

'N ONDERSOEK NA DIE PSIGODIAGNOSTIESE WAARDE
VAN DIE TAT-Z
IN DIE METING VAN PRESTASIEMOTIVERING
BY 'N
GROEP SWART WERKERS

deur
Frans V.N. Cilliers

Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike na=
koming van die vereistes vir die graad
Magister Artium - Bedryfsigologie

Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.
POTCHEFSTROOM
Desember 1977

Aan Moeder en die
nagedagtenis aan Pa

DANKBETUIGINGS

Ek wil graag my opregte dank oordra aan my studieleidster, Drs. M.P. Wissing vir haar leiding en aanmoediging. 'n Woord van dank ook aan Prof. C.F. Schoeman vir die hulp wat ek van hom ontvang het.

Aan die Instituut vir Psigometriese Navorsing van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, dankie vir die hulp met die interpretasie van die toetsprotokolle.

'n Spesiale woord van dank aan my moeder, vir alles wat sy vir my beteken het. Aan Landa en al my vriende, veral Pierre Fourie en Joppie van Graan, baie dankie vir julle hulp.

INHOUDSOPGAW

bladsy

1	INLEIDING
	HOOFSTUK EEN
3	PROJEKTIEWE TEGNIEKE
3	1. Die aard van projeksie
5	2. Projektiewe tegnieke in die algemeen
8	3. Die TAT
8	3.1 Rasionalia
9	3.2 Beskrywing van die stimulusmateriaal
10	3.3 Toepassing
11	3.4 Interpretasie
12	3.5 Gebruike
13	4. TAT's vir spesiale groepe
15	5. Die TAT-Z
15	5.1 Die persoonlikheid van die Swartman
18	5.2 Die ontstaan van die TAT-Z
20	5.2.1 Die keuse van temas
20	5.2.2 Die aard van die temas
21	5.2.3 Verwestersing
22	5.2.4 Die aard van die illustrasies
24	5.3 Beskrywing van die TAT-Z
24	5.3.1 Stimulusmateriaal
27	5.3.2 Die toepassing van die toets
28	5.3.3 Die nasien en interpretasie van die toets
28	5.3.4 Gebruike van die toets
29	5.3.5 Geldigheid

30	5.3.6	Betroubaarheid
30	5.4	Evaluering
31		Samevatting
		HOOFSTUK TWEE
33		PRESTASIEMOTIVERING
33	1.	Inleiding
35	2.	Motivering
35	2.1	Begripsomskrywing
36	2.2	Motiveringsteorieë
37	2.2.1	Die "ekonomiese-mens"-benadering
37	2.2.2	Die "sosiale-mens"-benadering
37	2.2.3	McClelland se prestasieteorie
37	2.2.4	McGregor se X- en Y-teorie
38	2.2.5	Die teorie van Argyris
39	2.2.6	Maslow se hiërargiese teorie
41	2.2.7	Herzberg se tweefaktorteorie
41	2.3	Motivering en produktiviteit
47	2.4	Die noodsaaklikheid van motivering in die bedryf
49	3.	Omskrywing van die begrip prestasie
51	4.	Die prestasiesindroom
52	5.	Prestasiemotivering
52	5.1	Begripsomskrywing
56	5.2	Die oorsprong en ontwikkeling van die prestasie- motief by die mens
60	5.3	Kenmerke van die prestasiegemotiveerde persoon
60	5.3.1	Persoonlikheidskenmerke en -samestelling
61	5.3.2	Waardesisteem
61	5.3.3	Selfbeeld
64	5.3.4	Intellektuele vermoë

64	5.3.5	Prestasie
65	5.3.6	Realiteitsbeleving - die siening van reg en verkeerd
66	5.3.7	Die ervaring van tyd
67	5.3.8	Strewe na sukses
68	5.3.9	Uithouvermoë en volharding
69	5.3.10	Riskante gedrag
70	5.3.11	Aspirasievlak
71	5.3.12	Aktivering
72	5.3.13	Die keuse van 'n beroep
72	5.3.14	Egobetrokkenheid
73	5.3.15	Gespannenheid
73	5.4	Eksterne faktore wat gemotiveerdheid tot prestasie beïnvloed
73	5.4.1	Die liggaam
74	5.4.2	Die gesin
75	5.4.3	Ras en omgewing
76	5.4.4	Godsdiens en minderheidsgroepe
76	5.4.5	Kultuur
77	5.4.6	Sosio-ekonomiese status
79	5.4.7	Klimaat
79	5.5	Prestasieмотivering en interne faktore wat verband hou met die werksituasie
79	5.5.1	Sukses en mislukking
80	5.5.1.1	Die geneigdheid om sukses te behaal
82	5.5.1.2	Die geneigdheid om mislukking te vermy
83	5.5.1.3	Die gevolglike prestasie-georiënteerde tendens
83	5.5.1.4	Die rol van ekstrasiekie motivering
84	5.5.2	Beloning
84	5.5.3	Satisfaksie
85	5.5.4	Bestuurspraktyke en die eienskappe van die werk self

86	5.6	Nadele verbonde aan hoë prestasiemotivering
86		Samevatting
		HOOFSUK DRIE
88		DIE METING VAN PRESTASIEMOTIVERING
88	1.	Inleiding
89	2.	Vraelyste
89	2.1	Die ontwikkeling van die vraelys
89	2.2	Tipes vraelyste
89	2.3	Omskrywing van vraelyste
92	2.4	Die voordele van vraelyste
92	2.5	Verskeie metodes van vraelyssamestelling
92	2.5.1	Die Thurstone-metode
94	2.5.2	Die gesommeerde-beoordelingsmetode van Likert
96	2.5.3	Die skalogram-analise
96	2.5.4	Die semantiese differensiaal
97	2.6	Die voor- en nadele van die verskillende skale
98	2.7	Die geldigheid en betroubaarheid van vraelyste
98	2.7.1	Geldigheid
99	2.7.2	Betroubaarheid
99	2.7.3	Die geldigheid en betroubaarheid van die Likert-skaal
100	2.8	Voorbeelde van prestasiemotiveringsvraelyste
100	2.8.1	Die Bendig- en Costello-skaal
100	2.8.2	Die "California Psychological Inventory"
101	2.8.3	Die "Edwards Personal Preference Schedule" (EPPS)
101	2.8.4	Die Mehrabian-vraelys
102	2.8.5	Die Sherwood-selfbeoordelingskaal
102	2.9	Kommentaar

103	3.	Projektiwe tegnieke met spesiale verwysing na die TAT
108		Samevatting
		HOOFSTUK VIER
109		EMPIRIESE ONDERSOEK
109	1.	Die doel van die ondersoek
109	2.	Die eksperimentele groep
110	3.	Die metode van ondersoek
111	3.1	Die TAT-Z
113	3.2	Die vraelys
116	4.	Hipoteses
117	5.	Verwerking van die gegewens en resultate
117	5.1	Die TAT-Z
117	5.2	Die vraelys
120	5.3	Korrelasies tussen die TAT-Z en die vraelystellings
123	6.	Interpretasie van die resultate
123	6.1	Evaluering van die vraelys
125	6.2	Korrelasies tussen die TAT-Z en die vraelystellings
125	6.2.1	Die totale TAT-Z-telling
126	6.2.2	Afsonderlike kaarttellings
128	6.2.3	Realiteitsbeleving
128	6.2.4	Verwestersing
129	7.	Evaluering van die ondersoek en riglyne vir verdere ondersoek
130		Samevatting

133		OPSOMMING EN KONKLUSIES
135		SUMMURY AND CONCLUSIONS
		BYLAE
137	I	Vraelys oor prestasiemotivering
141	II	"Questionnaire on Achievement motivation"
145	III	TAT-Z-telling - groep een en twee gesamentlik
147	IV	TAT-Z-telling - groep een
148	V	TAT-Z-telling - groep twee
149	VI	Itemladings en t-waardes
150	VII	Prestasiemotiveringsvraelystelling - groep een en twee gesamentlik
151	VIII	Prestasiemotiveringsvraelystelling - groep een
152	IX	Prestasiemotiveringsvraelystelling - groep twee
		TABELLE
114	I	Eienskappe wat 'n rol speel in prestasiemotivering
121	II	Korrelasies tussen die TAT-Z-telling en die vraelystelling na aanleiding van hipotesestelling
153		BIBLIOGRAFIE

INLEIDING

In die verhoging van produktiwiteit in die bedryf is dit nodig dat die individuele werknemers meer moet presteer. Dit sou wenslik wees om vooraf, by die indiensneming van individuele werknemers, hulle verwagte prestasie te kon skat. Die verhoging van prestasie self is egter situasie-gebonde, en so ook die toetse wat prestasie meet. Hierdeur word die veralgemening van gegewens bemoeilik. In die literatuur bestaan daar egter aanduidings (Orpen, 1976) dat daar 'n verband bestaan tussen prestasie en prestasieмотivering. Laasgenoemde is 'n persoonlikheidseienskap wat in meerdere situasies gemanifesteer word. As hierdie eienskap by die individuele werker vooraf beoordeel sou kon word, kan dit 'n aanduiding van sy verwagte werksprestasie gee. Persoonlikheidseienskappe soos hierdie word dikwels met behulp van projektiewe tegnieke soos die TAT beoordeel.

Tot op hede is daar nog weinig navorsing gedoen oor die persoonlikheid van die Swartman. Die doel van hierdie ondersoek is dan om te poog om vas te stel of daar met behulp van 'n projektiewe tegniek, wat spesiaal vir die Swartman opgestel is, 'n voorspel-
-ling gemaak kan word oor sy mate van prestasiegemotiveerdheid. Die projektiewe tegniek wat gebruik word is die Tematiese Appersepsietoets-Zoeloe van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

In die ondersoek word gepoog om vas te stel of daar 'n verband tussen die TAT-Z, of dan spesifieke kaarte van die toets, en 'n prestasieмотiveringsvraelys, wat vir die doel opgestel is uit die literatuur oor prestasieмотivering bestaan. Verder sal gepoog word om vas te stel of daar 'n verband bestaan tussen reali=

teitsbeleding en prestasie motivering, asook tussen verwestersing by die Swartman en prestasie gemotiveerdheid, soos gemeet deur hierdie vraelys.

In hoofstuk een van die ondersoek word 'n literatuuroorsig gegee oor projektiwe tegnieke, die TAT in die algemeen, en die TAT-Z in die besonder, waarin verwys word na die ontstaan van die toets en die toets dan volledig bespreek word.

Hoofstuk twee handel oor prestasie motivering. Hieronder word motiveringsteorieë bespreek en 'n omskrywing van die begrip prestasie gegee. Hierna word verskillende faktore genoem wat prestasie motivering beïnvloed.

Hoofstuk drie handel oor die meting van prestasie motivering.

In hoofstuk vier word die empiriese ondersoek, met die resultate en gevolgtrekkings daarvan, gerapporteer.

HOOFSTUK EEN

PROJEKTIEWE TEGNIEKE

1. Die aard van projeksie

Projeksie kan in sy wydste betekenis gesien word as ekspressie. Dit veronderstel 'n veruiterliking (Vorsatz, 1963) van alles wat binne die persoon self is (Jung, 1963). Jung noem hierdie proses 'n psigisme wat natuurlik plaasvind by die mens, daarin dat sy wil geen rol speel nie.

In die wyse waarop gebeure of situasies waargeneem word, speel eienskappe van die subjek, of waarnemer, self 'n rol, sonder dat hy daarvan bewus is. In hierdie sin projekteer hy as 't ware iets van homself in die buitewêreld. (Volgens die metafisiese vormleer van Klages kan sy gedrag selfs sy hele lewe, siel en wese ontbloot (Francois, 1955)). Hier kan dit gaan oor positiewe en negatiewe eienskappe, wat albei 'n rol kan speel in die interpretasie, waarneming of beleving van situasies, gebeure en objekte.

Projeksie is 'n onbewuste proses, daarin dat die persoon nie bewus is van die situasie wat werklik bestaan nie, en nog nie tot 'n oplossing daarvan gekom het nie (Jung, 1963).

Tradisioneel word die begrip "projeksie" in die kliniese situasie egter meer spesifiek gebruik, naamlik as een van die mens se psigologiese verdedigingsmeganismes (Du Toit, 1974; Pelser, 1958). Hierin word onaanvaarbare eienskappe, motiewe of gedrag van die persoon self aan ander toegeskryf (Freud, 1896 - "On

the Défense of Neuropsychoses", aangehaal deur Bellak, 1954 en Pelser, 1958). Hierdie verdedigingsmeganisme funksioneer veral by bepaalde persoonlikheidstipes soos byvoorbeeld die paranoïes-geneigde persoon (Kisker, 1964), wat glo hy word deur ander ver= volg.

Projeksie kan ook as 'n verdere verdedigingsmeganisme volg op verdringing, wanneer laasgenoemde nie effektief genoeg is om die onaanvaarbare impulse te onderdruk nie (Pelser, 1958). In hierdie sin het die begrip "projeksie" die spesifieke konnota= sie van negatiewe, subjektiewe impulse of gedrag (Bellak, 1954), wat die persoon onbewustelik aan ander persone toeskryf, ter be= skerming van sy ego - die ek (Du Toit, 1974; Bellak, 1954; Bar= nard, 1969; Pelser, 1958; Kisker, 1964). Die ego beskerm homself teen angs en skuldgevoelens (Freud, 1938; Freud in "The Future of an Illusion" in Bellak, 1954) wat derglike impulse of gedrag sou laat ontstaan, indien die persoon daarvan bewus sou wees.

Die begrip "projeksie" in hierdie sin het sy ontstaan gehad in die psigoanalitiese persoonlikheidsteorie. Die term is vir die eerste keer gekonseptualiseer deur Freud (in sy artikel "The Anxiety Neuroses" aangehaal deur Deppe, 1975 en Pelser, 1958), en deur sy vele navolgers verder uitgewerk. Die begrip fungeer ook as konstruk in baie ander hedendaagse persoonlikheidsteorieë.

Wanneer dit gaan oor persoonlikheidsevaluering, het ons in die sogenaamde projektiewe tegnieke te make met projeksie, eerstens in sy ruimer betekenis (Rappaport, 1968): eienskappe van die per= soon self, dit wil sê sy persoonlikheid, kom tot uitdrukking in alle gedragsmanifestasies, verbaal en nie-verbaal tydens die toetssituasie. Projeksie in sy enger betekenis kan natuurlik

ook in hierdie situasie gemanifesteer word.

Projeksie is dus 'n onbewuste proses waarin 'n persoon psigiese eienskappe aan "ander" (persone of voorwerpe) toedig. In die toetssituasie word hierdie psigiese eienskappe op die stimulusmateriaal geprojekteer, maar die persoon bly onbewus daarvan dat hy deur middel van sy response uitdrukking aan sy persoonlikheid gee. Hoe vaer die opdrag aan die persoon, dit wil sê die stimulusmateriaal wat hy moet interpreteer, hoe groter is die geleentheid vir projeksie.

2. Projektiewe tegnieke in die algemeen

Daar bestaan 'n groot verskeidenheid projektiewe tegnieke, wat wissel in

- mate van kompleksheid (byvoorbeeld die Rorschach-inkkladtoets, figuurtekeninge, die Bender-Gestalt),
- aard van die taak (byvoorbeeld assosiasietegnieke, sins- of prentvoltooingsinterpretasies, ensovoorts), en
- mate van gestruktureerdheid (byvoorbeeld die Tematiese Appersepsietoets wat tot 'n redelike mate gestruktureerd is, die Rorschach in 'n mindere mate en figuurteken-toetse wat glad nie gestruktureerd is nie).

Wat al die projektiewe tegnieke met mekaar gemeen het, is die onderliggende idee van projeksie, waar die toetspersoon sy onderliggende psigologiese struktuur in die stimulusmateriaal projekteer (Van Jaarsveld, 1952).

'n Bepaalde kategorie onder die projektiewe tegnieke is die so-genaamde apperseptiewe toetse, byvoorbeeld die Tematiese Apper-sepsietoets van Murray (1943), die Children's Apperception Test, die Blacky Pictures, en andere (Anastasi, 1968; Guion, 1965).

Tipies van hierdie toetse is die geringe mate van struktuur (Rap-paport, 1968; Lindsey, 1961; Anastasi, 1968). Die doel hiervan is om 'n mate van vryheid in die situasie te behou (Vernon, 1963; Anastasi, 1968). Die projeksietoetse laat ook dubbelsinnigheid toe, waardeur verskillende interpretasies al na gelang van die individuele persoonlikheidskenmerke gemaak kan word. As gevolg van die ongestruktureerdheid en ambiguitet word die moontlik-hede vir projeksie verhoog, waaruit ook selfs verborge, onbewus-te en onderdrukte aspekte van die persoonlikheid vir analise na vore kan kom (Vernon, 1963).

Projektiewe tegnieke word gebruik in die

- kliniese praktyk,
- voorligting, en
- die bedryfsituasie, veral vir die keuring van personeel (Lindsey, 1961; Cronbach, 1970).

Kritiek teen die projektiewe tegnieke wissel van

- totaal negatief (Eysenck, 1960a in Vernon, 1963 noem die tegniek die voertuig waarmee die klinikus se verbeelding en in-tuïsie op loop gaan), tot
- 'n positiewe houding by sommige navorsers, maar wat dan nogtans die beperkinge van die toetse besef (Anastasi, 1968; Cronbach, 1970).

Die grootste kritiek is gewoonlik die teoreties onbeperkte aantal respons-alternatiewe wat mag voorkom (Vernon, 1963).

