

Die invloed van werksbegeestering op produktiwiteit in 'n agri-besigheid

Gideon Wilhelmus Badenhorst

22985816

Mini-Dissertasie ingedien ter gedeeltelike voltooiing van die graad *Meesters* in *Bedryfsadministrasie* (MBA) aan die Potchefstroomse Besigheidskool van die Noordwes-Universiteit

Studieleier: M.M. Heyns

November 2013

OPSOMMING

Die primêre doelwit van die studie was om die verwantskap tussen werksbegeesterings en hoop te ondersoek en die moontlike impak daarvan op produktiwiteit te bepaal binne 'n agri-besigheid.

Vir die doeleindes van die studie is daar gebruik gemaak van twee meetinstrumente, naamlik:

- Die Utrecht Werksbegeesteringskaal is gebruik om werksbegeesterings te meet
- Die disposisionele Hoopskaal is gebruik om hoop te meet.

Die vraelyste is voltooi deur 341 respondente van die betrokke agri-besigheid. Die respondent het al die divisies in die besigheid verteenwoordig.

Die navorsingresultate het aangetoon dat daar 'n beduidende korrelasie bestaan tussen werksbegeesterings en hoop. Verder het die literatuurstudie getoon dat werksbegeesterings en hoop 'n definitiewe rol speel in die produktiwiteit van enige besigheid.

Sleutelbegrippe: Werksbegeesterings, hoop, produktiwiteit, agri-besigheid

ABSTRACT

The primary objective of the study was to investigate the relationship between work engagement and hope and to determine the possible impact on productivity within an agri-business.

For the purpose of the study, we used two measures, namely:

- The Utrecht Work Engagement Scale was used to measure work engagement
- The Dispositional Hope Scale was used to measure hope.

The questionnaires were completed by 341 respondents of the relevant agribusiness. The respondents represented all the divisions in the business.

The research results showed that there was a significant correlation between work engagement and hope. Moreover, the literature review showed that work engagement and hope are playing a definite role in the productivity of any business.

Key concepts: work engagement, hope, productivity and agri-business

BEDANKINGS

- My vrou Trudie, vir haar ondersteuning en geduld gedurende die laaste 3 jaar. Dankie vir alles wat jy opgeoffer het om vir my die geleentheid te gee om sukses te behaal.
- My kinders, Henco en Carlien, vir hulle ondersteuning en aanmoediging.
- My familie, dankie vir die boodskappe en oproepe van belangstelling en aanmoediging.
- My kollegas by die werk, dankie vir die belangstelling en geduld tydens eksamentyd.
- My studieleier, Marita Heyns. Dankie vir die professionele ondersteuning, leiding en aanmoediging wat jy aan my gegee het.
- Aan my Hemelse Vader, dankie Here dat u altyd daar was vir my en my gesin gedurende die tydperk, en dat ons altyd op U kan vertrou.

INHOUDSOPGAWE

OPSOMMING	ii
BEDANKINGS	iv
LYS VAN TABELLE	viii
LYS VAN FIGURE	ix

HOOFSTUK 1.....1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING 1

1.1. INLEIDING	1
1.2. AGTERGROND VAN DIE STUDIE.....	1
1.3. PROBLEEMSTELLING	2
1.4. DOELWITTE VAN DIE STUDIE	3
1.5. OMVANG VAN DIE STUDIE	4
1.6. VELD VAN STUDIE	5
1.7. NAVORSINGSMETODOLOGIE	6
1.8. BEPERKINGE VAN DIE STUDIE.....	7
1.9. UITLEG VAN DIE STUDIE	7
1.10. HOOFSTUK OPSOMMING	8

HOOFSTUK 2.....9

LITERATUURSTUDIE 9

2.1. INLEIDING	9
2.1.1. Positiewe sielkunde by die werksplek.....	9
2.1.2. Die veranderende wêreld van werk	9
2.2. WERKSBEGEESTERING	11
2.2.1. Definisie van werksbegeestering	11
2.2.2. Kategorieë van werksbegeestering	13
2.2.3. Die verloop en gevolg van werksbegeestering	14
2.2.4. Meting van werksbegeestering	17
2.2.5. Werksbegeestering in konteks.....	18
2.3. HOOP	20
2.3.1. Definisie van hoop.....	20
2.3.2. Geskiedenis en gevolg van hoop.....	21
2.3.3. Meting van hoop.....	22

2.4.	PRODUKTIWITEIT	25
2.5.	HOOFSTUK OPSOMMING	26

HOOFSTUK 3.....28

EMPIRIESE NAVORSINGSMETODOLOGIE

3.1.	INLEIDING	28
3.2.	NAVORSINGSBENADERING	28
3.3.	NAVORSINGSONTWERP	30
3.4.	POPULASIE	30
3.5.	GELDIGHEID EN BETROUBAARHEID	31
3.5.1.	Betroubaarheid in kwantitatiewe navorsing.....	32
3.6.	MEETINSTRUMENTE	33
3.6.1.	Die Utrecht Werksbegeesteringskaal.....	34
3.6.1.1.	Die ontwikkeling en rasionaal van die UWES.....	34
3.6.1.2.	Die administrering en berekening van die UWES.....	35
3.6.1.3.	Betroubaarheid en faktoriale geldigheid van die UWES	35
3.6.1.4.	Motivering vir die gebruik van die UWES	37
3.6.2.	Die Hoopskaal.....	37
3.6.2.1.	Die ontwikkeling en rasionaal van die Hoopskaal.....	38
3.6.2.2.	Die administrering en berekening van die Hoopskaal.....	38
3.6.2.3.	Betroubaarheid en faktoriale geldigheid van die Hoopskaal	38
3.7.	PROSEDURE	39
3.7.1.	Voorlopige reëlins.....	39
3.7.2.	Etiese aspekte.....	39
3.7.3.	Administrasie van die meetinstrumente	39
3.7.4.	Datavaslegging en terugvoer	40
3.8.	STATISTIESE ONTLEDING.....	40
3.9.	NAVORSINGSHIPOTESE	41
3.10.	HOOFSTUK OPSOMMING	41

HOOFSTUK 4.....42

EMPIRIESE RESULTATE EN BESPREKING

4.1.	INLEIDING	42
4.2.	ONTLEDING VAN DIE DEMOGRAFIESE DATA EN FREKWENSIE VERSPREIDING VAN DIE HOOPSKAAL EN DIE UWES SKAAL	42

4.2.1.	Beskrywende statistiek van die demografiese data	42
4.2.1.1	Ouderdom.....	42
4.2.1.2	Geslag	43
4.2.1.3	Ras	44
4.2.1.4	Diensjare by die maatskappy	44
4.2.1.5	Divisie werksaam	45
4.2.1.6	Posgraad	46
4.2.2.	Frekwensie verspreiding vir die Hoopskaal.....	46
4.2.3.	Frekwensie verspreiding vir die UWES skaal	47
4.3.	CRONBACH ALPHA KOËFFISIËNT VIR ELKE AFDELING.....	49
4.4.	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR DIE GESELEKTEERDE AFDELINGS.....	50
4.5.	FAKTOR ANALISE.....	51
4.5.1.	Hoop	51
4.5.2.	Werksbegeestering	53
4.6.	SPEARMAN SE RANGORDE KORRELASIE	54
4.7.	T-TOETS	57
4.6.1.	Geslag.....	58
4.6.2.	Ras.....	59
4.8.	BESPREKING	60
4.9.	HOOFSTUK OPSOMMING	62
HOOFSTUK 5.....	63	
GEVOLGTREKKINGS, BESPREKINGE EN AANBEVELINGS	63	
5.1.	INLEIDING	63
5.2.	BEVINDINGE	65
5.3.	GEVOLGTREKKING	66
5.6.	HOOFSTUK OPSOMMING	68
BRONNELYS.....	69	
AANHANGSEL A: VRAELYS.....	80	
AANHANGSEL B: EIENSKAPPE VAN DIE TEIKEN POPULASIE	88	
AANHANGSEL C: TAALVERSORGERSBRIEF.....	90	

LYS VAN TABELLE

Tabel 3.1:	Kenmerke van die twee belangrikste navorsingsparadigmas	29
Tabel 4.1:	Verspreiding van aantal respondent se respons op die Hoopskaal tesame met gemiddelde en standaard antwoorde.	47
Tabel 4.2:	Verspreiding van aantal respondent se respons op die UWES skaal tesame met gemiddelde en standard antwoorde.	48
Tabel 4.3:	Cronbach Alpha vir die Hoopskaal	49
Tabel 4.4:	Cronbach Alpha vir die UWES Skaal.....	50
Tabel 4.5:	Beskrywende statistiek.....	50
Tabel 4.6:	Die resultaat van die faktorlading vir hoop.....	52
Tabel 4.7:	Die resultaat van die faktorlading vir werksbegeestering	53
Tabel 4.8:	Korrelasies tussen Agentskap, Padlangs, Ywer, Toewyding en Absorpsie.	55
Tabel 4.9:	Korrelasies tussen Ouderdom, Diensjare, Agentskap, Padlangs, Ywer, Toewyding en Absorpsie.	57
Tabel 4.10:	Resultate van die T-toets vir geslag	58
Tabel 4.11:	Resultate van die T-toets vir ras.	59

LYS VAN FIGURE

Figuur 4.1:	Respondente volgens ouderdom.....	43
Figuur 4.2:	Respondente volgens geslag.	43
Figuur 4.3:	Respondente volgens ras.....	44
Figuur 4.4:	Respondente volgens diensjare.	45
Figuur 4.5:	Respondente volgens divisie.....	45
Figuur 4.6:	Respondente volgens posgrade.....	46
Figuur 4.7:	Knakgrafiek vir die UWES skaal.....	53

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1. INLEIDING

Hierdie studie handel oor die verhouding tussen werksbegeestering en hoop, en die impak wat dit het op die produktiwiteit van werknemers in die landboubedryf.

Vir die voortbestaan en vooruitgang van besighede in die huidige ekonomiese klimaat, word daar groter klem geplaas op die optimale benutting van menslike kapitaal. Die optimale benutting van menslike kapitaal forseer bestuur en leierskap om anders te begin dink oor sy/haar werksmag en daar word groter klem geplaas op die werksbegeestering van die individu binne die span, die divisie en die groter organisasie.

Hoofstuk 1 bied die agtergrond en die probleemstelling van die studie. Die primêre en sekondêre doelwitte van die studie word omskryf asook die navorsingsmetodologie wat gevolg word.

1.2. AGTERGROND VAN DIE STUDIE

Gegewe die moeilike en uitdagende ekonomiese omgewing waarbinne die besigheidsektor homself bevind, word maatskappye genoodsaak om hul menslike kapitaal optimaal te benut en effektief aan te wend. Verder bly dit 'n groot uitdaging om kundigheid en vaardigheid te bekom en te behou en terselfdertyd kostebesparend op te tree. Vir die meerderheid besighede is dit egter moeilik om die balans te handhaaf tussen kostebesparing en belegging in jou werksmag (Bakker & Leiter, 2010:181).

Om te oorleef en suksesvol te kompeteer in die huidige onsekere ekonomiese omgewing word daar van werknemers verwag om pro-aktief op te tree, inisiatief te neem en toegewyd te bly by die lewering van uitsette (Bakker & Leiter, 2010:181).

Met dié navorsing word daar gefokus op die verhouding tussen werksbegeestering en hoop en die impak daarvan op die produktiwiteit van werknemers binne die landbousektor. Die maatskappy waar die navorsing plaasgevind het, word bedryf in

'n plattelandse omgewing wat geografies hoofsaaklik dienste lewer aan produsente in die Noorwes Provinsie. Op die platteland is werksgeleenthede relatief skaars en is dit ook moeilik om opgeleide personeel te bekom en te behou. Aangesien die landboubedryf tot 'n groot mate afhanklik is van die natuur- en weersomstandighede asook die ekonomiese markaanvraag na voedselprodukte, speel hierdie faktore 'n groot rol in die werksbegeestering en produktiwiteit van werknemers.

1.3. PROBLEEMSTELLING

Die verhouding tussen personeel en besigheidsprestasie word al hoe duideliker en belangriker en word daar deesdae met groter gemak verwys na werknemers se werksbegeestering en toewyding. Werksbegeestering is egter 'n komplekse begrip aangesien dit die produk is van die psigologiese en sosiologiese verhouding tussen werknemers en werkgewers (Ashkanasy et al., 2000:344; Crawford, 2009:2).

Gedurende die laaste paar jaar is daar 'n groter bewustheid en belangstelling in werknemers se werksbegeestering aangesien dit toenemend gekoppel word aan werknemerprestasie, organisatoriese sukses en finansiële prestasie (Bates, 2004:45). Verder toon die literatuur dat daar 'n moontlike verband bestaan tussen werknemers se werksbegeestering en die algehele prestasie van maatskappye, soos verder in die hoofstuk bespreek word.

Volgens navorsing voorspel werksbegeestering van werknemers positiewe organisatoriese uitkomstes soos produktiwiteit, werksbevrediging, motivering, toewyding, lae personeelomset, klantetevredenheid, groei op bates, winste en verhoogde aandeelhouerwaarde (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Harter, Schmidt & Hayens, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). Werksbegeestering affekteer die ingesteldheid en denkpatrone van werknemers en beïnvloed die vermoë van werknemers om inisiatief te neem en hulself deur middel van opleiding te verbeter.

Die teenwoordigheid van 'n hoë personeelomset, gebrek aan toewyding en betrokkenheid, gebrek aan eienaarskap en inisiatief en 'n gevoel van hopeloosheid, het 'n negatiewe uitwerking op die winsgewendheid, dienslewering en produktiwiteit van enige besigheid.

Volgens Rampersad (2006:19) ervaar maatskappye 'n gebrek aan toewyding, groter afwesigheid, swakker klante-oriëntasie en laer produktiwiteit indien werksbegeestering ontbreek of negatief ervaar word.

Kan 'n gebrek aan werksbegeestering en hoop in 'n maatskappy die oorsaak wees van gebrekkige leierskap?

Volgens Herth (2001) vereis leierskap vanuit 'n hoop-paradigma, drie komponente naamlik:

- die versteking van hoop,
- minimalisering van hoop-blokkeerders, en
- skep van 'n visie vir hoop.

Versterking van hoop word deur leiers geskep deur daarvoor te praat, strategiese besprekings te voer, toekomsplanne bekend te maak, personeel te betrek by die doelwitstelling ten einde betrokkenheid en deelname te verhoog. Hoop-blokkeerders moet deur leierskap geminimaliseer word. Verwyder alle struikelblokke wat energie en positiwiteit beperk of dreineer. 'n Ware leier skep 'n visie vir die toekoms wat inspireer, motiveer en werksbegeestering bevorder.

Weereens volg die vraag: Kan 'n gebrek aan werksbegeestering en hoop in 'n maatskappy die oorsaak wees van gebrekkige leierskap?

1.4. DOELWITTE VAN DIE STUDIE

Werksbegeestering van werknemers beskryf die werknemer se emosionele en intellektuele toewyding tot die organisasie en sy sukses. Werksbegeesterde werknemers beleef 'n doelgerigtheid asook waarde in hul werk en is bereid om veel meer te gee ten einde die organisasie se doelwitte te bereik.

1.4.1 Primêre doelwit:

Die primêre doelwit van die studie is om die verwantskap tussen werksbegeestering en hoop te ondersoek en die moontlike impak daarvan op produktiwiteit te bepaal binne 'n agri-besigheid.

1.4.2 Sekondêre doelwitte:

Die sekondêre doelwitte van die studie:

- Bepaal die relevansie van werksbegeestering in die organisasie.
- Bepaal die relevansie van hoop in die organisasie.
- Bepaal die verhouding tussen werksbegeestering en hoop.
- Bepaal of daar verskille is in die manier waarop demografiese groeperings (geslag en ras) op die dimensies van die werksbegeestering- en hoopvraelyste gereageer het.

1.5. OMVANG VAN DIE STUDIE

Die gekose maatskappy is 'n agri-besigheid met die grootste deel van die geografiese verspreiding binne die Noordwes Provinsie. Die maatskappy beskik oor 'n werksmag van 950 werknemers waarvan 450 vaardig tot semi-vaardig (geletterd) is. Die maatskappy word verdeel in verskillende divisies, naamlik

- **Handels:** wat bestaan uit 19 bedryfspunte en 1 veevoerdepot wat insetprodukte verskaf aan produsente in die landboubedryf asook ander verbruikers;
- **Finansiele:** wat kort- en langtermynfinansiering verskaf aan produsente in die landboubedryf;
- **Graan:** wat fokus op die verkryging, opberging en verhandeling van graanprodukte;
- **Meganisasie:** wat verantwoordelik is vir die voorsiening van onderdele vir landbou implemente, verskaffing van heelgoedere en implemente asook die instandhouding van heelgoedere en implemente.
- **Landboukundige Adviesdiens:** wat fokus op grondkundige ontledings en advies, veekundige advies, landbou-ekonomiese advies asook 'n laboratorium vir ontleding van insetprodukte en grondtipes.
- **Inligtingstegnologie:** wat fokus op netwerkverskaffing en netwerk-instandhouding.

- **Ondersteuningsdienste:** ten opsigte van personeeldienste, regs- en sekretariële dienste, kantooradministrasie en eiendommebestuur.

1.6. VELD VAN STUDIE

Werksbegeestering en organisatoriese kenmerke is onderwerpe wat in organisasiegedrag aangespreek word. 'n Goeie begrip en waardering vir hoe mense in organisasies optree asook die redes waarom hulle so optree, is die eerste stap in die effektiewe bestuur van organisatoriese gedrag. Wanneer bestuurders die waarde van organisatoriese gedrag verstaan, kan hulle begin om nuwe gereedskap en tegnieke te gebruik om individuele en organisatoriese prestasie te verbeter. Die studie van organisatoriese gedrag bied riglyne aan beide bestuurders en werknemers sodat hulle kan verstaan wat is die kragte van gedrag, hoe om die regte besluite te neem met betrekking tot ondergeskiktes, wat motiveer personeel en hoe moet personeel gekoördineer word ten einde bepaalde doelwitte te bereik (Schultz et al., 2003).

In die voorbereiding tot die navorsing blyk dit ook duidelik te wees dat dit moontlik die eerste keer is wat die verband tussen werksbegeestering en hoop nagevors word. Verder is dit ook waarskynlik die eerste keer dat hierdie aspekte binne die landbousektor ondersoek word.

Gegewe die huidige ekonomiese, sosiale en politieke druk wat landboubedryf tans beleef, is werksbegeestering en hoop van uiterse belang vir die suksesvolle voortbestaan van die landbousektor. Volgens Du Preez (2008:2) vorm landbou die fondasie van ontwikkelde ekonomieë, daarom is dit noodsaaklik dat Suid-Afrika 'n gesonde landboubedryf moet verseker wat bydra tot die land se bruto binnelandse produk, voedselsekuriteit, werkskepping en sosio-maatskaplike welstand. Die Suid-Afrikaanse bevolking groei teen 2% per jaar en die populasie van 49 miljoen in 2009 behoort 'n verwagte groei in 2035 te toon van 82 miljoen. Voedselproduksie of invoere sal moet meer as verdubbel om te voorsien in die behoefte van die groeiende populasie.

1.7. NAVORSINGSMETODOLOGIE

Die navorsing bestaan uit 'n literatuurstudie en empiriese studie.

1.7.1. Literatuurstudie

Die literatuurstudie fokus op werksbegeestering, die relevansie daarvan op prestasie, die waarde van hoop en die impak daarvan op produktiwiteit. Werksbegeestering sal gekonseptualiseer word uit relevante onlangse literatuur, gevolg deur 'n bespreking van die gebruik van die werk en organisatoriese kenmerke soos toewyding, personeelomset en hoop.

Die navorsing fokus op inligting wat reeds bestaan, en sluit in bronne soos:

- Gerekenariseerde databasis;
- Boeke;
- Navorsingsartikels;
- Internet navorsingsresultate, en
- Ander, soos gewilde artikels en tydskrifte.

1.7.2. Empiriese studie

In die navorsing verwys die woord populasie na die gemiddelde aantal persone, groepe of organisasies wat ingesluit word in die studie.

Die steekproef is volgens Cooper en Emroy (1995:196) die totale versameling van elemente wat gebruik gaan word vir die navorsing. Elemente verwys na die individue wat gemeet word en vorm die eenheid van die studie. Vir die doel van die studie word die populasie gedefinieer as alle permanente geletterde en vaardige personeel van 'n agri-besigheid in die Noordwes Provinsie. Die studie populasie bestaan uit 450 respondente en is hanteerbaar genoeg om in geheel betrek te word.

1.7.3. Meetinstrumente

In die studie is daar gebruik gemaak van 'n vraelys wat 'n afdeling oor biografiese besonderhede asook twee gestandaardiseerde meetinstrumente naamlik die UWES skaal (Schaufeli et al., 2002) en die Hoopskaal (Slocum & Hellriegel, 2007). Omdat

die deelnemers hoofsaaklik Afrikaanssprekend is, is besluit om die twee meetinstrumente in Afrikaans te vertaal. 'n Loodstudie is vooraf gedoen om die geldigheid van die vertaalde vraelyste te verseker.

