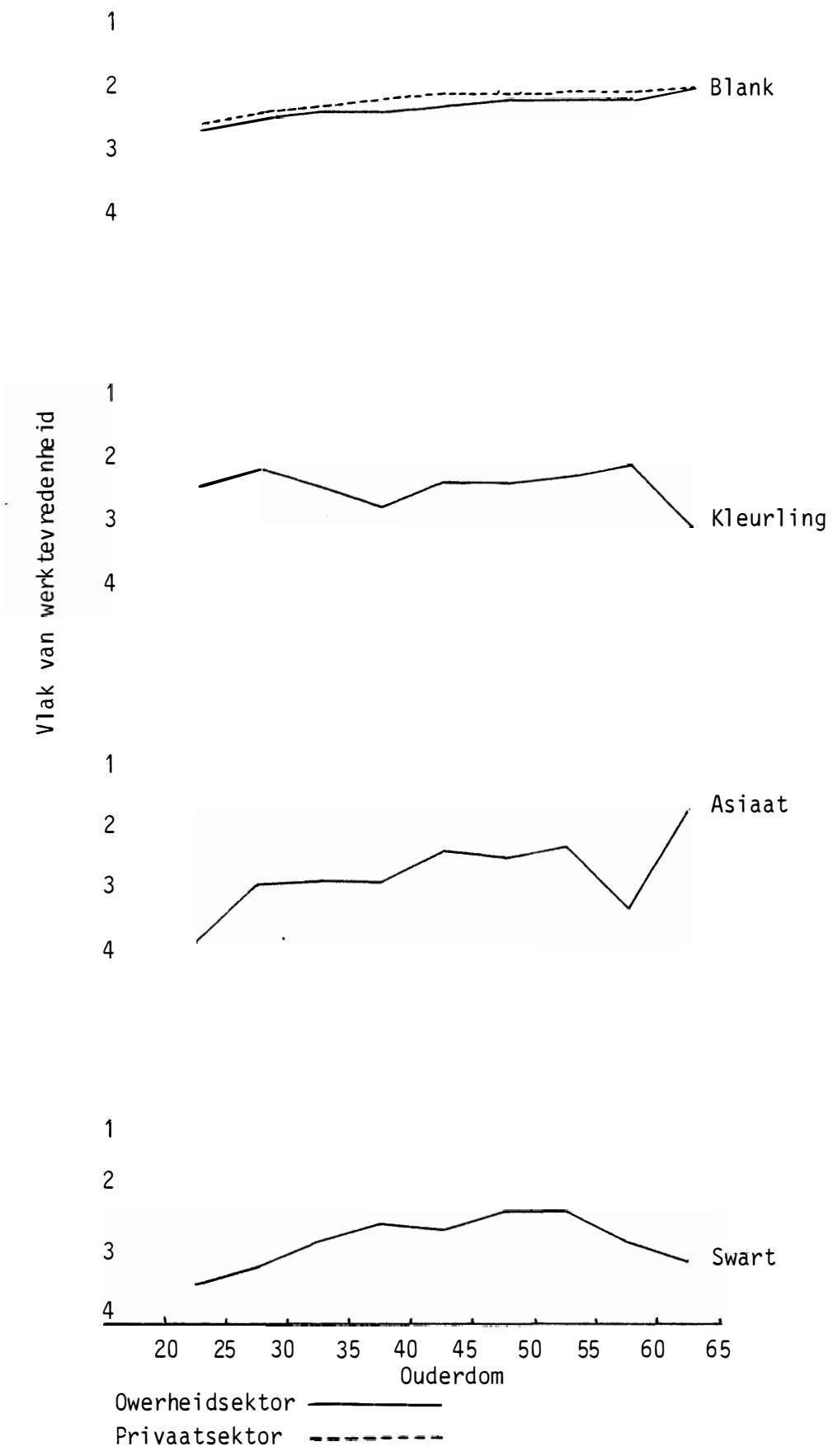
Die Blanke werknemers in die privaatsektor is effens meer tevrede as dié in die owerheidsektor (Figuur 3.1). In beide sektore is daar 'n geleidelike toename in werktevredenheid met 'n toename in ouderdom. Die ander volksgroepe vertoon heelwat skommeling in hul werktevredenheid, gesien oor ouderdom wat moontlik aan klein getalle toegeskryf kan word. Opvallend egter is die lae vlak van tevredenheid by die jong Asië en Swartes. Terblanche (1973) bevind dat die algemene vlak van werktevredenheid gewoonlik laer is by jonger persone (20-35 j.) as by persone in die ouderdomsgroep 35-55 jaar en dit is in 'n mate in ooreenstemming met die bevindinge van hierdie verslag. Terblanche (1969) bevind dat pasgegradueerdes as gevolg van onrealistiese hoë toetredingsverwagtings en die mening dat hul vermoëns misken word, aanvanklik na toetrede 'n laer vlak van werktevredenheid ondervind.

Gould (1979) verdeel 'n persoon se beroepslewe in drie fases. Eerstens die "trial stage" tussen 22 en 30 jaar, waartydens 'n eerste beroep betree word. In die laat twintigerjare verander 'n persoon gewoonlik van beroep wat nuwe aanpassings en uitdagings meebring. Die tweede "stabilization stage" tussen 31 en 44 jaar word gekenmerk deur duideliker doelstellinge waarna gestrewe word om sodoende sukses te verseker. Die derde "maintenance stage" tussen 45 en 65 jaar word gekenmerk deur die handhawing en uitbouing van wat reeds bereik is. Gould se drie fases veronderstel dus, met geringe skommeling, 'n geleidelike styging in werktevredenheid van een na 'n ander fase. 'n Soortgelyke tendens ten opsigte van Blankes is in hierdie ondersoek gevind.