Verdere kritiek betref gewoonlik die geldigheid en betroubaarheid van die tegnieke.

(Geldigheid verwys na die mate waarin 'n toets meet wat hy veronderstel is om te meet - Oosthuizen, 1976; Brown, 1970). Konstruktiegeldigheidstudies blyk die beste resultate te lewer, omdat die toets sowel as die onderliggende hipotese gledig bewys word (Lindsey, 1961), maar die geldigheid is nooit bevredigend, in vergelyking met nie-projektiewe tegnieke nie. Gewoonlik word die resultate van projektiewe tegnieke onderling met mekaar vergelyk (Ferguson, 1952), maar daarmee word geïmpliseer dat die eerste tegniek wel geldig is. Murray (1943) het aanbeveel dat die resultate met 'n volledige psigoanalise vergelyk moet word, wat natuurlik lank nie 'n praktiese moontlike prosedure is nie.

Die meting van betroubaarheid (wat verwys na die konstantheid van tellings wat deur dieselfde individue by verskillende geleenthede, met verskillende stelle ekwivalente vorms, behaal word, - Anastasi, 1968) bied gewoonlik groter probleme as geldigheidsmeting (Nannaly, 1970). Die betroubaarheidsindeks is selde hoër as 0,6. Die konvensionele betroubaarheidsmetingsmetodes (verdeelde-helfte en ekwivalente vorms), kan om praktiese redes nie toegepas word nie (Anderson en Anderson, 1955; Lanyon en Goodstein, 1971). Die beste metode is waarskynlik die vergelyking van die interpretasies van verskillende wetenskaplik opgeleide klinici.

Ten spyte van hierdie probleme neem die gebruike van die tegnieke steeds toe, en die waarde lê juis in die daaglikse gebruik

daarvan in die kliniese praktyk (Du Toit, 1974).

Hierdie populariteit kan gedeeltelik toegeskryf word aan die feit dat die toetse morele ondersteuning aan die psigoloog bied. (Die besluit oor die pasiënt word van die psigoloog na die toets verskuif, soos Hathaway (1959 - in Vernon, 1963) sinies opmerk).

3. Die TAT

Die Tematiese Appersepsietoets en die Rorschachtoets is die twee projektiewe tegnieke wat vandag die meeste in die kliniese praktyk gebruik word. Die verskil tussen die twee toetse lê in die feit dat die TAT-prente meer aan werklike situasies gebonde is, dus ook meer gestruktureerd is, as die totaal-abstrakte inkladmateriaal van die Rorschach.

3.1 Rasionalia

In die handleiding van die TAT beskryf Murray (1943) die toets as 'n ontdekkingstog na die onbewuste gedagtes en fantasieë van die mens.

In die voltooiing of strukturering van die onvoltooide (Bellak, 1954) of ongestruktureerde en dubbelsinnige (Du Toit, 1974) situasie, reflekteer (Murray, 1943) die individu sy eie dominante strewinge, dryfvere, emosies, sentimente, disposisies en konflikte (Lindsey, 1961), waardeur die strukturerende beginsels van sy psige in werking tree (Du Toit, 1974).

Die toetspersoon is onbewus daarvan dat sy onderliggende geïnhibeerde tendense ontbloot word, en hy verkeer onder die indruk dat sy verbeelding gemeet word (Vernon, 1963).

3.2 Beskrywing van die stimulusmateriaal

Die TAT bestaan uit 'n aantal kaarte, waarop wit-en-swart prente met een of meer mense in verskillende houdinge en interpersoonlike situasies voorkom. Een van die kaarte (nommer 16) is blank gelaat.

In hierdie kaartereeks word by sommige prente spesifiek aangedui dat dit op seuns, meisies, volwasse mans of volwasse dames van toepassing is (Stein, 1950). Op hierdie wyse kan elke toetspersoon met twintig prente getoets word, maar dit is nie 'n vereiste om die toets in sy geheel af te neem nie.

Voorbeelde van die kaarte is die volgende:

Kaart 1

toon 'n seuntjie wat kyk na 'n viool op 'n tafel voor hom. Hierdie kaart ontlok dikwels temas van aspirasie of prestasie-motivering. Die seuntjie se houding kan geïnterpreteer word as vol verset, nuuskierig, verlangend, ensovoorts.

Kaart 2

is 'n plaastoneel. Op die voorgrond is 'n jong vrou met boeke in haar hande, agter werk 'n man op die landery, en 'n ouer vrou kyk toe.

Hierdie kaart ontlok ook dikwels aspirasietemas.

Kaart 3BM

('n kaart vir seuns -B en mans -M)

Hierdie kaart toon 'n geboë figuur, van agter gesien. Aan die linkerkant lê 'n objek op die vloer, wat soms as 'n rewolwer

gesien word, en response van aggressie of selfvernietiging kan ontlok.

Kaart 4

Die manifeste inhoud hier is 'n man en vrou, met 'n ander vrouefiguur op die agtergrond. Die latente temas sentreer meestal om heteroseksuele verhoudinge en konflikte.

Kaart 7BM

toon 'n ouer en jonger man, wat tipiese temas in verband met die vader-seun-verhouding ontlok, byvoorbeeld die seun vra raad by die vader, die vader beveel die seun om iets teen sy wil te doen, die ontvang van slegte nuus, ensovoorts.

Kaart 8BM

toon 'n adolessent wat uit die prent staar. Op die agtergrond is 'n operasie aan die gang. Response op hierdie kaart kan latente vyandigheid ontbloot, maar temas in verband met prestasie-motivering kom ook dikwels hier voor.

3.3 Toepassing

Die toetsafnemer moet goeie rapport bewerkstellig, sodat die toetspersoon op sy gemak sal wees, anders kan hy nie vrye teuels aan sy verbeelding gee, of sy fantasie verbaliseer nie (Stein, 1950).

Die prente word een vir een, in volgorde aan die toetspersoon voorgelê. Daar word dan aan hom gevra om

- na die prente te kyk,
- 'n storie daaroor te vertel, en

- te sê wat uiteindelik in die verhaal gaan gebeur (Schneidman, 1951).

Na afname van al die beplande kaarte kan die toetsafnemer weer navraag doen by die toetspersoon oor onduidelikhede in 'n spesifieke verhaal. Van die toetspersoon word verwag om skeppend en oorspronklik te wees, eerder as om te assosieer of te voltooi. Die afname van die toets duur ongeveer een uur (Murray, 1943).

3.4 Interpretasie

Die interpretasie van TAT-prente geskied deur middel van die analise van responsinhoude (Van Jaarsveld, 1952; Vernon, 1963; Du Toit, 1974) sowel as die toetsgedrag in die geheel. Die tooneel "agter" die storie is dus belangrik (Cronbach, 1970).

Die waarderingstelsel van Murray is gebaseer op die reaksie van die hooffiguur, of die held in die verhaal, op sy omgewing, en die toetspersoon se oordeel oor hierdie gedrag. Dit kom neer op die interaksie van die persoon se behoeftes en die druk uit die omgewing (Vernon, 1963; Kline, 1975; Deppe, 1975). Die persoon se behoeftes verteenwoordig

- dit wat hy reeds gedoen het,
- dit wat hy graag wil doen (sy begeertes),
- elementêre magte in sy persoonlikheid waarvan hy nooit volkome bewus was nie,
- die gevoelens en begeertes wat hy op die oomblik ervaar, en
- sy verwagtinge oor sy gedrag in die toekoms.

Elke sin in die protokol word geanaliseer as die behoeftes van die held, en die magte uit sy omgewing, of omgewingsdruk, waar-

aan die persoon uitgelewer is. In die respons word styl ook in aanmerking geneem, asook die gebruik van die prent as geheel teenoor 'n deel, vloeiendheid, die aandag wat aan akkuraatheid in die inpas van die verhaal in die prent geskenk word, ensovoorts (Cronbach, 1970).

Die interpretasie berus op die opstel van hipoteses, waarvoor daar dan versterking gesoek word in daaropvolgende response.

Die toetsafnemer moet 'n bekwame klinikus wees ten einde te kan besluit hoeveel gewig aan elke respons toegeken moet word (Klein, 1975). Hierdie bevindinge moet ook in die totale persoonlikheidsbeeld geïntegreer word (Cronbach, 1970).

Die TAT bied 'n voordeel bo die meeste psigometriesse toetse, daarin dat dit 'n groot aantal feite bied, wat volgens enige gangbare teorie geïnterpreteer kan word, ten spyte daarvan dat die toets self min of meer op grond van 'n bepaalde teorie opgestel is. Hieruit, en die feit dat die TAT so 'n rykdom van gegewens bied, kan afgelei word dat die metode waarop die protokolle gewaardeer word (Van Jaarsveld, 1952) en die bekwaamheid van die klinikus, 'n groot invloed sal uitoefen op die diagnostiese waarde wat die toets bied.

3.5 Gebruike

Die TAT word gebruik om die dinamiek van persoonlikheid te ondersoek, soos wat dit manifesteer in interpersoonlike verhoudinge, psigodinamiese patrone, en die betekenisvolle interpretasies van die omgewing (Bellak, 1954). Die toets meet dus die "hoe" en "waarom" van persoonlikheid (Du Toit, 1974).

Verder moet die resultate gebruik word om gedrag te verstaan, nie soveel verklarend nie, maar eerder begrypnd.

4. TAT's vir spesiale groepe

Projektiewe tegnieke, soos die Rorschach-inkkladtoets en veral die Tematiese Appersepsietoets, is al deur verskeie navorsers aangepas vir verskillende kulturele groepe, met die doel om meer inligting te verkry oor die ontwikkeling en uitvoering van menslike gedrag by spesifieke gemeenskappe.

Die eerste Tematiese Appersepsietoets wat aangepas is vir 'n spesiale groep waarvan melding gemaak word in die literatuur, is in 1942 in die V.S.A. opgestel deur 'n navorsingspan van die Universiteit van Chicago (Anderson en Anderson, 1955). Die toets het bestaan uit twaalf kaarte vir gebruik by Indiaan-kindere. In die prente word Indiane in verskillende interpersoonlike en sosiale situasies uitgebeeld. Die navorsers wou veral die ontwikkeling van persoonlikheid vanaf geboorte tot volwassenheid meet.

Uit hierdie studie is die volgende vier komponente wat as basis kan dien in die studie van persoonlikheid by verskillende kulturele groepe, geïdentifiseer:

Die universele komponent,
wat bestaan uit daardie eienskappe en gedrag wat eie is aan alle mense, soos byvoorbeeld die fisiese eienskappe van die mens.

Die gemeenskaplike komponent,
wat verwys na die feit dat die lede van een gemeenskap meer gedrags- en persoonlikheidseienskappe met lede van hulle eie ge-

meenskap, as met mense van ander gemeenskappe, deel.

Die rolkomponent,

wat dui op die verskille tussen verskeie tipes persoonlikhede in een gemeenskap, soos byvoorbeeld geslag of selfs sommige professionele groepe. Hierdie rolkomponente van persoonlikheid verteenwoordig sommige van die faktore wat verskeie subgroepe binne een gemeenskap onderskei.

Die idiosinkratiese komponent

is die suiwere individualistiese en unieke eienskappe wat die individu met geen ander mens deel nie.

Hierdie navorsing aan die Universiteit van Chicago het die grondslag gelê vir verdere ontwikkeling op die gebied van persoonlikheidstoetsing vir spesifieke kulture. In 1949 is 'n Tematiese Appersepsietoets deur Thompson ontwerp vir toepassing op Amerikaanse Negers, 'n toets vir Japanese Amerikaners is opgestel deur Caudill en Nishi, 'n toets vir eiland-inboorlinge in die Stille-oseaan deur Lessa en Spiegelman in 1954, en twee verdere toetse vir Amerikaanse Indiane, een deur Alexander en Anderson in 1975, en die ander deur Collier (Erasmus, 1975; Minnaar, 1975; Anderson en Anderson, 1955).

Die eerste toets wat opgestel is vir gebruik by die Suid-Afrikaanse Swartman, was 'n toets vir inboorlinge in Suidwes-Afrika, deur Boris Iflund, aan die Universiteit van California in die V.S.A. (Anderson en Anderson, 1955). In die kaarte van hierdie toets kan daar reeds elemente van die proses van verwestersing gemerk word, waarin die Suid-Afrikaanse Bantoe homself ook bevind. Dit kom veral tot uiting in die kleredrag van die verskil-

lende karakters in die prente, in verskillende grade van verwes-
tersing.

Hierna is verskeie aangepaste TAT's opgestel vir die Swartman
in Suid-Afrika (kyk hoofstuk drie 3).

Die bevindinge van die vorige navorsers, asook die werk van
Erasmus en sy medewerkers by die Raad vir Geesteswetenskaplike
Navorsing, het in 1976 uitgeloop op die daarstelling van die
Tematiese Appersepsietoets (Zoeloe), wat dan in hierdie onder-
soek verder geëksploreer word ten opsigte van sy bruikbaarheid
vir bepaalde doeleindes.

Die gebruik van projektiewe tegnieke soos die Tematiese Apper-
sepsietoets vir die studie van individuele persoonlikheid by
verskillende kultuurgroepe, bied aan die navorser data oor die
aard van die persoonlikheid van die individue, asook die effek
van 'n gegewe kulturele patroon op die persoonlikheidsdinamiek.
In die groepsverband word data verkry oor die gemeenskaps- en
rolkomponente van persoonlikheid, asook die persoonlikheidspa-
trone van primitiewe gemeenskappe.

Addisionele kennis word ook verkry ter uitbreiding van die an-
tropoloog se kennis van die spesifieke kultuur, asook materiaal
vir die opbou van 'n gemeenskapspersoonlikheidsstruktuur.

5. Die TAT-Z

5.1 Die persoonlikheid van die Swartman

Volgens Erasmus (1971) bevind die ondersoeker wat hom op die
terrein van die bestudering van die swart persoonlikheid waag,

homself op 'n vreemde terrein.

Die vraag ontstaan in hoe 'n mate die bestaande persoonlikheids-teorieë (soos die van Freud, Jung, Rogers, en andere), van toepassing gemaak kan word op die persoonlikheid van die Swartman in Suid-Afrika.

Die feit dat daar sulke groot kulturele verskille tussen die Blanke en die Swartman bestaan, is onder andere verantwoordelik vir die verskille in persoonlikheidseienskappe wat tussen individue van die verskeie kulturele groepe voorkom. Kultuur vorm dus 'n basis vir kenmerkende en onderskeidende persoonlikheidsontwikkeling (Van Dyk, 1964).

Uit die literatuur kon daar geen bewys verkry word vir die bestaan van 'n teorie met spesiale toepassing op die Suid-Afrikaanse Swartman nie. Gevolglik word die persoonlikheid van die Swartman bestudeer vanuit die verwysingsraamwerk van bestaande (Westerse) persoonlikheidsteorieë. In hulle bespreking van die persoonlikheid van die Swartman, verwys Erasmus (1975) en Minnaar (1975) albei na die persoonlikheidsteorieë van Freud en Jung.

Die studieveld vir hierdie teorieë is tradisioneel beperk tot die Wit beskawing. Erasmus (1971) verwys na hierdie groep as die meerderheidspersoonlikheid.

Hierteenoor kan die persoonlikheid van primitiewe mense wat in afsondering lewe, soms nog in hulle natuurlike staat, die minderheidspersoonlikheid, gestel word. By hierdie groep is daar veral twee faktore wat 'n rol speel. Die eerste is ras: 'n fisies waar-

neembare entiteit, wat op grond van die waarneembaarheid van kleur mag lei tot diskriminasie aan die een kant, en minderwaardigheid aan die ander kant. Hierdie twee faktore mag albei 'n psigologies bepalende effek op die persoonlikheid hê. Die tweede faktor is kulturele andersheid, wat veral 'n rol speel in die proses van akkulturasie, waar die minderheidspersoonlikheid gekonfronteer word met addisionele vereistes, wat deur die dominante kultuur afgedwing word in die vorm van sosiale rolle, sodat die individu aanvaar kan word in die dominante omgewing (Erasmus, 1971).

Volgens Van Dyk (1964) bestaan daar wel in hierdie sin iets soos Swartpersoonlikheid. Volgens hom is die verskil tussen die Westerse en die tradisionele kultuur die individualisme wat sterk beklemtoon word by die Westerse kultuur. Verder word die proses van individualisering, wat by die Westerse kultuur so sterk voorkom, ontken by die tradisionele kultuur. Die gedrag van die Swartman berus eintlik op voorskrifte. Die groep skryf aan die individu voor wat om te doen, en in hierdie proses word individualisme ontmoedig.

As gevolg van die onvermydelike kontak tussen die meerderheidspersoonlikheid en minderheidspersoonlikheid, vind daar by laasgenoemde 'n proses van akkulturasie plaas. Die spesifieke toestand van akkulturasie sal wissel na aanleiding van die mate waarin daar reeds met die Westers-dominante kultuur geassosieer is, totdat die minderheidskultuur uiteindelik as totaal verwesters beskryf kan word. Hierdie redenasie kan maklik op die huidige toestand in Suid-Afrika toegepas word. Die Swartman behou sy ras-eienskappe, maar hy is vinnig besig om van kultuur te verander. Hierdie eienskappe kom duidelik tot uiting in sy aan-

vaarding van die Westerse kleredrag, die aanvaarding van Westerse tale (Afrikaans en Engels), asook die klem wat al meer op opvoedkundige kwalifikasies en opleiding in die werksituasie geplaas word.

Samevattend kan die hipotese gestel word dat daar inderdaad sprake is van Swartpersoonlikheid, relatief tot kulturele en subkulturele affiliasies, eerder as van 'n Swartpersoonlikheid in die afwesigheid van 'n enkele Swartkultuur.