Die “*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) word gebruik om die vlakke van werksbegeestering te bepaal. Die “UWES” dek drie dimensies, naamlik lewenskragtigheid, toewyding and verdiepthed. Die geldigheid en betroubaarheid asook fyner besonderhede van die vraelys word in hoofstuk 3 behandel.

Die Hoop skaal (Slocum & Hellriegel, 2007) word gebruik om respondente se mentale wilskrag en doelgerigtheid om sukses te behaal, te meet.

Die vraelyste is aan permanente, geletterde en vaardige personeel versprei en die mikpunt was om soveel moontlike voltooide vraelyste te administreer.

1.8. BEPERKINGE VAN DIE STUDIE

Die studie is gedoen binne 'n bepaalde landbou-maatskappy en verteenwoordig nie noodwendig die landbou-industrie as 'n geheel nie.

1.9. UITLEG VAN DIE STUDIE

Die res van die mini-skripsie sal die volgende aanspreek:

- **Hoofstuk twee** konseptualiseer werksbegeestering, personeelomset en hoop in die werksplek deur middel van 'n volledige literatuurstudie.
- **Hoofstuk drie** gee terugvoer oor die navorsingsmetode wat aangewend gaan word om die doelwitte van die projek te bereik. Aspekte wat aangespreek word is die navorsingsontwerp, meetinstrumente wat gebruik gaan word om inligting in te samel en dan sal die data analise tegnieke bespreek word.
- **Hoofstuk vier** fokus op die resultate van die studie. Die resultate sal dan bespreek word deur te fokus op die implikasie van die bevindinge op produktiwiteit.

- **Hoofstuk vyf** bespreek die gevolgtrekking wat gemaak word asook die aanbevelings vir organisasies.

1.10. HOOFSTUK OPSOMMING

Hoofstuk 1 verskaf die agtergrond en motivering, ingesluit die probleemstelling, primêre en sekondêre doelwitte, omvang van die studie, navorsings metodologie, beperkinge en uitleg van die studie. Hoofstuk 2 dek die literatuur wat relevant is tot die studie.

HOOFSTUK 2

LITERATUURSTUDIE

2.1. INLEIDING

Die doelwit van die navorsingstudie is om die sleutelkonsepte en verwante navorsing wat relevant is tot werksbegeestering en hoop te ondersoek. Die inligting sal gebruik word om die invloed daarvan op produktiwiteit van werknemers te bepaal.

2.1.1. Positiewe sielkunde by die werksplek

Snyder en Lopez (2002) glo dat 'n gesonde en positiewe werksfokus haalbaar is. Daar word geargumenteer dat, "gesonde" werk beteken die bevordering van beide psigologiese en fisiese welstand. Daar word gekonsentreer op werkverwante welstand vir twee redes. Eerste, konseptualisering van die werk-verwante welsyn is goed gevestig in navorsing, en dit gee 'n positiewe grondslag vir die ondersoek na die determinante van 'n gesonde werk. Die determinante sluit in werkstevredenheid, werksbegeestering en organisatoriese verbintenis. Die tweede rede is dat die werkservarings 'n direkte verband toon met die uitkomstes van mentale gesondheid en indirek werknemers se lewenstevredenheid affekteer. Hierdie interafhanklikheid tussen werk en nie-werk gebiede, verdien prominente aandag en bly 'n belangrike navorsing gebied. Vir hierdie navorsing sal daar egter gefokus word op hoe om welstand in die werkplek te bevorder, en as sodanig ondersoek ons mense "by die werk."

2.1.2. Die veranderende wêreld van werk

Alhoewel patrone van werk soms kompleks kan wees en dikwels moeilik is om te ontbondel, is dit noodsaaklik om die impak daarvan op werknemers te verstaan. Wat duidelik is, is hoe onlangse werktendense 'n invloed het op die kwantiteit en kwaliteit van die werk (Snyder & Lopez, 2002:16) en, meer in die algemeen, hoe die aard van die kompetisie teenstrydighede skep in die werkservaring. Die werksverhouding het dramaties verander in die afgelope dekades en dit verander nie net die tipe werk wat mense doen nie, maar ook wanneer hulle werk en hoeveel hulle doen (Snyder & Lopez, 2002:16). Vir die meeste van vandag se ouer

bevolking was 'n langtermyn-indiensname die norm, terwyl die omstandighede vir vandag se werksmag baie anders lyk. Vir baie mense vandag, behels werk toenemend deeltydse werk, voorwaardelike indiensneming, en verskeie loopbane. In baie gevalle het mense ook twee of meer werke en word daar baie meer oortyd gewerk.

Groter onsekerheid ontstaan by werknemers soos werkgewers beweeg na 'n meer funksionele, buigbare benadering waar die werksmag rek en krimp soos die produksie-aanvraag verander. Vir baie werknemers veroorsaak dit nie net onsekerheid oor werksure nie maar ook gebrekkige werksekuriteit (Snyder & Lopez, 2002:17).

Vir baie organisasies, het die stryd om te kompeteer gelei tot die gebruik van praktyke wat poog om koste te bespaar en produktiwiteit te verhoog - 'n "doen-meer-met-minder" mentaliteit wat voordelig is vir winste maar die welsyn van die mense negatief raak. Die nuwe terme soos "herontwerp", "afskaling," en "maer produksie" gee die illusie van organisatoriese doeltreffendheid aan die res van die wêreld, terwyl daar dikwels groter eise geplaas word op die oorblywende werknemers. Verder kan selfs veiligheid en gesondheid benadeel word (Landsbergis, Cahill, & Schnall, 1999). Sennett (1998) beskryf hierdie situasie as een waarin perfekte, lewensvatbare besighede afgebreek of verlaat word, bevoegde en bekwame werknemers laat gaan word, eerder as om hulle te beloon, suiwer omdat organisasies moet bewys dat hulle in staat is om te verander.

Dit is in hierdie werksomgewing wat Snyder en Lopez (2002:18) glo dat positiewe sielkunde 'n groot rol kan speel in die begrip en belewenis van werk. Daar word geargumenteer dat as die belewenis van werk meer positief ervaar word in vandag se verwarrende werksomgewing, daar 'n verbintenis moet wees van beide die individu en die organisasie om die gehalte van werkslewe te verbeter. Aan die een kant moet bestuur die organisasie so ontwerp dat gesonde en betekenisvolle werk deur werknemers gelewer kan word en dat werknemers die geleentheid moet aangryp om die beste te maak van onstabiele situasies.

2.2. WERKSBEGEESTERING

Werksbegeestering van werknemers vorm die kern van die navorsingsprojek, daarom is dit krities om dit deeglik te ondersoek. Die sub-divisies waarna gekyk word is die definiëring van werksbegeestering, verskillende kategorieë van werksbegeestering, die verloop en gevolge van werksbegeestering en laastens word werksbegeestering in konteks geplaas. Elke element word hersien ten einde die konsep van werksbegeestering beter te verstaan asook faktore wat in ag geneem moet word om werksbegeestering by werknemers te verhoog en te verbeter.

2.2.1. Definisie van werksbegeestering

Volgens Schaufeli et al. (2002) het begeesterde werknemers, in teenstelling met diegene wat ly aan uitbranding, 'n gevoel van energieke en doeltreffende verband met hul werk en glo dat hulle voldoen aan die eise wat deur hulle werk gestel word. Volgens Schaufeli en Bakker (2003) is werksbegeestering 'n positiewe, bevredigende en werk-verwante toestand van die gees wat gekenmerk word deur ywer, toewyding en absorpsie. Eerder as 'n kortstondige en spesifieke toestand, verwys werksbegeestering na 'n meer volgehoue en deurdringende affektiewe-kognitiewe staat wat nie fokus op 'n spesifieke voorwerp, gebeurtenis, individu, of gedrag nie. Ywer word gekenmerk deur hoë vlakke van energie en mentale veerkragtigheid terwyl daar gewerk word asook die bereidwilligheid om te investeer in 'n mens se werk, en deursettingsvermoë om te volhard in moeilike tye. Toewyding verwys daarna om sterk betrokke te wees by 'n mens se werk en gevoelens te ervaar van betekenisvolheid, entoesiasme, inspirasie, trots en uitdagings. Absorpsie word gekenmerk deur volle konsentrasie en verdieping in 'n mens se werk, terwyl tyd vinnig verby vlieg en 'n mens sukkel om jouself los te maak van die werk.

Harter, Schmidt en Hayes (2002: 269) definieer werksbegeestering by werknemers as die individu se betrokkenheid en bevrediging met, sowel as die entoesiasme vir werk.

Lucey, Bateman en Hines (2005:12) interpreteer die Gallup Werksbegeesterings Indeks as die meting van hoe elke individuele werknemer aanklank vind met die maatskappy en hoe elke individuele werknemer aanklank vind met die kliënt. Die teenoorgestelde hiervan word na verwys as emosioneel werkloos.

Development Dimensions International (2005:1) gebruik die definisie, “Die mate waartoe mense waardering het vir hulle werk, die mate van werksgenot en die mate waartoe hulle glo in wat hulle doen”.

Fleming, Coffman en Harter (2005) gebruik die term “toegewyde werknemers” as ‘n sinoniem vir “begeesterde werknemers”.

Gallup’s Human Sigma webtuiste (2005) verbind werksbegeestering met die konsep van kliënte begeestering aangesien dimensies soos selfvertroue, integriteit en trots en passie in beide begrippe voorkom.

Wellins en Concelman (2004: 1) verwys na werksbegeestering van werknemers as die denkbeldige krag wat werknemers motiveer tot ‘n hoër vlak van prestasie.

Robinson, Perryman en Hayday (2004:2) gefineer werksbegeestering as ‘n positiewe ingesteldheid wat die werknemer het teenoor die organisasie en die organisasie se waardes. ‘n Werksbegeesterde werknemer is bewus van die besigheidskonteks en werk saam met kollegas ten einde die prestasie van die pos te verhoog tot voordeel van die organisasie. Die werkgever moet werksbegeestering stimuleer en beskerm aangesien dit ‘n twee-rigting verhouding tussen werkgever en werknemer is.

Die Business Communicator (2005) gee drie definisies van werksbegeestering van mense wat hulle sien as kundiges, rakende werksbegeestering. Daardie drie definisies is, soos volg:

- werksbegeestering is soos twee kante van 'n muntstuk naamlik die kennis wat nodig is om die werk effektief te kan doen en die motivering om die kennis toe te pas.
- Toenemende toewyding van die arbeidsmag om besigheidsuitkoms te bereik.
- Werksbegeestering is 'n sosiale proses waardeur mense persoonlik betrokke raak in die strategie en verandering in hul daaglikse werk.

Uit bogenoemde is die definisie van die Development Dimensions International (2005) vir my die mees beskrywende verduideliking vir werksbegeestering, naamlik die mate waartoe mense waardering het vir hulle werk, die mate van werksgenot en die mate waartoe hulle glo in wat hulle doen.

2.2.2. Kategorieë van werksbegeestering

Volgens die Gallup Konsultasie Organisasie (The Gallup Organisation, 2004) word mense in terme van werksbegeestering verdeel in drie groepe, naamlik begeesterd, nie-begeesterd en aktief onbegeesterd.

- **Begeesterd**

Begeesterde werknemers is bouers. Hierdie werknemers is toegewyd tot die organisasie. Hulle stel belang in hulle organisasie asook hulle rol binne die organisasie. Hulle presteer konstant op 'n hoë vlak. Hulle wil hulle talente en sterkpunte daagliks benut in die uitvoering van hulle werk. Hulle werk met passie en tree innoverend op om sodoende die organisasie te verbeter. Dis onwaarskynlik dat hulle die organisasie sal verlaat.

- **Nie-begeesterd**

Nie-begeesterde werknemers neig om te fokus op die taak eerder as doel en uitkomst wat bereik moet word. Hulle verkies dat daar vir hulle gesê word wat gedoen moet word sodat hulle dit doen en dan kan terug staan. Hulle fokus op die voltooiing van 'n taak eerder as die bereiking en uitkoms van 'n taak. Werknemers wat nie-begeesterd is nie, voel maklik dat hul bydraes nie raakgesien word nie en hulle potensiaal nie benut word nie. Hulle voel gewoonlik so aangesien daar nie 'n produktiewe verhouding tussen hul medewerkers en hulle bestuurders bestaan nie.

- **Aktief onbegeesterd**

Die aktiewe onbegeesterde werknemers is gewoonlik die “cave-dwellers”. Hulle is gewoonlik konstant gekant teen bykans alles. Hulle is nie net ongelukkig by die werk nie maar leef ook hulle ongelukkigheid uit. Hulle saai by elke geleentheid negatiewe saad. Aktiewe onbegeesterde werknemers ondermyn die suksesse van hulle mede-begeesterde werknemers op 'n konstante basis. Aangesien werkers staatmaak op mekaar om produkte en dienste te lewer, kan aktiewe onbegeesterde werkers spanning en probleme skep by medewerkers wat kan lei tot groot skade vir enige werkgewer. Hierdie gedrag verhoog die risiko vir laer kwaliteit uitsette, klante-ontevredenheid en verspeelde geleenthede.

2.2.3. Die verloop en gevolge van werksbegeestering

Daar is bewys dat werksbegeestering by werknemers 'n statistiese verband toon met produktiwiteit, winsgewendheid, personeelretensie, veiligheid en klante-tevredenheid (Buckingham & Coffman, 1999). In onlangse jare, het meer studies begin kyk na die voorafgaande en gevolge van werksbegeestering. Dit is te verstane dat organisasies werksbegeestering wil verhoog, gegewe dat die werksbegeesterde werknemers bereid is om hulle volle potensiaal terug te ploeg in hul werksrolle op 'n positiewe manier (Kahn, 1990:694).

Daar is reeds baie navorsing gedoen om die faktore te bepaal wat werksbegeestering verhoog en ontwikkel. Kahn (1990:694), wat steeds as 'n gesaghebbende kundige beskou word, fokus op drie voorafgaande voorwaardes naamlik sielkundige betekenisvolheid, beskikbaarheid en veiligheid wat geleenthede bied vir ingryping om die vlakke van werksbegeestering te verhoog. Sielkundige betekenisvolheid word beïnvloed deur die karaktertrekke, soos uitdagings en outonomieit (Bakker & Demerouti, 2007:310). Sielkundige beskikbaarheid van individue word gevestig deur voldoende sielkundige en fisiese hulpbronne, soos selfvertroue (Hallberg & Schaufeli, 2006:121). Sielkundige veiligheid spruit uit organisatoriese sosiale stelsels, met konsekwente en ondersteunende medewerker interaksies en organisatoriese norme en dit lei tot groter werksbegeestering (Bakker & Xanthopoulou, 2009:157). Dit is hierdie derde voorafgaande toestand naamlik sielkundige veiligheid wat die leierskap help om werksbegeestering te verhoog. Wanneer daar 'n ondersteunende en veilige werksomgewing bestaan, verhoog werksbegeestering.

Development Dimensions International (DDI, 2005) bepaal dat 'n bestuurder op die volgende vyf faktore moet fokus om 'n sterk werksbegeesterde arbeidsmag te skep, naamlik:

- Belyn aksies met die strategie
- Bemagtig
- Bevorder en moedig spanwerk en samewerking aan
- Help mense om te groei en te ontwikkel
- Voorsien ondersteuning en erkenning waar toepaslik

Perrin (2003:8) identifiseer die top tien werksplek eienskappe wat sal lei tot werksbegeestering. Die top drie onder die tien drywers wat gelys is deur Perrin is:

- Senior bestuur se belangstelling in werknemers se welstand
- Uitdagende werk
- Besluitnemingsgesag.

Na 'n opname van 10 000 NHS werknemers in Groot-Brittanje, het die Instituut vir Gelykheidstudies (Robinson et al., 2004) daarop gewys dat die grootste drywer van werksbegeestering is 'n gevoel van waardering en betrokkenheid, en die komponente soos betrokkenheid in besluitneming, die mate waarin werknemers voel om hul idees uit te spreek, die geleentheid wat werknemers het om hulle werk te groei en die mate waarin die organisasie belangstel om werknemers se gesondheid en welsyn te ontwikkel. CIPD (2006) het op die basis van 'n opname van die 2000 werknemers van regoor Brittanje bevind dat kommunikasie die top prioriteit is wat werknemers se werksbegeestering verhoog. Die verslag spesifiseer die geleentheid wat werknemers kry om hul menings en sienings opwaarts te kommunikeer, as die belangrikste drywer vir werksbegeestering. Die verslag identifiseer ook die belangrikheid daarvan om op hoogte gehou te word oor wat aan die gang is in die organisasie. Die oudste konsulerende organisasie wat opnames doen oor werksbegeestering, naamlik Gallup, het bevind dat die bestuurder die sleutel is tot 'n werksbegeesterde werksmag. James Clifton, Hoof Uitvoerende Beampste van die Gallup Organisasie, dui aan dat werknemers wat hegte vriendskappe by die werk het, meer werksbegeesterd is (Clifton, 2008). Vance (2006) beklemtoon verder die feit dat werksbegeestering van werknemers onlosmaaklik verbind is met werkgewerspraktyke. Volgens hom, is werksbegeestering van werknemers die resultaat van persoonlike eienskappe soos kennis, vaardighede, vermoëns, temperament, houding en persoonlikheid, organisatoriese konteks wat insluit leierskap, fisiese omgewing en sosiale omgewing en menslike hulpbronpraktyke wat 'n direkte impak het op die prestasie van persoon, die proses en werkskonteks.

Die volgende lys van agt algemene drywers van werksbegeestering word deur Khan (2007) aangehaal:

- Vertroue en integriteit: Hoe goed kommunikeer bestuurders en word inligting deurgevoer?

- Die aard van die werk: Is dit mentaal stimulerend?
- Verband tussen werknemer se prestasie en prestasie van die maatskappy: Verstaan werknemers hul bydrae tot die maatskappy se prestasie?
- Loopbaangroeigeleenthede: Is daar geleenthede vir groei?
- Trots in die maatskappy: Word werknemers se selfbeeld verbeter deur geassosieer te word met die maatskappy?
- Medewerkers of spanlede: Beïnvloed medewerkers mekaar se vlak van werksbegeestering?
- Verhouding met bestuurder: Heg werknemers waarde aan hul verhoudings met hul bestuurders?

Praktisyne en akademici is geneig om saam te stem dat die gevolge van werksbegeestering by werknemers positief is (Saks, 2006:603). Daar is 'n algemene oortuiging dat daar 'n verband is tussen werksbegeestering en besigheidsresultate, 'n Meta-analise wat uitgevoer is deur Harter et al. (2002:272) bevestig hierdie oortuiging. Daar is tot die gevolgtrekking gekom dat werksbegeestering en betrokkenheid van werknemers verwant is aan betekenisvolle besigheidsuitkomst op 'n vlak wat betekenisvol is vir baie organisasies. Werksbegeestering is 'n individuele vlak begrip en as dit lei tot besigheidsresultate, moet dit eers individuele vlak uitkomst bereik. Dus maak dit sin dat werknemers se werksbegeestering verband hou met die individu se houdings, bedoelings en gedrag.

Die Gallup Organisasie (2004) het kritiese skakels gevind tussen werknemers se werksbegeestering, lojaliteit, besigheids groei en winsgewendheid. Hulle vergelyk die tellings van hierdie veranderlikes in 'n steekproef van winkels wat in die top 25% meet op werksbegeestering en klante lojaliteit met dié in die onderste 25%. Winkels in die onderste 25% het beduidend onderpresteer op grond van drie produktiwiteits-maatreëls: verkope, kliënte se klagtes en omset. Gallup noem talle soortgelyke voorbeelde. Die International Survey Research (ISR) se span het soortgelyk bevind dat organisasies net hul volle potensiaal kan bereik deur emosioneel werksbegeesterde werknemers en kliënte (ISR, 2004).

In 'n uitbreiding van die Gallup bevindinge, het Ott (2007:12) bevind dat 'n hoër vlak van werksbegeestering hoër verdienste per aandeel voorspel onder beursgenoteerde maatskappye. Wanneer dit vergelyk word met mededingers in die

bedryf op 'n korporatiewe vlak, sal organisasies met meer as vier werksbegeesterde werknemers vir elke nie-werksbegeesterde werknemer, 2,6 keer meer groei ervaar as organisasies met 'n verhouding van effens minder as een werksbegeesterde werknemer vir elke een nie-begeesterde werknemer.

Alhoewel die navorsing nie noodwendig uitwys wat besigheidsleiers op 'n dag-tot-dag basis doen om werknemers te begeester nie, demonstreer dit tog die verskil in algemene prestasie van maatskappye. Verder lewer Gallup se meta-analise deeglike bewyse dat sterk werksbegeesterde werksgroepe baie beter presteer as werksgroepe met laer werksbegeestering.

Shaffer (2004:22) berig dat pogings van werksbegeestering gelei het tot 'n 76% afname in werkverwante ongelukke. Dit is bereik deur effektiewe kommunikasie aan werknemers en om hulle te voorsien met die nodige hulpbronne om hul werk te doen.

Vance (2006) berig dat organisasies met werksbegeesterde werknemers vyf keer minder veiligheidsvoorvalle het as diegene wat nie-werksbegeesterde werknemers het. 'n Werksbegeesterde arbeidsmag is ook geneig om sewe keer minder verlore tyd insidente te hê. Werksbegeesterde werknemers verstaan dat hul veilige optrede die algehele sukses van die besigheid beïnvloed.