TABEL 3.2  
GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEID VAN VOLKSGROEPE VOLGENS OUDERDOM

Ouder= dom	Blank						Kleurling						Asiaat						Swart					
	Owerheid			Privaat			Owerheid			Privaat			Owerheid			Privaat			Owerheid			Privaat		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
20-24	287	2,62	1,27	325	2,50	1,17	7	2,43	1,72	4	3,25	1,50	5	3,80	1,64	22	2,45	0,86	5	3,40	1,14	2	3,50	2,12
25-29	1806	2,39	1,04	2057	2,34	1,07	24	2,13	0,68	11	2,45	1,29	46	2,93	1,16	56	2,46	1,06	29	3,14	1,51	9	1,89	0,60
30-34	1877	2,33	0,97	2067	2,24	1,02	21	2,43	1,03	3	2,00	-	69	2,67	1,13	24	2,63	0,92	42	2,67	1,30	22	2,18	0,79
35-39	1715	2,28	0,96	1476	2,14	0,95	20	2,65	1,04	3	3,33	1,53	66	2,67	1,15	10	2,50	1,08	31	2,39	0,99	9	2,44	1,13
40-44	1323	2,19	0,97	1095	2,04	0,98	21	2,33	1,02	2	2,50	1,71	56	2,32	1,05	3	4,00	2,00	29	2,45	0,83	8	2,25	0,46
45-49	1043	2,12	0,95	874	2,06	0,97	12	2,25	0,75	2	1,50	0,71	35	2,40	1,09	1	3,00	-	29	2,17	0,93	3	2,00	1,00
50-54	977	2,11	0,94	760	1,97	0,97	5	2,20	0,84	1	1,00	-	19	2,21	1,03	2	1,50	0,71	21	2,24	0,99	2	1,50	0,71
55-59	892	2,13	1,04	470	1,95	0,96	4	2,00	0,82	-	-	-	11	3,18	1,08	-	-	-	6	2,67	1,75	1	5,00	-
60-64	394	1,90	0,93	252	1,89	1,02	1	3,00	-	-	-	-	8	1,63	0,74	-	-	-	7	3,00	1,29	-	-	-

FIGUUR 3.1  
 GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEID VAN VOLKSGROEPE VOLGENS OUDERDOM



### 3.4 WERKTEVREDENHEID EN SALARIS

Oor die moontlike verband tussen salaris en houdinge teenoor werk is heelwat navorsing gedoen. Ewen (1964, p. 161) verwys na Herzberg, e.a. se stelling, "It would seem that as an affector of job attitudes, salary has more potency as a job dissatisfier than as a job satisfier". Die ingewikkelde rol wat salaris in werktevredenheid speel, kan gedeeltelik toegeskryf word aan die simboliese betekenis van geld. Strauss en Sayles (1967) sê byvoorbeeld dat geld verskillende behoeftes bevredig, onder andere dié van sekuriteit en sosiale status. 'n Goeie inkomste bevredig selfs sommige persone se behoefte aan 'n gevoel dat hulle iets bereik, met ander woorde dit verskaf 'n gevoel van selfagting.

Sekere loonteorieë veronderstel dat 'n werknemer se tevredenheid met sy salaris eerder afhang van die regverdigheid daarvan as die spesifieke salarispeil. Wanneer die persoon sy insette in enige vorm (bv. kwalifikasies, hoeveelheid werk en vlak van werk) gelyk beskou met 'n ander persoon s'n, verwag hy om dieselfde salaris as die ander persoon te ontvang. (Finn en Lee 1972; Festinger 1957, Adams 1963, Andrews 1967, Adams en Jacobsen 1964, en Evans en Molinari 1970).

Uit die genoemde navorsing is dit duidelik dat salaris 'n rol speel in die bepaling van werktevredenheid. Tabel 3.3 en figuur 3.2 dui die gemiddelde vlak van werktevredenheid volgens salaris aan.

Die gegewens in tabel 3.3 en figuur 3.2 stem dus in 'n mate saam met Iris e.a. (1972) se bevinding dat in 'n gunstige werksituasie, tevredenheid met salaris nie so direk verband hou met algehele werktevredenheid nie. Volgens hom hou faktore soos bevordering, medewerkers, toesig-houding, en die werk self in 'n gunstige werksituasie, meer verband met algehele werktevredenheid. In die geval van Blanke mans vind die grootste skommeling plaas in die vlak van werktevredenheid tot by 'n salaris van R5000 per jaar. Daarna styg die gemiddelde vlak van werktevredenheid geleidelik saam met salaris. Die laagste vlak van werktevredenheid vir die ander volksgroepe is by 'n jaarlikse salaris van R3000. Alhoewel dit daarna met meer skommeling gepaard gaan as die Blankes, styg die vlak van werktevredenheid geleidelik saam met die salaris. (Die laer vlak van werktevredenheid van Swartes by R11 000 per jaar kan moontlik toegeskryf word aan 'n nie-verteenwoordigende aantal (N) persone.)