Wat die meting van persoonlikheid deur middel van projektiewe tegnieke betref, sê Minnaar (1975), dat daar slegs betekenis aan gegee word wanneer dit gesien word teen die agtergrond van die kulturele norme wat in die betrokke geval gedragsvoorskrywend is. Sekere gedragsvorme is kenmerkend van een groep of volk, en hierin onderskei hy hom van ander volke of groepe. So beskou is daar sprake van Swartpersoonlikheidstipes wat in onderskeid tot mekaar bestaan, asook tot die Westerse persoonlikheidstipes. Die onderlinge onderskeid tussen Swartpersoonlikheidstipes, sal in 'n mindere of meerdere mate bepaal word deur onderlinge etniese verskille van 'n kulturele aard, en die mate waarin hierdie verskille 'n verskil in gedrag sal voorskryf.

5.2 Die ontstaan van die TAT-Z

Om 'n persoonlikheidstoets vir die Suid-Afrikaanse Swartman daar te stel, het Erasmus (1975) in samewerking met die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing verskeie tipes toetse oorweeg en beoordeel. Daar is tot die gevolgtrekking gekom dat die vraelys die minste suksesvol sal wees (Minnaar, 1975). Hierdie argument word bevestig deur die navorsing van Biesheuvel (1958). 'n Studie

van Leblanc het weer aangetoon dat 'n sinsvoltooiingstoets slegs geskik is vir die meet van houdinge (Erasmus, 1975).

Erasmus (1971) verwys na verskeie studies wat as basis kan dien vir die samestelling van 'n TAT vir die Suid-Afrikaanse Swartman. Hieruit lei hy af dat daar twee denklyne is in die opstel van 'n tematiese appersepsietoets, naamlik

- die sogenaamde fantasie-eerste benadering, waarin die navorsers belang stel in 'n toets wat primêr die toetspersoon se fantasie stimuleer. Die spesifieke areas van persoonlikheid, of sosiale verhoudinge waarmee die spesifieke fantasieë verband hou, is ondergeskik aan die fantasieë.
- Die tweede rigting is die teenoorgestelde van die eerste. Die primêre doel van die prent hier is om fantasie in spesifieke areas van die persoonlikheid of van sosiale verhoudinge te ontlok. Hier is die omvang en spontane aard van die fantasie van sekondêre belang.

Erasmus (1975) het op grond van sy navorsing besluit om die TAT-Z-temas primêr area-georiënteerd, en sekondêr fantasie-georiënteerd te skep.

Erasmus het tot die gevolgtrekking gekom dat die situasie in Suid-Afrika, met betrekking tot die Swartman 'n geheel nuwe benadering in die ontwikkeling van die TAT vereis. Sy toets sou gebaseer wees op die beginsels van die toets van Murray, maar heelwat aanpassings sou gemaak moet word.

Die Tematiese Appersepsietoets (Zoeloe) is in 1976 in Pretoria uitgegee deur die Instituut vir Psigometriese Navorsing van die

Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, onder leiding van Dr. P.F. Erasmus.

Die TAT-Z is ontwikkel vanuit die situasie vir die situasie (Erasmus, 1976), waarin aandag veral aan die volgende geskenk is:

5.2.1 Die keuse van temas

Die belangrikste punt van kritiek teen die kaarte van vorige TAT's vir ander kultuurgroepe, is dat dit bloot gelei het tot 'n "verswarting" van die figure in die TAT van Murray. Gevolglik is die opstellers van hierdie toetse van onoorspronklikheid beskuldig. Die situasie het in hierdie geval nog steeds 'n Westerse inslag wat vreemd bly vir ander kulture.

Erasmus (1976a) gebruik die betrokke kultuur as basis en vertrekpunt vir die seleksie van temas vir insluiting in sy toets. Hy gee veral aandag aan mitologie en verwestersing. Die gevolg is dat die situasies op die kaarte kenmerkend van die Swartkultuur is.

5.2.2 Die aard van die temas

Die kaarte is dubbelsinnig opgestel, sodat elke kaart ook 'n latente emosionele stimulus het.

Die stimuli is volgens die opstellers bedoel om die toetspersoon se fantasie te ontlok, en kreatiwiteit en verbeelding in die gee van sy response aan te moedig. Hierdie aspek moet egter by 'n TAT wat vir Swartes opgestel is, nie te ver gevoer word nie, omdat hulle sterk aan die realiteit gebonde is (Erasmus, 1975).

(Onder 5.3.1 word 'n uiteensetting van die persoonlikheidsareas wat deur die toets gedek word, gegee.)

5.2.3 Verwestersing

As gevolg van die akkulturasieproses waarin die Swartman in Suid-Afrika homself teenswoordig bevind, kan daar nie van 'n univormige populasie gepraat word nie. Die situasie is kenbaar aan die feit dat daar onderskei kan word tussen elemente van absolute tradisionalisme aan die een kant, en absolute verwestersing aan die ander kant. Tussen hierdie twee pole bestaan daar wisselende norms en waardes.

Daar word veronderstel dat sekere persoonlikheidsareas in die individuele geval gouer deur verwestersing beïnvloed word as ander. Dit is ook moeilik vir die toetsafnemer om arbitrêr te besluit watter areas by 'n bepaalde respondēt Westers of tradisioneel georiëntēerd sal wees. Verder is dit moeilik om kaarte uit die stel so te selekteer dat hieraan reg kan geskied uit die oogpunt van die toetspersoon, sodat hy optimaal kan identifiseer met die individuele items wat aan hom voorgelē word. Die toets moet dus so opgestel wees dat die toetspersoon self, deur middel van seleksie, daardie stimulusmateriaal kan kies wat hom in die lig van sy spesifieke akkulturatiewe posisie die meeste optimale geleentheid sal bied vir die identifikasie met die temas. Hieruit volg dat die persoon uit die kaarte moet kies of hy homself assosieer met die stimulusmateriaal op die oorwegend tradisionele of die Westerse wyse, en of hy 'n ambivalente houding in hierdie rigting het.

Erasmus het vervolgens besluit op die insluit van keusekaarte.

Die toetspersoon sal een kaart uit twee moontlikhede moet kies, wat dieselfde situasie uitbeeld, en betrekking het op dieselfde persoonlikheidsarea. Die een kaart sal dan die situasie vanaf 'n tradisionele oogpunt uitbeeld, en die ander in 'n Westerse milieu. Die hipotese sal dan gestel kan word dat hy dié kaart sal kies waarmee hy op grond van sy vlak van tradisionalisme, of verwes=tersing, die beste kan identifiseer. Met ander woorde, die toets moet kan onderskei tussen "gekultiveerde" en "ongekultiveerde" persone (Erasmus, 1975).

5.2.4 Die aard van die illustrasies

Omdat waarneming so 'n belangrike rol speel in die illustrasies van TAT-temas, het Erasmus (1975) 'n dieptewaarnemingsonderzoek onder Swartes uitgevoer. Uit hierdie studie, asook ander navorsingsresultate, blyk dat die Swartman 'n beduidende onvermoë in vergelyking met die Blanke toon om dieptewaarneming te rapporteer (Hudson, 1962). Hierdie feit word deur Hudson toegeskryf aan 'n onderskeidende genetiese faktor by die Swartman. Du Toit (in Erasmus, 1975) voer aan dat hierdie onvermoë toe te skryf is aan die feit dat daar geen woorde in enige Bantoetaal is om dieptewaarneming te beskryf nie. Hierdie argument is nie geldig nie, omdat taal deur die mens gemaak word, en niks verhoed die Swartman om 'n woord te vorm om dieptewaarneming in sy eie taal te beskryf nie. Dit wil dus voorkom of die argument van Hudson, wat met die genetiese verband hou, meer gewig dra.

Uit die studies van Reader en Winter (genoem in Erasmus, 1975), blyk dat die vermoë om plakkate (soos in veiligheidsplakkate) waar te neem, toeneem met die verstedeliking van die Swartman, en met die verhoging in sy opvoedkundige agtergrond. Hieruit

kan afgelei word dat

- dieptewaarneming,
 - die vermoë om grootte te skat, en
 - die vermoë om illustrasies beduidend waar te neem groot=
- liks verband hou en dat daar verskille ten opsigte hiervan tus=
- sen rasse en/of kultuurgroepe bestaan. Verder speel akkultura=
- sie, verstedeliking en opvoedkundige faktore ook 'n rol.

Die rol wat ingebore (of aangebore) eienskappe kan speel is nog onseker, maar dit wil voorkom of dit onderworpe kan wees aan manipulasie deur akkulturasie en opvoeding (Erasmus, 1975).

In die opstel van die toets kan hierdie probleem moontlik opgelos word deur

- diepteillustrasies te beperk,
- gekompliseerde illustrasies te vermy, sonder om te vaag te wees, sodat die situasies oop bly vir verskillende vertolkings (Erasmus, 1975), en
- kleurillustrasies te gebruik, waardeur realisme en korrekte waarneming bevorder word. (Die waarde van kleurillustrasies het aan die lig gekom uit 'n hoë persentasie kleurresponse wat verkry is uit 'n Rorschach-ondersoek op Swartes deur Du Preez (1962).) Daar word ook aangevoer dat veral die meer tradisionele Swartman probleme mag ondervind met waarneming waar slegs wit en swart illustrasies gebruik word.

'n Verdere belangrike punt is dat die tradisionele illustrasies op 'n relevante wyse opgestel moet wees uit die betrokke kultuur, omdat swartpersoonlikheid sy eie en spesifieke kollektiewe verledes het. In hierdie verband verwys Erasmus na die Jungiaanse term van die kollektiewe onbewuste, waaruit blyk dat die mitolo=

giese en kultureel relevante materiaal van primêre belang is in die keuse van temas vir so 'n toets (Erasmus, 1975).

5.3 Beskrywing van die TAT-Z

Die TAT-Z is dus, soos blyk uit die voorafgaande bespreking, 'n projektiewe tegniek, gebaseer op die tematiese appersepsiebeginsels. Die toets verskil van die toets van Murray daarin dat die stimulusmateriaal bestaan uit kleurkaarte, en dat 'n keuse aan die toetspersoon gestel word om te besluit oor watter een van die twee kaarte op sommige persoonlikheidsterreine hy sy verhaal wil vertel.

5.3.1 Stimulusmateriaal

Die toets bestaan uit agtien kaarte, maar vanweë die keuseaspek vertel die toetspersoon sy verhaal slegs na aanleiding van tien kaarte. In die toetsboek word die tradisionele kaarte met 'n (T) aangedui en die Westerse kaarte met 'n (W). By kaarte 1 en 10 hoef die persoon nie 'n keuse te maak nie.

Kaart 1

is die kultuurkontakkaart. Op die voorgrond, in die middel van die kaart, is die agterkop van 'n Swarte te sien wat kyk na twee paaie. Die linkerkantste pad gaan na die stad, en die regterkantste na 'n stat. Tussenin is bome.

Hierdie kaart toon die toetspersoon se kultuurkontak as of oorwegend tradisioneel of oorwegend Westers georiënteerd. Volgens die hipotese van die toets identifiseer die toetspersoon hom met die figuur op die voorgrond, en in sy verhaal moet hy 'n keuse

maak oor waarheen die persoon wil gaan. 'n Keuse na links ver= teenwoordig 'n Westerse georiënteerdheid, en na regs 'n tradi= sionele georiënteerdheid. 'n Onsekere of nie-spesifieke keuse sal dui op ambivalente gevoelens.

Kaart 2 (T) en (W)

Die tradisionele kaart toon 'n man, vrou en drie kinders in tra= disionele kleredrag wat om 'n vuur sit en die Westerse kaart 'n man, vrou en drie kinders, almal in Westerse kleredrag in 'n woonkamer, besig om deur 'n boek te blaai.

Hierdie kaarte meet die verhouding tussen ouers en kinders, en die aspek van persoonlikheid word bepaal wat betrekking het op hierdie verhouding.

Kaart 3 (T) en (W)

Die tradisionele kaart toon 'n jong en ouer man voor 'n hut, langs 'n kraal vol beeste. Die Westerse kaart toon 'n jong en ouer man wat by 'n kombuistafel sit en tee drink. In albei kaar= te het die ouer man sy hand op die jonger man se skouer.

Hierdie kaarte meet die vader-seun-verhouding.

Kaart 4 (T) en (W)

toon albei 'n vrou en jong man wat gesels. In die tradisionele kaart sit elkeen op 'n stomp voor 'n tradisionele hut, en in die Westerse kaart sit hulle op stoele by 'n kombuistafel. Hierdie kaarte meet die moeder-seun- of die man-vrou-verhouding.

Kaart 5 (T) en (W)

Albei kaarte toon 'n jong man wat voor 'n sittende ouer man

staan, en met sy linkerhand groet. In kaart 5(T) is albei in tradisionele drag voor 'n hut. In die Westerse kaart word Westerse klere gedra, en die toneel speel af in 'n kantoor.

Hierdie is die outoriteitskaart, waarin die een figuur met gesag geassosieer word, en die ander met die rol van die ondergeskikte in die gesagsverhouding.

Kaart 6 (T) en (W)

meet die houding teenoor Blanke gesag. Die tradisionele kaart toon 'n plaastoneel waar die Swartman 'n graaf in sy hand hou. Die Blanke hou sy linkerhand in die lug. In die Westerse kaart staan die Swartman met 'n kiere voor die lessenaar van die Blanke, wat deur die venster wys.

Kaart 7 (T) en (W)

meet die persoon se selfkonsep. Die tradisionele Swartman kyk na sy weerkaatsing in die water, en die Westerse Swartman kyk na homself in 'n spieël.

Kaart 8 (T) en (W)

Die tradisionele kaart toon 'n man en vrou langs 'n rivier. Die man vat aan die vrou se arm en aan die krale om haar nek. Onder 'n boom lê 'n mat. In die Westerse kaart sit die man en vrou op 'n bed. Die man vat aan die vrou se been en aan haar skouer. Albei is half geklee.

Hierdie kaart meet die persoon se seksuele verhoudinge en meer spesifiek die hantering van heteroseksuele situasies.

Kaart 9 (T) en (W)

Albei kaarte toon drie mans wat dans met drie vrouens, in kaart

9 (T) op 'n tradisionele wyse en in kaart 9 (W) op Westerse wyse. Op albei kaarte staan 'n man links alleen en toekyk.

Hierdie kaarte meet groepsidentifikasie in groepsituasies.

Kaart 10

(soos in die geval van kaart 1, is hier slegs een kaart). Die kaart toon krygers met knopkieries en skildvelle. Aan die linker-kant is die rug en hoed van 'n polisieman sigbaar.

Die mate van onderliggende aggressie teenoor die Blanke word hierin gemeet, asook aggressie teenoor Swartes onderling, en hoe die toetspersoon sy eie aggressie hanteer.

(Uit die bespreking van die kaarte van die TAT-Z, is dit duidelik dat hier nie 'n duidelike werksmotiverings, of prestasie-motiverings aspek ingesluit word nie.)

5.3.2 Die toepassing van die toets

Die toets kan individueel of in groepe afgeneem word. Die toetsmateriaal bestaan uit

- 'n toetsboek, waarin die kaarte met elkeen se spesifieke gestruktureerde vrae in voorkom,
- 'n antwoordboek waarin die toetspersoon sy response neerskryf,
- 'n potlood en uitveër.

Elke toetspersoon voltooi die toets op sy eie. Die afname duur normaalweg een tot een-en-half uur, afhangende van die persoon se opvoedkundige standaard.

Oor die taalmedium kan die toetsafnemer en die toetspersoon ooreenkom na gelang van wat die situasie toelaat. Die toets kan dus of in een van die amptelike tale, of in die taal van die toetspersoon afgeneem word.

Normaalweg word al die kaarte van die toets gebruik om 'n volledige persoonlikheidsbeeld van die toetspersoon te verkry. Dit staan die toetsafnemer egter vry om slegs sekere kaarte te gebruik, afhangende van die situasie of doel van die ondersoek. Die aanwysings vir beide hierdie situasies is in die handleiding vir die toets opgeneem.

5.3.3 Die nasien en interpretasie van die toets

Die toets word nagesien met behulp van 'n nasiensleutel wat in die handleiding opgeneem is (Erasmus, 1976). Erasmus noem hierin dat verskillende nasiensleutels en gewigstoekennings opgestel kan word, afhangende van die doel van die ondersoek. Hierin word kliniese insig van die toetsontleder vereis. Hoe effektief die ontleding gaan wees sal grootliks afhang van die vermoë van die individuele ontleder om die response in hulle psigodinamiese verband te sien.

Aan elke persoon word 'n totale telling toegeken, wat bestaan uit 'n telling vir elkeen van die tien kaarte, en 'n telling vir realisme. Laastens word ook 'n telling vir die mate van verwettersing toegeken, wat verkry word uit die toetspersoon se aantal (T) en (W) kaartkeuses.

5.3.4 Gebruik van die toets

Die TAT-Z is gestandaardiseer vir gebruik op Zoeloeproefpersone,

maar studies deur Erasmus (1976) toon ook positiewe resultate met ander bevolkingsgroepe soos die Sotho, Xhosa, Venda, Tswana en Tsonga. Tans kan die toets toegepas word op alle Swartmans in Suid-Afrika bokant die ouderdom van sestien jaar.