2.2.4. Meting van werksbegeestering

Daar bestaan verskeie instrumente wat gebruik kan word vir die meting van werksbegeestering. Vir diegene wat die Maslach en Leiter's (2008:499) benadering volg kan die MBI (Maslach en Leiter, 1996) gebruik om die volgende te meet: energie (lae telling op uitputting), betrokkenheid (lae telling op sinisme), en professionele doeltreffendheid (hoë telling op doeltreffendheid).

'n Alternatiewe instrument wat gebruik kan word om werksbegeestering te meet is die Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (Demerouti & Bakker, 2008; Demerouti et al., 2002). Hierdie instrument was oorspronklik ontwerp om uitbranding te meet maar sluit ook beide positiewe en negatiewe frases of stellings in, maar kan wel gebruik word om werksbegeestering te bepaal (González-Roma et al., 2006:166). Die OLBI sluit twee dimensies in: een wat wissel van uitputting tot ywer en 'n tweede wat wissel van sinisme (nie-werksbegeesterd) tot werksbegeesterdheid. Die

betroubaarheid en faktoriale geldigheid van die OLBI is bevestig in studies wat uitgevoer is in Duitsland, Griekeland, Nederland, die VSA en Suid-Afrika (Demerouti & Bakker, 2008). Resultate van hierdie studie toon duidelik dat 'n twee-faktor struktuur met ywer en begeestering (verwys na as uitputting en nie-begeesterd in verskeie van hierdie studies) as die onderliggende faktore, beter pas by die data van verskeie beroepsgroepe as dié van alternatiewe faktor strukture.

Die mees gebruikte instrument om werksbegeestering te meet, is die Utrecht Werksbegeesteringskaal (UWES) (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002:72), wat bestaan uit drie sub-skale: ywer, begeestering en absorpsie. Die UWES is gevalideer in verskeie lande, waaronder China (Yi-Wen & Yi-qun, 2005:269), Japan (Shimazu et al., 2008:511), Suid-Afrika (Storm & Rothmann, 2003:62), en Nederland (Schaufeli & Bakker, 2003). Alle ondersoeke gebruik konformerende faktorontledings en het getoon dat die passing van die hipotetiese drie-faktor struktuur aan die data, beter was as dié van alternatiewe faktor modelle. Daarbenewens het die interne konsekwenheid van die drie subskale voldoende blyk te wees in elke studie.

2.2.5. Werksbegeestering in konteks

Dit is die moeite werd om oorweging te skenk aan die wyse waarop werksbegeesteringsvlakke wissel tussen beroepe en bedrywe wêreldwyd. Baie van die beskikbare internasionale bewyse kom van Gallup, wat die opnames van die Werksbegeestering Indeks van Werknemers in baie lande gedoen het.

Resultate van die VSA (Johnson, 2004:4) toon rofweg dat die helfte van alle Amerikaners nie ten volle werksbegeestering ervaar nie. Verder het die Global Workforce opname wat in 2005 afgeneem is deur die Towers Perrin konsultasie firma die Amerikaanse bevindinge bevestig (Seijts & Crim, 2006:1). Die opname het ook getoon dat die persentasie van werksbegeesterde, gemiddelde werkbegeesterde en aktiewe nie-werksbegeesterde werknemers van land-tot-land opmerklik verskil. Die studies het bevind dat Mexico en Brasilië die hoogste persentasie werksbegeesterde werknemers het en Japan en Italië die laagste persentasie werksbegeesterde werknemers het.

'n Handige vergelyking is deur Perrin (2003) gemaak ten opsigte van 'n reeks demografiese segmente, naamlik posvlakke (senior bestuur, bestuurders, toesighouers, spesialiste en nie-bestuursvlakke) tot bedryfskategorieë (nie-winsgewend, tegnologie, vervaardiging, versekering, farmaseutiese, hospitale en finansiële instellings) en daar is 'n deurgaande patroon in al die segmente gevind. Elke groep het slegs 'n klein groepie hoogs werksbegeesterde respondente, 'n groter groep nie-werksbegeesterde respondente en 'n meerderheidsgroep respondente wat tot 'n mate werksbegeesterd is.

Tussen nywerhede is werksbegeestering aansienlik hoër in die nie-winsgewende sektor as in enige ander sektor soos bevind deur Perrin (2003). Dit wil logies voorkom dat mense geneig is om getrek te word na dié sektor deur 'n gevoel van betekenis en waarde eerder as van enige vooruitsig van 'n hoë salaris of welvaartskepping. Hierdie bevinding stem ooreen met die talle definisies en sienings oor werksbegeestering naamlik 'n "passie vir die werk" (Truss et al., 2006; Brim, 2002 en Holbeche & Springett, 2003). Trouens, die feit dat die sektor tradisioneel nie 'n hoogs betalende bedryf is nie, beklemtoon die feit dat dit nie moontlik is om werksbegeestering te "koop" in die konvensionele sin deur die aanbied van 'n beter as gemiddelde monetêre toekenning nie. Aan die ander kant, in 'n ander studie waar die openbare en private sektore vergelyk word, het Truss et al. (2006) bevind dat groepe in die openbare sektor 'n meer negatiewe ervaring van die werk het, het rapporteer meer gevalle van teistering as dié in die private sektor, en was minder tevrede met die geleenthede wat hulle gehad het om hul vermoëns te gebruik.

Kock (2010) is van die Menslike Hulpbronne Praktyk wat 'n ondersoek na werksbegeestering in Suid-Afrika geloods het. Sy navorsing beklemtoon dat werknemers in Suid-Afrika meer werksbegeesterd is as hul internasionale eweknieë. In Suid-Afrika is 76% van die 767 respondente ten volle werksbegeesterd, 13% was onseker en 11% is nie-werksbegeesterd.

Kock (2010) het ook bevind dat daar verskille bestaan in die "voorneme om te bly", afhangende van hoe mense hul huidige loopbaanstatus beskou. Die navorsing het getoon dat net minder as die helfte (47%) van die respondente aangedui het dat hulle gereed was vir 'n nuwe werk op 'n nuwe vlak en 17% het gesê hulle is gereed vir 'n nuwe werk op dieselfde vlak. Diegene wat hulself beskou as "groeënd in hul

huidige werk" het die hoogste voorneme om te bly en diegene wat hulself beskou "'n groter werk op 'n nuwe vlak" het die laagste voorneme om te bly.

Daarbenewens het swart deelnemers 'n laer voorneme om te bly as wit respondente ongeag loopbaanstatus. Jonger deelnemers het minder voorneme om, ongeag van beroepstatus, te bly. "Die intensie om te bly" word dus aansienlik beïnvloed deur 'n persepsies van loopbaanstatus, rasse-groep en ouderdom.

2.3. HOOP

Hoop van werknemers vorm ook 'n kern begrip van die navorsingsprojek, daarom is dit krities om dit deeglik te ondersoek. Die sub-divisies waarna gekyk word, is die definiëring van hoop, die verloop en gevolge van hoop asook die meting van hoop. Elke element word hersien ten einde die konsep van hoop beter te verstaan asook faktore wat in ag geneem moet word om hoop by werknemers te verhoog en te verbeter.

2.3.1. Definisie van hoop

Snyder et al. (1991: 571) definieer hoop as 'n kognitiewe begrip wat bestaan uit twee komponente, naamlik:

- 'n doelgerigte vasberadenheid en
- beplanning dat doelwitte bereik te kan word.

Dit is 'n blywende ingesteldheid waarin die twee komponente positief verwant is, maar nie sinoniem is nie. Terwyl die eerste komponent verwys na 'n mens se vasberadenheid en motivering om doelwitte te bereik, is die tweede komponent 'n mens se vermoë om die middel of roetes te genereer vir die bereiking van die doelwitte (Steed, 2002). McDermott en Snyder (1999) beskryf hoop meer eenvoudig as 'n aktiewe verskynsel wat doelwitte, wilskrag, en dryfkrag insluit.

Hoop-teorie word ook onderskei van ander positiewe sielkundige teorieë, byvoorbeeld optimisme (Scheier & Carver, 1985) en self-doeltreffendheid (Bandura, 1977). Optimisme beklemtoon die algemene uitkoms-verwagtinge (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002). Dit is veronderstel om 'n doel-gebaseerde kognitiewe proses te wees

wat bedryf word wanneer 'n uitkoms as waardevol beskou word. Uitkoms verwagtinge (soortgelyk aan dié van die hoop-teorie) is die belangrikste aktiveerder vir doelgerigte gedrag, en dis hier waar die hoop-teorie verskil van optimisme, gegewe dat beide die doelgerigte vasberadenheid en die beplanning daarheen eweveel beklemtoon. Snyder (2002) verduidelik verder dat die verskil tussen die twee teorieë naamlik dat die hoop-teorie die optrede van emosies beskryf (positief en negatief), terwyl Scheier en Carver (1985) dit nie doen nie.

Soortgelyk tot die hoop-teorië, beweer Bandura (1977, 1982) dat daar 'n belangrike doel verwante uitkoms moet wees vir self-doeltreffendheid, om geaktiveer te word. Bandura beweer verder dat kognitiewe verwerking moet fokus op die situasie-spesifieke doelwitte. Bandura (1982) onderskei tussen die verwagtinge van self-doeltreffendheid ('n mens se geloof in 'n mens se vermoë om 'n spesifieke gedrag uit te voer) en verwagtinge van uitkoms ('n mens se oortuiging dat 'n spesifieke gedrag sal 'n gewenste uitkoms gaan lewer (Margaletta & Oliver, 1999). Terwyl self-doeltreffendheid die individu se persepsie weerspieël van sterker kapasiteit om op te tree in 'n gegewe situasie, beklemtoon die hoop-teorie die intensionaliteit om die vereiste optrede te inisieer. Bandura beklemtoon self-doeltreffendheid as die sterkste voorspeller van gedrag, terwyl in die hoop-teorie, beide die doelgerigte vasberadenheid en die beplanning van wyses waarop doelwitte bereik kan word beklemtoon (Snyder et al., 2002). Laastens, soos met optimisme, adresseer Bandura se teorie nie emosies direk nie, terwyl die hoop-teorie uitbrei oor emosies as 'n gevolg van doelgerigte gedagtes.

2.3.2. Geskiedenis en gevolge van hoop

Inherent besit alle individue hoop (Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Die belangrikheid van hoop is dat dit 'n sentrale rol speel in die alledaagse lewens van mense. Volgens McGeer (2004) is hoop 'n sosiale verskynsel wat beloftes inhou vir die toekoms. Vroeër skrywers soos Frans (1952) en Menninger (1959) het gewys op die belangrikheid van hoop in die aanloop tot terapeutiese verandering, gereedheid om te leer en 'n gevoel van goeie welsyn. Beck et al. (1997), Ericson, Post en Paige (1975) en Hanna (1991) beklemtoon die beduidende risiko van wanhoop in gevalle van geestelike versteurings, depressie, psigopatie en selfmoordgedrag.

Volgens Chan (1977) en Gottschalk (1985) tree hoop op as 'n moderator van stres op fisiese gesondheidsuitkomstes. Nunn (1996) fokus op hoop as 'n geneigdheid om subjektief te bepaal wat waarskynlik en belangrik is vir die toekoms, en Snyder, et al. (1991) argumenteer dat die oorheersende siening van hoop (beide in die algemeen en akademiese literatuur) is dat groter of sterker hoop gewoonlik gekoppel word aan meer positiewe resultate. Luthans en Jensen (2002) bevestig die waarde van hoop in organisasies deur te suggereer dat hoop, werknemers kan help om te oorleef en te floreer in die werkplek, en daartoe kan lei dat organisasies voordeel kan trek uit effektiewe menslike hulpbronne. Hoop is kognitief van aard en kapitaliseer op 'n individu se self-geïnisieerde en doelgerigte motivering en gedrag (Luthans & Youssef, 2007) en dien as drywer van emosies en welsyn van mense (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002). Hoop is gepostuleer deur die meeste skrywers as 'n een-dimensionele begrip wat 'n algehele persepsie skep dat doelwitte bereik kan word (Snyder et al, 1991:570).

2.3.3. Meting van hoop

Hoop teorie kan verdeel word in vier kategorieë: doelwitte, bestaande (ou) denke, nuwe denke en blokkasies. Doelwitte wat waardevol maar ook onseker is, word beskryf as die ankers van die hoop teorie deur Snyder (1994, soos aangehaal in Snyder, 2000:9) aangesien hulle rigting verskaf en 'n eindpunt bied vir hoopvolle denke. Bestaande denke verwys na die roetes wat ons neem na gewenste doelwitte en die individu se oënskynlike vermoë om hierdie roetes te genereer (Snyder, 2000). Nuwe denke verwys na die motivering wat ons het om die roetes te onderneem om ons doelwitte te bereik. Blokkasies beperk die bereiking van ons doelwitte en in die geval van 'n versperring kan ons óf opgee of ons kan ons bestaande denke gebruik om nuwe roetes te skep.

Daar is bevind dat doelwitbereiking verband hou met positiewe emosies (Snyder et al., 1996), terwyl die blokkasie van 'n doelwit verband hou met negatiewe emosies (Diener, 1984), maar dit is nie noodwendig altyd die geval nie. Individue met hoë hoop reageer nie op dieselfde manier op blokkasies as individue met lae hoop nie. Hulle sien blokkasies as uitdagings om te oorkom en gebruik hul bestaande denke as 'n alternatiewe roete om hul doelwitte te bereik (Snyder, 1994 soos aangehaal in Snyder, 2000:10). Daar is gevind dat hoë hoop korreleer met 'n aantal bydraende

begrippe soos akademiese prestasie (Snyder et al., 2002) en die laer vlakke met die van depressie (Snyder et al., 1997). Laastens word lae hoop negatiewe uitkomst insluitend 'n afname in fisiese gesondheid (Diener, 1984).

Die eerste assesseringsinstrument wat ontwerp is om hoop te meet ten opsigte van Snyder se teorie, was die Adult Dispositional Hope Scale (ADHS) (Snyder et al., 1991). Hierdie skaal fokus op disposisionele hoop by volwassenes bo die ouderdom van 15 jaar. Dit is 'n self-evalueringsvraelys en bevat twaalf vrae, vier wat fokus op nuwe denke, vier wat fokus op ou denke. Items word gemeet op 'n agt punt Likert skaal.

Een nadeel aan die ADHS (Snyder et al., 1991) is dat dit net fokus op 'n eienskap van hoop, wat beteken dit meet net 'n individu se algemene of kenmerkende vlak van hoop. As gevolg van hierdie nadeel het Snyder et al. (1996) die Adult State Hope Scale (ASHS) ontwikkel wat doelgerigte denke in enige gegewe oomblik of situasie beoordeel (Lopez et al., 2000). Hierdie skaal is 'n ses item self-evalueringsvraelys wat ontwerp is om te fokus op die staat van hoop in volwassenes.

'n Tekortkoming van die ADHS (Snyder et al., 1991) en die ASHS (Snyder et al., 1996), is dat hulle meet algemene hoop wat nie onafhanklik is van ander lewens-terreine nie. As gevolg hiervan het Sympton (1999 soos aangehaal in Lopez et al., 2000:61-63) die Adult Domain Specific Hope Scale (DSHS) ontwikkel wat die individu se vlak van disposisionele hoop in ses spesifieke areas meet, naamlik sosiale, akademiese, familie, romanse / verhoudings, werk / beroep en ontspanning (Lopez et al., 2000). Hierdie skaal bestaan uit 48 items (8 vir elke afdeling) wat op 'n 8 punt Likert skaal behaal is.

Ander metings van hoop is ook ontwerp wat aangesluit het by Snyder se ou en nuwe denke model van hoop. Snyder et al. (1997) het die Children's Hope Scale geskep, wat ontwerp is om hoop in kinders tussen die ouderdomme van 7 en 16 te meet, terwyl McDermott, Hastings, Gariglietti & Callahan (1997, soos aangehaal in Lopez et al., 2000:65 -67) die Young Children's Hope Scale ontwikkel het wat hoop bepaal by kinders tussen die ouderdomme van 5 tot 7.

Hoop kan gemeet word met behulp van kwantitatiewe meting wat betrekking het op die hoof tipes van hoop in alle ouderdomsgroepe. Die volwasse skale en die

kinderskale het almal 'n sterk interne betroubaarheid, maar hulle kan verbeter word deur steekproewe te neem van meer diverse bevolkingsgroepe, waar hoop 'n luukse is. Kwantitatiewe meting is minder ontwikkel en verdere studies word benodig om die korrelasie tussen 'n individu se hoop telling en 'n waarnemer se hoop gradering te verbeter.

Snyder et al. (1991, 570) beklemtoon die feit dat die hoop twee groot onderlinge elemente het wat werk in 'n gekombineerde, iteratiewe en noodsaaklike (Magaletta & Oliver, 1999) wyse om hoop te skep (Snyder, 2000). Die agentskap komponent of geïnternaliseerde beheer (Luthans & Youssef, 2007) is die motiverende komponent in die hoop teorie (Snyder et al., 2002) en verwys na 'n gevoel van motivering (Snyder, 2000) of motiverende energie om 'n doel na te streef (Luthans et al., 2007), sowel as suksesvol bereiking van die doelwitte in die verlede, hede en toekoms (Snyder et al., 1991). Dit maak gebruik van die individu se waarneembare vermoë om met die aksies te begin en dit vol te hou ten einde 'n doel (Snyder et al., 1996) te bereik. Die padlangse komponent, maak gebruik van die individu se waarneembare vermoë om doelwitte en sub-doelwitte (Luthans et al., 2007) te identifiseer en werkbare of suksesvolle planne of roetes te genereer om die doelwitte te bereik, en ook om hindernisse (Snyder et al., 2002) te oorkom. Luthans et al. (2004) maak ook die afleiding dat 'n persoon met 'n sterk gevoel vir padlangse denke, struikelblokke as geleenthede eerder as bedreigings sal sien, en sal kyk na alternatiewe maniere om te handel met hierdie struikelblokke ten einde die gewenste resultate of uitkomst te verkry.

Ander belangrike punte om van kennis te neem volgens Snyder, Harris et al. (1991), Snyder (2000) en Snyder (2002), is dat die twee komponente van hoop is wedyersyds, additief en positief verwant, maar nie sinoniem nie. Hoewel 'n dualiteit van wilskrag (agentskap) en rigtingskrag (paaie) bestaan (Snyder, 2000), is hulle nie sinoniem nie aangesien hulle verskillende eienskappe van die doelgerigte denke proses aandui. Dit is moontlik dat doelgerigte agentskap teenwoordig is, maar geen waarneembare paaie na die doelwitte bestaan nie, en omgekeerd (Snyder et al., 1996). Hoop vorm dus die wil om suksesvol te wees en die vermoë om die pad na sukses te identifiseer, te verduidelik en te volg (Snyder, 2002).

2.4. PRODUKTIWITEIT

Produktiwiteit van werknemers word moontlik beïnvloed deur die impak van werksbegeestering en hoop, daarom is dit krities om dit deeglik te ondersoek. Gebrekkige werksbegeestering en die afwesigheid van hoop behoort ook 'n negatiewe impak op produktiwiteit te toon. Die sub-divisies waarna gekyk word, is die definiëring van produktiwiteit.

Die definisie van produktiwiteit volgens Benson (2008:6) is die uitset van 'n werknemer wat gemeet word teen die werknemer se effektiwiteit en doeltreffendheid in die bereiking van die gestelde doelwitte of werkstake. Du Plessis en Ferreira (2009:2) definieer produktiwiteit as die tyd wat 'n werknemer aktief besig is met sy / haar werk waarvoor hy of sy gehuur is, ten einde die verlangde uitkomst te produseer volgens die werkgewers se werksbeskrywing.

Volgens Benson (2008:6) is tegniese kennis en vermoëns geen waarborg dat werknemers doeltreffend en doelmatig sal wees in hul werkstake nie. Om effektiwiteit en doeltreffendheid in die werksomgewing te kry, moet daar voorsiening gemaak word vir die nodige hulpbronne wat vereis word soos ondersteunende bestuurstrukture en leiding met visie, wat in ooreenstemming is met die werknemers se doelwitte en doelstellings. Werknemers word beïnvloed deur die bestuurstyle wat toegepas word hul bestuurders, soos beskryf deur Benson (2008:6). 'n Transformele leierskapstyl kan sterk gekoppel word aan die werknemer se prestasie en produktiwiteit in 'n veranderlike omgewing. 'n Studie wat deur Sabine et al. (2007:15) onderneem is het aangedui dat prestasie positief beïnvloed word deur transformele leierskap. Transformele leierskap kan gedefinieer word as leierskap wat intelligensie stimuleer en wat konsiderasie toon teenoor enige individu sowel as groep. Deur die toepassing hiervan sal werknemers ervaar dat bestuur vir hulle omgee en sal luister wanneer probleme ontstaan.

Verskillende modelle van prestasie is geskep om die verband tussen prestasie en faktore soos inspirasie en motivering vas te stel. Kouzes en Posner (2003) se model verduidelik die verband tussen die motiverende leierskapstyl en werknemers se prestasie. Hierdie verband is geskep deur leierskapspraktyke te ontleed. Daar is vyf leierskapspraktyke bepaal wat veroorsaak het dat hoër vlakke van produktiwiteit gelewer word, naamlik:

- 'n Gedeelde visie;
- Om bestaande prosesse te bevraagteken;
- Help ander om te reageer en te presteer;
- Stel 'n voorbeeld van die tipe gedrag wat vereis word om sukses te behaal; en
- Moedige werknemers aan.