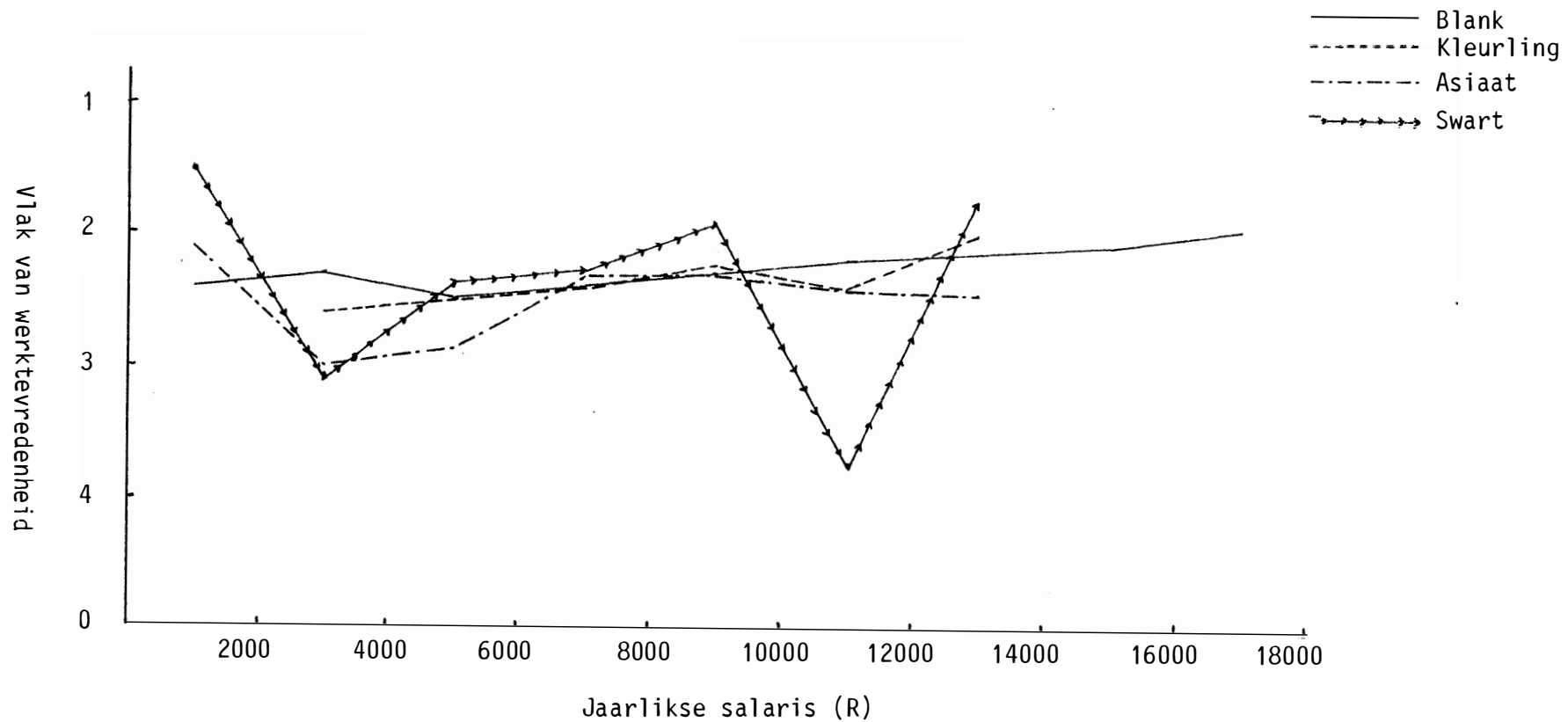
TABEL 3.3  
GEMIDDELDE VLAK VAN WERKTEVREDENHEID VAN VOLKSGROEPE VOLGENS SALARIS

Salaris	Blank			Kleurling			Asiaat			Swart		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
1 - 1999	65	2,40	1,18				9	2,11	0,78	2	1,50	0,71
2000 - 3999	259	2,33	1,19	17	2,59	1,32	30	2,97	1,16	62	3,10	1,46
4000 - 5999	1433	2,50	1,20	27	2,48	1,09	137	2,88	1,21	56	2,43	1,06
6000 - 7999	2386	2,38	1,09	46	2,37	0,90	131	2,38	0,94	97	2,30	0,88
8000 - 9999	3719	2,29	1,00	32	2,25	1,02	62	2,31	1,11	24	1,92	0,72
10000 - 11999	3508	2,23	0,98	12	2,42	0,90	34	2,44	0,89	4	3,75	1,50
12000 - 13999	3596	2,15	0,94	7	2,00	1,00	22	2,45	1,33	7	2,29	0,76
14000 - 15999	2306	2,06	0,94				2	1,50	0,71			
16000 - 17999	912	1,97	0,87				1	2,00				
18000 - 19999	534	1,97	0,90									
20000 - 21999	370	1,97	0,96									
22000 - 23999	205	1,85	0,94									
24000 - 25999	240	1,82	0,87									
26000 - 27999	109	1,68	0,88									
28000 - 29999	61	1,66	0,91									
30000 - 31999	163	1,64	0,91									
32000 +	74	1,59	0,99				2	1,50	0,71			
TOTAAL	19940*	2,20	1,01	141	2,38	1,02	430*	2,57	1,12	252*	2,50	1,14
r		0,167**			0,108			0,161**			0,209**	

\*Almal het nie salarisse aangedui nie

\*\*Beduidend op 1 %-peil

FIGUUR 3.2  
GEMIDDELDE VLAK VAN WERKTEVREDENHEID VOLGENS SALARIS



In die algemeen is dit dus belangrik dat werkgewers hul werknemers regverdig en genoegsaam vergoed vir hul bydrae tot die organisasie.