Die TAT-Z word in die bedryf hoofsaaklik gebruik vir die keuring van applikante. (Volgens Minnaar (1977) is daar tot in Mei 1977 reeds 10,000 Swartmans getoets.) Die toets kan ook met vrug gebruik word in die beoordeling van huidige personeel na hoër of toesighouersposisies. Die toetsresultate bied ook met die regte analise daarvan, addisionele inligting oor die individu, soos byvoorbeeld

- die verhouding met meerderres en ondergeskiktes, ongeag of hulle Blank of Swart is,
- die ongeluksvatbaarheid van die toetspersoon,
- leierskapseienskappe
- motivering, en
- werksbetroubaarheid.

5.3.5 Geldigheid

Konstruktiegeldigheidstudies wat deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing onderneem is het die toets en die onderliggende hipotese as geldig bewys (Erasmus, 1975c in Minnaar, 1975). Dit hou in dat die kaarte van die toets wel betrekking het op die konstrakte wat dit veronderstel is om te meet, en dat die keuse van tradisionele en Westerse kaarte afhang van die vlak van verwestersing van die toetspersoon. Met ander woorde die keuse van Westerse kaarte neem statisties beduidend toe namate verwestersing toeneem.

5.3.6 Betroubaarheid

In 'n toets-hertoets-betroubaarheidstudie op die TAT-Z, wat ge= grond is op die toets se sleutelontleding, het Minnaar (1975) twee groepe Swartmans betrek, en die volgende resultate verkry: Groep 1 (N=18) se hertoetsing het veertien dae later plaasge= vind, en die korrelasie tussen die twee toetsings was 0,887. By Groep 2 (N=32) was die tydsverloop tussen toetsings sewe maande en die korrelasie 0,753.

Met die feit in gedagte dat die TAT-Z 'n projektiewe tegniek is, toon hierdie resultate sterk bewyse vir 'n geldige en betroubare meetinstrument.

5.4 Evaluering

Die kritiek wat gewoonlik teen 'n toets wat op tematiese apper= sepsiebeginsels berus, ingebring word, is dat daar teoreties 'n onbeperkte aantal responsalternatiewe is, en dat die objektiewi= teit van die toets daardeur verlore gaan. Hierdie probleem is by die TAT-Z in 'n groot mate verminder, deur die stel van spe= sifieke vrae wat die toetspersoon dan in sy antwoordboek skrif= telik beantwoord. Die toets is dus in 'n groter mate gestruktu= reerd as die oorspronklike TAT. Die gevolg hiervan is dat die responsmoontlikhede verminder is, en die toets kan dus as meer objektief beskou word. Terselfdertyd boet dit egter in sensiti= witeit in.

Die TAT-Z is van revolusionêre waarde in die kliniese konteks, waar die toets ook individueel toegepas kan word. Die toets bied ook vele moontlikhede vir die bedryfsielkundige wat die toets in

'n groepsituasie kan gebruik vir die keuring van Swartmanspersoneel. Die toets slaag op 'n uitstekende wyse daarin om basiese interpersoonlike situasies en verhoudinge uit te beeld, wat van groot waarde kan wees in die bedryfsituasie. Dit is net jammer dat die werksituasie self nie ter sprake kom nie.

Die doel van die toets moet egter goed begryp word (Pons, 1977). Die resultate moet dien as 'n waardevolle hulpmiddel in alle be-manningsaktiwiteite, eerder as 'n absolute aanwysing. Verder is dit wenslik om die toets in te sluit in 'n wye toetsbattery, en nie as 'n enigste keuringsmiddel te gebruik nie. Wanneer daar egter meer inligting deur navorsing oor die toets beskikbaar is, mag meer addisionele toetse uit 'n omvattende keuringsbattery uitgeskakel word.

Samevatting

Hoofstuk een het gehandel oor projektiwe tegnieke, en daarin is spesiaal verwys na die TAT as projeksietoets, en die TAT-Z as aangepaste tematiese appersepsietoets vir die Swartman in Suid-Afrika.

Eerstens is die aard van projeksie met verwysing na die toets-situasie en projektiwe tegnieke in die algemeen bespreek.

Hierna is die TAT meer in besonderhede behandel asook TAT's wat daaruit voortgevoel het.

Laastens is die TAT-Z volledig bespreek deur te verwys na die persoonlikheid van die Swartman, die ontstaan van die toets en hoe die toets funksioneer. Hierdie gedeelte is afgesluit met

'n evaluasie van die TAT-Z.

In hoofstuk twee word vervolgens aandag geskenk aan prestasie=
motivering.

HOOFSTUK TWEE

PRESTASIEMOTIVERING

"You can buy a man's time
You can buy a man's physical presence at a given place
You can even buy a man's measured number of skilled muscular
motions per hour or day

BUT

You cannot buy initiative
You cannot buy loyalty
You cannot buy devotion of hearts, minds and souls-
You have to earn these things".

(Francis in Pottas, 1969.).

1. Inleiding

In die sakewêreld is daar talle produkte wat met geld gekoop kan word. Net so kan 'n werkgewer ook die dienste van 'n werknemer aanvaar, in ruil waarvoor laasgenoemde 'n vergoeding ontvang. Die werkgewer "koop" dus die dienste van die werknemer. Die gehalte van hierdie "produk" word bepaal deur baie verskillende faktore. Afgesien van die vele buiteveranderlikes wat die individu se gedrag kan beïnvloed, is daar ook menslike eienskappe wat 'n rol speel. Hierdie eienskappe kan nie deur die werkgewer gekoop word nie. Hy kan slegs die gewenste klimaat daarstel vir hierdie eienskappe om te ontwikkel, en om tot voordeel van die situasie ingespan te word. Dit veronderstel dat die werkgewer ook moet "werk" in hierdie interaksieproses. Die eienskappe van die werknemer wat deur die werkgewer tot voordeel gebruik kan word, sluit in aanleg, bekwaamheid, belangstelling, persoonlikheidsamestelling, waardes, houdinge, behoeftes, motivering, ensovoorts.

In die brosjure "Quo Vadis" (van die een-en-twintigste Nasionale Konvensie van die Instituut vir Personeelbestuur, gehou vanaf 8 tot 10 September 1977 in Johannesburg), sê Bebb, 'n senior lektor aan die National Business School aan die Universiteit van die Witwatersrand:

"We must stop merely training and begin improving performance".

Om beter prestasie te verkry, moet die werknemer gemotiveerd wees. Hierdie feite beklemtoon die noodsaaklikheid van prestasieverbonde gedrag en die verhoging van prestasie vir die bedryf. Onnodig veel tyd word soms bestee aan kursusse en opleiding om uiteindelijke effektiwiteit te verhoog. Deur meer te konsentreer op die verhoging van prestasieмотivering, sal daar moontlik gouer 'n styging in die produktiwiteit van die onderneming bespeur kan word. Beter uiteindelijke resultate behoort verkry te word as die onderneming hierdie praktyk met opleiding kan koppel.

Daar is al baie navorsing gedoen oor die gedrag wat verband hou met prestasie en prestasieмотivering. Die oorsprong hiervan lê by die werk van Lewin in 1926 en Ach in 1910 (Heckhausen, 1967).

Die meeste navorsers verwys na die Amerikaanse navorsing op die gebied, en veral die bydrae van McClelland kan hier genoem word.

Van sy belangrikste werke is

"The Achieving Society" (1953)

"Studies in Motivation" (1951)

"The Achieving Motive" (1961) en

"Motivating Economic Achievement".

McClelland se navorsing (in McClelland, 1977) handel onder andere oor die analise van die mens se denke. Hy probeer byvoorbeeld

uitvind waarom mense dink, want dit is iets wat die dinge wat hulle doen beïnvloed, en ook tot watter mate mense bekommerd is oor die een of ander aspek van sy lewe.

Verder is die name van Arnold, Gellerman, Heckhausen en Atkinson ook belangrik op die terrein van die navorsing oor prestasie-motivering.

Daar sal vervolgens breedvoerig aan hierdie aspek aandag geskenk word, deur eerstens te wys op wat onder motivering verstaan word, en daarna die begrip prestasie te bespreek.

2. Motivering

2.1 Begripsomskrywing

Die begrip motivering is moeilik definieerbaar, en word deur verskillende skrywers verskillend geïnterpreteer. 'n Rede hiervoor mag die feit wees dat daar so baie motiveringsveranderlikes bestaan. Motivering kan byvoorbeeld

- bewustelik of onbewustelik wees,
- as 'n dryfveer gesien word of nie,
- rigtinggewend vir gedrag wees of nie,
- aangeleerde of instinktiëwe komponente besit, ensovoorts (Barnard, 1971).

Motivering is daardie drif in 'n persoon wat aanleiding gee tot aksie, of dit wat die persoon laat optree, en terselfdertyd toesien dat hierdie gedrag volgehou word (Pottas, 1969).

Motivering toon dus hoofsaaklik twee fasette, naamlik

- dit wat aanleiding gee tot aksie.

Motivering is hiervolgens 'n inherente natuurlike aanstuwingskrag in die persoon, wat soms onbewustelik geskied (Barnard, 1971). Dit handel dus hier oor die graad en duur van die aktiwiteit.

- die rigting van gedrag,

of die aanleidende oorsake en faktore wat die keuse tussen respons bepaal. Hierdie rigting en doelgerigtheid van gedrag hou verband met prestasie-motivering, en navorsers is van mening dat hierdie rigtinggewende eienskap juis van bepaalde belang is in die motiveringsproses (Barnard, 1971; Pottas, 1969).

Die invloed van buite-faktore, moet nie uit die oog verloor word nie. Elke persoon word beïnvloed deur sy omgewing en die groepe waarin hy beweeg (Krech, Crutchfield en Ballachey, 1962). Die gemeenskap waarin die persoon leef, asook die kultuur waaraan hy behoort, het 'n definitiewe invloed op sy gedrag.

Daar kom 'n voortdurende verskuiwing voor in die orde waarin dryfvere hulleself in 'n bepaalde persoon rangskik (Pottas, 1969). Hierdie orde is uniek aan elke persoon, en omdat hierdie dinamika soms duister is, mag die poging om die persoon se motivering in 'n sekere saak te verstaan, bemoeilik word.

2.2 Motiveringsteorieë

Daar bestaan vandag verskeie werksmotiveringsteorieë (wat volledig bespreek word deur onder andere Barnard, 1971 en Pottas, 1969), waarvan die belangrikstes soos volg saamgevat kan word:

2.2.1 Die "ekonomiese-mens"-benadering

In hierdie benadering word die mens bloot as nog 'n produksie-faktor gesien, wat slegs deur sy loon aangespoor word tot die uitvoering van take - "geld is die enigste motiveerder".

2.2.2 Die "sosiale-mens"-benadering

Uit 'n reaksie teen die eersgenoemde benadering, het die "so-siale-mens"-benadering ontstaan, waarin die informele groep as die ware motiveerder beskou word. Hierin is veral die Hawthorn-studies van Mayo, asook andere studies, van groot belang, waarin daar bewys is dat die informele groep 'n baie sterker invloed op werksmotivering uitoefen as die gekombineerde krag van geld, dissipline en selfs werksekuriteit tesame.

2.2.3 McClelland se prestasieteorie

Die teorie van McClelland word beskou as 'n self-aktualiserende-mensbenadering, waarvolgens die behoefte om te presteer en iets te bereik, een van die intensiewe strewes van die mens is. Deur prestasie en doeltreffendheid word sukses en die aangename gevoelens wat daarmee gepaard gaan, ervaar, terwyl mislukking wat met die onaangename geassosieer word, vermy word. (Daar sal later in hierdie hoofstuk meer breedvoerig op die aspekte van McClelland se navorsing ingegaan word.)

2.2.4 McGregor se X- en Y-teorie

Die X-teorie van Douglas McGregor sluit aan by die "ekonomiese-mens"-benadering, waarin die mens (volgens McGregor) gesien word

as 'n rasioneel-ekonomiese wese, wat hoofsaaklik deur ekonomiese oorwegings gemotiveer word, en aksies sal uitvoer wat aan hom die grootste ekonomiese voordeel besorg. Werkers word dus gemanipuleer, gekontroleer en gemotiveer deur ekonomiese aansporingsmiddels.

Hierteenoor het McGregor sy meer dinamiese Y-teorie opgestel, waarin hy 'n integrasie van die doelwitte van die individu en die organisasie wil bewerkstellig. Hy sê dat die organisasie (of bestuur) die geleentheid moet skep, die potensiaal moet ontwikkel, struikelblokke moet verwyder, groei moet aanmoedig en leiding moet neem (Megginson in Pottas, 1969).

2.2.5 Die teorie van Argyris

Chris Argyris het die persoonlikheidsveranderinge beklemtoon wat die individu in die proses van volwassewording ondergaan. Van 'n passiwiteit en 'n afhanklikheid beweeg die persoon na meer aktiwiteit en onafhanklikheid. Die persoon word dus al minder afhanklik van ander in sy strewe na persoonlike vryheid, dit wil sê sy selfaktualisering.

In hierdie proses van afhanklikheidswording is daar faktore of struikelblokke wat die werker weerhou van selfaktualisering, en bydra tot frustrasie. Hierdie faktore is

(1) Die formele struktuur van die organisasie. Gesag en mag is beperk tot 'n klein groepie senior persone, wat aanleiding gee tot onbuigsaamheid en ongevoeligheid, met 'n gepaardgaande afname in motivering (Barnard, 1971). Die werker voel dat hy nie sy doelwit so maklik kan bereik soos sy hoofde nie, omdat

hulle reeds oor die nodige mag beskik.

In die formele struktuur kom outokratiese leierskap oorwegend voor, en as gevolg hiervan word die ondergeskiktes onderdanig en afhanklik.

(2) Direkte leierskap en kontrole. Alle besluite berus by "bestuur", en van alle werkers word verwag om hulle daaraan te onderwerp. Hierdie omstandighede plaas 'n demper op potensiele inisiatief en kreatiwiteit, en gevolglik op motivering.

(3) Bestuurskontroles. Hierdeur word dempers geplaas op potensiaal, kreatiwiteit en ondernemingsgees, en uiteindelik op motivering. Die gevolg is dat daar van alle werkers verwag word om dieselfde op te tree, afgesien van individuele behoeftes. Hierdeur word tyd, talent en kostes vermors.

2.2.6 Maslow se hiërargiese teorie

Die teorie van Maslow kan beskou word as 'n algemene motiverings-teorie maar is van eweveel toepassing op die bedryf en die werksituasie.

Volgens Maslow toon menslike motivering die volgende hiërargiese struktuur:

- Fisiologiese behoeftes. Hierdie is die laagste orde van behoeftes, en sluit byvoorbeeld in honger, dors, die geslagsdrang. Die bevrediging van hierdie behoeftes verseker die voortbestaan van die mens. Wanneer hierdie behoeftes in 'n redelike mate bevredig is, tree die volgende orde van behoeftes in wer-

king, naamlik

- veiligheidsbehoefte. In die bevrediging van hierdie behoefte probeer die persoon homself beskerm teen fisiese gevaar of ekonomiese probleme. Die derde orde van behoeftes is die
- sosiale behoefte, wat al belangriker word namate die eerste twee bevredig is. Hierdie behoefte verteenwoordig die mens se behoefte aan liefde, vriendskap, aanvaarding en ondersteuning.
- Ego-behoeftes behels dit wat met die persoon se eiewaardes en selfrespek verband hou, byvoorbeeld die behoefte aan prestasie (waaroor later in hierdie hoofstuk meer gesê word), onafhanklikheid, vryheid, kennis en selfvertroue, asook behoeftes wat verband hou met reputasie of prestige, soos die soeke na aandag en waardering. Hierdie ego-behoeftes word selde ten volle bevredig.
- Behoefte aan selfverwesenliking is die hoogste orde van behoeftes, wat na vore tree as al die vorige behoeftes bevredig is. Selfverwesenliking impliseer 'n uitbreiding van die persoonlikheid wat plaasvind wanneer 'n persoon homself met waardes of belange vereenselwig wat groter en duursamer is as die self, byvoorbeeld 'n ideaal, die persoon se godsdiens, sy volk, kennis, regverdigheid, ensovoort.

Die behoeftes in die verskeie kategorieë toon 'n redelike ooreenstemming en interafhanklikheid. Verder kan behoeftes ook gedeeltelik bevredig en gedeeltelik onbevredig op elke gebied voorkom. Die hiërargie kan ook in 'n gewysigde vorm by die

individueel voorkom. Die persoon se omgewing (sosiaal en kultureel) kan ook sy behoeftestrukture beïnvloed.

2.2.7 Herzberg se tweefaktor-motiveringsteorie

Herzberg praat van motiveerders en higiëne.

Motiveerders is faktore wat met aangename gevoelens in die werk geassosieer word, gewoonlik intrinsieke werkskenmerke, soos die aard van die werk, erkenning vir prestasie, ensovoort.

Higiëne is faktore wat met aangename gevoelens in die werk geassosieer word, gewoonlik ekstrasieske faktore in die werksomgewing, soos die maatskappybeleid, fisiese toetstande, die toesigheuer, ensovoort.

2.3 Motivering en produktiwiteit

Werkersgedrag kan gesien word as alle gedragsresponse, soos wat dit tot uiting kom in die werksituasie. Faktore wat 'n rol speel hierin is byvoorbeeld

- werkstevredenheid wat insluit die werk self, salaris, toesig, bevordering, medewerkers
- motivering
- werksprestasie
- afwesigheid
- ongelukke
- geestesgesondheid

(indeling van Pottas, 1969).