Volgens die prestasiemodel van Mitchell en Daniels (soos aangehaal deur Kinicki & Kreitner, 2006) is daar drie aspekte wat werksbegeestering en motivering verhoog:

- Die werknemer bring 'n vaardigheid met hom saam wat bestaan uit kennis, emosies en oortuigings.
- Die werkgever bepaal die omgewing en werkskonteks, soos die werkomgewing, die hulpbronne, die belonings en take waarbinne die vaardigheid gebruik sal word.
- Dit is die bestuurder se optrede wat gaan bepaal of die werknemer se vaardighede ontgin gaan word en benut gaan word om bepaalde uitkomstes te bereik.

Uit die literatuurstudie is daar is tot die gevolgtrekking gekom dat werksbegeestering en hoop verwant is aan betekenisvolle besigheidsuitkomste op 'n vlak wat betekenisvol is vir baie organisasies. Maar werksbegeestering en hoop is 'n individuele vlak begrippe en as dit lei tot besigheidsresultate, moet dit eers individuele vlak uitkomstes bereik. Dus maak dit sin dat werknemers se werksbegeestering en hoop verband hou met die individu se houdings, bedoelings en gedrag wat op sy beurt weer 'n positiewe impak maak op die produktiwiteit en winsgewendheid van enige werksplek.

2.5. HOOFSTUK OPSOMMING

Hierdie hoofstuk bied 'n oorsig met betrekking tot die impak van die werknemer se werksbegeestering en hoop op produktiwiteit. Daar is begin deur te kyk na die algemene sentiment in die literatuur en is daar tot die gevolgtrekking gekom dat daar 'n definitiewe bewys is dat werksbegeestering- en hoopverbintenis 'n meetbare en betekenisvolle uitwerking het. Werksbegeesterde werknemers bly langer by 'n

werknemer en hulle maak 'n bydra op 'n baie meer sinvolle manier. 'n Sterk werksbegeesterde werksmag is die teken van 'n gesonde organisasie, ongeag sy grootte, geografiese ligging en ekonomiese sektor.

HOOFSTUK 3

EMPIRIESE NAVORSINGSMETODOLOGIE

3.1. INLEIDING

Hierdie hoofstuk bespreek die navorsingsmetode en -ontwerp met die oog op die bereiking van die gestelde doelwitte van hierdie navorsingstudie. 'n Deeglike ondersoek van die bron van die data, die metodes wat gebruik word met die data-insameling en data-analise word uitgevoer.

3.2. NAVORSINGSBENADERING

Metodologie fokus op die wyse waarop kennis verkry word (Denzin & Lincoln, 1994:99). Die navorsingsfilosofie word bepaal deur die wyse waarop 'n mens dink oor die ontwikkeling van kennis. Twee standpunte in hierdie verband oorheers die literatuur, naamlik positivisme en fenomenologie (Saunders et al., 2000:12). Positivisme is 'n benadering tot sosiale navorsing wat poog om die sosiale wetenskapmodel van navorsing te gebruik om die maatskaplike verskynsels en verduidelikings van die sosiale wêreld te ondersoek (Denscombe, 2002:18). Indien 'n individu se navorsingsfilosofie die beginsels van die positivisme weerspieël, dan sal hulle waarskynlik die filosofiese standpunt inneem van die natuurlike wetenskaplike.

Fenomenologie of interpretivisme het gekom om 'n oorkoepelende term te vorm vir 'n verskeidenheid van benaderings wat sommige van die basiese uitgangspunte van positivisme verwerp. Dit sluit in dat sosiale realiteit subjektief is, dat mense reageer op die kennis waaroor hulle beskik, en dat dit nie moontlik is om objektiewe kennis oor sosiale verskynsels te verkry nie (Denscombe, 2002:18). Die terme wat mees algemeen gebruik word om hierdie paradigmas te onderskei, is onderskeidelik kwantitatiewe en kwalitatiewe benaderings (Creswell, 1994:43).

Die kwantitatiewe of positivistiese benadering is objektief van aard en fokus op die metingsverskynsel. Dit behels die insameling en ontleding van numeriese data en die toepassing van statistiese toetse. Die kwalitatiewe, fenomenologiese of interpretivistiese benadering is meer subjektief van aard en behels die ondersoek en

besinning oor persepsies ten einde 'n begrip van sosiale en menslike aktiwiteite te verkry.

Deur kwantitatiewe metodes, bedoel navorsers die tegnieke van ewekansige eksperimente, kwasi-eksperimente, papier en potlood "objektiewe" toetse, meer-veranderlike statistiese analise, steekproefopnames en dies meer. In teenstelling daarmee is etnografie, gevallestudies, in-diepte onderhoude en deelnemende waarneming voorbeelde van die kwalitatiewe metode (Cook & Reichardt, 1979:9). Kwantitatiewe navorsing bepaal die hoeveelheid of grootte van 'n uitkoms in getalle en bied dus 'n presiese benadering tot die meting. Kwalitatiewe navorsing is subjektief van aard en laat heelwat van die metingsproses oor aan die diskresie van die navorser. Hierdie benadering gebruik nie streng wiskundige analise nie (Zikmund, 2003:111). Hussey en Hussey (1997:54) vergelyk die kenmerke van die twee belangrikste navorsingsparadigmas soos volg:

Tabel 3.1: Kenmerke van die twee belangrikste navorsingsparadigmas

Positivisme paradigma	Fenomenologiese paradigma
Is geneig om kwantitatiewe data te produseer	Is geneig om kwalitatiewe data te produseer
Gebruik groot monster	Gebruik klein monsters
Gemoeid met hipotesetoetsing	Betrokke by die opwekking van teorieë
Data is spesifiek en akkuraat	Data is ryk en subjektief
Die ligging is kunsmatig	Die ligging is natuurlik
Betroubaarheid is hoog	Betroubaarheid is laag
Geldigheid is laag	Geldigheid is hoog
Veralgemeen van 'n monster tot populasie	Veralgemeen van een omgewing na 'n ander

(Hussey& Hussey, 1997)

In die geval van huidige navorsing, is kwantitatiewe data nodig, om die vlak van werksbegeestering en hoop te meet en die uitwerking daarvan te bepaal op die prestasie van die werknemers. Dit is ook nodig om die geselekteerde hipoteses te toets en die steekproef te veralgemeen op die totale bevolking in die maatskappy. Dus is hierdie navorsingsproses hoofsaaklik positivistiese of kwantiteit en kan die vraelyste weer gebruik word vir individuele navorsing.

3.3. NAVORSINGSONTWERP

Die navorsingsontwerp word gedefinieer as die plan en struktuur van die ondersoek wat help om die vrae van die navorsing te beantwoord (Blumberg et al., 2008:195). Die ontwerp maak ook voorsiening van die algemene raamwerk vir die insameling van die data. Na die probleem konkreet geformuleer is, word die ontwerp ontwikkel wat gedetailleerde stappe bied in die studie (Leedy, 1997:94).

'n Opname-ontwerp is gebruik in hierdie geval. Volgens Kerlinger (1986:279) poog 'n opname-ontwerp om die voorkoms, verspreiding en interverhouding tussen sosiologiese en sielkundige veranderlikes. Hierdie sosiologiese en sielkundige veranderlikes fokus op mense, die belangrike faktore met betrekking tot mense, sowel as hul oortuigings, menings, houdings, motivering ten einde gedrag te bepaal. Die opname-ontwerp word ook baie akkuraat beskou as dit kom by streekproeffoute. 'n Opname-ontwerp word ook beskou as waarskynlik die beste metode vir die verkryging van persoonlike en sosiale feite, oortuigings en houdings (Kerlinger, 1986:25).

3.4. POPULASIE

Trochim (2000) beskryf 'n navorsingspopulasie as 'n groep waaruit die navorser wil veralgemeen, en die steekproef as die groep mense wat gekies is vir die studie. Dit word ondersteun deur Sekaran (2000:295) wanneer hy 'n steekproef definieer as 'n onderafdeling van die populasie onder bespreking en verteenwoordig 'n seleksie van die lede van die betrokke populasie. Die definisie van die steekproef is van kardinale belang aangesien die resultate van 'n ondersoek nie meer betroubaar is as die

gehalte van die populasie of voorstelling van die steekproef nie. Aanhangsel B toon die eienskappe van die teiken populasie.

3.5. GELDIGHEID EN BETROUBAARHEID

Geldigheid en betroubaarheid is belangrike faktore wat tydens die data-insameling (Leedy, 1997:32) oorweeg word.

Geldigheid beskryf die mate waartoe die meting die konsep wat gemeet word, akkuraat verteenwoordig (Punch, 1998:247). Daar is twee breë maatstawwe vir geldigheid, naamlik interne en eksterne. Eksterne geldigheid adresseer die vermoë om die bevindinge van die studie met vertroue aan ander mense en ander situasies toe te pas, en verseker dat die omstandighede waarin die studie uitgevoer is, verteenwoordigend is van die situasies en tyd waarop die resultate van toepassing is (Swart, 1999:200). Die steekproef van die deelnemers uit die bevolking van belang moet verteenwoordigend wees van die bevolking ten tye van die studie. Laastens moet 'n verteenwoordigende steekproef getrek word met verwysing na relevante veranderlikes in die studie, soos geslag en ouderdom. Interne geldigheid fokus op die redes vir die uitkomst van die studie, en help verminder dikwels die onvoorsiene redes vir hierdie uitkomst (Swart, 1999:200).

Drie benaderings tot die assessering van interne geldigheid is inhoudsgeldigheid, kriteriumverwante geldigheid en konstruktgeldigheid (Eby, 1993:27; Punch, 1998:247).

Inhoudsgeldigheid is die swakste vlak van geldigheid, en is gemoeid met die toepaslikheid en verteenwoordiging van items, soos individuele vrae in 'n vraelys. Dit is veral belangrik om dit te meet as die studie ontwerp is om vas te stel wat die respondente se kennis in 'n spesifieke gebied is of die meting van persoonlike eienskappe soos houdings (Eby, 1993:27). Dit kan bereik word deur die uitvoer van 'n loodsstudie met mense wat soortgelyk is aan deelnemers van die beoogde studie. Die relevansie kan ondersteun word deur literatuur en dokumentêre bewyse, indien beskikbaar.

Kriteriumverwante geldigheid is 'n sterker vorm van geldigheid, daargestel wanneer 'n instrument soos 'n vraelys, vergelyk kan word met ander soortgelyke geldige metings van dieselfde konsepte of verskynsels (Eby, 1993:27). Waar geen ander metings bestaan nie, sal dit nie moontlik wees nie.

Konstruktgeldigheid behels die demonstrasie van verhoudings tussen die konsepte wat bestudeer word en die konstrukt of teorie wat vir hulle relevant is. Daar is verskeie maniere om konstruktgeldigheid te demonstreer en faktor-analise is 'n voorbeeld daarvan.

Faktor-analise verwys na 'n aantal statistiese prosedures wat gebruik word om eienskappe wat verband hou met mekaar, te bepaal (Bryman & Cramer, 2004). Faktor-analise is veral nuttig vir die ondersoek van verhoudings tussen groot getalle van veranderlikes, die ontbondeling daarvan en die identifisering van groeperinge van veranderlikes wat ten nouste met mekaar verbind is (Burns & Grove, 2005). Die geldigheid van die instrumente wat gebruik word vir die studie word hieronder bespreek.

3.5.1. Betroubaarheid in kwantitatiewe navorsing

Leedy (1997:35) definieer betroubaarheid as die konsekwentheid waarmee 'n meetinstrument presteer. In wese moet enige navorsingsinstrument dieselfde inligting weergee al word dit deur verskillende mense gebruik (inter-beoordelaar betroubaarheid), of indien dit gebruik word op verskillende tye, byvoorbeeld, op Vrydagoggend en weer op Sondagmiddag (toets-hertoetsbetroubaarheid) (Cormack, 2000). Die interne konsekwentheid van navorsinginstrumente moet geassesseer word. Interne konsekwentheid is die verhouding tussen al die resultate van 'n enkele toets of opname. Interne konsekwentheid van items soos individuele vrae in 'n vraelys moet gemeet kan word met behulp van statistiese prosedures soos Cronbach se alfa-koëffisiënt (Cronbach, 1951:297), lukraak verdeel al die antwoorde op 'n vraag in twee stelle, 'n totaal van die tellings op die twee stelle, en berekening van die korrelasie tussen die twee stelle.

Volgens Field (2009) is betroubaarheid die deel van die variasie in 'n gemete telling wat te wyte is aan variasie in die ware telling. 'n Betroubaarheid van 0,9 beteken dat

90 persent van die variasie in die waargenome telling waar is en 10 persent is te danke aan foute. 'n Betroubaarheid van 80 tot 90 persent word aanbeveel vir die meeste navorsingsdoeleindes.

Metodes om betroubaarheid van metings te bepaal het 'n paar beperkings, byvoorbeeld, toets-hertoets-betroubaarheid is potensieel gebrekkig as respondente se vorige ervarings in die eerste toets antwoorde beïnvloed in die tweede toets (Carmines & Zeller, 1979:48). Daarbenewens kan verskeie gebeure tussen die twee administrasie prosesse verantwoordelik wees vir verskille tussen die twee stelle resultate (Bryman & Cramer, 2004) en kan bydra tot foute in eksterne geldigheid (Kurpius & Stafford, 2005).

'n Cronbach alpha koëffisiënt se waarde van meer as 0,7 dui op 'n interne konsekwenheid van die antwoordpatroon van die respondente in die afdeling, wat dui op die betroubaarheid van die afdeling (subskaal) (Nunnally, 1978:295).

Interafhanklike items kan gebruik word om 'n algehele telling vir elke deelnemer te verkry. Cronbach alpha koëffisiënt bepaal die betroubaarheid van hierdie tipe skaal deur die bepaling van die interne konsekwenheid van die toets of die gemiddelde korrelasie van items binne die toets (Nunnally, 1978:295).

Die betroubaarheid van die instrumente wat gebruik word vir die studie word hieronder bespreek.

3.6. MEETINSTRUMENTE

'n Biografiese vraelys is ontwikkel om demografiese inligting van die deelnemers in te samel. Inligting wat versamel word sluit in ouderdom, geslag, ras, posvlak, en die aantal jare diens.

Twee gestandaardiseerde vraelyste word gebruik in die empiriese studie. Die vraelyste word aangeheg as Aanhangsel A.

3.6.1. Die Utrecht Werksbegeesteringskaal

Die Utrecht Werksbegeesteringskaal (Schaufeli et al., 2002) word gebruik om werksbegeestering te meet.

3.6.1.1. Die ontwikkeling en rasionaal van die UWES

Omdat daar geargumenteer word dat werksbegeestering by werknemers nie effektief gemeet kan word deur gebruik te maak van die teenoorgestelde punte van die Maslach Uitbrandingsvraelys (MBI) nie, het Schaufeli et al. (2002) besluit om 'n self-evalueringsvraelys (die UWES) te ontwikkel wat werksbegeestering van werknemers meet. Die UWES sluit al drie aspekte van betrokkenheid in, naamlik ywer, toewyding en absorpsie.

Oorspronklik het die UWES 24 items ingesluit, terwyl 'n groot deel van die ywer-items en toewyding-items positief herbewoorde MBI-items is. Hierdie herbewoorde MBI-items is later vervang met die oorspronklike ywer- en toewydingitems en nuwe absorpsie-items, wat vandag die UWES-24 uitmaak.

Na psigometriese evaluering in twee verskillende steekproewe van werknemers en studente, blyk sewe items ongesond te wees en is dus uitgeskakel, wat lei tot 'n 17-item vraelys: ses ywer items, vyf toewyding items, en ses absorpsie-items (Schaufeli et al., 2002). Die items raak aspekte soos "By my werk is ek propvol energie" (ywer); "Ek is entoesiasies oor my werk (toewyding), en "Ek is verdiep in my werk" (absorpsie). Individue wat 'n hoë telling op die ywer toon, het gewoonlik baie energie en stamina by die werk, terwyl diegene met lae telling op ywer het minder energie en stamina sover as dit hul werk betref. Diegene wat 'n hoë telling op toewyding toon word beskou as iemand wat in staat is om sterk te identifiseer met hulle werk. Werk word ervaar as betekenisvol, inspirerend en uitdagend, en hulle is gewoonlik vol entoesiasme en trots op hul werk. Diegene met 'n lae telling voel nie entoesiasies of trots op hul werk nie.

Individue met 'n hoë telling op absorpsie, voel tevrede met hul werk en vind dit moeilik om hulself los te maak van die werk en word maklik meegevoer in hulle werk. Diegene met 'n lae telling op absorpsie voel nie verdiep of gedompel in hul werk nie, en hulle het nie probleme om hulself los te maak van hul werk nie. Die drie sub-skale

vervat in werksbegeestering help in die meting van die verskillende aspekte van werknemer se werksbegeestering.

3.6.1.2. Die administrering en berekening van die UWES

Die UWES neem ongeveer 5 tot 10 minute om te voltooi en kan gebruik word vir individuele assessering sowel as vir groep assessering. Die instruksie aan die bokant van die UWES vraeys verduidelik aan die deelnemer om 'n keuse uit te oefen oor hoe dikwels ervaar hy of sy die aspekte wat in elke item genoem word. Die deelnemer word dan versoek om langs elke stelling 'n antwoord tussen 0 (nooit) en 6 (elke dag) in te vul wat die beste beskryf hoe gereeld hy of sy so voel. Die UWES is voorts ontwerp om bevooroordeelings wat mag voortspruit uit spesifieke konnotasies wat verband hou met die term "betrokkenheid", te vermy. Die titel lui dus: "Werk & Welsyn Opname" met UWES tussen hakies.

Die gemiddelde skaal telling van die drie UWES sub-skaal is bereken deur die totaal van die tellings op die bepaalde skaal (ywer, toewyding en absorpsie) en die som deur die aantal items van die sub-skaal van toepassing. 'n Soortgelyke prosedure word dan gevolg vir die totale telling. Vandaar lewer die UWES drie sub-skaal tellings en / of 'n totale telling tussen 0 en 6.

3.6.1.3. Betroubaarheid en faktoriale geldigheid van die UWES

Onlangse bevestigende studies met betrekking tot faktor-analise het die faktoriale geldigheid van die UWES bevestig (Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002; Salanova et al., 2002). Die bevindinge van 'n kruis-kulturele studie oor die UWES vir voorgraadse studente (n = 314) in Spanje, Portugal en Nederland, bevestig interne konsekwentheid resultate vir die drie subskale van die UWES.

Daar is egter bevind dat faktorbeladings van absorpsie invariant is oor al die steekproewe, terwyl faktorbeladings vir ywer invariant was vir slegs twee van die drie groepe studente. Die steekproef wat bestaan uit studente sowel as 'n steekproef van die werknemers (n = 619), toon voldoende Cronbach Alfa's naamlik: Ywer, $\alpha = 0,68$ en $0,80$, toewyding, $\alpha = 0,91$ vir albei steekproewe en absorpsie, $\alpha = 0,73$ en $0,75$. In die studente steekproef is die Cronbach alfa-waarde vir die totale skaal verbeter nadat drie items uitgeskakel is ($\alpha = 0,79$). Daar is ook gevind dat die passing van die

hipotetiese drie-faktor model beter is as die een-faktor oplossing (Salanova et al, 2002; Maslach, Schaufeli & Leita, 2001).

Storm en Rothmann (2003), Naude en Rothmann (2004) en Coetzee en Rothmann (2003) het die faktorgeldigheid en interne konsekwentheid van die UWES in Suid-Afrika bestudeer. In hulle studie, het Storm en Rothmann bevind dat 'n her-gespesifiseerde een-faktor model (na die verwydering van items 3, 11, 15 en 16) toegerus is om die data die beste in hul ewekansige, gestratifiseerde steekproef van lede van die polisie te meet. Hoewel 'n her-gespesifiseerde drie-faktor model aanvanklik ook getoets is en bevredigende resultate verkry is, was die passing met die data uitstekend vir 'n een-faktor model. Interne konsekwentheid van die drie subskale was 0,78 (ywer); 0,89 (toewyding) en 0,78 (absorpsie). Naude en Rothmann het 'n twee-faktor model vir werksbegeestering gevind, bestaande uit Ywer, Toewyding en Absorpsie. Die Cronbach alfa-koëffisiënt van die ywer- en toewydingskaal was aanvaarbaar ($\alpha = 0,87$), maar die koëffisiënt vir die absorpsie-skaal was twyfelagtig ($\alpha = 0,61$). Coetzee en Rothmann (2003) bevestig die geldigheid van die drie-faktor struktuur van die UWES en het bevind dat die interne konsekwentheid van die skale wel bevredigend was met ywer ($\alpha = 0,84$), toewyding ($\alpha = 0,88$) en absorpsie ($\alpha = 0,87$).