### 3.5 VERBAND TUSSEN VERWAGTINGS EN WERKTEVREDENHEID

Volgens Wernimont (1966, par. 2.5) is 'n verwagting waaraan voldoen is, nie meer so belangrik vir 'n persoon soos voordat daaraan voldoen is nie. Daar kan verwag word dat die gaping tussen 'n persoon se verwagtings en die mate van voldoening daaraan, 'n verband sal toon met werktevredenheid. Die som van al die verskille (gapings) is gebruik om 'n totale verskil te bereken en dit toon 'n hoë korrelasiekoëffisiënt van 0,564 met algehele werktevredenheid. Die hoë korrelasiekoëffisiënt toon dat daar 'n sterk verband bestaan tussen die verskille in verwagtings en algehele werktevredenheid.

In tabel 3.4 word die korrelasiekoëffisiënte tussen die verskille en werktevredenheid volgens werkgewer weergegee. Vir gegradueerdes om werktevredenheid te ondervind, moet daar voldoen word aan hul verwagtings van uitdaging wat die werk bied, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik en bevordering volgens meriete. Indien daar nie aan hierdie verwagtings voldoen word nie, sal dit 'n invloed uitoefen op hul vlak van werktevredenheid. Die hoë korrelasiekoëffisiënte in tabel 3.4 is 'n bewys hiervan. Hierdie neiging word in beide die owerheid- en privaatsektor gevind.

In hierdie ondersoek is die korrelasiekoëffisiënte tussen salaris en werktevredenheid laer as al die intrinsieke faktore se koëffisiënte in beide werkgewersektore.

Armstrong (1971) het bevind dat inhoudelike (intrinsieke) faktore 'n hoër korrelasie toon met algehele werktevredenheid as konteks- (ekstrinsieke) faktore. Hierdie bevinding was ten opsigte van hoëvlakberoepes. Halpern (1966) ondersteun hierdie bevinding deur te verklaar dat motiveeringsfaktore meer bydra tot tevredenheid as higiënefaktore. Oor die algemeen is daar 'n sterker verband tussen die intrinsieke faktore en werktevredenheid in die privaatsektor as in die owerheidsektor. Dit wil dus voorkom asof 'n swakke voldoening van verwagtings (intrinsiek) gouer in die privaatsektor kan lei tot ontevredenheid as in die owerheidsektor.

Die relatiewe hoër korrelasiekoëffisiënt vir goeie salaris/inkomste in die owerheidsektor mag 'n aanduiding wees dat die swakker voldoening daarvan in die owerheidsektor, 'n groter invloed sal uitoefen op werktevredenheid as in die privaatsektor.

TABEL 3.4  
KORRELASIEKOËFFISIËNTE VAN WERKKENMERKE EN WERKTEVREDENHEID VOLGENS WERK=  
GEWER

Werkenmerke	Korrelasiekoëffisiënt		
	Owerheid	Privaat	Totaal
Uitdaging wat werk bied	0,459	0,516	0,485
Geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik	0,449	0,487	0,467
Bevordering volgens meriete	0,358	0,369	0,363
Hoë mate van verantwoordelikheid	0,354	0,372	0,362
Geleentheid vir bevordering	0,339	0,379	0,359
Belangrikheid van werk	0,333	0,381	0,354
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	0,329	0,309	0,321
Goeie salaris/inkomste	0,328	0,275	0,306
Goeie personeelverhoudinge	0,296	0,307	0,302
Salaris van beroep	0,290	0,273	0,282
Min roetinewerk	0,259	0,279	0,269
Goeie toesighouding	0,247	0,267	0,257
Aangename fisiese werksomstandighede	0,247	0,235	0,243
Voldoende indiensopleiding	0,241	0,239	0,241
Goeie byvoordele	0,193	0,191	0,195
Inkomstesekuriteit	0,186	0,205	0,194
N	11135	9702	20837
$\bar{X}$	2,25	2,17	2,21
s	1,01	1,02	1,02

Tabel 3.5 gee die korrelasiekoëffisiënte tussen die verskille van die onderskeie werkenmerke en werktevredenheid volgens volksgroep. In tabel 3.5 is die Blanke kolom gebruik om die verskille van werkenmerke van die hoogste tot die laagste korrelasiekoëffisiënte te rangskik. Intrinsieke werkenmerke soos uitdaging wat die werk bied en die geleentheid om per=

soonlike vermoëns te gebruik, korreleer die hoogste met werktevredenheid, behalwe in die geval van Swartes waar inkomstesekuriteit die hoogste korreleer, gevolg deur uitdaging wat die werk bied en 'n hoë mate van verantwoordelikheid. Ook ten opsigte van volksgroep is dit duidelik dat die gegradueerdes se werktevredenheid in 'n groot mate afhang van die mate waarin daar aan hul verwagtings voldoen word. Dit is egter onverklaarbaar dat daar by Swartes 'n baie lae korrelasie is tussen die geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik en tevredenheid.