Die bedryf poog om deur gebruik te maak van hierdie faktore,

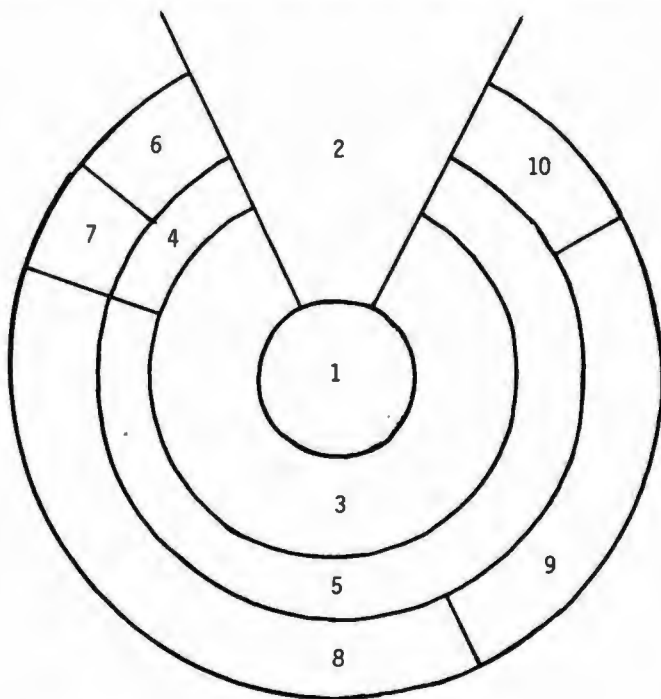
sy produktiwiteit te verhoog, en sodoende beter te funksioneer, en uiteindelik 'n groter wins te toon.

Die menslike bydrae tot produktiwiteit, of die werknemer se beroeps- of posprestasie, kan beïnvloed word deur 'n wye verskeidenheid faktore, waarna in die literatuur verwys word as die wisselwerking tussen vermoë (bekwaamheid) en motivering, of anders gestel vermoë + motivering of vermoë x motivering (Sutermeister, 1969; Vroom, 1964 - Pottas, 1969).

Wanneer 'n persoon geen motivering het om 'n taak uit te voer nie, sal daar geen verband bestaan tussen vermoë en prestasie nie, al is hy bekwaam genoeg vir die taak. Aan die ander kant, as hy nie die vermoë het nie, en nogtans gemotiveerd is, sal daar weer geen verband bestaan tussen motivering en prestasie nie. Vermoë en motivering is dus albei essensiële bestanddele vir goeie werknemersprestasie.

Produktiwiteit word daargestel deur die wisselwerking tussen vermoë en motivering, asook tegnologiese ontwikkeling, fisiese beperkinge, en kenmerke van die werksgroepe (Pottas, 1969).

SKEMATIESE VOORSTELLING VAN FAKTORE WAT PRODUKTIWITEIT BEÏNVLOED



1. Produktiwiteit
2. tegnologiese ontwikkeling
3. werknemer se posprestasië
4. vermoë
5. motivering
6. kennis
7. bekwaamheid
8. sosiale toestande
9. individu se behoeftes - fisiologies
- sosiaal
- egosentrië
10. fisiese toestande

Sutermeister, 1969 p. II.

Daar bestaan verskeie werksmotiveringsdeterminante, wat as volg saamgevat kan word:

(1) Die persoonlike kenmerke wat eerstens uit relatief stabiele kenmerke soos die volgende bestaan:

- vermoë: dit is die gevolg van kennis en bekwaamheid;
- kennis: dit wat gevorm word deur opvoeding, ondervinding, opleiding en belangstelling;
- bekwaamheid: dit wat bepaal word deur aanleg en persoonlikheid maar ook beïnvloed word deur opvoeding, ondervinding, opleiding, en belangstelling;
- motivering: dit wat ontstaan as gevolg van die interaksie tussen faktore soos die fisiese en sosiale omstandighede van die pos, en die individu se behoeftes, aanpassing, waardes en egobetrokkenheid by die werk.

Tweedens bestaan die persoonlike kenmerke uit, die minder stabiele kenmerke soos aspirasievlak, waarnemings, en verwagtinge, en

derdens uit die demografiese kenmerke soos ouderdom, geslag, beroep, en agtergrond.

(2) Die eienskappe van die werk, soos roetine, werksuitleg, en werkstoestande.

(3) Die sosiale sisteme. Dit bestaan uit die informele werks= groepe, wat insluit samehorigheid en norms, formele werksgroepe, wat insluit die hiërargiese struktuur, klimaat, kommunikasie, ensovoort, kulturele faktore, wat insluit die gemeenskapswaardes,

houdinge, ensovoort.

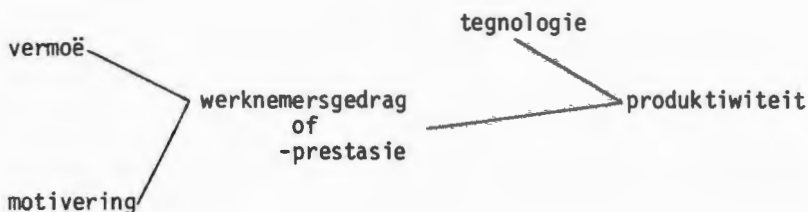
(4) Bestuursmetodes wat insluit leierskap, beleid, loon en bevordering.

(Pottas, 1969; Sutermeister, 1969.)

In die vorming van motivering is daar sommige faktore wat positief werk, en dus bydra tot motivering, wat weer werknemersgeëdrag, of werknemersprestasie, bevorder, en daardeur produktiwiteit verhoog. Ander faktore werk weer negatief, sodat motivering, prestasie en produktiwiteit verlaag word. Met verwysing na die voorstelling van Sutermeister (1969) werk die positiewe faktore na die middelpunt toe, dit wil sê die eindpunt is produktiwiteit, en die negatiewe faktore werk van die middelpunt af weg. Die sterkste van hierdie twee opponerende magte bepaal die werknemer se produktiwiteitsprestasie, en gevolglik sy werksprestasie. Waar die na-binnewerkende kragte die sterkste is, sal prestasie sterk of goed wees, en wanneer die negatiewe kragte die sterkste is, is prestasie swak (Pottas, 1969).

Hierdie aksies vind plaas ongeag die vermoë van die persoon. Dit wil sê die vermoë dui op wat 'n mens kan doen, en motivering op wat hy hoop om te doen. As produksie bloot 'n funksie van vermoë was, sou die verband eenvoudig gewees het, maar vanweë ander menslike eienskappe hou die prestasiekurwe verband met die mate en aard van die motivering (Pottas, 1969).

Hierdie magte kan soos volg skematies voorgestel word:



(Sutermeister, 1969.)

Wat die individu se behoeftes betref, kan dit genoem word dat dit nie noodwendig so is dat die individu wie se behoeftes redelik goed bevredig is, gemotiveerd sal wees om sy prestasie te verhoog en daardeur 'n bydrae tot groter produktiwiteit te lewer nie. Hierdie veralgemening kan moontlik vir groepe gemaak word, maar is nie op individue van toepassing nie. Die verhouding tussen behoeftebevrediging, moreel, werknemersprestasie en produktiwiteit is te kompleks om aan te neem dat die satisfaksie van die individu se behoeftes sal lei tot beter posgedrag en verhoogde produktiwiteit (Sutermeister, 1969).

Hierdie argument kan ook op motivering toegepas word. Al is die individu hoe goed gemotiveerd, sal sy motivering alleen nie outomaties lei tot verhoogde produktiwiteit nie.

Die verhouding tussen behoeftebevrediging en motivering is nie so eenvoudig nie. Die vraag ontstaan ook, as byvoorbeeld die fisiologiese, sosiale en egoïstiese behoeftes van die individu bevredig is, sal hy nog gemotiveerd wees om sy prestasie te verhoog? (Sutermeister, 1969).

Uit die voorafgaande wil dit dus voorkom of die volgende hipoteses nie aanvaar kan word nie:

'n hoë behoeftebevrediging bring noodwendig 'n hoë motivering, en
'n lae behoeftebevrediging bring noodwendig 'n lae motivering.
Die teenoorgestelde kan ook bestaan, naamlik dat hoë behoeftebe-
vrediging gepaard kan gaan met 'n lae motivering.

Anders voorgestel:

Hoë behoeftebevrediging		hoë motivering
lae behoeftebevrediging		lae motivering.

2.4 Die noodsaaklikheid van motivering in die bedryf

Motivering dui op die oorsaaklikheid van menslike gedrag -
waarom 'n mens op 'n besondere wyse reageer of konformeer tot
sekere gedragspatrone. In die mate waarin menslike gedrag be-
gryp word, kan dit voorspel word, en in die mate waarin dit
voorspel kan word, kan dit gekontroleer word.

In die sakewêreld word daar voortdurend van werkers verwag om
optimaal te presteer. Die produktiwiteit en doeltreffendheid
van hierdie werkers is van wesentlike belang vir die sukses van
die organisasie, gesien in die lig van kostestrukture (Pottas,
1969). Dit is ook 'n erkende feit dat arbeid een van die hoogste
enkele koste-items in die bedryf is. Wanneer die persoon se ver-
houding teenoor sy werk versteur word, raak hy 'n ongelukkige
werknemer, en die gevolg mag wees dat hy die diens van die or-
ganisasie verlaat. Die gevolge hiervan is onnodige en hoë her-
indiensneming en opleidingskoste.

Die pogings van besture om 'n toestand van optimale funksione-
ring te skep, kan 'n positiewe of negatiewe uitwerking hê. Wan-

neer dit positief is, verwag 'n mens hoë produksie, en wanneer dit negatief is, 'n vertraging in produksie. Die maksimalisering is dus wel moontlik deur die oordeelkundige aanwending van aansporing tot optimale opbrengs.

Die geweldige produksiekapasiteit van die moderne onderneming is die resultaat van uitvindings, die verbetering van apparaat en materiale, en hiermee saam ontwikkelinge soos byvoorbeeld die monterband, standaardisering van produksie-evaluering, uitruilbaarheid van onderdele, en verdeling van arbeid. Al hierdie aksies moet deur die mens verrig word, en om dit suksesvol te kan doen, moet hy gemotiveerd wees.

Persone wat gemoeid is met opleiding, besef dan ook al meer wat die waarde is van prestasieмотivering, om uiteindelik beter resultate in die vorm van hoër produksie te gee (McClelland, 1977).

Dit veronderstel dat die persoon bewus moet wees van die korrekte gedrag wat van hom verwag word ten einde suksesvol te kan presteer. Die akkuraatheid van hierdie kennis word bepaal deur die persoon se opleiding of posinstruksies - as hy weet wat van hom verwag word, is die akkuraatheid hoog, en as hy nie weet nie, is die akkuraatheid laag.

Hieruit volg nog 'n interaksieproses in die daarstelling van suksesvolle prestasie, naamlik 'n interaksie tussen genoegsame inset van die individu en 'n akkurate rolwaarneming. Dieselfde gebeur hier as by die interaksie tussen vermoë en die inset van die individu, naamlik as enige van die veranderlikes afneem, verswak prestasie.

Dit is dus noodsaaklik dat die individu se inset sowel as sy vermoë sterk moet wees om 'n hoë prestasie tot gevolg te hê. Die individu se beste pogings kan nie as plaasvervanger dien vir 'n swak vermoë om prestasie te lewer nie. Andersom kan 'n sterk vermoë ook nie instaan vir 'n swak inset van die individu nie.

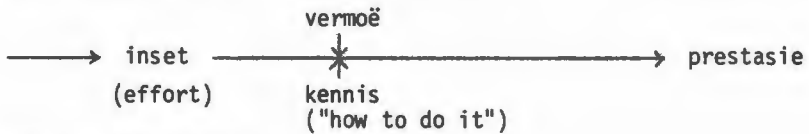
DUS: as die vermoë of die poging enigsins te kort skiet, sal die gevolg 'n swakker prestasie wees, ongeag hoeveel die tweede vir die eerste opmaak. Die vermoëfaktor kombineer dus multidimensioneel met die inset in die bepaling van prestasie.

3. Omskrywing van die begrip prestasie

Prestasie is 'n komplekse begrip, en die beskrywing hiervan is gewoonlik baie abstrak (Heckhausen, 1967). Prestasie behels die interaksie van verskeie faktore, waarvan die basis die doel tot prestasie is (Van der Merwe, 1976). Volgens McClelland (1961; McClelland, 1953 in Van der Merwe, 1976) is die doel tot prestasie sukses in kompetisie met 'n mate van uitsonderlikheid.

Wanneer motivering verhoog, word die verhouding tussen prestasie en prestasiemotivering versterk (Atkinson en Feather, 1964). Die motiveringsaspek kan uitgebrei word om ook die wyse waarop die persoon die taak verrig in te sluit. Suksesvolle prestasie sluit dan in: 'n sekere vermoë, 'n spesifieke inset ("effort"), asook kennis van wat verwag word ("how to do it"). Hierdie is 'n algemene beskouing van prestasie, en word so beskryf deur die meeste navorsers, onder andere Atkinson (1964), Locke (1965) en Vroom (1960, in Orpen, 1976).

Die interaksie tussen hierdie faktore kan soos volg skematies voorgestel word:



(Orpen, 1976, p.74.)

Vir die individu om uiteindelik suksesvolle prestasie te lewer, moet die inset wat hy maak beïnvloed word deur die wisselwerking tussen sy vermoë en kennis.

Die invloed van buitefaktore moet ook in aanmerking geneem word. 'n Onkontroleerbare voorval soos die breek van masjinerie, of die tussenkoms van ander werkers, kan voorkóm dat die individu se poging tot prestasie lei.

Verlede speel ook 'n rol in prestasie: ondervinding beïnvloed die individu se verwagtinge en gedrag (Orpen, 1976). As die persoon in die verlede sukses behaal het, of goeie prestasie gelewer het, word sy selfbeeld positief beïnvloed. Daar bestaan vele bewyse daarvoor dat individue hulleself meer positief evalueer na aanleiding van goeie prestasie wat hulle in die verlede gelewer het. Dit is verder 'n algemeen aanvaarde beginsel dat wanneer 'n persoon goed presteer, en sukses behaal in iets wat vir hom belangrik is, verbeter sy selfbeeld, en verder, hoe sterker sy selfbeeld hoe groter is die moontlikheid op sukses vorentoe.

Beloning hou nie noodwendig verband met prestasie nie, en is ook nie noodwendig die gevolg daarvan nie. As die persoon 'n gesonde realiteitsiening het, sal sy beloning wat direk op sy prestasie

volg, lei tot idees oor hoër prestasie. Waar die verband tussen prestasie en beloning vaag is, is die prestasie wat daarop volg gewoonlik laer. Die persoon is meer prestasiegeorieënteerd as die tydsverloop tussen prestasie en dit wat daarop volg klein is (Orpen, 1976).

Prestasie hou ook verband met morele oorwegings (Weiner, 1974), omdat die evaluasie van albei eienskappe by volwassenes gebaseer is op die bedoelinge en pogings van die persoon. Hierdie verband is soms so groot dat die individu sy mislukking as immoreel ervaar, omdat hy nie hard genoeg gewerk het nie, so asof dit teen die heersende morele etiek is om nie van al jou vermoëns gebruik te maak nie.

Prestasie word aan verskeie standarde gemeet, naamlik

- (1) standarde in die taakverband, wat verwys na die graad van perfeksie wat die gevolg is van die prestasie,
- (2) standarde in die self, waar die persoon sy huidige prestasies vergelyk met sy eie vroeëre prestasies,
- (3) standarde in die ander, waar die persoon sy huidige prestasies met die prestasies van ander vergelyk, soos byvoorbeeld in 'n kompetisie (Van der Merwe, 1976).

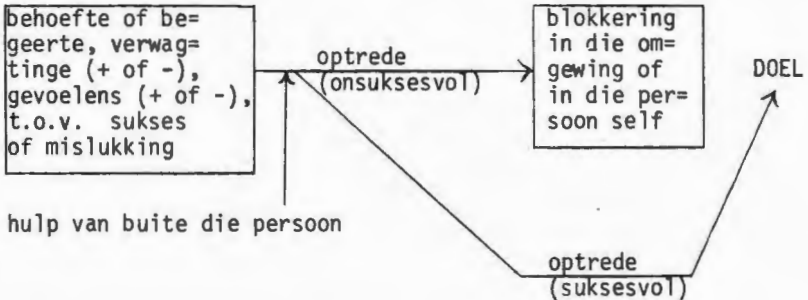
4. Die prestasiesindroom

Die prestasiesindroom kan beskryf word as die positiewe of negatiewe gevoelens wat by die individu teenwoordig is in sy strewe om 'n doel te bereik. In die proses kan hy ook hulp van buite ontvang. Sy strewe mag suksesvol wees, of dit kan onsuksesvol wees as gevolg van 'n onvermoë in die persoon self, of as gevolg

van 'n blokkering in die omgewing.

Die prestasiesindroom kan soos volg skematies voorgestel word (na McClelland en Winter, 1969):

Die persoon



5. Prestasieмотivering

5.1 Begripsomskrywing

In die literatuur word daar verskeie sosiale motiewe onderskei, waaronder die volgende (McClelland, 1977):

- die behoefte aan prestasie
- die behoefte aan affiliasie
- die behoefte aan mag
- die behoefte aan status
- die behoefte aan waardering, ensovoorts.

Vir die doel van hierdie bespreking is die behoefte aan prestasie die belangrikste. Hieruit vloei die gemotiveerdheid om te presteer voort (McClelland, 1977), 'n eienskap wat by alle

mense in 'n mindere of meerdere mate voorkom (Barnard, 1971).