As gevolg van die onlangse verskuiwing van navorsing op die gebied van die sogenaamde "positiewe organisatoriese sielkunde" en die daaropvolgende ontwikkeling van die UWES (Schaufeli et al., 2002) is daar nie baie navorsing gedoen ten opsigte van die vlakke van werksbegeestering onder werknemers nie. Uit die enkele navorsing wat wel uitgevoer (Rothman, 2005), is daar 'n aantal geldigheidsstudies uitgevoer om die verhouding tussen werksbegeestering, uitbranding en werkbehepthed sowel as moontlike oorsake en gevolge van werksbegeestering te identifiseer, ondersoek.

Alhoewel verskillend gekorreleer, is daar gevind dat al drie dimensies van werksbegeestering negatief vergelyk met uitbranding (Salanova et al., 2000; Demerouti et al, 2001; Schaufeli, Salanova et al, 2002; Schaufeli, Martinez, et al, 2002; Montgomery et al., 2003; Schaufeli & Bakker, 2003). Daar is bevind dat werksbegeestering skaars verwant is aan werkbehepthed.

Moontlike oorsake van werksbegeestering is moontlik beskikbare hulpbronne om werk te verrig, die mate waartoe 'n werknemer herstel van 'n vorige werksdag (Sonnentag, 2003), self-doeltreffendheid (Salanova et al., 2001.), en die mate waarin 'n werknemer positiewe gevoelens van die werk, huistoe neem (Montgomery et al., 2003). Gevolge van werksbegeestering is 'n positiewe oorspoel van begeestering van een werkende gade na die ander (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005), 'n verhoogde vermoë van 'n werknemer om werkhulpbronne beter te mobiliseer (Bakker et al., 2005), positiewe houding teenoor 'n organisasie soos werkstevredenheid, organisatoriese verbintenis en laer omset-voorneme (Demerouti et al., 2001, Salanova et al., 2000, Schaufeli & Bakker, 2001.), beter gesondheid (Schaufeli et al., Demerouti et al., 2001) en 'n positiewe organisatoriese diensklimaat wat lei tot groter kliëntetevredenheid (Salanova et al., 2000).

Verder word daar gevind dat werksbegeestering 'n bemiddelingsrol speel tussen hulpbronne van die pos en positiewe gesindhede (Schaufeli & Bakker, 2010., Hakanen, Schaufeli & Bakker, 2001.), 'n diensgeoriënteerde klimaat en werkprestasie (Salanova et al., 2008), asook proaktiewe organisatoriese gedrag (Somentag, 2003). Daar is ook bevind dat werksbegeestering in groepe en nie net onder individue plaasvind nie (Salanova et al., 2000; Bakker & Schaufeli, 2001).

3.6.1.4. Motivering vir die gebruik van die UWES

Die UWES is die mees algemeen gebruikte en goed gevalideerde self-verslag vraelys wat fokus op werksbegeestering. Dit is reeds bewys as 'n geldige en betroubare aanduiding van werksbegeestering. Die UWES is 'n handige instrument vir die bestuur van 'n organisasie om probleemareas te identifiseer. Positiewe aspekte wat verband hou met die werksbegeestering word beklemtoon maar help ook met die hantering van die negatiewe aspekte deur aktiewe ingryping en verandering.

3.6.2. Die Hoopskaal

Die disposisionele Hoopskaal (Snyder, Irving et al., 1991) word gebruik om hoop te meet.

3.6.2.1. Die ontwikkeling en rasionaal van die Hoopskaal

Hoop as 'n konsep in positiewe sielkunde is gedefinieer deur Snyder, Irving et al. (1991:286.) as 'n positiewe motiverende staat wat op 'n interaktiewe wyse afgelei is van 'n suksesvolle (a) agentskap (doelgerigte energie) en (b) paaie (die beplanning om doelwitte te bereik).

Volgens Snyder et al. (2002) en Lopez et al. (2004) toon die hoop teorie mense se idees van en die oortuiging in hul vermoë om (1) duidelik gekonseptualiseerde doelwitte te bereik, (2) om spesifieke strategieë te ontwikkel om dié doelwitte te bereik (padlangse denke), ten spyte van struikelblokke en (3) die motivering om dié strategieë tot uitvoer te bring (agentskap denke). Lopez et al. (2004) het egter daarop gewys dat beide die paaie en die agentskap-komponente nodig is, maar een alleen nie voldoende is om die doel nate streef nie. Hoop kan dus gesien word as die som van hierdie twee komponente (Carr, 2004).

3.6.2.2. Die administrering en berekening van die Hoopskaal

Die disposisionele Hoopskaal (Snyder, Irving et al., 1991.) is 'n 12-item self-verslag instrument met vier-agentskap items (bv. "Ek streef my doelwitte met ywer na" en "Ek behaal die doelwitte wat ek vir myself stel") en vier pad items (bv. "Daar is baie maniere om 'n probleem op te los" en "Ek kan aan baie maniere dink om die dinge te kry wat vir my belangrik is in die lewe "). Daar is vier afleier-items wat nie gebruik word nie vir punte. Respondente kies hoe akkuraat elke item hulle beskryf oor die algemeen, wat die hoop-telling met betrekking tot die bedrag van die agentskap en pad items (Snyder, Irving et al, 1991). Die agentskap subskaal telling is die som van items # 2, 9, 10, en 12; die padlangse subskaal telling is die som van items # 1, 4, 6 en 8. Die totale Hoopskaal telling is die som van die vier agentskap en die vier padlangse items.

3.6.2.3. Betroubaarheid en faktoriale geldigheid van die Hoopskaal

Snyder, Irving et al. (1991) het verder berig dat die Hoop Skaal voldoende interne en toets-hertoets-betroubaarheid, sowel as konkurrente konstrukgeldigheid getoon het in terme van sy korrelasies met ander verwante maatreëls. Baily en Snyder (2007) het 'n Cronbach alfa-koëffisiënt van 0,74 tot 0,84. Botha (2010) het 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,77 in 'n Suid-Afrikaanse voorbeeld (n = 286).

3.7. PROSEDURE

3.7.1. Voorlopige reëlings

Toestemming is gegee deur die besturende direkteur van die Landbou-maatskappy dat werknemers van die landbou-maatskappy gebruik mag word vir die studie.

Aangesien die meerderheid van die werknemers Afrikaanssprekend is, is die vraelys in Afrikaans vertaal. Die vraelys was dus in Afrikaans en Engels beskikbaar gestel aan die respondente. 'n Loodsstudie is geloods op 10 werknemers wat versoek om die vraelys wat in Afrikaans vertaal is, te voltooi. Die loodsstudie het na voltooiing van die vraelys terugvoer gegee oor hul ervaring en beleving van die vraelys. Die doel van die loodsstudie was om te verseker dat die vraelys vir die Afrikaanse respondent ook verstaanbaar is en dat die instruksies duidelik genoeg verduidelik wat van die respondent verwag word. 'n Totaal van 450 vraelyste is uitgestuur en persoonlik geadresseer aan 450 werknemers.

3.7.2. Etiese aspekte

Etiese oorwegings van vertroulikheid en privaatheid is aangespreek. 'n Gesamentlike en bewustelike poging is aangewend om ten alle tye hierdie belofte na te kom. 'n Waarborg is gegee aan die respondente dat hul name nie bekend gemaak word in die navorsingsverslag nie.

Die steekproeftegniek wat gebruik word vir hierdie studie was gerieflikheid steekproefneming. 'n Lys van al die werknemers is ontvang van die Landbou Maatskappy se Menslike Hulpbronne Departement. Harde kopieë van die vraelyste is versprei aan 450 werknemers. Die doelstellings en aard van die navorsing is verduidelik, sowel as die verskillende konstrakte. Die vraelyste is anoniem voltooi en teruggestuur binne 'n gegewe tyd.

3.7.3. Administrasie van die meetinstrumente

'n Dekbrief is opgestel en aan die vraelyste geheg. Die doel van die brief was om aan respondente die doel van die studie te verduidelik en vriendelik te vra vir hul hulp en te motiveer om die vraelys te voltooi. Die dekbriëf het ook die vaandel waaronder die studie gedoen verduidelik. Die dekbriëf verseker ook die respondent dat die inligting vertroulik hanteer sal word.

Die navorser het die volle verantwoordelikheid geneem vir die administrasie van die vraelyste en gehelp met enige navrae wat die respondente het.

3.7.4. Datavaslegging en terugvoer

Nadat die voltooide vraelyste ingehandig is, is die statistiese analise uitgevoer deur die SPSS program, uitgawe 21 te gebruik. Skriftelike terugvoering sal gegee word aan die respondente wat aangedui het dat dit is wat hulle vereis. Terugvoer sal ook voorsien word aan die bestuur van die landbou-maatskappy ten opsigte van die reaksie.

3.8. STATISTIESE ONTLEDING

Die statistiese analise was uitgevoer deur die SPSS program, weergawe 21. Beskrywende statistiek soos gemiddeldes en standaardafwykings is verkry om die data te beskryf. Na die evaluering van steekproeftoereikendheid, is die betroubaarheid en geldigheid van die Hoopskaal en die UWES skaal bepaal. 'n Maatstaf van 0,6 was beskou as 'n minimum waarde vir aanvaarbare betroubaarheid, terwyl waardes bokant 0.9 oorweeg is as baie goed (Pallant, 2010:100). Gemiddelde inter-item korrelasies is ondersoek deur 'n reeks te gebruik tussen 0,15 en 0,55 as ideale inter-item korrelasie maatstaf (Clarck & Watson, 1995:316). 'n Ondersoekende hoof-as faktorontleding met Oblimin rotasie is gebruik op die sub-populasie. Eigenwaardes groter as 1,0 is gebruik as maatstaf vir die faktor seleksie (Field, 2009:660). Cronbach alpha koëffisiënte is ook verkry vir elke faktor van die 2 groepe afsonderlik.

Die effekgrootte word aangedui deur Cohen se d-waarde. 'n D-waarde van 0,2 dui op 'n klein - nie-prakties beduidende verskil. 'n D-waarde van 0,5 dui op 'n medium - prakties sigbare verskil. 'n D-waarde van 0,8 dui op 'n groot - prakties belangrik verskil (Ellis & Steyn, 2003:51).

Die Kaiser-Meyer-Olkin toets sowel as die Bartlett toets is uitgevoer ten einde steekproeftoereikendheid te evalueer. KMO neem waardes tussen 0 en 1, met klein waardes wat beteken dat die totaal van die veranderlikes te min in gemeen het om 'n faktorontleding te regverdig. Waardes bo 0,60 is gewoonlik beskou as aanvaarbaar.

3.9. NAVORSINGSHIPOTESE

Die volgende navorsingshipoteses is geformuleer vir die studie:

- Daar bestaan 'n beduidende relevansie vir werksbegeesterings in die organisasie.
- Daar bestaan 'n beduidende relevansie vir hoop in die organisasie.
- Daar bestaan 'n beduidende verhouding tussen werksbegeesterings en hoop.
- Daar bestaan verskille in die manier waarop demografiese groeperings (geslag en ras) op die dimensies van die werksbegeesterings- en hoopvraelyste gereageer het.

3.10. HOOFSTUK OPSOMMING

Hierdie hoofstuk hanteer al die aspekte wat betrekking het op die metode wat gebruik word vir die empiriese studie. Die keuse en samestelling van die respondente, meetinstrumente, administrasie en puntetelling van die meetinstrumente is bespreek en die statistiese metodes wat gebruik word om die data te analiseer, is bespreek.

Hoofstuk 4 handel oor die verslag en bespreking van die resultate van die empiriese studie.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE RESULTATE EN BESPREKING

4.1. INLEIDING

'n Totaal van 450 vraelyste is onder die beskikbare populasie soos afgebaken vir hierdie studie, versprei. Almal is vaardige of semi-vaardige werknemers van die betrokke landbou-maatskappy en 341 vraelyste is terug ontvang. Al die vraelyste is ingedien by die Statistiese Konsultasie Dienste van die Noordwes-Universiteit – Potchefstroom kampus, vir analisering.

Die statistiese analise is verdeel in vyf afdelings:

- Ontleding van die demografiese data en die frekwensie verspreiding van die Hoop en UWES skale;
- Betroubaarheidsanalise vir elke meetsinstrument (Cronbach Alpha koëffisiënt);
- Faktor analise;
- Beskrywende statistiek van die Hoopskaal en die UWES skaal; en
- Toetse vir korrelasie tussen afdelings en verbande met biografiese gegewens.

4.2. ONTLEDING VAN DIE DEMOGRAFIESE DATA EN FREKWENSIE VERSPREIDING VAN DIE HOOPSKAAL EN DIE UWES SKAAL

'n Totaal van 341 vraelyste is terug ontvang en geanaliseer.

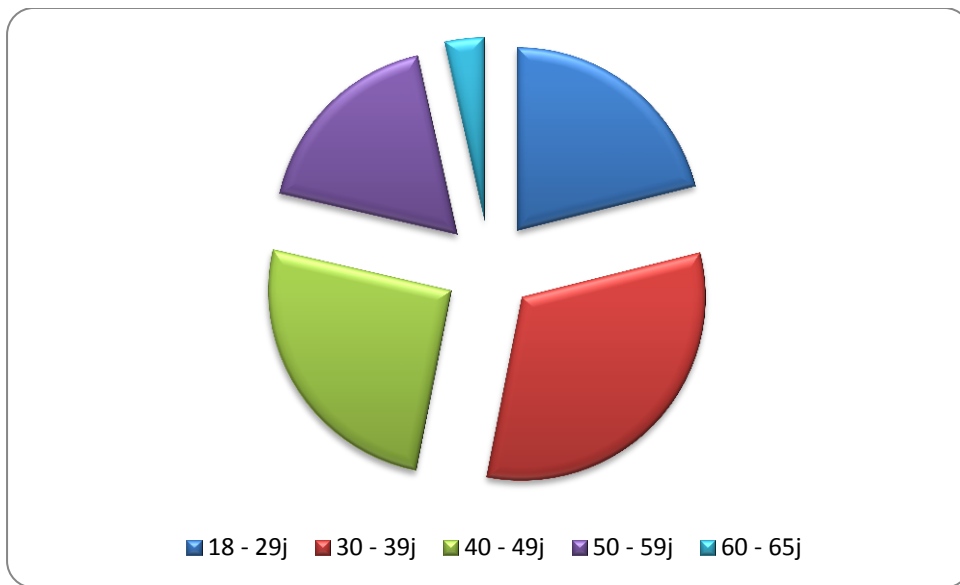
4.2.1. Beskrywende statistiek van die demografiese data

In die demografiese afdeling van die vraelys moes die respondente 'n aanduiding gee van hul ouderdom, geslag, ras, diensjare by die maatskappy, divisie werksaam en die huidige posvlak.

4.2.1.1 Ouderdom

Van die 341 respondente is die meeste respondente in die ouderdomsgroep 30 – 39 jaar (32%) en die minste respondente in die ouderdomsgroep 60 – 65 jaar (3.5%). Figuur 4.1 illustreer die ouderdomsverspreiding van die respondente.

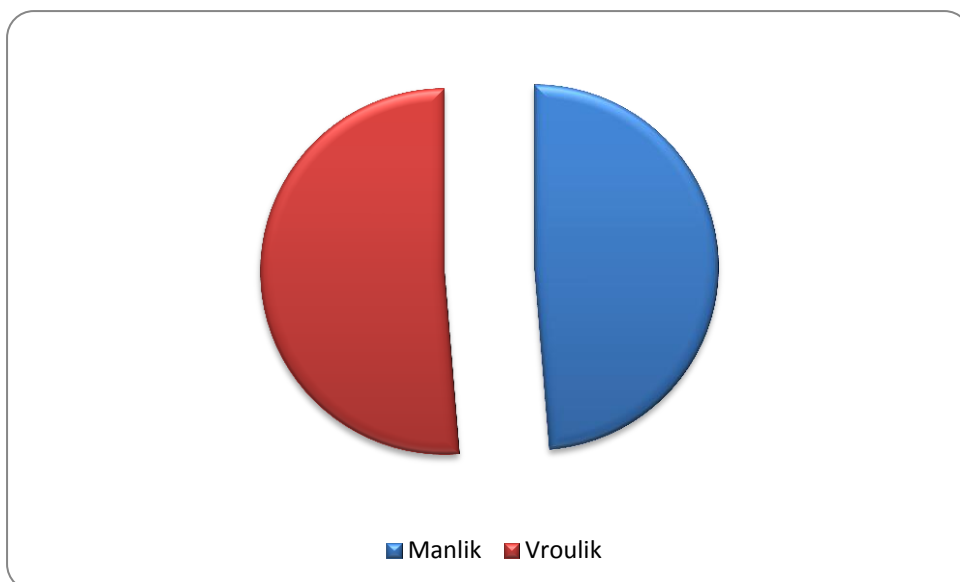
Figuur 4.1: Respondente volgens ouderdom



4.2.1.2 Geslag

Van die 341 respondente is 166 manlik (48,7%) en 175 vroulik (51,3). Figuur 4.2 illustreer die geslagsverspreiding van die respondente.

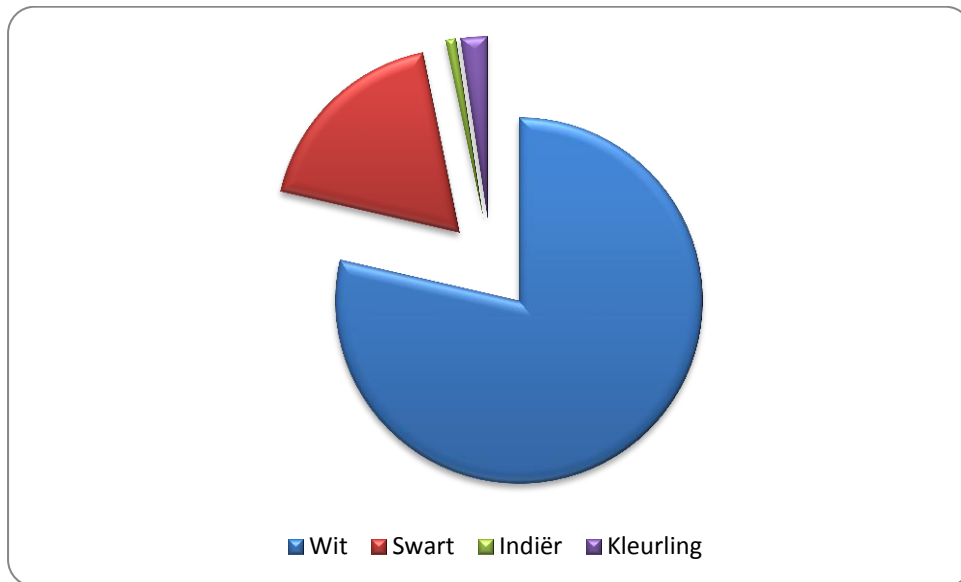
Figuur 4.2: Respondente volgens geslag.



4.2.1.3 Ras

Van die 341 respondente is 268 wit (78.6%), 62 swart (18.2%), 3 Indiërs (0.9%) en 8 kleurling (2,3). Figuur 4.3 illustreer die rasverspreiding van die respondente.

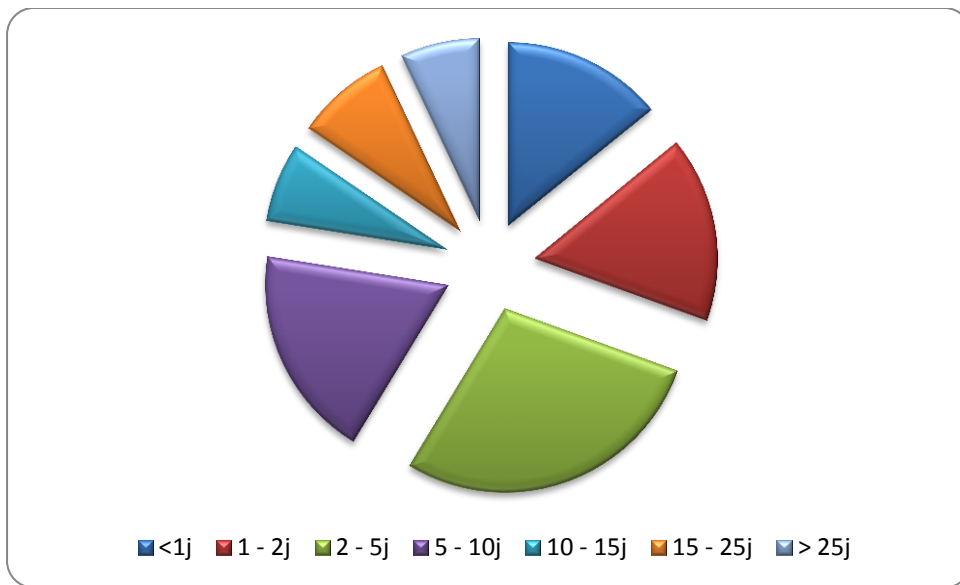
Figuur 4.3: Respondente volgens ras.



4.2.1.4 Diensjare by die maatskappy

Van die 341 respondente werk 96 reeds tussen 2 – 5 jaar (28,2%) vir die maatskappy en slegs 24 reeds tussen 10 – 15 jaar (7%) en 24 reeds meer as 25 jaar (7%). Figuur 4.4 illustreer die aantal diensjare van die respondente.