TABEL 3.5  
KORRELASIEKOEFFISIËNTE VAN WERKKENMERKE EN WERKTEVREDENHEID VOLGENS VOLKSGROEP

Veranderlikes	Blank $r$	Kleurling $r$	Asiaat $r$	Swart $r$
Uitdaging wat werk bied	0,488	0,329	0,429	0,349
Geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik	0,471	0,363	0,463	0,168
Hoë mate van verantwoordelikheid	0,363	0,259	0,323	0,339
Bevordering volgens meriete	0,360	0,245	0,421	0,288
Geleentheid vir bevordering	0,356	0,314	0,408	0,299
Belangrikheid van werk	0,356	0,291	0,312	0,255
Geleentheid om formele opleiding te gebruik	0,322	0,209	0,280	0,246
Goeie personeelverhoudinge	0,306	0,098	0,231	0,159
Goeie salaris/inkomste	0,301	0,338	0,310	0,282
Status van beroep	0,280	0,237	0,264	0,273
Min roetinewerk	0,271	0,216	0,296	0,103
Goeie toesighouding	0,255	0,306	0,243	0,166
Voldoende indiensopleiding	0,239	0,272	0,231	0,160
Aangename fisiese werksomstandighede	0,237	0,314	0,314	0,126
Goeie byvoordele	0,188	0,178	0,240	0,217
Inkomstesekuriteit	0,184	0,249	0,192	0,369
N	20007	141	434	255
$\bar{X}$	2,20	2,38	2,57	2,50
s	1,01	1,02	1,12	1,14

## HOOFSTUK 4

### SAMEVATTING/SYNOPSIS

In hierdie ondersoek is bepaal wat gegradueerde mans as belangrik in hul werk beskou, hoe daar aan hul verwagtings voldoen word en wat die algemene vlak van werktevredenheid is.

Die ondersoekgroep het deel gevorm vandie 1977-salarisopname, en die finale respondentegroep vir hierdie ondersoek het bestaan uit 11 135 werknemers in die owerheid- en 9702 werknemers in die privaatsektor.

Die ondersoek toon dat gegradueerde mans, ongeag beroep of volksgroep, uitdaging wat die werk bied, geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik en bevordering volgens meriete as die belangrikste werkkenmerke beskou. Daar is ook geen noemenswaardige verskille gevind tussen werknemers in die owerheid- en privaatsektor nie. Van die genoemde drie belangrik geagte kenmerke, neem die relatiewe belangrikheid van bevordering volgens meriete af met 'n toename in ouderdom. Hierdie neiging is verstaanbaar daar die meeste mans in hoër ouderdomsgroepe reeds bevordering ontvang het. Salaris is deurgaans as 'n redelik belangrike werkkenmerk geag.

Die verwagtings waaraan daar die swakste voldoen word, is geleentheid om persoonlike vermoëns te gebruik en bevordering volgens meriete vir alle volksgroepe, in albei werkgewersektore. Uit die ondersoek blyk dat daar goed voldoen word aan die Blankes, in beide werkgewersektore, se verwagting van uitdaging wat die werk bied, terwyl die Asiate en Swartes oor die algemeen voel dat nie genoegsaam aan hierdie verwagting voldoen word nie. 'n Ander verwagting waaraan swak voldoen is vir alle volksgroepe in beide werkgewersektore is geleentheid vir bevordering.

In die inleiding is daar reeds verwys na Lawler (1973) wat 'n duidelike verband tussen werktevredenheid en arbeidsomset en afwesigheid aantoon. Werkgewers behoort dus te sorg dat die werk van gegradueerdes 'n uitdaging inhou vir die posbeker en ook die geleentheid bied om sy persoonlike vermoëns te gebruik. Hierdeur kan die werkgewer nie net alleen 'n bydrae lewer om hoogs opgeleide mannekrag beter te benut nie, maar ook om arbeidsomset in sy eie organisasie te verminder.

This investigation has determined what job aspects male graduates regard as important, the extent to which their expectations are satisfied and the general level of job satisfaction.

The survey group formed part of the 1977 salary survey, and the final group of respondents for this investigation consisted of 11 135 employees in the public sector and 9702 in the private sector.

The investigation has shown that, irrespective of occupation or population group, male graduates regard the challenge offered by the job, opportunities to make maximum use of personal abilities and promotion based on merit as the major job characteristics. In this regard no notable differences have been found between the public and the private sectors. It has been found that the relative importance of promotion based on merit decreases with age. This tendency is understandable since most men in higher age groups have already been promoted. Salaries are generally regarded as a reasonably important job characteristic.

It has been found for all population groups and in both employer sectors that the expectations that are satisfied to the poorest extent, are the opportunity to make maximum use of personal abilities and promotion based on merit. It is evident from the investigation that the expectations of Whites in both employer sectors are satisfactorily met as far as challenges offered by the work is concerned, whereas Asiatic and Black employees generally experience a need in this regard. Another expectation hardly fulfilled in the case of any of the population groups in both employer sectors is opportunity for promotion.

Reference has already been made in the introduction to Lawler (1973) who indicates a definite relation between job satisfaction and labour turnover and absenteeism. Employers should therefore ensure that the jobs of graduates offer a challenge to the employee as well as the opportunity to exploit his personal abilities. In this way the employer not only makes a contribution towards the better utilization of highly qualified manpower, but also helps to decrease labour turnover in his own organization.