Prestasiemotivering het te doen met die konsep van effektiwiteit, veral gesien vanaf die kant van die werkgewer. Die grondslag hiervan word gevorm deur 'n houding van "as ek die werk meer effektief kan doen sonder om myself te ooreis, het ek myself verbeter" (McClelland, 1977, p.15). Van die kant van die werknemer gesien kan prestasiemotivering verskillende onderliggende dinamiese bronne hê, soos die behoefte aan waardering, erkenning of mag, of as kompensasie vir byvoorbeeld minderwaardigheidsgevoelens.

Die belangrikheid van prestasiemotivering kan nie onderskat word nie. Na dertig jaar van navorsing op die gebied, sê McClelland (1977) dat die behoefte aan prestasie die sleutel is tot die sukses van entrepreneurs dwarsoor die wêreld.

Daar bestaan min ooreenstemming by verskillende skrywers oor die omskrywing en definiëring van die begrip prestasiemotivering. De Charms (1968, in Van der Merwe, 1976) sê dan ook dat prestasiemotivering nie noukeurig omskryf kan word nie, omdat elke individu sy eie siening van die begrip prestasie het.

'n Eienskap wat deur die meeste definisies van prestasiemotivering genoem word, is die sogenaamde standaard van uitsonderlikheid. Hiermee word geïmpliseer dat die individu strewe na 'n vlak waarop hy iets besonders wil bereik. Hierdie strewe word gekoppel aan die spesifieke aktiwiteit wat die individu uitvoer:

Die prestasiemotief is 'n persoonlike betrokkenheid in prestasie wat geëvalueer word teen standarde van uitsonderlikheid

(Sedacca et al, 1957 in Van der Merwe, 1976).

Prestasiemotivering is 'n kompetisie met die een of ander standaard van uitsonderlikheid (Van der Westhuizen, 1973).

Die individu wat presteer is persoonlik betrokke in die situasie, waarin daar 'n spesifieke strewe, of houding na vore kom:

Prestasiemotivering is die strewe om 'n mens se eie vermoë te verhoog, of so hoog moontlik te hou, in alle aktiwiteite waarin daar 'n standaard van uitsonderlikheid van toepassing is, en waar die uitvoering van sulke aktiwiteite kan slaag of misluk (Heckhausen, 1957, p.4 en 5).

Die strewe na prestasie, of die aktiwiteit waarin die persoon betrokke is, kan dus òf op sukses uitloop òf misluk (Van der Merwe, 1976). Hierdie twee moontlike gevolge van die aktiwiteit word deur 'n dun grenslyn van mekaar geskei, en afhangende van die prestasie beweeg die lyn op en af, en daarmee saam die objektiewe zeropunt. Om hierdie rede is dit moeilik om sukses of mislukking oor 'n lang periode by 'n individu te bepaal.

Die onderskeid tussen sukses en mislukking verduidelik wat gebeur by die persoon wat gemotiveerd is om te presteer:

Prestasiemotivering is die motief om iets te bereik, om suksesvol te wees in dit wat onderneem word, en om mislukking te vermy (Morgan en King, 1966). Dieselfde idee word gehuldig deur Atkinson (1964, in Van der Merwe, 1976).

Die strewe na sukses is die sterkste van die twee motiewe. Die mens probeer basies om iets te bereik wat die moeite werd is: Die prestasiemotief is 'n begeerte om goed te doen, nie soseer

vir die saak van sosiale erkenning en prestige nie, maar om 'n innerlike gevoel van bekwaamheid ("accomplishment") te bereik (McClelland, 1963 in Van der Merwe, 1976).

Die prestasiebehoefte is 'n behoefte om iets goeds te doen, of om 'n hoë standaard van doeltreffendheid te bereik (Van der Merwe, 1976).

Hierdie beskouing is veral nuttig by die meting van die sterkte van die prestasiebehoefte. Die persoon se telling is die som van die aantal prestasie-idees, beelde, ensovoort wat in sy verbeeldingsverhale of geskifte voorkom.

Prestasieмотivering is verder 'n innerlike proses van intrinsieke motivering (Deci, 1975 in Van der Merwe, 1976):

'n Persoon word intrinsiek gemotiveer wanneer 'n wenk of aanwysing 'n affektiewe toestand oplos, aanvanklik geskep deur die diskrepansie tussen 'n invoer ("input") en 'n adaptasievlak, wat die persoon lei om handeling waarvoor hy nie ekstrasieke beloning ontvang nie, uit te voer.

In hierdie innerlike proses word die "ander" ook deeglik gekonsidereer, wat dui op die wedywing met kollegas:

Prestasieмотivering is 'n aangeleerde motief om te wedywer, en om na sukses te streef (Byrne, 1966 in Van der Merwe, 1976). Die motief om te presteer is die strewe om struikelblokke te oorkom, om mag uit te oefen, en om iets wat moeilik is so goed en gou moontlik af te handel (Murray, 1955 in Van der Merwe, 1976).

Die prestasieмотief het ook 'n langtermyn effek op die gedrag

van die individu, 'n eienskap waarin hierdie motief homself van ander onderskei (Coertze, 1974). Na 'n redelike lang tydsverloop mag dit gebeur dat die individu terugkeer na die taak wat aanvanklik uitgestel is, in 'n poging om dit suksesvol deur te voer. Hierdie terugkeer moet onderskei word van die sogenaamde prestasiegewoonte, 'n proses waarin prestasie aangemoedig word deur dit telkens te beloon. Sodra die beloning egter gestaak word, verminder die prestasiegedrag. As verklaring hiervoor mag die feit aangevoer word dat daar 'n te nou assosiasie tussen die respons en die beloning bestaan (Coertze, 1974). Hierteenoor staan die prestasie-motief wanneer daar assosiasies bestaan tussen verskeie response en moontlike prestasiebelonings.

In die jongste tyd toon die navorsing oor prestasie-motivering 'n sterk ooreenstemming met die valensieteorie oor die aspirasievlak, wat plus minus vyf-en-twintig jaar gelede ontstaan het uit die geskrifte van Lewin, Escalona en Festinger (Atkinson en Raynor, 1974).

5.2 Die oorsprong en ontwikkeling van die prestasie-motief by die mens

Die belangrikste intrinsieke faktor wat 'n bepalende rol in die vorming van prestasie-motivering speel, is die opvoeding van die kind, en meer spesifiek die gesin waarin hy opgevoed word (Van der Westhuizen, 1973). Hierdie feit word deur baie navorsers bevestig, onder meer deur Fullard (1969), McClelland (1961) en Van der Merwe (1976).

Die prestasie-motief ontwikkel by die kind as gevolg van herhaalde affektiewe ervarings met sekere omstandighede en gedrag. Hier-

deur word daar volgens Van der Westhuizen (1973) 'n voortreflikheidstandaard aan die kind tuisgebring deur sy ouers, sy omgewing en meer indirek, sy kultuur. Wanneer sy gedrag in wedywering met hierdie voortreflikheidstandaard is, sal 'n positiewe affek ontstaan. Wanneer die wedywering swak is of misluk, word 'n negatiewe effek gevorm. In die familie, en breër beskou, in die kultuur, waar hierdie wedywering met die voortreflikheidspeil aangemoedig word by kinders, sal daar meer lede wees wat oor 'n hoë prestasieмотivering beskik. Die motief om te presteer het dus sy oorsprong in die leerproses. Die aard en invloed van hierdie leerproses word op 'n intrinsieke wyse beïnvloed deur die onmiddellike opvoedingsmilieu, asook deur ekstrinsieke faktore.

Prestasieмотiveringsgedrag toon 'n stabiliteit vanaf die vroeëre kinderjare tot by volwassenheid, en dit is verbasend duidelik te onderskeie van ander persoonlikheidseienskappe, soos byvoorbeeld aggressie, afhanklikheid en passiwiteit (Coertze, 1974). Die groei van prestasieмотivering is aaneenlopend in kognitiewe strukture (Weiner, 1974).

Die pasgebore baba beskik nie oor persoonlikheid nie maar slegs die potensiaal daartoe (Allport, 1961 in Van der Merwe, 1976). Die kind het wel 'n individuele konstitusie, temperament en 'n aanleg tot intelligensie. Prestasiegemotiveerdheid, wat 'n deel vorm van elke mens se persoonlikheid, begin dus na geboorte ontwikkel, en groei deur middel van die persoon se kontak met sy omgewing. Hierdie invloed van die omgewing word deur die persoon self bepaal.

Die eerste sosiale kontak van die kind is dié met sy ouers in

die opvoedingsituasie. Die prestasie-motief is in die vroeë jare nog onbewus, en dit kan nie ge-verbaliseer word nie (Hermans, 1967). Die behoefte of motief om te presteer kan op drie-en-'n-halfjarige ouderdom reeds waargeneem word, en die vasberadenheid om prestasiedoelwitte na te streef neem toe vanaf vier-en-'n-halfjarige ouderdom. Die kind aanvaar mislukking makliker, en hy wend meer pogings aan om die mislukking te voorkom namate hy ouer word (Van der Westhuizen, 1973).

Die motief om te presteer word in hulle informele verhouding deur die ouer aan die kind oorgedra. By die seun word die motief veral bepaal deur die rol wat die moeder in sy lewe speel (Coertze, 1974). Uit navorsing van McClelland (1961) is bewys dat persone met 'n hoë prestasie-motivering se ouers hulle vroeg reeds selfstandig en onafhanklik probeer maak het, deur minder beperkinge op hulle te plaas. Die kinders is ook aangemoedig om te presteer, en die ouers het gedurig gewaak teen regressie in hierdie verband. Bemeestering van 'n taak, waarin die persoon op homself aangewese was, is met meer erkenning beloon (Coertze, 1974). By die teenoorgestelde groep persone in McClelland se eksperiment, die met 'n lae prestasie-motivering, is gevind dat die moeder baie beperkinge op die seun geplaas het, en nie enige onafhanklikheidsgedrag van hom verwag het nie. Hierdie toestand word deur Weiner (1974) as aangeleerde hulpeloosheid beskryf.

In hierdie vroeë jare kom die prestasie-motivering tot uiting in die gedrag van die persoon, en wel in die vorm van gedragsrepetisies, of sogenaamde sirkulêre reaksies (Piaget, 1936 in Heckshausen, 1967). Op tweejarige ouderdom dring die kind daarop aan om alles "aileen te doen", byvoorbeeld die uitvoer van familie-roetines met betrekking tot etes en aankleding. Dit wil voorkom

of hierdie basiese gedrag is, eerder as aangeleerde gedrag (Heckhausen, 1967). Die kind lê hom op die taak toe met konsentrasie, volharding en bevrediging. Hy het ook nie enige versterking nodig vir die uitvoer van die taak nie, en hy sal self volhard ten spyte van negatiewe sanksies.

Die ouer-kind-verhouding speel dus die belangrikste rol in die opvoeding van die kind, en selfs die basis van die innerlike fantasielewe lê hier gewortel (McClelland, 1961). Daar bestaan verskeie uiterstes in kinderopvoeding wat belemmerend kan inwerk op die ontwikkeling van prestasiemotivering, soos byvoorbeeld

- Vaderdominansie. In die gesin waar die vader 'n sterk dominante rol speel, en al die besluite neem, mag dit gebeur dat die seun se selfbeeld en selfvertroue swak ontwikkel, en gevolglik sal hy 'n swak prestasiemotivering hê. Dit gebeur omdat daar in hierdie milieu nie druk op die seun uitgeoefen word om self aan hoë standaarde te voldoen nie.
- Ouers met lae prestasiestandaarde. Hierdie ouers is inkonsekwent in die opvoeding van hulle kinders, en meng maklik in die doen en late van die kind in.
- Rypdruk. As die ouers te vroeg reeds prestasie-eise aan die kind stel, voordat hy dit kan hanteer, loop die ontwikkeling hiervan skeef. Die kind word "uit die nes geskop, nog voordat hy kan vlieg".

Dit wil dus voorkom of die ideale toestand iewers in die middel van hierdie uiterstes lê. Daar moet hoë standaarde vir die kind

gestel word, op 'n tydstip in sy lewe waarop hy dit kan hanteer. Verder moet hy self die doel bereik, sonder die tussenbytree van, of oorbeskerming van die kant van sy ouers.

Wanneer hy groter word, en meer uit die huis beweeg, kry die kind in toenemende mate te doen met druk uit sy omgewing, waar= in sukses nagestreef en op prys gestel word. Hier wil dit selfs voorkom of die prestasie= motief vervang word deur 'n prestasie= waarde (na aanleiding van De Charms, 1955 in Hermans, 1967).

Die sosiale omgewing het 'n sterk invloed op die prestasie= behoefte, en laasgenoemde mag volgens Rotter (1954) en andere (in Van der Westhuizen, 1973) selfs uitsluitlik die produk van die sosiale leerproses wees.

5.3 Kenmerke van die prestasiegemotiveerde persoon

In die literatuur bestaan daar vele bewyse vir die bestaan van spesifieke kenmerke wat eie is aan die persoon met 'n hoë prestasie= motivering. Die volgende is kenmerke wat die sterkste na vore kom:

5.3.1 Persoonlikheidskenmerke en -samestelling

Die motivering om te werk lê ingewoef in die totale persoonlik= heid (Pottas, 1969). Baie skrywers aanvaar dat besondere persoon= likheidstoestande 'n rol speel as determinante van werksmoti= vering, soos emosionele wanaanpassing, angstoe= stande, ensovoorts. Wat 'n eienskap soos intelligensie betref, is die bestaan van 'n positiewe verband nog nie statisties bewys nie, hoewel daar al baie toevallige bevindinge gemaak is (Van der Merwe, 1976).

Samevattend kan gesê word dat individue wat sterk gemotiveerd is om te presteer ten opsigte van hulle persoonlikheidskenmerke, beduidend verskil van diegene wat laag gemotiveerd is om te presteer.

5.3.2 Waardesisteem

Uit die prestasieмотiveringsdefinisie van McClelland (et al, 1953; ook genoem in Fullard, 1969) wil dit voorkom asof daar nog nie genoeg navorsing gedoen is om ootenseglik te bewys dat 'n spesifieke waardesisteem die grondslag vir prestasiegedrag vorm nie. Volgens hierdie definisie is prestasieмотivering 'n kompetisie met die een of ander "standaard van uitsonderlikheid". Hierdie standaard word beskou as die een of ander waardesisteem.

Die persoon met 'n sterk prestasieмотivering heg meer waarde aan persoonlikheidseienskappe wat verband hou met prestasie, in vergelyking met die persoon met 'n swak prestasieмотief (Weinberger, 1951 in Fullard, 1969). Hierdie positiewe persoonlikheidseienskappe kan gesien word as etiese voorkeure, individuele verantwoordelikheid, langtermynbeplanning en oragnisasievermoë (Van der Merwe, 1976).

Dit wil dus voorkom asof 'n persoon wat sterk prestasiegemotiveerd is, oor 'n sterk positiewe waardesisteem beskik, waarin hy sterk leun op (persoonlike) verantwoordelikheid (Coertze, 1974; McClelland, 1977) en neig om meer en meer verantwoorde=likheid te aanvaar (Barnard, 1971).

5.3.3 Selfbeeld

Ondersoeke toon dat persone met 'n sterk prestasieмотivering

'n definitiewe positiewe selfbeeld het. Daar is aangetoon dat 'n swak selfbeeld by intelligente leerlinge verband hou met swak skoolastiese prestasie (aangehaal deur Fullard, 1969). Individue evalueer hulself meer positief as gevolg van goeie prestasie (Orpen, 1976), wat 'n groter selfvertroue tot gevolg het (Barnard, 1971).

Die aspek van verantwoordelikheid, wat reeds by die waardesistiem genoem is, geld ook ten opsigte van die selfbeeld. Die persoon met die hoë prestasiemotief onderskei homself in die neem van verantwoordelike besluite onder riskante omstandighede (McClelland, 1964), en hierin stel hy hoër eise aan homself (Barnard, 1971).

Aan die ander kant het die persoon met 'n swak prestasiemotivering 'n swak selfbeeld. Volgens Coetzer (1974) onderskat hy sy eie vermoë en is hy selfgesentreerd. Hy is nie gewillig om ander te help nie, maar hy verwag tog hulp van hulle. Hy gebruik ook ander persone, en selfs die groepe waaraan hy behoort, om sy eie belange te bevorder. Sy swak selfbeeld asook die tipe persoon wat hy is, maak dat hy verseker voel van sukses. Die prestasie wat hy bereik is nie vir hom van soveel belang as die gepaardgaande prestige nie (Weiner, 1974).

'n Eienskap wat met sy swak selfbeeld verband hou, is die swak gemotiveerde se kwaadwilligheid. Volgens Coetzer (1974) is die persoon vasbeslote om sy eie kop te volg, en dan dink hy hy is slim genoeg om weg te kom met enige negatiewe gedrag. Wanneer hy betrap word, verwag hy simpatie, en probeer sy optrede regverdig deur te belowe om dit nie weer te doen nie. In sy kwaadwilligheid is hy geneig om ander se gevoelens buite rekening te

laat. Hierdie vernietigingsdrang word gekenmerk deur aggressie.

In teenstelling hiermee is die persoon met 'n hoë prestasiemotivering selfversekerd, en hy beskik oor 'n sterk geldingstrewende (Weiner, 1974; Hermans, 1967). Hy is ook individualisties georiënteerd, en hy toon weerstand teen konformiteit (Coetzer, 1974). Wanneer sosiaal-konformerende druk op hom uitgeoefen word, toon hy weerstand deur onverskrokke onafhanklik te optree. Hy toon dus 'n groot vertroue in sy eie vermoëns om sake te hanteer.