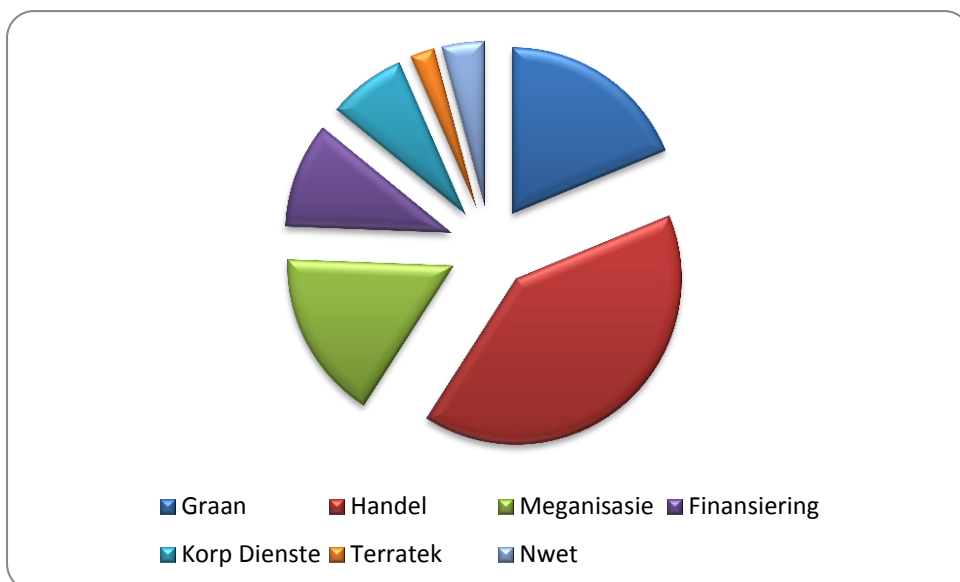
Figuur 4.4: Respondente volgens diensjare.



4.2.1.5 Divisie werksaam

Volgens die 341 respondente werk die meeste (40.3%) in die Handels- en Krediteure-divisie. Figuur 4.5 illustreer in watter divisie die respondente werksaam is.

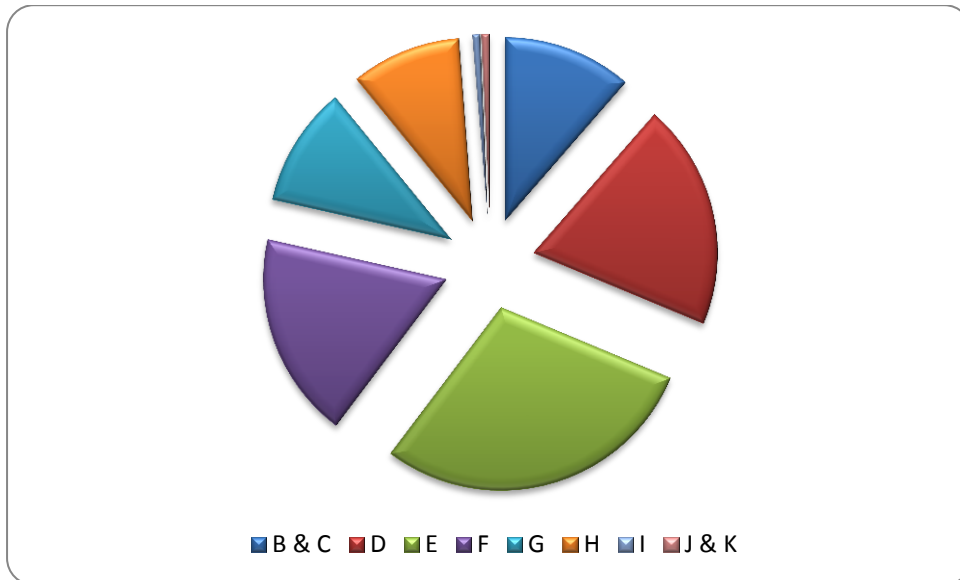
Figuur 4.5: Respondente volgens divisie.



4.2.1.6 Posgraad

Van die 341 respondente beklee 99 'n posgraad E posisie (25.8%) en slegs 2 'n posgraad 1 posisie en 2 'n posgraad J & K posisie. Figuur 4.6 illustreer die verspreiding volgens posgrade.

Figuur 4.6: Respondente volgens posgrade.



Opsommend: Die meerderheid respondente is blanke (79%) mans (49%) tussen ouderdomme 30 – 39 jaar (32%).

In terme van diensjare werk die meerderheid respondent (28%) tussen 2 – 5 jaar, 64 (18,8) tussen 5 – 10 jaar by die maatskappy en wel oorwegend in die Graandivisie.

Laastens het 107 (31,3%) van die semi-vaardige werknemers die vraelys voltooi, 161 (47,2%) van junior bestuur, 69 (20,3%) van middel bestuur en 4 (1,2%) van senior bestuur die vraelyste voltooi.

4.2.2. Frekwensie verspreiding vir die Hoopskaal

Afdeling B van die vraelys word in Tabel 4.1 opgesom. Vir elkeen van die vrae word die persentasie respondente wat gereageer het op die vraag, aangedui asook die gemiddeld waarde en standaardafwyking vir elke vraag.

Tabel 4. 1: Verspreiding van aantal respondent se respons op die Hoopskaal tesame met gemiddelde en standaard antwoorde.

Vraag	Definitief onwaar	Meestal onwaar	Meestal waar	Definitief waar	Gemiddeld	Standaard afwyking
1	20	33	208	77	3.012	0.7508
2	2	10	128	198	3.544	0.5863
3	7	8	111	212	3.562	0.6473
4	3	33	187	114	3.233	0.6630
5	5	21	209	104	3.215	0.6185
6	4	7	112	216	3.593	0.5954
7	6	33	212	87	3.124	0.6417
8	3	37	213	86	3.127	0.6191

Die gemiddelde waarde vir elke vraag is bogemiddeld en dui op 'n positiewe belewenis van hoop in die maatskappy. Die standaardafwyking moet kleiner as 1 wees, dus dui die resultate op 'n redelike eenvormige verspreiding wat beteken dat die respondente redelik eenders gereageer het op die vrae.

4.2.3. Frekwensie verspreiding vir die UWES skaal

Afdeling C van die vraelys word in Tabel 4.2 opgesom. Vir elkeen van die vrae word die persentasie respondente wat gereageer het op die vraag, aangedui asook die gemiddeld en standaardafwyking vir elke vraag.

Tabel 4.2: Verspreiding van aantal respondent se respons op die UWES skaal tesame met gemiddelde en standaard antwoorde.

Vraag	Nooit	Amper nooit	Selde	Soms	Gereeld	Baie gereeld	Altyd	Gemiddeld	Standaard afwyking
1	3	3	2	29	31	158	112	4.970	1.0891
2	0	3	3	21	24	102	183	5.286	1.0053
3	2	2	1	18	20	89	206	5.382	1.0041
4	1	2	4	15	46	126	144	5.127	1.0008
5	1	3	7	18	21	117	171	5.225	1.0659
6	14	11	17	49	42	117	88	4.358	1.6027
7	2	9	19	28	38	100	142	4.837	1.3867
8	1	6	14	27	43	115	132	4.893	1.2495
9	1	2	3	12	94	220	1	5.641	2.2076
10	2	2	3	9	11	77	238	5.596	0.7659
11	3	5	3	23	43	115	146	5.038	1.1715
12	2	1	1	16	29	114	175	5.287	0.9567
13	1	8	9	20	33	97	170	5.098	1.2347
14	6	10	12	24	54	128	103	4.688	1.3783
15	7	3	4	17	52	116	139	4.982	1.2397
16	12	13	20	54	52	98	89	4.281	1.6070
17	2	2	1	24	40	123	146	5.109	1.0463

Die gemiddelde waarde vir elke vraag is bogemiddeld en dui op 'n positiewe belewenis van werksbegeestering in die maatskappy. Die standaardafwyking moet kleiner as 1 wees, dus dui die resultate op 'n redelike verspreiding wat beteken dat die respondente verskillend gereageer het op meeste van die vrae.

4.3. CRONBACH ALPHA KOËFFISIËNT VIR ELKE AFDELING

Vervolgens is betroubaarheid getoets met betrekking tot die Cronbach alpha koëffisiënt. Hierdie toets is uitgevoer om te toets vir konsekwentheid in antwoorde in die individuele afdelings.

Tabel 4.3 toon die Cronbach Alpha waardes vir die Hoopskaal. Die Hoopskaal bestaan uit twee subskale naamlik die agentskap subskaal en die padlangse subskaal.

Tabel 4.3: Cronbach Alpha vir die Hoopskaal

Hoopskaal	Cronbach Alfa	N
Agentskap subskaal	0.577	4
Padlangse subskaal	0.556	4

Die waarde is effens laer as die 0.6 kriterium, maar baie naby daaraan. Laer betroubaarheidstelling is nie ongewoon by menswetenskappe nie en daar is besluit om voort te gaan met die faktoranalise. Vraag 9 van Padlangs se item-tot-totaal korrelasie is 0.241, dus < 0.3 en dra dus nie baie goed by tot die meting van die konstruk nie terwyl die res van die vrae wel goed bydra tot die meting van die konstruk.

Tabel 4.4 toon die Cronbach Alpha waardes vir die UWES skaal. Die UWES skaal bestaan uit drie subskale naamlik Ywer, Absorpsie en Toewyding.

Tabel 4.4: Cronbach Alpha vir die UWES Skaal

UWES skaal	Cronbach Alpha	N
Ywer subskaal	0.830	6
Toewyding subskaal	0.885	5
Absorpsie subskaal	0.795	6

Die toets kan dus as betroubaar beskou word aangesien al die subskaaltellings groter is as die gestelde minimum. Die waardes is ook in lyn met die waardes wat in die literatuurstudie genoem is.

4.4. BESKRYWENDE STATISTIEK VIR DIE GESELEKTEERDE AFDELINGS

Nadat die Cronbach alpha bereken is, is die beskrywende statistiek vir elke afdeling statisties bereken soos aangedui in Tabel 4.5.

Tabel 4.5: Beskrywende statistiek

Vraelys	N	Gemiddeld	Standaard afwyking
Hoopskaal:			
Agentskap	339	3.3481	0.40677
Padlangs	339	3.2559	0.43807
UWES:			
Ywer	338	5.0616	0.80974
Toewyding	338	5.2071	0.90989
Absorpsie	338	4.8762	0.90890

Hoopskaal: Gegewe die skaal wat gebruik word in die vraelys naamlik, 1 = definitief onwaar, 2 = meestal onwaar, 3 = meestal waar en 4 = definitief waar, dui die gemiddelde waarde vir beide subskale op 'n 3 = meestal waar.

UWES: Gegewe die skaal wat gebruik word in die vraelys naamlik, 0 = nooit, 1 = amper nooit / 'n paar keer per jaar of minder, 2 = selde / een maal per maand of minder, 3 = soms / 'n paar keer per maand, 4 = gereeld / een maal per week, 5 = baie gereeld / 'n paar keer per week en 6 = altyd / elke dag, dui die gemiddelde waarde vir al drie subskale op 'n 5 = baie gereeld / 'n paar keer per week.

Die oorhoofse indruk wat gevorm word is dat by beide die Hoopskaal en die UWES skaal is dat respondente 'n positiewe reaksie getoon het op hoop en werksbegeestering.

4.5. FAKTOR ANALISE

Ten einde die navorsingsdoelwit te bereik, moet die voorgestelde teoretiese dimensies van die metingskale bevestig word.

Eksploratiewe faktor analise is gebruik om die bogenoemde skale te ondersoek.

4.5.1. Hoop

Data van die Hoop-skaal dui aan dat 'n duidelike faktorstruktuur binne die dataset bestaan (KMO was bokant die gestelde perk van 0.7, naamlik 0.742 en Bartlett se toets vir sphericity $p < 0.0001$, was hoogs betekenisvol. 'n Aantal faktor oplossings is ondersoek, riglyne soos die Kaizer maatstaf (Eigenwaardes groter as een), die rei plot, die aantal variansie verklaar deur die faktore, asook die orde en die grootte van die faktorbeladings is oorweeg. Die belangrikste is egter dat die faktore ook sin moet maak. 'n Hoof-as faktorontleding met 'n direkte Oblimin rotasie is uitgevoer.

Die vraelys het twee duidelike afsonderlike faktore getoon. Uit ontleding van die items korreleer dit duidelik met die teoretiese onderbou soos in die literatuur beskryf is. Die faktore is geïdentifiseer as dimensies van hoop, met 'n totaal van 48% van die variansie wat deur hierdie vrae verklaar word. Die patroonmatriks toon twee

duidelike konstrunkte waarvan die ladinge in tabel 4.6 hieronder aangedui word. Die faktore is as volg; Faktor 1: Padlangs en Faktor 2: Agentskap. (Tabel 4.7)

Tabel 4.6: Die resultaat van die faktorlading vir hoop

	Vraag	Faktor 1	Faktor 2
8	Selfs al word ander moedeloos, weet ek dat ek 'n manier kan vind om die probleem op te los	0.682	
4	Daar is baie maniere om 'n probleem op te los.	0.648	
9	Vorige ondervindinge het my voorberei vir die toekoms	0.639	
6	Ek kan aan baie maniere dink om die dinge te kry wat vir my belangrik is in die lewe	0.339	
1	Ek kan aan baie maniere dink om uit 'n moeilike situasie te kom	0.234	
12	Ek behaal gewoonlik die doelwitte wat ek vir myself stel		0.589
10	Tot dusver was ek baie suksesvol in my lewe		0.558
2	Ek streef my doelwitte met ywer na		0.545

Die faktoranalise van die Hoopskaal stem dus ooreen met die literatuurstudie en bevestig 'n hoë betroubaarheid van die Hoopskaal. Vraag 9 is egter 'n uitsondering wat laai op Padlangs terwyl die literatuur aandui dat dit op Agentskap behoort te laai. Dit korrespondeer met die relatief lae betroubaarheid wat vir hierdie konstruk gevind is en dui daarop dat die skaal steeds verder verbeter kan word.

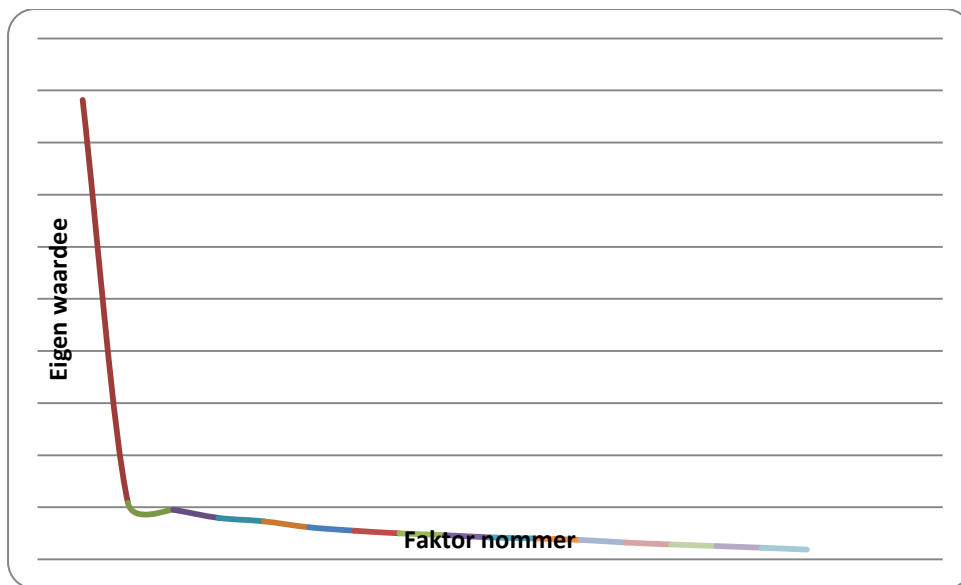
Vraag 1 van Faktor 1 se item-tot-totaal korrelasie is 0.245 en dra dus nie baie goed by tot die meting van die konstruk nie terwyl die res van die vrae wel goed bydra tot die meting van die konstruk.

4.5.2. Werksbegeestering

Data van die UWES-skaal dui aan dat 'n duidelike faktorstruktuur binne die datastel bestaan (KMO was bokant die gestelde perk van 0.7, naamlik 0.934 en Bartlett se toets vir sferisiteit $p < 0.0001$, was hoogs betekenisvol.

'n Knakgrafiek dui daarop dat 1 faktor wat 51.9% van die variansie verklaar, onttrek behoort te word. (Figuur 4.7)

Figuur 4.7: Knakgrafiek vir die UWES skaal



Dit dui daarop dat daar nie in hierdie populasie 'n duidelike skeiding tussen die 3 faktore soos in die literatuur beskryf, bestaan nie. (Tabel 4.7)

Tabel 4.7: Die resultaat van die faktorlading vir werksbegeestering

	Vraag	Faktor
1	As ek by die werk is voel ek positief en vol energie	0.625
2	Ek vind my werk betekenisvol	0.775
3	Die tyd vlieg verby as ek werk.	0.605
4	By die werk voel ek gefokus en gedrewe	0.803
5	Ek is entoesiasties oor my werk	0.806

6	As ek by die werk is, vergeet ek van alles om my.	0.648
7	My werk inspireer my	0.763
8	As ek opstaan soggens is ek lus om werk toe te gaan	0.733
9	Ek voel gelukkig en tevrede met myself as ek hard werk	0.603
10	Ek is trots op die werk wat ek doen	0.775
11	Ek is verdiep in my werk	0.697
12	Ek kan vir lang periodes aanmekaar werk	0.644
13	Ek vind my werk uitdagend	0.690
14	Ek raak weggevoer wanneer ek werk	0.666
15	By die werk is ek selfversekerd, veerkragtig en toegewyd	0.756
16	Dis moeilik om myself los te maak van my werk	0.544
17	By die werk is ek die een wat kan vasbyt en deurdruk, al loop alles nie na wense nie	0.666

Vir vergelyking met die literatuur word egter besluit om by die oorspronklike 3 faktore te bly. Die interne konsekwentheid (betroubaarheid) van die sub-skaaltellings is bereken en geëvalueer deur middel van Cronbach Alpha. Die waarde van alpha, die item-totaal korrelasies sowel as die gemiddelde inter-item korrelasie is in ag geneem.

4.6. SPEARMAN SE RANGORDE KORRELASIE

Korrelasies is bereken vir al die dimensies van die twee vraelyste asook vir die ordinale demografiese veranderlikes. Omdat al die vraelyste die populasie verteenwoordig en nie net 'n steekproef nie, word 'n interpretasie meer op effekgroottes of prakties betekenisvolle verbande gefokus. Met ander woorde,

verkenning van statisties beduidende korrelasies (p-waarde) is nie relevant nie, aangesien daar geen veralgemening van 'n steekproef van die populasie nodig is nie. Vir die doel van die korrelasie toets, is die Nie-parametriese Spearman rangorde korrelasiekoëffisiënt (r) gebruik (Ellis & Steyn, 2003). Hierdie korrelasie koëffisiënt is nie afhanklik van die aanname van normaliteit nie en is gebaseer op die vlakke van die data (Field, 2009:180).

Vir 'n prakties betekenisvolle korrelasie, dui 'n korrelasie koëffisiënt van 0,1 'n klein, nie-prakties betekenisvolle korrelasie aan. 'n Korrelasie koëffisiënt van 0,3 dui op 'n medium, prakties sigbaar korrelasie. 'n Korrelasie koëffisiënt van 0,5 aangedui 'n groot, prakties belangrik korrelasie aan (Steyn, 2009).

Die resultate vir Spearman se Nie-parametriese korrelasie-koëffisiënte word in Tabel 4.8 hieronder bespreek.

Tabel 4.8: Korrelasies tussen Agentskap, Padlangs, Ywer, Toewyding en Absorpsie.

		Agentskap	Padlangs	Ywer	Toewyding	Absorpsie
Agentskap	Korrelasie Koeffisiënt	1	0.413**	0.421**	0.365**	0.310**
Padlangs	Korrelasie Koeffisiënt		1	0.280**	0.229**	0.143**
Ywer	Korrelasie Koeffisiënt			1	0.809**	0.722**
Toewyding	Korrelasie Koeffisiënt				1	0.665**
Absorpsie	Korrelasie Koeffisiënt					1

** Korrelasie is beduidend op die 0.01 vlak (2-tailed)

Die korrelasies tussen afdelings in Tabel 4.8 lyk soos volg:

- Agentskap en Padlangs – korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit dui daarop dat die bereiking van doelwitte beïnvloed kan word deur die energie en motivering van 'n werknemer.
- Agentskap en Ywer - korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat motivering en energie beïnvloed kan word deur die ywer van 'n werknemer.
- Agentskap en Toewyding - korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat motivering en energie beïnvloed kan word deur die toewyding van 'n werknemer.
- Agentskap en Absorpsie - korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat motivering en energie beïnvloed kan word deur die absorpsiekomponent van werksbegeestering.
- Padlangs en Ywer - korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat bereiking van doelwitte beïnvloed kan word deur die ywerkomponent van werksbegeestering.
- Padlangs en Toewyding - korrelasie koëffisiënt toon 'n prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat bereiking van doelwitte beïnvloed kan word deur die toewydingskomponent van werksbegeestering.
- Padlangs en Absorpsie - korrelasie koëffisiënt toon 'n lae tot medium korrelasie. Dus toon hierdie twee veranderlikes 'n lae prakties betekenisvolle korrelasie. Dit kan daarop dui dat die vlak van werkstevredenheid van 'n werknemer is nie afhanklik van die byvoordele 'n werknemer van die organisasie.
- Ywer en Toewyding - korrelasie koëffisiënt toon 'n groot betekenisvolle korrelasie. Dit beteken 'n hoë vlak van ywer impliseer 'n hoë vlak van toewyding en vice versa. Dit is bevestigend van die faktor analise wat daarop gedui het dat hierdie 3 faktore eintlik net 1 faktor is.
- Ywer en Absorpsie - korrelasie koëffisiënt toon 'n groot betekenisvolle korrelasie. Dit beteken 'n hoë vlak van ywer impliseer 'n hoë vlak van absorpsie en vice versa. Dit is bevestigend van die faktor analise wat daarop gedui het dat hierdie 3 faktore eintlik net 1 faktor is.
- Toewyding en Absorpsie - korrelasie koëffisiënt toon 'n groot betekenisvolle korrelasie. Dit beteken 'n hoë vlak van toewyding impliseer 'n hoë vlak van

absorpsie en vice versa. Dit is bevestigend van die faktor analise wat daarop gedui het dat hierdie 3 faktore eintlik net 1 faktor is.