## LITERATUURLYS

- 1 ADAMS, J.S. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Psychology* 67, 1963: 422-436.
- 2 ADAMS, J.S. and JACOBSEN, P.R. Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 69, 1964: 19-25.
- 3 ALDERFER, C.P. An empirical test of a new theory of Human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance* 4(2), 1969: 142-175.
- 4 ANDREWS, I.R. Wage inequity and job performance: an experimental study. *Journal of Applied Psychology* 51(1), 1967: 39-45.
- 5 ARMSTRONG, T.B. Job content and context factors related to job satisfaction for different occupational levels. *Journal of Applied Psychology* 55(1), 1971: 57-65.
- 6 BACKER, W. *Motivating Black workers*. Johannesburg, McGraw-Hill, 1973.
- 7 BARLING, J.I. Test of Maslow's Theory of Motivation in an Industrial Setting. *Psychologia Africana* 17(2), 1977: 99-110.
- 8 BIESHEUVEL, M.A. How valid is the Herzberg theory? *Personnel Management* Dec. 1971: 7-9, 17.
- 9 BIESHEUVEL, S. One more time, how do we motivate the Herzberg theory? *Psychologia Africana* 16, 1975: 33-44.
- 10 BURKE, R.J. Are Herzberg's motivators and hygienes undimensional? *Journal of Applied Psychology* 50, 1966: 317-321.
- 11 CENTERS, R. and BURGENTAL, D.E. Intrinsic and extrinsic job motivators among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology* 50(3), 1966: 193-197.



- 12 DE KLERK, D. *Die loonstruktuur van hooggekwalifiseerde Blanke mans soos op 1 Maart 1977*. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1977.
- 13 DUNNETTE, M.D., CAMPBELL, J.P. and HABEL, J.D. Factors contributing to job satisfaction and dissatisfaction in six occupational groups. *Organizational and Human Performance* 2, 1967: 143-174.
- 14 EBERSOHN, D. *Gegradueerde mannekrag van Suid-Afrika*. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1972.
- 15 EVANS, M.G. and MOLINARI, L. Equity, piece-rate overpayment and job security. Some effects on performance. *Journal of Applied Psychology* 54(2), 1970: 105-114.
- 16 EWEN, R.B., SMITH, P.C., HULIN, C.L. and LOCKE, E.A. An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology* 50, 1966: 544-550.
- 17 EWEN, R.B. Some determinants of job satisfaction: a study of the generality of the Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology* 48(3), 1964: 161-163.
- 18 FESTINGER, L. *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, Illinois, Row, Peterson and Co., 1957.
- 19 FINN, R.H. and LEE, S.M. Salary equity: Its determination, analysis and correlates. *Journal of Applied Psychology* 56(4), 1972: 283-292.
- 20 GOODMAN, P.S. Effects of perceived inequity on salary allocation decisions. *Journal of Applied Psychology* 60(3), 1975: 372-375.
- 21 GOULD, S. Age, Job Complexity, Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior* 14, 1979: 209-223.
- 22 HALPERN, G. Relative contributions of motivator and hygiene factors to overall job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 50(3), 1966: 198-200.

- 23 HERZBERG, F. *Work and the nature of man* Cleveland, New York, The World Publishing Company, 1965.
- 24 HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*: Jan.-Febr. 1968: 53-62.
- 25 HUNT, J.G. and HILL J.W. The new look in motivation theory for organizational research. 242-257. In: Luthans, F. *Contemporary Readings in Organizational Behaviour* New York, McGraw-Hill, 1972.
- 26 IMPARATO, N. Relationship between Porter's Need Satisfaction Questionnaire (PNSQ) and the Job Descriptive Index (JDI). *Journal of Applied Psychology* 56(5), 1972: 397-405.
- 27 IRIS, B. and BARRETT, G.V. Some relations between job and life Satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology* 56(4), 1972: 301-304.
- 28 JAQUES, E. *Measurement of Responsibility: A study of work, payment and individual capacity.* London, Heineman, 1956.
- 29 JONES, A.P., JAMES, L.R., and SELLS, S.B. Black-White differences in work environment perceptions and job satisfaction and its correlates. *Personnel Psychology* 30(1) Spring 1977: 5-16.
- 30 KALLEBERG, A.L. and GRIFFIN, L.J. Positional sources of inequity in job satisfaction. *Sociology of work and occupations* 5(4), Nov. 1978: 371-397.
- 31 KENDALL, I.M. *The motivational theories of Maslow and Herzberg: A description and critical evaluation.* Johannesburg, National Institute for Personnel Research, 9 June 1977.
- 32 KRECH, D., CRUTCHFIELD, R.S., and BALLACHEY, E.L. *Individual in Society.* International Student Edition. Tokyo, Kogakusha Co. Ltd. 1962.
- 33 LANDY, F.J. An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 63(5), 1978: 533-547.

- 34 LAWLER, E.E. and PORTER, L.W. Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behaviour and Human Performance* 2, 1967(a): 122-142.
- 35 LAWLER, E.E. and PORTER, L.W. The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations* 7, 1967(b), 20-28.
- 36 LAWLER, E.E. Job design and employee motivation. *Personnel Psychology* 22, 1969: 426-435.
- 37 LAWLER, E.E. Job attitudes and employees motivation: Theory, research and practice. *Personnel Psychology* 23, 1970: 223-237.
- 38 LAWLER, E.E. *Motivation in work organizations*. Monterey, California, Brooks/Cole Publishing Company, 1973.
- 39 LAWLER, E.E. and SUTTLE, J.L. Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behaviour and Human Performance* 9, 1973: 482-503.
- 40 LOCKE, E.A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 1969: 309-336.
- 41 O'REILLY, C.A. and ROBERTS, K.H. Job satisfaction among Whites and Non-Whites: a cross-cultural approach. *Journal of Applied Psychology* 57(3) 1973: 295-299.
- 42 ORPHEN, C. *Productivity and Black workers in South Africa*. Cape Town, Wynberg, Johannesburg, Juta and Company, Ltd., 1976.
- 43 PAYNE, R. Factor analysis of a Maslow-type need satisfaction Questionnaire. *Personnel Psychology* 23, 1970: 251-268.
- 44 PORTER, L.W. and LAWLER, E.E. What job attitudes tell us about motivation. *Harvard Business Review* 46, 1968: 118-126.
- 45 RONAN, W.W. Relative Importance of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology* 54(2), 1970: 192-200.