Die hoë prestasiegemotiveerde poog doelbewus om homself te verbeter ten einde nog beter te presteer (Wiener, 1974).

'n Interessante feit, wat ook deur Weiner (1974) genoem word, is dat die persoon met 'n hoë prestasiemotivering, blou en groen kleure verkies, eerder as geel en rooi. Volgens die navorsing van Lüscher oor die betekenis van kleure (in Scott, 1971), beteken die blou en groen voorkeur dat die persoon 'n hoë dunk van homself het, en oor 'n elastiese wil beskik. Die groen dui op volharding ten spyte van opposisie of probleme, want deur te volhard kan die persoon sy taak uitvoer en daardeur sy selfbeeld verbeter. Verder verteenwoordig groen 'n sekere trots, selfgekontroleerde meerderwaardigheid oor ander, mag en die vermoë om situasies te hanteer. Hy het ook 'n behoefte daaraan om ander te beïndruk, en om erkenning te geniet.

Die keuse van blou verteenwoordig weer 'n sekere diepte en volheid, en weer eens die behoefte aan vertroue van ander.

Die blou-groenkombinasie dui op 'n fermheid, konstantheid, en

baie belangrik, 'n weerstand teen verandering. Verder het die persoon meestal kontrole oor die situasie en sy probleme, waarmee hy versigtig te werk gaan. Hy het ook 'n behoefte aan erkenning vir sy prestasies.

Die feit dat die persoon geel en rooi vermy, toon dat hy nie eksentriek, veranderlik en dominerend is nie.

Bogenoemde dui daarop dat die persoon met 'n sterk prestasie-motivering 'n gesonde selfbeeld het, en oor die algemeen 'n "normaal-aangepaste" individu is.

5.3.4 Intellektuele vermoë

Daar kon geen aanduiding in die literatuur van 'n verband tussen intellektuele vermoë en prestasie-motivering gevind word nie. McClelland (1953 en 1961) het gepoog om die verband tussen intelligensie, soos gemeet deur die Otis-intelligensieskaal, en prestasie-motivering te bepaal, maar geen korrelasie is gevind nie.

Navorsing van Hermans (1967) het aangetoon dat die prestasie-gemotiveerde persoon meestal 'n metgesel, soos byvoorbeeld 'n huweliksmaat, verkies met 'n hoë intellektuele vermoë.

5.3.5 Prestasie

Die verhouding tussen prestasie en prestasie-motivering is ingewikkeld. Navorsing staaf dat studente beter vaar op akademiese terrein wanneer hulle goed gemotiveer is.

Goeie prestasie het ook die gevolg dat die individu homself

positief evalueer, wat 'n bewys is van sy goeie selfbeeld (Orpen, 1976). Hoe beter die persoon presteer in 'n taak wat vir hom belangrik is, hoe meer verhoog sy selfbeeld.

Die hoë prestasiegemotiveerde persoon bestee meer tyd aan die uitvoer van sy pligte as aan sy omgewing, maar ten spyte van hierdie feit, vorm hy nogtans gesonde menslike verhoudinge (McClelland en Winter, 1969). Hy sien sy eie rol in die groep as die van hulpverlener, iemand wat 'n positiewe invloed op ander kan hê, na probleme kan luister, troos, inspireer en vermaak. Nogtans kan hy by ander gaan aanklop om hulp, as dit nodig sou wees (Coetzer, 1974). Die neiging is nogtans daar om nie hulp van ander te vra nie (Barnard, 1971) maar om eerder alleen te werk.

5.3.6 Realiteitsbeleving - die siening van reg en verkeerd

Die persoon wat laag gemotiveerd is ten opsigte van prestasie, is geneig om te dink dat die realiteit nie eise aan hom stel nie (Coetzer, 1974). Hy sien werk as onsmaklik, dink sukses word bereik deur mag en die misbruikmaak van ander, en hy dink mislukking vind plaas as gevolg van andere se inmenging in sy sake. Straf mag volgens hom nie toegepas word nie, omdat dit uitloop op onsmaklikheid en gevoelens wat tot wanhoop kan lei.

Uit die vorige beskrywing kan 'n duidelike passiwiteit by die persoon bespeur word, wat manifesteer in sy ontvlugting in drome en fantasieë waarin hy hoop die toeval of noodlot sal sy mislukking in sukses omskakel. Intussen verheerlik hy hom in die sukses van sy groep - iets waartoe hy glad nie bygedra het nie.

Hierdie persoon se siening van reg en verkeerd is ook duidelik versteur. Verkeerde gedrag is vir hom 'n saak van persoonlike verhoudinge of sosiale konvensies. Hy voel hy sal vergewe word vir foute, omdat die ander vir hom lief is. Hy glo dus prestige sal straf verhinder. Verkeerde gedrag is vir hom die resultaat van eksterne faktore soos oorerwing, opvoeding of 'n swak omgewing. In teenstelling hiermee is die hoë prestasiegemotiveerde persoon se korrekte gedrag vir hom 'n saak van eie keuse. Hy eis regverdigheid, waarin verkeerde gedrag gestraf en reggestel word. Aan die ander kant glo hy ook nie aan wraak nie. Hy is realisties ten opsigte van wat hy wil bereik (Barnard, 1971), gedetermineerd in wat hy doen en verval nie in dagdrome nie (McClelland, 1977).

Hy sien sukses as voortspruitend uit aktiewe pogings van sy kant af, soos die beheer oor sy emosies, sy redelike gedragswyses, selfontkenning, en 'n positiewe oriëntasie ten opsigte van sy werk. Die teenoorgestelde, mislukking, ontstaan deur impulsiewe en irrasionele optrede, of miskien deur persoonlike gebreke.

5.3.7 Die ervaring van tyd

Die persoon met 'n hoë prestasiegemotiveerdheid is altyd korrek georiënteer ten opsigte van tyd, dit wil sê verlede, hede en toekoms (Van der Meer, 1966, in Fullard, 1969) en hy kan homself makliker by tyd aanpas as die laag-gemotiveerde (Weiner, 1974). Hy is ook meer toekomsgerig, wat tot uiting kom in herhaalde gebruik van die toekomende tyd wanneer hy praat. Sy tydperspektief is dus sterk op die toekoms gerig (Hermans, 1967) en hy beplan ook daarvolgens (Barnard, 1971).

Die hoog gemotiveerde poog ook om sy tyd so ekonomies moontlik te hanteer (Heckhausen, 1967). Hy soek gedurigdeur na meer tyd om alles wat hy moet doen ingepas te kry. Hierin word sy gedrag gekenmerk deur 'n vinnige beweging, en 'n gevoel van skuld, as hy laatslaap, of as sy horlosie die verkeerde tyd aanwys. Tyd het dus vir hom instrumentele gebruikswaarde, wat hy met vertroue en respek hanteer, en tyd is vir hom iets waaraan hy struktuur kan gee deur middel van sy doelgerigte planmatige aktiwiteit.

In teenstelling tot die lae prestasiegemotiveerde persoon, wat tyd ervaar as 'n doellose en eindelose voortdurende stroom van beweging, amper iets struktuurloos (Coetzer, 1974), sien die prestasiegemotiveerde persoon tyd as 'n doelgerigte, vinnig bewegende entiteit (Heckhausen, 1967), wat hy tot sy eie voordeel moet inspan.

5.3.8 Strewe na sukses

Die persoon wat laag gemotiveerd is ten opsigte van prestasie= motivering is van mening dat hy sukses kan bereik sonder om enige belangstelling te toon, of 'n daadwerklke poging aan te wend (Fullard, 1969). Gevolglik is hy passief, en probeer hy nie doel= bewus sukses nastreef nie. Wanneer hy misluk, soek hy gewoonlik na verskonings. So kan hy byvoorbeeld allerhande eksterne fakto= re blameer, of dit aan 'n tekort van sy eie vermoë toeskryf (Weiner, 1974).

Die hoog gemotiveerde persoon sal weer eerder die fout by hom= self soek, deur byvoorbeeld te sê, hy het nie hard genoeg pro= beer nie. Hy sien dus sy motief om te presteer as 'n verander= like wat hy optimaal kan inspan om uiteindelik sukses te bereik.

Dit wil dus voorkom asof die hoog en laag gemotiveerde persone albei sukses behaal, elk op sy eie wyse, maar albei kan ook misluk. Die verskil kom egter ter sprake by die hantering van die mislukking. Eersgenoemde wend sy mislukking positief aan, terwyl die laag gemotiveerde persoon in die proses ondergaan. Dit kom daarop neer dat die sukses-gemotiveerde persoon sy mislukking oorskat, maar dat die mislukking-gemotiveerde persoon sy moontlikhede tot sukses oorskat.

Die strewe na sukses kan ook wissel in die uitvoer van een taak, na gelang die individu se eie subjektiewe oordeel oor sy waarskynlikheid om sukses te bereik wissel, asook tot die mate waarin die waarde van die sukses vir die individu vergroot of verklein (Van der Merwe, 1976).

5.3.9 Uithouvermoë en volharding

Die persoon wat sterk prestasiegemotiveerd is, is baie aktief, hy vra min hulp van ander en werk eerder selfstandig (Fullard, 1969). Hy toon 'n sterk deursettingsvermoë, wat kan wissel na aanleiding van die moeilikheidsgraad van die taak (Weiner, 1974; Hermans, 1967). Hy is doelgerig, aksiegeoriënteerd (Barnard, 1971) en in die uitvoer van sy taak tree hy berekend op (Heckhausen, 1967).

'n Eienskap wat met uithouvermoë verband hou, is sy volharding (Winterbottom, 1958, in Fullard, 1969; Heckhausen, 1967; Barnard, 1971). Hy volhard in 'n taak om sy doel te bereik, hy rus min, en laat nie toe dat ander hom maklik uit die werk hou nie. Hy mors nie tyd of energie nie maar handhaaf eerder 'n balans tussen werk en ontspanning.

Terugvoering is van uiterste belang vir die sterk gemotiveerde persoon (Coertze, 1974; McClelland en Winter, 1969). Die persoon voel gedurig 'n behoefte daaraan om te weet presies waar hy staan, maar dan moet die terugvoering vinnig en akkuraat wees (Barnard, 1971). As die terugvoering positief is, beleef hy dit as beloning, en nie soseer as motivering nie. Hierna werk hy met verhoogde intensiteit verder (Weiner, 1974), en hy toon ook 'n sterk neiging om onvoltooide take te voltooi. Hierteenoor probeer die laag gemotiveerde die begin van 'n prestasietaak vermy. Hy werk met min inisiatief, faal gou, en is dan geneig om sy aksies te staak.

5.3.10 Riskante gedrag

Die sterk gemotiveerde persoon streef na gematigde en bereikbare prestasiedoelwitte (McClelland, 1977), en hy neem deurdagte risiko's in sy poging om hierdie doelwitte te bereik (McClelland, 1964 in Fullard, 1969; Barnard, 1971). Daar word ook gepraat van intermediêre risiko's (Coertze, 1974). Dit impliseer dat die persoon redelik seker moet wees van sukses voordat hy 'n taak aanpak. As daar by hom enigsins twyfel bestaan, werk hy veel harder. As hy voel dat hy te min beheer oor die uitslag van die taak het, probeer hy om dit te vermy, omdat dit te riskant is. Ten spyte hiervan probeer hy nogtans nuwe dinge, en hy is gedurig op soek na nuwe geleenthede om sy prestasiebekwaamhede uit te toets (McClelland en Winter, 1969).

Die persoon met 'n lae prestasiemotivering is weer geneig tot waaghalsigheid in 'n passiewe sin (Coertze, 1974).

Waar die moontlikheid bestaan dat die uitslag van die probleem

deur eie kennis beïnvloed kan word, neem die hoog-gemotiveerde persoon middelmatig hoë risiko's. Maar waar die uitslag op toeval of kans berus, word klein risiko's verkies bo groot risiko's (Weiner, 1974; Hermans, 1967). Onderliggend in hierdie proses kan die moontlikheid van spanning gesien word, en daar blyk dan volgens Weiner (1974) ook 'n positiewe korrelasie te wees tussen die prestasie-motief en taakspanning.

Navorsing van Rim (1963) het ook getoon dat persone wat groot ekstroversie is, baie waag in aanvanklike besluite. Hieruit kan 'n verhouding bespeur word tussen die behoefte aan prestasie en waaghalsigheid. Die persoon met 'n hoë behoefte aan prestasie word algaande versigtiger in riskante situasies. Die persoon met 'n lae prestasiebehoefte is maklik beïnvloedbaar deur die situasie.

5.3.11 Aspirasievlak

Saam met die aspek van riskante gedrag kan die persoon se aspirasievlak genoem word, want daar bestaan 'n duidelike verskil tussen aspirasievlak en die sogenaamde risiko-nemende gedrag (Heckhausen, 1967).

Die hoog-gemotiveerde persoon beskik gewoonlik oor 'n middelmatige hoë aspirasievlak, teenoor die onrealistiese lae of hoë aspirasievlak van die laag-gemotiveerde persoon (Weiner, 1974). Eenvoudige en roetine-take bied min bevrediging as dit suksesvol uitgevoer word (McClelland, 1964 in Fullard, 1969). Met ander woorde, die persoon se potensiaal oorskry sy aspirasievlak, of dit waarna hy streef om te bereik. Aan die ander kant put hy ook nie bevrediging daaruit as sy aspirasies sy potensialiteite oor-

skry nie, sodat die taak op 'n mislukking uitloop. Gematigde doelstellings kan tot genoegsame bevrediging lei.

Saam met sy hoë aspirasievlak toon hy baie inisiatief in die omgang met sy omgewing, en hy is geneig om meer nuwe dinge aan te pak. Waar sy kanse op sukses groot is, werk hy baie hard, al is die taak moeilik. Hierdeur poog hy om sy prestasiesatisfaksie tot 'n maksimum te voer, want as die taak te maklik is, bied dit nie veel bevrediging aan hom nie. Hy heg dus meer waarde aan uitstaande prestasie as aan prestige.

By die laag-gemotiveerde persoon is prestige weer van groot belang, en hy het nie 'n spesifieke doelwit wat hy nastreef nie, behalwe aansien by, en die bewondering van ander.

5.3.12 Aktivering

Persone wat sterk gemotiveerd is om te presteer span hulleself in 'n groter mate in, en hulle mobiliseer meer energie as swak gemotiveerdes (Heckhausen, 1967). Hy neig om sy denke in aksie om te sit (McClelland, 1977). In hierdie proses manipuleer hy sy omgewing voortdurend. Die gevolg is dat hy situasies verkies waar hy persoonlike verantwoordelikheid kan neem vir prestasie, ten einde sy doel te kan bereik. Daarom vermy hy onsekere (dobbel-) situasies, waar hy geen beheer oor die uitslag het nie.

Hierdie persoon is meer geaktiveerd in prestasiesituasies, en omdat hy hom meer inspan, gebruik hy meer energie. Hierdie prestasiedrang bring weer eens baie spanning mee, wat in die ekspressiewe bewegings van die individu waargeneem kan word.

5.3.13 Die keuse van 'n beroep

Die mislukking-georiënteerde persoon toon onttrekkingsneigings in die proses van doelwitaktualisering. Die onsekerheid en spanning wat met die hoër beroepsaspirasies gepaard gaan, vorm 'n bedreiging vir die persoon, sodat hy om die weerstand te vermy, eintlik met 'n eenvoudiger beroep tevrede sou wees. Nogtans hunker hy in sy gedagtes na 'n, vir hom, prakties onbereikbare beroep (Fullard, 1969). Hierin kom sy onvolwassenheid en sy onrealistiese selfbeeld tot uiting. Aan die ander kant, kan dit 'n stap in die regte rigting wees naamlik van sy mislukking-georiënteerdheid na meer sukses-georiënteerde gedrag.

Persone met 'n hoë prestasie-motief streef weer na vooruitgang op die maatskaplike leer (Hermans, 1967) en neig om hoër te streef in die beroepswêreld, veral wanneer die persoon uit 'n laer sosio-ekonomiese klas kom (Weiner, 1974; McClelland, 1961).

5.3.14 Egobetrokkenheid

Die proses van egobetrokkenheid is reeds vroeg in die navorsing oor prestasie-motivering erken as 'n motiveerder vir werksprestasie, en dit word as een van die belangrikste eienskappe gesien in die motivering van mense om te werk. Hierdie mening word ook beklemtoon in die navorsingswerk van McClelland (1944, in Pottas, 1969).

Egobetrokkenheid word gesien as die mate waarin 'n persoon se werksprestasie sy eie waarde beïnvloed (Pottas, 1969), met ander woorde, die persoon se selfbeeld (Vroom, 1962 in Pottas, 1969). Vroom het ook 'n positiewe verband aangetoon tussen egobetrokken-

heid en werksprestasie. Die persoon se ego raak betrokke in die uitvoer van die taak, in die mate waarin hy prestasie waarneem as relevant tot sekere houdinge, vermoëns en ander attribute wat sentraal is aan sy selfbeeld. Hierna word die aanname betwyfel of werksprestasie slegs die funksie is van eksterne motivering, en bloot as 'n instrument gebruik word tot die bereiking van eksterne doelwitte, soos byvoorbeeld salaris, bevordering, ensovoort.

5.3.15 Gespannenheid

Die hoog gemotiveerde persoon is onderhewig aan vele spanninge, wat hy op 'n konstruktiewe wyse, ter bevordering van sy sukses kan hanteer. Die feit dat hy gespanne is, maak hom "alert", en laat hom op 'n hoë vlak funksioneer.