Uit die resultate van Tabel 4.8 wil dit voorkom dat daar 'n betekenisvolle korrelasie is tussen die subskale van die Hoop-skaal en die UWES skaal.

Korrelasies is ook bereken vir ouderdom en diensjare versus die subskale van die meetinstrumente.

Tabel 4.9: Korrelasies tussen Ouderdom, Diensjare, Agentskap, Padlangs, Ywer, Toewyding en Absorpsie.

		Ouderdom	Diensjare
		p-waarde	p-waarde
Agentskap	Korrelasie Koeffisiënt	0.148	0.074
Padlangs	Korrelasie Koeffisiënt	0.135	0.160
Ywer	Korrelasie Koeffisiënt	0.204	0.054
Toewyding	Korrelasie Koeffisiënt	0.183	0.024
Absorpsie	Korrelasie Koeffisiënt	0.192	-0.028

- Die korrelasies tussen afdelings in Tabel 4.9, toon oor die algemeen 'n lae tot medium korrelasie. Dus toon hierdie twee veranderlikes 'n lae prakties betekenisvolle korrelasie wat beteken dat daar nie 'n duidelike ooreenkoms tussen die ouderdom- en diensjare dimensie en die subskale blyk te wees nie.

4.7. T-TOETS

Met die t-toetsing word daar gefokus op geslag en ras.

4.6.1. Geslag

'n T-toets was bereken om vas te stel of mans en vrouens verskillend gereageer het op die afdelings. Die d-waardes (effek grootte) van die T-toets word aangetoon in Tabel 4.10 hieronder. Die vraelys was voltooi deur 165 mans en 174 vrouens.

Tabel 4.10: Resultate van die T-toets vir geslag

	Geslag	N	Gemiddeld	Standaard Afwyking	Effekgrootte
Agentskap:	Mans	165	3.3455	0.36571	0.01
	Vrouens	174	3.3506	0.44325	
Padlangs:	Mans	165	3.2712	0.40894	0.06
	Vrouens	174	3.2414	0.46472	
Ywer:	Mans	165	5.1677	0.65981	0.22
	Vrouens	174	4.9629	0.91882	
Toewyding:	Mans	165	5.3344	0.72362	0.24
	Vrouens	174	5.0886	1.04243	
Absorpsie:	Mans	165	4.9039	0.76933	0.05
	Vrouens	174	4.8505	1.02348	

* d = 0.2 – klein effek met geen praktiese betekenisvolle verskille, d = 0.5 – medium effek met praktiese sigbare verskille en d = 0.8 – groot effek met prakties betekenisvolle verskille.

Net by Ywer en Toewyding subskale het die gemiddeld van mans en vrouens met 'n klein effek van mekaar verskil, wat nie prakties betekenisvol is nie. Omdat die d-waardes net effens groter as 0.2 is, is die verskil so relatief klein dat dit nie 'n prakties betekenisvolle verskil is nie. Dit beteken dat oor die algemeen dat die twee groepe nie betekenisvol verskil in die wyse waarop hulle op die twee skale gereageer het nie. Dit beteken verder in praktyk dat 'n bestuursingreep nie 'n onderskeid tussen die twee groepe hoef te tref in terme van die insette wat gemaak

word nie. Almal kan dus as 't ware oor dieselfde kam geskeer word omdat hulle hoop- en werksbegeesteringsvlakke uiteindelik waarskynlik nie wesentlik van mekaar verskil nie.

4.6.2. Ras

'n T-toets was bereken om vas te stel of wit respondente en swart respondente verskillend gereageer het op die afdelings. Die d-waardes (effek grootte) van die T-toets word aangetoon in Tabel 4.11 hieronder. Die vraelys was voltooi deur 268 wit respondente en 60 swart respondente.

Tabel 4.11: Resultate van die T-toets vir ras.

	Ras	N	Gemiddeld	Standaard Afwyking	Effekgrootte
Agentskap:	Wit	268	3.3815	0.38305	0.41
	Swart	60	3.1833	0.47805	
Padlangs:	Wit	268	3.2276	0.43216	0.37
	Swart	60	3.3958	0.45634	
Ywer:	Wit	268	5.1117	0.72914	0.30
	Swart	60	4.7972	1.06391	
Toewyding:	Wit	268	5.2528	0.84876	0.22
	Swart	60	5.0017	1.13682	
Absorpsie:	Wit	268	4.9767	0.81362	0.51
	Swart	60	4.3928	1.14502	

* d = 0.2 – klein effek met geen praktiese betekenisvolle verskille, d = 0.5 – medium effek met praktiese sigbare verskille en d = 0.8 – groot effek met prakties betekenisvolle verskille.

By die subskale het wit en swart groepe verskillend van mekaar geantwoord, maar dit toon ook slegs 'n medium verskil hoe die twee groepe geantwoord het. Omdat die d-waardes net effens kleiner as 0.5 is, is die verskil relatief tot so 'n mate dat dit wel 'n sigbare prakties betekenisvolle verskil kan toon. Dit beteken dat oor die algemeen Agentskap en Absorpsie betekenisvol verskil in die wyse waarop hulle op die twee skale gereageer het. Wit respondente het meer Agentskap en Absorpsie as swart respondente.

Dit beteken verder in praktyk dat 'n bestuursingreep 'n onderskeid tussen die twee groepe kan tref in terme van die bydrae wat gemaak kan word. Almal kan dus nie noodwendig oor dieselfde kam geskeer word nie omdat hulle hoop- en werksbegeesteringsvlakke uiteindelik waarskynlik wesentlik van mekaar verskil.

4.8. BESPREKING

Die primêre doelwit van die studie was om die verband tussen werksbegeestering en hoop te ondersoek en die moontlike impak daarvan op produktiwiteit te bepaal binne die landbousektor. Om die algemene doelstelling te bereik, is spesifieke doelwitte bepaal en ontleed deur middel van statistiese eienskappe van die twee meetinstrumente (UWES en Hoopskaal), naamlik hul konstruk geldigheid, betroubaarheid sowel as om die korrelasie tussen die instrumente te bepaal.

Die meetinstrumente is voltooi deur 341 respondente waarvan die meerderheid blanke (79%) mans (49%) tussen ouderdomme 30 – 39 jaar (32%) is.

In terme van diensjare werk die meerderheid respondent (28%) tussen 2 – 5 jaar, 64 (18,8) tussen 5 – 10 jaar by die maatskappy en wel oorwegend in die Graandivisie.

Laastens het 107 (31,3%) van die semi-vaardige werknemers die vraelys voltooi, 161 (47,2%) van junior bestuur, 69 (20,3%) van middel bestuur en 4 (1,2%) van senior bestuur die vraelyste voltooi.

Meetinstrumente:

By beide die twee meetinstrumente was die gemiddelde waardes van individuele vrae en subskale oor die algemeen hoog gewees wat daarop dui dat die vrae vir hoop en werksbegeesterings positief beantwoord was. Die variansie in die standaardafwyking vir beide instrumente was redelik klein en dui daarop dat daar nie groot verskille was in hoe die respondente oor die vrae gedink het nie.

Beide vraelyste is beoordeel as betroubaar en is in ooreenstemming met die literatuurstudie.

Oorhoofs, het respondente op die hoop- en werksbegeesteringskaal oor die algemeen bogemiddelde vlakke van hoop en werksbegeesting geopenbaar.

Gegewe die Hoopskaal het 239 respondente die vraelys voltooi met 'n gemiddelde waarde van 3.3481 op die Agentskap subskaal en 'n standaardafwyking van 0.40677. Die Padlanges subskaal toon 'n gemiddelde waarde van 3.2559 en standaardafwyking van 0.43807.

Gegewe die UWES skaal het 238 respondente die vraelys voltooi met 'n gemiddelde waarde van 5.0616 vir die Ywer subskaal en 'n standaardafwyking van 0.80974. Die Toewyding subskaal toon 'n gemiddelde waarde van 5.2071 en standaardafwyking van 0.90989 terwyl die Absorpsie subskaal 'n gemiddelde waarde van 4.8762 toon met 'n standaardafwyking van 0.90890.

Die afleiding vir beide meetinstrumente is baie positief in terme van Hoop en Werksbegeesterings.

Die resultate vir Spearman se nie-parametriese rangorde korrelasie-koëffisiënte toon 'n praktiese tot groot betekenisvolle korrelasie tussen werksbegeesterings en hoop.

Die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van werksbegeesterings toon 'n groot betekenisvolle korrelasie onderling terwyl die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van hoop onderling 'n praktiese betekenisvolle korrelasie toon.

As daar gekyk word na die korrelasie tussen werksbegeesterings en hoop is die korrelasie medium tot praktiese betekenisvol. Dit beteken dus dat bestuur groter klem sal moet plaas op doelwitstelling asook die bereiking van doelwitte. Doelwitte moet

duideliker gekommunikeer word asook die strategiese proses om doelwitte te bereik moet deur groter werknemerdeelname gedryf word.

4.9. HOOFSTUK OPSOMMING

In hierdie hoofstuk word die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en bespreek in terme van die kwantitatiewe resultate.

Twee vraelyste is voltooi, naamlik die Utrecht Werksbegeesteringskaal (UWES) en Hoopskaal. 'n Biografiese vraelys is ook ontwikkel om demografiese data oor die respondente in te samel.

Twee faktore is onttrek uit die UWES wat 48% van die totale variansie verteenwoordig. Die faktore is gemerk as ywer en toewyding.

Agt faktore is onttrek uit die Hoopskaal wat 52% van die totale variansie verteenwoordig.

Aanvaarbare Cronbach alpha koëffisiënte gevind is, en toon dat 'n groot gedeelte van die variansie verklaar word deur die dimensies (Nunnally & Bernstein, 1994).

Resultate het aangedui dat die navorsingshipotese aanvaar kan word en dat daar algehele 'n positiewe korrelasie bestaan tussen werksbegeesterings- en hoop dimensies.

In Hoofstuk 5 word die gevolgtrekkings met betrekking tot die navorsing aangespreek asook die beperkinge van die navorsing.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS, BESPREEKINGE EN AANBEVELINGS

5.1. INLEIDING

Suid-Afrikaanse Landboubesighede moet nie net kompetierend wees in die plaaslike markte nie maar ook op 'n internasionale vlak. Die tempo van verandering in die Suid-Afrikaanse ekonomie vereis van besighede om meer buigsaam en progressief te wees in die wyse waarop besigheid benader en gedryf word. Verder vereis dit ook van bestuur om meer klem te plaas op die benutting van menslike kapitaal ten einde tred te hou met die eise wat aan elke besigheid gestel word. Oor die laaste 5 jaar het meeste van die agri-besighede in Suid-Afrika volwassenheid bereik en samesmeltings en oornames is 'n meer algemene verskynsel.

Die natuurlike stap vir 'n agri-besigheid om meer kompetierend te wees, plaaslik en globaal, sal wees om 'n kompeterende voordeel te bekom bo hul mededingers. Om hierdie voordeel te bekom gaan daar van bestuur en leierskap verwag word om nuwe denke aan die dag te lê. Na my mening lê die kompeterende voordeel in die menslike kapitaal van elke agri-besigheid in Suid Afrika.

Die primêre doelwit van die studie is om die verband tussen werksbegeestering en hoop, soos dit in 'n agribesigheid manifesteer, te ondersoek.

Die sekondêre doelwit van die studie was om die verhouding tussen sub-dimensies van die vraelys te ondersoek asook om waargenome vlakke van hoop en werksbegeestering tussen enkele demografiese groeperings ten opsigte van mekaar te vergelyk.

In hierdie hoofstuk word die uitkoms van die navorsing bespreek en word daar bepaal of die navorsingsdoelwitte by wyse van die empiriese studie en die literatuuroorsig, bereik is.

In Hoofstuk 2 is 'n literatuurstudie uitgevoer op werksbegeestering, hoop en produktiwiteit. Vanuit die literatuurstudie was dit duidelik dat werksbegeesterde werknemers met groter toewyding en passie hul dag taak verrig en dat werksgenot ervaar word in die uitvoering van dagtake. Werknemers wat hoop ervaar en beleef stel motiverende en energieke doelwitte en streef die doelwitte met verwagting na.

Hierdie benadering bring 'n positiewe ingesteldheid mee by die werknemer maar het ook 'n positiewe invloed om medewerknemers.

Uit die literatuurstudie is daar is tot die gevolgtrekking gekom dat werksbegeestering en hoop verwant is aan betekenisvolle besigheidsuitkomste op 'n vlak wat betekenisvol is vir baie organisasies. Werksbegeestering en hoop is 'n individuele-vlak begrippe en as dit lei tot besigheidsresultate, moet dit eers individuele-vlak uitkomstes bereik. Dus maak dit sin dat werknemers se werksbegeestering en hoop verband hou met die individu se houdings, bedoelings en gedrag wat op beurt weer 'n positiewe impak maak op die produktiwiteit en winsgewendheid van enige werksplek.

Vir die doeleindes van die studie is daar gebruik gemaak van twee meetinstrumente, naamlik:

- Die Utrecht Werksbegeesteringskaal (Schaufeli et al., 2002) is gebruik om werksbegeestering te meet
- Die disposisionele Hoopskaal (Snyder, Irving et al, 1991.) is gebruik om hoop te meet.

Die navorsingsmetodologie in Hoofstuk 3 het die navorsingsontwerp beskryf. Beide meetinstrumente is gestandaardiseerde instrumente en is goed nagevors.

Hoofstuk 4 gee die agtergrond vir die empiriese studie asook die demografiese ontleding van die 341 respondente. Beskrywende statistiek is gebruik vir die analise van data en om beter insig te verskaf vir verdere bespreking. Die SPSS is gebruik om korrelasies te bepaal tussen die subskale van die twee meetinstrumente.

Die korrelasie koëffisiënt tussen die werksbegeestering en hoop toon oor die algemeen 'n prakties tot hoë beduidende korrelasie. Die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van werksbegeestering toon 'n hoë beduidende korrelasie en die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van hoop toon 'n prakties beduidende korrelasie.

5.2. BEVINDINGE

Die meetinstrumente is voltooi deur 341 respondente waarvan die meerderheid blanke mans tussen ouderdom 30 – 39 jaar was, tussen 2 – 5 jaar by die organisasie is en wel hoofsaaklik in die Graandivisie werksaam is.

Laastens het 107 (31,3%) van die semi-vaardige werknemers die vraelys voltooi, 161 (47,2%) van junior bestuur, 69 (20,3%) van middelbestuur en 4 (1,2%) van senior bestuur die vraelyste voltooi.

Meetinstrumente:

By beide die twee meetinstrumente was die gemiddelde waardes oor die algemeen hoog gewees wat daarop dui dat hoop en werksbegeestering positief ervaar word. Die variansie in die standaardafwyking vir beide instrumente was klein en dui daarop dat daar nie groot verskille was in hoe die respondente oor die vrae gedink het nie.

Cronbach Alpha koëffisiënt:

Beide vraelyste is beoordeel as betroubaar en is in ooreenstemming met die literatuurstudie.

Beskrywende statistiek:

Oorhoofs, het respondente op die hoop en werksbegeestering skaal oor die algemeen bogemiddelde vlakke van hoop en werksbegeestering geopenbaar.

Gegewe die Hoopskaal het 239 respondente die vraelys voltooi met 'n gemiddelde waarde van 3.3481 op die Agentskap subskaal en 'n standaardafwyking van 0.40677. Die Padlangs subskaal toon 'n gemiddelde waarde van 3.2559 en standaard afwyking van 0.43807.

Gegewe die UWES skaal het 238 respondente die vraelys voltooi met 'n gemiddelde waarde van 5.0616 vir die Ywer subskaal en 'n standaardafwyking van 0.80974. Die Toewyding subskaal toon 'n gemiddelde waarde van 5.2071 en standaardafwyking van 0.90989 terwyl die Absorpsie subskaal 'n gemiddelde waarde van 4.8762 toon met 'n standaardafwyking van 0.90890.

Die afleiding vir beide meetinstrumente is baie positief in terme van Hoop en Werksbegeestering.

Faktor analise:

Die KMO waarde vir die hoop dimensies was 0,742 en vir werksbegeestering was 0.934. Die Bartlett toets was betekenisvol vir beide hierdie analises.

Korrelasie ontleding:

Die resultate vir Spearman se nie-parametriese rangorde korrelasie-koëffisiënte toon 'n praktiese tot groot betekenisvolle korrelasie tussen werksbegeestering en hoop.

Die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van werksbegeestering toon 'n groot betekenisvolle korrelasie onderling terwyl die korrelasie koëffisiënt tussen die subskale van hoop onderling 'n prakties betekenisvolle korrelasie toon.

As daar gekyk word na die korrelasie tussen werksbegeestering en hoop is die korrelasie medium tot prakties betekenisvol. Dit beteken dus dat bestuur groter klem sal moet plaas op doelwitstelling asook die bereiking van doelwitte. Doelwitte moet duideliker gekommunikeer word asook die strategiese proses om doelwitte te bereik moet deur groter werknemer deelname gedryf word.

5.3. GEVOLGTREKKING

Die primêre doelwit van die studie word dus bevestig, naamlik om die verwantskap tussen werksbegeestering en hoop te ondersoek en die moontlike impak daarvan op produktiwiteit te bepaal binne 'n agri-besigheid.

Die sekondêre doelwit van die studie word ook bevestig, naamlik om die onderlinge verwantskap van sub-dimensies van werksbegeestering en hoop te bepaal en ook te vergelyk ten opsigte van demografiese groeperings (geslag en ras).

Inaggenome die literatuurstudie soos in Hoofstuk 2 en die beskrywende statistiek ontleding in Hoofstuk 4 is dit duidelik dat daar 'n duidelike verwantskap tussen hoop en werksbegeestering oorhoofs asook ten opsigte van die sub-dimensies bestaan.

Die navorsing bewys dus dat 'n prakties tot groot betekenisvolle korrelasie bestaan tussen werksbegeestering en hoop.

Volgens die literatuurstudie sowel as die implikasies van die empiriese studie is daar ook 'n definitiewe impak op produktiwiteit. Dit is dus elke bestuurder of leier se uitdaging om die menslike kapitaal ten volle te benut deur die waarde te begryp van werksbegeesterde werknemers met hoë vlakke van hoop.

5.4. AANBEVELINGS

Ten einde produktiwiteit te verhoog is dit nodig dat werkgewers en werknemers die waarde van hoop en werksbegeestering verstaan.

Vir die werknemer is gesonde vlakke van hoop die resultaat van duidelike, motiverende en inspirerende visie en doelwitte wat gestel word asook maniere om die doelwitte te bereik. Dit beteken dat ek as individu 'n bepaalde doelwit daarstel en voortdurend najaag. Werknemers moet dus daaraan herinner word en gehelp word om persoonlike en loopbaangerigte doelwitte te stel en terugvoer te ontvang op 'n gereelde basis. Sodoende word 'n ingesteldheid van positiwiteit en hoop gevestig. Versterking van hoop word deur leiers geskep deur daarvoor te praat, strategiese besprekings te voer, toekomsplanne bekend te maak, personeel te betrek by die doelwitstelling ten einde betrokkenheid en deelname te verhoog.

Vir die werkgewer is dit belangrik om werknemers waardevol te laat voel. Werknemers moet ervaar dat bestuur waarde heg aan hulle insette en bydrae tot die sukses van die besigheid. Dit is dus vir bestuur en leierskap belangrik om doelwitte en aksies te belyn met die duidelike strategieë. Verder moet werknemers bemaagtig word om uitsette te lewer en bydraes te maak ten einde die doelwitte te help bereik. Dis verder belangrik vir bestuur om spanwerk en samewerking te bevorder en aan te moedig. Werksbegeestering en hoop word verder aangemoedig deur persoonlike groei en ontwikkeling te stimuleer deur opleidingsgeleenthede vir werknemers. En laastens moet daar groot klem geplaas word op ondersteuning en erkenning van werknemers.