- 46 SCHAFFER, R.H. Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs*, 67(14) 1953. (Whole no. 364).
- 47 SCHUSTER, J.R., CLARK, B. and ROGER, M. Testing proportions of the Porter and Lawler model regarding the motivational role of pay. *Journal of Applied Psychology* 55(3), 1971: 187-195.
- 48 STARCEVICH, M.M. Job factor importance for job satisfaction and dissatisfaction across different occupational levels. *Journal of Applied Psychology* 56(6), 1972: 467-471.
- 49 STRAUSS, G. and SAYLES, L.R. PERSONNEL: *The human problems of management*. Second Edition, New Jersey, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 1967.
- 50 SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). DEPARTEMENT VAN NASIONALE OPVOEDING. *Jaarverslag vir die kalenderjaar 1978*: 1978: 52.
- 51 TERBLANCHE, S.S. *Die beroepsomstandighede van 'n groep pasgegraderdes*. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1969.
- 52 TERBLANCHE, S.S. *Die werktevredenheid van Blanke Natuurwetenskaplikes in die RSA*. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1973.
- 53 TERPSTRA, D.E. Theories of Motivation - borrowing the Best. *Personnel Journal* June 1979: 376-379.
- 54 THOMPSON, D.E. Favourable self-perception, perceived supervisory style and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 55(4), 1971: 349-352.
- 55 VROOM, V.H. *Work and Motivation*. New York, John Wiley, 1964.
- 56 WANOUS, J.P. and LAWLER, E.E. Measurement and meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 56(2), 1972: 95-105.
- 57 WATERS, R. and WATERS, C. An empirical test of five versions of the Two-factor theory of Job Satisfaction. *Organizational behaviour and Human Performance* 4(2), 1972: 142-175.

- 58 WEAVER, C.N. Occupational Prestige as a factor in the net relationship between occupation and job satisfaction. *Personnel Psychology* 30, 1977: 607-612.
- 59 WERNIMONT, P.F.I. Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 50, 1966: 41-50.

English questionnaire available on request. Supply name, address and reference number.

BYLAE

VRAELYS

DIE SALARISSTUKTUUR EN WERKTEVREDENHEID VAN HOOG GEKWALIFISEERDE MANNEKRAG

(Verwysingsnommer)

BEANTWOORD DIE VRAE SOVER MOONTLIK DEUR SLEGS 'N KRUISIE IN DIE TOEPASLIKE BLOKKIE TE MAAK

Kantoor-gebruik  
7 1

Blanko 2-14

(Verw. no.) 15-19

1 (a) WAT IS U HUIDIGE (1 MAART 1977) BEROEP?

Student  Uitdiensgetrede   
 Dosent (professor, lektor, ens.) Alle doserende personeel voltyds verbonde aan 'n hoër opleidingsinrigting EN betrokke by 'n eie praktyk. Watter beroep beoefen u in hierdie praktyk?

Dosent (professor, lektor, ens.) Alle doserende personeel voltyds verbonde aan 'n hoër opleidingsinrigting

Onderwyser (primêre en sekondêre skole)

Ander — spesifiseer. Gee asseblief 'n funksionele beroepsoms krywing, ongeag u opleiding, kwalifikasies of rang, byvoorbeeld "chemiese ingenieur" en nie "vakkundige", "navorser" of "staatsamp tenaar" nie.

20 - 22

(b) Indien u 'n onderwyser, lektor of professor is, dui ook asseblief aan watter vak u hoofsaaklik doseer

23-24

2 WATTER EEN VAN DIE VOLGENDE STELLINGS IS OP U VAN TOEPASSING?

Lees asseblief eers al die stellings voordat u merk.

Ek werk vir myself in my eie besigheid of praktyk (insluitende (i) vennote van professionele ondernemings of (ii) besturende direkteure wat meer as 50 persent van 'n maatskappy se aandele besit)

01

Ek is 'n werknemer van die Staat of provinsiale administrasie

02

Ek is 'n werknemer van 'n plaaslike owerheid (bv. stads- of dorpsrade)

03

Ek is 'n werknemer van 'n semi-staats-, staatsbeheerde of staatsondersteunde organisasie. (WNNR, beheerrade, universiteite, SAS & H, HPK, SABS, ens.)

04

Ek is 'n werknemer van 'n openbare korporasie (bv. YSKOR, SASOL, EVKOM)

05

My werkgewer is 'n lid van die private sektor (privaatfirmas, organisasies, ondernemings, ens.)

06

'n Kombinasie van bogenoemde. (Spesifiseer kodenommers van stellings, bv. voltyds dosent plus eie praktyk, kodes 01 & 04.)

07

Ek is werkloos maar soek werk

08

Ek staan vrywillig buite die arbeidsmark (studente, uitdiensgetredenes, ens.)