Uit die resultate van die studie was dit duidelik dat die vlakke van hoop en werksbegeestering bo-gemiddeld positief gemeet het, wat daarop dui dat bestuur wel die faktore aanspreek wat hoop en werksbegeestering versterk.

5.5. BEPERKINGE

Die enigste moontlike beperking met die studie wat anders gedoen kan word in die toekoms, is die feit dat die studie beperk was tot die werknemers van 'n enkele agri-besigheid. Die resultate is dus nie noodwendig verteenwoordigend van alle agri-besighede nie.

5.6. HOOFSTUK OPSOMMING

Die navorsing bevestig dus dat werksbegeestering van werknemers, positiewe organisatoriese uitkomstes soos produktiwiteit, werksbevrediging, motivering, toewyding, lae personeelomset, klantetevredenheid, groei op bates, winste en verhoogde aandeelhouerwaarde verhoog. Werksbegeestering affekteer die ingesteldheid en denkpatriene van werknemers en beïnvloed die vermoë van werknemers om inisiatief te neem en hulself deur middel van opleiding te verbeter.

BRONNELYS

- Anonymous. 2005. What does employee engagement look like? *The Business Communicator*, 5(8):1-2.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3):309-328.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. 2010. Where to go from here: integration and future research on work engagement. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology.
- Bakker, A.B. & Xanthopoulou, D. 2009. The crossover of daily work engagement: test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6):156-271.
- Bates, S. 2004. Getting engaged. *HR magazine*, 49(2):44-51.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. & Emery, G. 1979. Cognitive theory of depression. New York, NY: Guilford.
- Benson, J.D. 2008. Motivation, productivity & change management. *Research Starters Business: Motivation, Productivity & Change Management*, 1:1-12.
- Blumberg, B., Cooper, D.R & Schindler, P.S. 2008. Business research methods. 2nd ed. New York, NY: McGraw-Hill.
- Buckingham, M. & Coffman, C. 1999. First, break all the rules: what the world's greatest managers do differently. New York, NY: Simon & Shuster.
- Bryman, A. & Cramer, D. 2004. Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13: A guide for social scientists. London: Routledge.
- Carland, J.A.C. 2006. Eminent domain: What happens when the state takes part of your land? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(1):95-113.

- Carmines, E.G. & Zeller, R.A. 1979. Reliability and validity assessment. London: Sage.
- Chartered Institute of Personnel and Development. 2006. Reflections on employee Engagement: Change agenda. CIPD: London.
<http://www.cipd.co.uk/changeagendas> Datum van toegang: 8 Junie 2013.
- Chan, K.B. 1977. Individual differences in reactions to stress and their personality and situational determinants: Some implications for community mental health. *Social Science and Medicine*, 11:89-103.
- Clifton, J.K. 2008. Engaging your employees: six keys to understanding the new workplace. Society for Human Resource Management.
<http://www.shrm.org/foundation/engaging.asp#six> Datum van toegang: 8 Junie 2013.
- Coetzee, S.E. & Rothman, S. 2003. Work engagement of employees at a higher education institution of South Africa. *Southern African Business Review*, 9(3):23-34.
- Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G. 2002. Follow this path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential. New York, NY: Warner.
- Cook T.D. & Reichardt, C.S. 1979. Qualitative and quantitative methods in evaluation research. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cormack, D. 2000. The research process in nursing. 4th ed. Oxford: Blackwell.
- Crabtree, S. 2005. Engagement keep the doctor away. Gallup Management Journal. <http://gmj.gallup.com> Datum van toegang: 1 Augustus 2013.
- Creswell, J.W. 1994. Research Design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dansereau, F., Alutto, J. & Yammarino, F. 1984. Theory testing in organizational behavior: The variant approach. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Dessler, G. 1999. How to win your employees' commitment. *Academy of Management Executive*, 13(2):58.
- Development Dimensions International (DDI). 2005. Whitepaper – Driving Employee Engagement. www.ddiworld.com Datum van toegang: 10 Junie 2013
- Demerouti, E. & Bakker, A.B. 2008. The Oldenburg burnout inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. In J.R.B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Denscombe, M. 2002. Ground rules for good research: a 10 point guide for social researchers. Buckingham: Open University.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 1994. *Handbook of qualitative research*. London: Sage.
- Diefendorff, M.M., Brown, D.J., Kamin, A.M. & Lord, R.G. 2002. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1):93-108.
- Du Plessis, T. & Ferreira, A. 2009. Effect of online social networking on employee productivity. *South African Journal of Information Management*, 11(1):1-11.
- Ellis, S.M. & Steyn, H.S. 2003. Practical significance (effect sizes) versus or in combination with statistical significance (p-values). *Management Dynamics*, 12(4):51-53.
- Eby, M. 1993. Validation: choosing a test to fit the design. *Nurse Researcher*, 1(2):27-33.
- Field, A. 2009. *Discovering statistics using SPSS*. 3de uitgawe. London: Sage.
- Fisher, C.D. & Locke, E.A. 1992. The new look in job satisfaction research and theory, in *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it*

- affects their performance. C.J. Cranny, P.C. Smith and E.F. Stone (Eds.). New York, NY: Lexington.
- Fleming, J.H., Coffman, C. & Harter, J.K. 2005. Manage your human Sigma. *Harvard Business Review*, 83(7):106-115.
- The Gallup Organization. 2005. Employee Engagement: The Employee side of the HumanSigma Equation.
<http://www.gallup.com/content/default.aspx?ci=52>. Datum van toegang: 1 Mei 2013.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Lloret, S. 2006. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*, 68:165-174.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. 2006. Same same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2):119-127.
- Hanna, F.J. 1991. Suicide and hope: The common ground. *Journal of Mental Health Counselling*, 13:459-472.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2):268-279.
- Herth, K.A. 2001. Leadership from a Hope Paradigm. *Oncology Nursing Forum*, 28(6):1009-1017.
- Holbeche, L. & Springett, N. 2003. In search of meaning in the workplace. Horsham: Roffey Park.
- Hussey, J. & Hussey, R. 1997. Business research: A practical guide for undergraduate and postgraduate students. London: Macmillan Business.
- Johnson, G. 2004. Otherwise engaged. *Training*, 41(10):4.

- Kahn, W.A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4):692-724. Beschikbaar: EBSCOHost. Datum van toegang: 13 May 2013.
- Kerlinger, F.N. 1986. Foundations of behavioral research. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. 2006. Organizational behavior: Key concepts, skills, and best practices. 2nd ed. New York, NY: McGraw-Hill.
- Kinicki, A. & Williams, B. 2003. Management: a practical introduction. 2nd ed. New York, NY: McGraw-Hill.
- Kock, R. 2010. Improving employee engagement levels to weather the economic storm. <http://www.humanresourcesiq.com/talent-management/articles/improving-employee-engagement-levels-to-weather-th/> Datum van toegang: 7 Junie 2013.
- Kouzes, J. & Posner, B. 2003. The leadership challenge. 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kreitner, R. & Kiniki, A. 2004. Organizational behavior. 5th ed. New York, NY: Irwin/McGraw-Hill.
- Leedy, P.D. 1997. Practical research planning and design. 6th ed. Upper Sadlle River, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E.A. & Henne, D. 1986. Work motivation theories. In C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.) International review of industrial and organizational psychology (pp. 1-35). London: Wiley.
- Lucey, J.N., Bateman, R. & Hines, P. 2005. Why major lean transitions have not been sustained. *Management Services*, 49(2):9-14.
- Luthans, F. & Jensen, S.M. 2002. Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3):304-322.

- Luthans, F. & Youssef, C.M. 2007. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3):321-349.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. 1996. Maslach burnout inventory manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Mitchell, T.R. 1982. Motivation: New direction for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1):80-88.
- Menninger, K. 1959. The academic lecture: Hope. *The American Journal of Psychiatry*, 116:481-491.
- Naudé, J.L.P. & Rothmann, S. 2004. The validation of the Utrecht Work Engagement Scale for emergency medical technicians in Gauteng. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 7:459-468.
- Nunn, K.P. 1996. Personal hopefulness: A conceptual review of the relevance of the perceived future to psychiatry. *British Journal of Medical Psychology*, 69(3):227-45.
- Ostroff, C. 1992. The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(3):963-974.
- Ott, B. 2007. Investors take note: engagement boosts earnings.
<http://businessjournal.gallup.com/content/27799/investors-take-note-engagement-boosts-earnings.aspx> Datum van toegang: 7 Junie 2013.
- Paullay, I.M., Alliger, G.M. & Stone-Romero, E.F. 1994. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2):224-228.
- Perrin, T. 2003. Working today: understanding what drives employee engagement.

http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf Datum van toegang: 18 April 2013.

Pfeffer, J. 1994. *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard BusinessSchool.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. & Bommer, W.H. 1996. Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfactions, commitment, trust and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2):259-98.

Robinson, D., Perryman, S.P. & Hayday, S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408. <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408> Datum van toegang: 1 Augustus 2013.

Robinson Kurpius, S.E. & Stafford, M.E. 2005. *Testing and measurement: A user-friendly guide*. London: Sage.

Rothman, S. 2005. *Work engagement in South African organisations*. Paper presented at the XIIth European Conference of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Istanbul, Turkey, 13-15 May

Rousseau, D. 1985. Issues of level in organizational research: Multilevel and cross-level perspectives. In G.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 1-37). Greenwich, CT: JAI Press.

Roxnowsky, C. & Hulin, C. 1992. The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal in *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How it Affects their Performance*. C.J. Cranny, P.C. Smith and E.F. Stone (Eds.). New York, NY: Lexington.

Sabine, B., Silke, A. E. & Daniel, G. 2007. Follower behavior and organizational performance: the impact of transformational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3):15.

- Saks, A.M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6):600-619.
- Sas Institute Inc. 2003. SAS Institute Inc., SAS OnlineDoc®, Version 9.1, Cary, NC.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill. A. 2000. Research methods for business students. 2nd ed. New York, NY: Pearson Education.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2001. Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie [Work and well-being: Towards a positive approach in occupational health psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 5:229-253.
- Schhaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2003. LWES Utrecht Work Engagement Scale preliminar manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25:293-315.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & De Jonge, J. 2001. Maakt arbeid gezond ? Op zoek naar de hevlogen werknemer [Does work make healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36:422-428.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzilez-Romk, V. & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confiatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3:71-92.
- Schmitt, N. & Klimoski, R.J. 1991. Research methods in human resources management. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(1):99-120

- Schultz, H., Bagraim, J., Potgieter, T., Viedge, C. & Werner, A. 2003. Organisational Behaviour: A Contemporary South African Perspective. Pretoria: Van Schaik.
- Seijts, G.H. & Crim, D. 2006. What engages employees the most or the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, March/April:1-5.
- Sekaran, U. 2000. Research methods for business: A skill building approach. 3rd ed. New York, NY: Wiley.
- Shaffer, J. 2004. Measurable payoff. *Communication world*, 21(4):22-27.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H. & Kato, A. 2008. Work engagement in Japan: Development and validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57:510-523.
- Snyder, C.R. 1997. Hope: An individual motive for social commerce. *Group Dynamics*, 1(2):107-118.
- Snyder, C.R. 2000. Handbook of Hope: Theory, measures, and implications. San Diego, CA: Academic.
- Snyder, C.R. 2002. Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13:249-275.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. & Harney, P. 1991. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4):570-585.
- Snyder, C.R., Sympton, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., & Higgins, R.L. 1996. Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2):321-335.

- Snyder, C.R., Rand, K.L. & Sigmon, D.R. 2002. Hope theory. A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-276). Oxford: Oxford University.
- Storm, K. 2002. Burnout and work engagement in the South African Police Service. PU for CHE, Potchefstroom. (PhD Thesis).
- Storm, K. & Rothmann, I. 2003. A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African Police Service. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29:62-70.
- Storm, K. & Rothmann, S. 2003. The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(4):35-42.
- Towers Perrin HR Services. 2003. Working today: Understanding what drives employee engagement.
www.towersperrin.com/hrservices/webcache/towers/United_States/publications/Reports/Talent_Report_2003/Talent_2003.pdf Datum van toegang: 30 Augustus 2013.
- Trochim, W.M. 2000. The research methods knowledge base.
<http://www.socialresearchmethods.net/kb/> Datum van toegang: 14 Feb. 2012.
- Truss, C., Soane, E., Edwards, C., Wisdom, K., Croll, A. & Burnett, J. 2006. Working life: employee attitudes and engagement. London: CIPD.
- Vance, R.J. 2006. Employee engagement and commitment
<http://www.vancerenz.com/researchimplementation/uploads/1006EmployeeEngagementOnlineReport.pdf> Datum van toegang: 7 Junie. 2013.
- Wellins, R. & Concelman, J. 2005. Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions. www.WPSmag.com Datum van toegang: 17 Augustus 2013.

Workforce Management Online.2003. 12 questions to measure employee engagement. www.workforce.com Datum van toegang: 1 Augustus 2013.

Yi-Wen, Z. & Yi-Qun, C. 2005. The Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale: an examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 13:268-270.

Zikmund, W.G. 2003. Business research methods. Mson, OH: Thompson: South Western.

AANHANGSEL A: VRAELYS

Beste Kollega

(Afrikaans)

Voltooi asb die anonieme vraelys so eerlik as moontlik, en stuur terug na die Menslike Hulpbronne Departement - nie later as 27 Sept 2013.

Afdeling A: Demografiese Inligting

Merk die toepaslike blokkie met 'n kruis (X):

1A	Ouderdom	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65

1B	Geslag	Manlik	Vroulik

1C	Ras	Wit	Swart	Indiër	Kleurling	Ander

1D	Diensjare by Suidwes	< 1 jaar	1 – 2 jaar	2 – 5 jaar	5 – 10 jaar	10 – 15 jaar	15 – 25 jaar	> 25 jaar

1E	Divisie	Suidwes Graan	Handel & Krediteure	Meg	Suidwes Fin	Korp Dienste, MH,	Terratek & Nvirotek	NWet

						Eiendomme, Sekretariaat		

1F	Posvlak	B & C	D	E	F	G	H	I	J & K

Afdeling B: Hoopskaal

Lees elke stelling aandagtig. Vir elke stelling, watter nommer beskryf jou die beste?

1	2	3	4
Definitief onwaar	Meestal onwaar	Meestal waar	Definitief waar

Nr	Statement	
1.	Ek kan aan baie maniere dink om uit 'n moeilike situasie te kom.	
2.	Ek streef my doelwitte met ywer na	
3.	Ek voel die meeste van die tyd moeg	
4.	Daar is baie maniere om 'n probleem op te los.	
5.	Ek word maklik verkeerd bewys in 'n argument.	
6.	Ek kan aan baie maniere dink om die dinge te kry wat vir my belangrik is in die lewe.	
7.	Ek is bekommerd oor my gesondheid.	
8.	Selfs al word ander moedeloos, weet ek dat ek 'n manier kan vind om die probleem op te los.	

9.	Vorige ondervindinge het my voorberei vir die toekoms.	
10.	Tot dusver was ek baie suksesvol in my lewe.	
11.	Ek is gewoonlik bekommerd oor iets.	
12.	Ek behaal gewoonlik die doelwitte wat ek vir myself stel.	

Afdeling C: Werk- en welstand vraelys

Die volgende 17 stellings handel oor hoe jy voel oor jou werk. Lees elke stelling aandagtig en besluit of jy ooit so voel oor jou werk. As jy nog nooit so gevoel het nie, skryf 'n "0" in die spasie na die stelling. As jy wel so gevoel het, dui aan hoe gereeld jy so voel deur die syfer (van 1 tot 6) na die stelling in die spasie te skryf.

0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Amper nooit / 'n Paar keer per jaar of minder	Selde / 1x per maand of minder	Soms / 'n Paar keer per maand	Gereeld / Een maal per week	Baie gereeld / 'n Paar keer per week	Altyd / Elke dag

No	Stelling	
1.	As ek by die werk is voel ek positief en vol energie.	
2.	Ek vind my werk betekenisvol.	
3.	Die tyd vlieg verby as ek werk.	
4.	By die werk voel ek gefokus en gedrewe.	
5.	Ek is entoesiasties oor my werk.	
6.	As ek by die werk is, vergeet ek van alles om my.	
7.	My werk inspireer my.	

8.	As ek opstaan soggens is ek lus om werk toe te gaan.	
9.	Ek voel gelukkig en tevrede met myself as ek hard werk	
10.	Ek is trots op die werk wat ek doen.	
11.	Ek is verdiep in my werk.	
12.	Ek kan vir lang periodes aanmekaar werk	
13.	Ek vind my werk uitdagend.	
14.	Ek raak weggevoer wanneer ek werk.	
15.	By die werk is ek selfversekerd, veerkragtig en toegewyd.	
16.	Dis moeilik om myself los te maak van my werk	
17.	By die werk is ek die een wat kan vasbyt en deurdruk, al loop alles nie na wense nie.	

Dear Colleague

(English)

Please complete this anonymous questionnaire as honest as possible and send it back to the Human Resources Department not later than 27 Sept 2013.

Section A: Demographic Information

Mark the applicable block with a cross (X).

1A	Age Group	18 – 29	30 - 39	40 – 49	50 – 59	60 - 65

1B	Gender	Male	Female

1C	Race	White	Black	Indian	Coloured	Other

1D	Years of employment at Suidwes	< 1 year	1 – 2 years	2 – 5 years	5 – 10 years	10 – 15 years	15 – 25 years	>25 years

1E	Department of work	Graan	Trade & Creditors	Mech	Suidwes Fin.	Corp Services, HR, Properties, Secretariat	Terratek & NviroTek	NWet

1F	Job level	B & C	D	E	F	G	H	I	J & K

Section B: Hope Scale

Read each item carefully. For each item, what number best describes you?

1	2	3	4
Definitely false	Mostly false	Mostly true	Definitely true

Nr	Statement	
1	I can think of many ways to get out of a jam/problem.	
2	I energetically pursue my goals.	
3	I feel tired most of the time.	
4	There are lots of ways around a problem.	
5	I am easily downed in an argument.	
6	I can think of many ways to get things in life that are most important to me.	
7	I worry about my health.	
8	Even when others get discouraged, I know I can find a way to solve the problem.	
9	My past experiences have prepared me well for the future.	
10	I've been pretty successful in life.	
11	I usually find myself worrying about something.	
12.	I meet the goals I set for myself.	

Section C: Work and Well-being Survey

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, write a "0" in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you felt it by writing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

0	1	2	3	4	5	6
Never	Almost never / a few times a year or less	Rarely / once a month or less	Sometimes / a few times a month	Often / once a week	Very often / a few times a week	Always / every day

Nr	Statement	
1	At my work, I feel bursting with energy.	
2	I find the work that I do full of meaning and purpose.	
3	Time flies when I am working	
4	At my job, I feel strong and vigorous.	
5	I am enthusiastic about my job.	
6	When I am working, I forget everything else around me.	
7	My job inspires me.	
8	When I get up in the morning, I feel like going to work.	
9	I feel happy when I am working intensely.	
10	I am proud of the work I do.	
11	I am immersed in my work.	

12	I can continue working for very long periods at a time	
13	To me, my job is challenging.	
14	I get carried away when I am working.	
15	At my job, I am very resilient, mentally.	
16	It is difficult to detach myself from my job.	
17	At my work, I always persevere; even when things do not go well.	

AANHANGSEL B: EIENSKAPPE VAN DIE TEIKEN POPULASIE

Item	Kategorie	Frequency	Persentasie
Ouderdom	18 – 29j	72	18.8%
	30 – 39j	109	32.0%
	40 – 49j	87	25.5%
	50 – 59j	61	17.9%
	60 – 65j	12	3.5%
Geslag	Manlik	166	48.7%
	Vroulik	175	51.3%
Ras	Wit	268	78.6%
	Swart	62	18.2%
	Indiër	3	0.9%
	Kleurling	8	2.3%
Diensjare by die maatskappy	< 1 jaar	48	14.1%
	1 – 2j	56	16.4%
	2 – 5j	96	28.2%
	5 – 10j	64	18.8%

	10 – 15j	24	7.0%
	15 – 25j	29	8.5%
	>25j	24	7.0%
Divisie werksaam	Graan	64	18.8%
	Handel & Krediteure	137	40.3%
	Meganisasie	56	16.5%
	Finansiering	35	10.3%
	Korporatiewe Dienste, Menslike Hulpbronne, Eiendomme en Sekretariaat	26	7.6%
	Terratek	8	2.4%
	NWet	14	4.1%
Posvlak	B & C	39	11.4%
	D	68	19.9%
	E	99	29.0%
	F	62	18.2%
	G	36	10.6%
	H	33	9.7%
	I	2	0.6%
	J & K	2	0.6%

AANHANGSEL C: TAALVERSORGERSBRIEF

November 5, 2013



TO WHOM IT MAY CONCERN

Re: Letter of confirmation of language editing

The dissertation "Die invloed van werks-begeestering op produktiwiteit in 'n agri-besigheid" by Gideon Wilhelmus Badenhorst (22985816) was language, technically and typographically edited. The sources and referencing technique applied was checked to comply with the specific Harvard technique as per North-West University prescriptions. Final corrections as suggested remain the responsibility of the student.

Antoinette Bisschoff

Officially approved language editor of the NWU since 1998
Member of SA Translators Institute (no. 100181)