09

Nie een van bogenoemdes nie (spesifiseer soort werkgewer asb.):

10

25-26

INDIEN U WERKLOOS IS OF VRYWILLIG BUIE DIE ARBEIDSMARK STAAN (DIT WIL SE INDIEN U 8 OF 9 IN VRAAG 2 OP BLADSY 1 GEMERK HET) IGNOREER DIE ANDER VRAE IN HIERDIE VRAELYS. STUUR ASSEBLIEF DIE VRAELYS IN DIE GEFRANKEERDE KOEVERT TERUG. U DEELNAME AAN HIERDIE ONDERSOEK IS BAIE BELANGRIK.

3 WAT IS U JAARLIKSE (1 MAART 1977) SALARIS/INKOMSTE?

3.1 Werknemers

- (a) Verstrek asseblief u jaarlikse salaris voor enige aftrekkings. Oortydverdienste, bonusse, toelaes en ander byvoordele word uitgesluit. Slegs salaris wat u ontvang as gevolg van die direkte beoefening van u huidige beroep moet verstrek word.

Werknemers in die owerheidsektor moet pensioendraende salarisverhogings insluit, bv. die 10% -pensioendraende toelaag wat aan staatsamp-tenare betaal word.

R \_\_\_\_\_ per jaar 27-31

- (b) Kontantbonusse (voor belasting) (bv. Kersfees-, vakansiebonus)

R \_\_\_\_\_ per jaar 32-35

- (c) Inkomste (voor belasting) verdien deur

Oortyd R \_\_\_\_\_ per jaar 36-39

Onderrig in deelydse hoedanigheid R \_\_\_\_\_ per jaar 40-43

Konsultasie R \_\_\_\_\_ per jaar 44-47

3.2 Persone wat hul eie besigheid of praktyk besit

- (a) Netto inkomste uit die direkte beoefening van u beroep (voor belasting)

R \_\_\_\_\_ per jaar 48-52

- (b) Inkomste (voor belasting) verdien uit na-uurse verbandhoudende gesalariëerde werk.

R \_\_\_\_\_ per jaar 53-57

3.3 Totale inkomste (3.1(a) + (b) + (c) + 3.2(a) + (b))

R  per jaar

4 SLEGS VIR PERSONE MET KWALIFIKASIES IN INGENIEURSWESE

IS U BY SARPI GEREGISTREER AS 'N PROFESSIONELE INGENIEUR?

- Geregistreer as Ingenieur-in-opleiding  1
- Geregistreer as Professionele Ingenieur  2
- Nie geregistreer nie  3

Kantoor-gebruik

27-31

32-35

36-39

40-43

44-47

48-52

53-57

58

78-80

M77

VRAE 5 EN 6 WORD BEANTWOORD DEUR ALLE PERSONE ONGEAG KWA-LIFIKASIES. BLAAI OM ASSEBLIEF

**5. WERKTEVREDENHEID**

Indien u aan 'n vriend of 'n kennis moet sê hoe tevrede u met u huidige beroep is, hoe sou u dit stel? (Kies die EEN antwoord wat u gevoel die beste weer-spieël.)

Ek is volkome tevrede met my werk en stel in geen ander werk belang nie.

	1
--	---

Hoewel enkele kleinighede my pla, is ek oor die algemeen redelik tevrede.

	2
--	---

Heelwat dinge pla my, maar dit wat my tevrede maak, weeg nogtans effens swaarder.

	3
--	---

Die dinge wat my ontevrede maak, weeg effens swaarder as dit waarmee ek tevrede is.

	4
--	---

Hoewel daar enkele dinge is waarmee ek tevrede is, is ek oor die algemeen taamlik ontevrede.

	5
--	---

Ek meen dat ek in enige ander werk meer tevrede sal kan wees.

	6
--	---

**6. HOE BELANGRIK IS DIE VOLGENDE WERKKENMERKE VAN BEROEPE VIR U PERSOONLIK EN IN WATTER MATE HET U HUIDIGE BEROEP HIERDIE KENMERKE?**

Dui u persoonlike mening op die skaal in kolom A aan.

In kolom B dui u aan in welke mate u huidige beroep aan hierdie kenmerke voldoen.

Werknemers beantwoord 6.1 tot 6.16, selfgeëmpleoierdes beantwoord 6.1 tot 6.11.

Werkenmerke	A									B								
	Mate waarin kenmerke vir my persoonlik in 'n beroep belangrik is									Mate waarin my huidige beroep aan my verwagting voldoen								
	Baie belangrik			Belangrik			Minder belangrik			Goed			Redelik			Swak		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.1	Uitdaging wat werk bied																	
6.2	Goeie salaris/inkomste																	
6.3	Min roetinewerk																	
6.4	Geleentheid vir gebruik van persoonlike vermoëns																	
6.5	Geleentheid vir gebruik van formele opleiding																	
6.6	Hoë mate van verantwoordelikheid																	
6.7	Inkomstesekuriteit wat werk bied																	
6.8	Status van beroep																	
6.9	Goeie personeelverhoudinge																	
6.10	Aangename fisiese werkomstandighede																	
6.11	Belangrikheid van werk																	
6.12	Geleentheid vir bevordering																	
6.13	Goeie byvoordele																	
6.14	Bevordering volgens meriete																	
6.15	Goeie toesighouding																	
6.16	Voldoende indiensopleiding																	

21-22

23-24

25-26

27-28

29-30

31-32

33-34

35-36

37-38

39-40

41-42

43-44

45-46

47-48

49-50

51-52

78-80

M 77