5.4 Eksterne faktore wat gemotiveerdheid tot prestasie beïnvloed

In die literatuur word daar van 'n wye reeks eksterne of ekstrinsieke faktore melding gemaak wat soos volg saamgevat kan word: (Hierdie faktore word volledig bespreek in onder andere Fullard, 1969, Van der Merwe, 1976 en McClelland, 1961.)

5.4.1 Die liggaam

Wat liggaamsbou betref korreleer prestasie positief met mesomorfie ('n sterk gespierde liggaam), en negatief met ektomorfie ('n swak, maer liggaam) (Coertés in McClelland, 1961). Maar die verband is nie so eenvoudig dat daar sonder meer aangeneem kan word dat die fisiese die prestasie-motivering bepaal nie. Liggaams-

bou moet eerder gesien word as een van die vele faktore waaroor die persoon nie beheer het nie, wat 'n moontlikheid skep vir die ontwikkeling van 'n sterk prestasie-motief.

Dit is 'n erkende feit dat fisiese ongesteldheid en fisiese gebreke werksprestasie en prestasie-motivering beïnvloed. In die meeste gevalle is dit duidelik waarneembaar, en die werksituasie kan in so 'n geval by die gestremde persoon aangepas word. Maar die aard van die fisiologiese toestand mag ook verskans wees, en slegs tot uiting kom in besondere werkersgedrag (Pottas, 1969). In so 'n geval sal dit die plig van die bedryfsigoloog wees om die persoon te help om hom suksesvol in sy werksituasie aan te pas.

Daar bestaan ook bewyse vir die aanwesigheid van 'n hoë mate van urinesuur, wat weer jigs kan veroorsaak, by die persoon wat uitstaande prestasies lewer, en dus sterk prestasie-gemotiveerd is. Dieselfde eienskappe is al opgemerk by persone met sterk leierskapseienskappe.

5.4.2 Die gesin

Lae prestasie-motivering kom voor by gesinne waar die moeder alleen verantwoordelik is vir die opvoeding van die kinders (McClelland, 1961). In 'n poligame gesin bly die seun langer afhanklik van die moeder, en hierdeur word die moeder-seun-verhouding bevorder. Die gevolg hiervan is 'n gebrekkige beklemtoning van onafhanklike ontwikkeling by die seun, wat noodsaaklik is vir die ontwikkeling van 'n hoë prestasie-motivering. Die bestaan van 'n lae prestasie-motivering by 'n seun kan dus direk teruggevoer word na die seun-moeder-afhanklikheid in die gesin, hoewel

ander faktore ook in aanmerking geneem moet word. 'n Studie wat in Turkye uitgevoer is het byvoorbeeld aangetoon dat die afwesigheid van die vader juis 'n sterk prestasiemotivering tot gevolg gehad het (Bradburn, 1960; McClelland, 1961). Hieruit kan afgelei word dat omgewingsinvloede tog ook 'n belangrike rol speel in die ontwikkeling van prestasiemotivering.

Uit die literatuur blyk dat die volgende toestande in die gesin=struktuur 'n negatiewe of terughoudende uitwerking op die ontwikkeling van prestasiemotivering kan hê:

- 'n oorbetrokkenheid, oorbeskermdeheid of 'n tekort aan hoë standaarde aan die kant van die moeder,
- of aan die ander kant 'n vader, iemand wat op 'n outoritêre wyse sy wil op die seun afdwing, veral in die kind se tienerjare.

Ander faktore wat 'n rol speel in die gesin, is byvoorbeeld geboortetang, gesinsgrootte, gebroke gesinne en geslag. Oor laasgenoemde aspek is daar nog min navorsing gedoen, maar uit die literatuur wil dit voorkom of vroue meer geneig is om 'n hoë prestasiemotivering te hê as mans.

5.4.3 Ras en omgewing

Sommige rasse het meer energie op 'n sekere tydstop in die geskiedenis as ander (McClelland, 1961). Voorbeelde hiervan is die vroeëre Grieke en die Engelse in die negentiende eeu. Sommige navorsers (soos Sheldon, 1940 in McClelland, 1961) wil hierdie verskil terugvoer na die liggaamstipe van die spesifieke nasie. Dit lyk egter onwaarskynlik of genetiese faktore 'n rol kan speel hierin, omdat die veranderinge in die energietoestand te

vinnig plaasvind. Dit wil dus eerder voorkom of die omgewing te blameer is vir die skielike verandering. Die sogenaamde omgewings=teorieë lui dat uitdagings van buite verantwoordelik kan wees vir die ontstaan en ontwikkeling van prestasiemotivering.

Volgens navorsing van Moore (1951, in Van der Westhuizen, 1973) verskil motiveringsoriëntasie van volk tot volk. Hierdie stelling word bevestig deur McClelland (1961; ook in Van der Westhuizen, 1973), se prestasiebehoefte-navorsing by primitiewe volke. Hy het volksverhale en fabels van die primitiewe volke ontleed, en toe 'n verband gevind tussen die hoeveelheid prestasiebehoefte wat aanwesig is, en sekere primitiewe ekonomiese veranderlikes. Hierdie korrelasie is bewys ten spyte van 'n groot verskeidenheid sosiale strukture, klimaatsoorte, bestaanswyses en vlakke van tegnologiese ontwikkeling.

5.4.4 Godsdiens en minderheidsgroepe

Sommige skrywers beweer dat godsdiens, soos dit in Protestantse- of Katolieke waardes voorkom, prestasiemotivering kan verhoog. In aansluiting by die omgewingsteorieë kan gesê word dat by persone waarteen daar gediskrimineer word, die sogenaamde minderheidsgroepe wat probeer terugveg, die geneigdheid bestaan om 'n hoë prestasiemotivering te ontwikkel. Die Joodse volk is 'n voorbeeld hiervan (McClelland, 1961), asook die Protestantse Hervormers.

5.4.5 Kultuur

As voorbeeld kan weer die vroeë Griekse kultuur en beskawing genoem word, wat aandui dat daar by sekere kulture meer waarde

geheg word aan 'n hoë prestasieмотivering as by ander. Studies met die Suid-Afrikaanse Swartman het bewys dat prestasieмотivering direk toeneem met die mate van akkulturasie wat die Swartman ondergaan (Baran, 1971).

5.4.6 Sosio-ekonomiese status

Die sosio-ekonomiese status van 'n persoon is 'n belangrike aspek met betrekking tot verskille in die prestasieмотief, en moontlik nog belangriker as byvoorbeeld sy etniese oorsprong of godsdienstige affiliasie (Coertze, 1974).

Daar is al in baie studies 'n sterk korrelasie gevind tussen sosio-ekonomiese status en prestasieмотivering-ontwikkeling.

Die sosio-ekonomiese status van die ouers speel 'n deurslaggewende rol in die vasstelling van prestasieмотivering by kinders (McClelland, 1961). Die hoogste telling word verkry in die middelklas, by die sake- en professionele beroepe, en laer tellings by beide die hoogste en laer klasse. Die middelklasmens werk vir 'n langtermyn doel en hulle is gevolglik bereid om vir 'n langtermynbeloning te werk. Hulle kinders beplan beter vir die toekoms, deurdat hulle gekondisioneer word deur die beroep wat hulle vader volg.

'n Onderzoek wat veral van belang kan wees by die Swartman, handel oor die rol wat die ouer se beroep speel by die ontwikkeling van prestasieмотivering by kinders (McClelland, 1961). Daar is gevind dat kinders van entrepreneur-ouers 'n hoër prestasieмотivering het as kinders van plaaswerkers.

As hierdie bevindinge op die Suid-Afrikaanse Swartes van toepassing sou wees, sou die hipotese gestel kon word dat: die verwerste Swartman 'n hoër prestasie-motivering het as die tradisionele Bantoe. Die studie van Baran (1971), wat gebruik gemaak het van 'n TAT-tipe toets het reeds bewys dat prestasie-motivering direk toeneem met akkulturasie by die Swartman.

Die ontwikkeling van die prestasie-motief is ook bestudeer in slawerny-omstandighede (McClelland, 1961). Daar bestaan genoeg bewys vir die invloed van die omgewing op prestasie-motivering, 'n invloed wat moontlik uitgebrei kan word na die tipe ekonomie, soos byvoorbeeld slawerny. Psigologies beskou word prestasie-motivering by slawerny beperk, as gevolg van die slaaf se voortdurende ondergeskikte rol in die baas-slaaf-verhouding. Die kneg is totaal afhanklik van die baas, waar hy onderdanige behandeling ontvang, asook onderdanige opleiding vir sy kinders, iets wat negatief verband hou met prestasie-motivering. Slawe is gewoonlik uit hulle eie kultuur uitgehaal en in 'n nuwe ingedwing, sodat hulle eie kulturele waardes verdwyn. Dit word vervang met die ekonomiese en sosiale milieu van die baas, waarby hulle gedwing is om aan te pas. Die ondergeskikte is totaal afhanklik van die meerdere, selfs vir vooruitgang. Aan die ander kant kan die prestasie-motivering van die meerdere in hierdie proses oor geslagte heen verlaag, omdat daar altyd bediendes is wat vir die opvoeding van sy kinders sorg.

Uit bostaande blyk dat sukses wissel na gelang van sosio-ekonomiese agtergrond, so ook die versameling van besittings, werksekuriteit, statusposisie, persoonlike prestasievermoë, ensovoort (Katz in Heckhausen, 1967).

5.4.7 Klimaat

Klimaat is seker die mees ekstrasieke bepaler van menslike prestasie. Daar bestaan bewyse daarvoor in die literatuur dat uiterste klimaatstoestande wel 'n invloed kan hê op die ontwikkeling van prestasie-motivering, veral 'n lae prestasie-motivering wat in die droë warm dele voorkom.

5.5 Prestasie-motivering en interne faktore wat verband hou met die werksituasie

5.5.1 Sukses en mislukking

In al die literatuur oor die prestasie-behoefte, of oor prestasie-motivering, word die tweeledigheid daarvan beklemtoon. Aan die een kant probeer die persoon sukses bereik, en aan die ander kant probeer hy mislukking vermy (McClelland, 1955 in Coertze, 1974). Die standaard van uitsonderlikheid, wat in die definisie van prestasie-motivering genoem word, verdeel tussen een deel wat sukses bring, en een deel wat mislukking verteenwoordig (Heckhausen, 1967). Die onderskeid tussen sukses en mislukking bestaan uit:

- prestasie-motiewe wat ontstaan uit die behoefte aan prestasie, en die ang om mislukking,
- prestasiewaardes wat ontstaan uit die waarde wat geheg word aan harde werk en sukses, en
- die verwagting van sukses, wat ontstaan uit die skatting van die waarskynlikheid dat die poging sal lei tot bereiking van die doel (Gurin en Epps, in Coertze, 1974).

Hierdie twee neigings wat altyd verwant is aan 'n prestasie-

georiënteerde persoon se omgewing, word deur 'n dun lyn geskei. Wanneer die motief om sukses te bereik sterker is as die motief om mislukking te vermy, is die resultaat altyd positief (Atkinson en Feather, 1966).

Gedrag kan verduidelik word deur die twee determinante KAN en PROBEER (Heider, 1958 in Weiner, 1974).

- KAN is 'n relatief stabiele eienskap van die persoon, soos intelligensie of vermoë, en
- PROBEER word bepaal deur die spesifieke omgewingstoestande, en die inspanningsverplasing (of gedrag) van die individu wat die handeling uitvoer. Die voorkoms van sukses word toegeskryf aan 'n hoë vermoë en/of inspanning, en mislukking ontstaan as gevolg van 'n lae vermoë en/of 'n gebrek aan inspanning. Hierdie gevoel van mislukking ontstaan wanneer 'n individu aan homself moet erken dat hy 'n taak om die een of ander rede onvoltooid moet laat. In die sosiale konteks word hierdie situasie as verleentheid of selfs skande beleef. Die uiting hiervan kan duidelik by kinders gesien word, wanneer hulle berispe word: hulle lyk verbouereerd, die kop hang en hulle vermy visuele kontak met die persoon wat hulle teregwys.

5.5.1.1 Die geneigdheid om sukses te behaal

Die sterkte van die neiging om sukses te behaal word bepaal deur die meervoudige funksie van die veranderlikes, te wete,

- die motief om sukses te behaal, wat 'n relatief algemene en stabiele disposisie van persoonlikheid is,
- die sterkte van die verwagting, dat sukses op 'n taak sal

volg, en

- die relatiewe aantrekkingskrag wat sukses inhou by hierdie spesifieke aktiwiteit, of ook genoem die aansporingswaarde van sukses.

Die sterk sukses-georiënteerde persoon stel meer belang in take van 'n gemiddelde moeilikheidsgraad (Atkinson en Feather, 1966; Heckhausen, 1967). Hy hou daarvan om harder te werk aan moeilike prestasietake, en hy toon dan ook meer effektiwiteit hierin. Wanneer daar baie van hierdie persone saamgegroepeer is, volgens hulle vermoëns, is hulle geneig om meer belangstelling te toon, en 'n verhoging vind plaas in hulle leer, daarin dat hulle meer leer oor 'n korter tydperk. Dit wil sê die leervermoë verbeter hier en nie waar daar persone met verskillende prestasie-motiveringsterktes saamgegroepeer word nie. Hierdie beginsel kan met vrug in die bedryf toegepas word, met die oog op verhoogde produktiwiteit.

As die persoon sy doel te maklik bereik, word dit nie as 'n sukses beleef nie, en andersom, as iets te moeilik is, word dit nie as 'n mislukking gesien nie. Die persoon se subjektiewe moontlikheid op sukses moet ongeveer 0,5 wees om 'n sterk positiewe motivering tot gevolg te hê (Atkinson en Feather, 1966). Wanneer dit algaande makliker word om die doel te bereik, vervaag die aansporing wat verband hou met die prestasie, en verdwyn uiteindelik. Dit gebeur, al bly die verhouding met die eksterne omgewing onveranderd. Dieselfde mag ook gebeur as die doel byvoorbeeld onhaalbaar is.

Die herinnering, deur die individu self of wanneer hy deur ander daarop gewys word, aan onvoltooide take, dit wil sê mislukkings,

is deur Zeigarnik beskryf, en staan bekend as die Zeigarnik-effek (in Fullard, 1969; Van der Merwe, 1976):

Die onvoltooide taak bly in die geheue van die individu vassteek, as gevolg van die aanwesigheid van die motief om te presteer, waar die staking van 'n taak vir die individu die betekenis van mislukking inhou. Hierdeur word sy toekomstige gedrag beïnvloed, daarin dat hy moontlik meer prestasiegeoriënteerd kan optree.

Dit wil sê die vorige mislukking stimuleer toekomstige prestasie deur die verhoging van motivering, en gevolglik word prestasie positief beïnvloed.

Wat die Zeigarnik-effek betref, sal die hoë prestasiegeoriënteerde persoon meer onvoltooide take onthou as die lae presteerder.

5.5.1.2 Die geneigdheid om mislukking te vermy

Hierdie neiging ontwikkel ook uit 'n funksie van 'n motief, 'n verwagting en 'n aansporing, en dit is 'n disposisie wat heeltemal onafhanklik is van die prestasiemotief. Persone wat mislukking vrees toon vermydingsgedrag in mededingende prestasiesituasies (Atkinson en Feather, 1966). In hierdie geval is die prestasiemotief matig sterk, en die persoon kan verdedigend optree, en sy onvermoë om 'n taak te voltooi as 'n mislukking sien.

Wat die Zeigarnik-effek betref, vergeet hierdie persoon meer mislukkinge in prestasieopwekkende situasies, hoewel hy hulle onthou in neutrale situasies (Coertze, 1974).

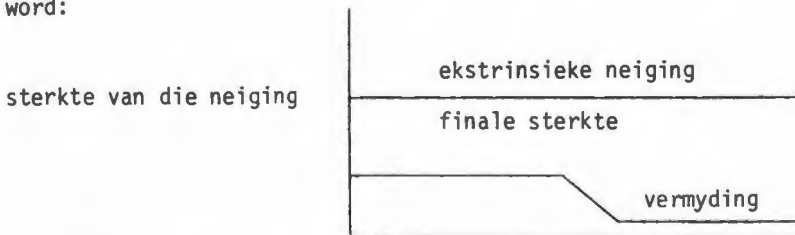
Die geneigdheid om mislukking te vermy kan ook as 'n hooffaktor gebruik word in opleiding. McClelland (1977) maak byvoorbeeld by die opleiding van personeel gebruik van die afname van self-bejammering en die afname van die idee van mislukking.

5.5.1.3 Die gevolglike prestasie-georiënteerde tendens

Alle mense wil presteer, maar almal vrees ook mislukking. Hier= die tweeledige strewe kom duidelik na vore waar 'n persoon besef sy prestasie word geëvalueer ten opsigte van 'n standaard. Hy beleef dan 'n ambivalente gevoel, of 'n benader-vermy-konflik. Aan die een kant wil hy die taak uitvoer, en aan die ander kant wil hy nie. Daar kan ook gepraat word van opwekkende en inhibende tendense (Atkinson en Raynor, 1974). Die kombinasie van hierdie twee teenoorgesteldes het 'n prestasie-georiënteerde neiging tot gevolg, wat positief of negatief kan wees, en die sterkte daarvan word bepaal deur die sterkte van die motiewe, wat op sukses of op mislukking gerig kan wees.

5.5.1.4 Die rol van ekstrasieke motivering

Die positiewe neiging om op te tree, bevat meestal 'n aantal ekstrasieke komponente, wat prestasie-georiënteerde aktiwiteite genoem kan word. Hierdie neiging kan as volg skematies voorgestel word:



(Atkinson en Raynor, 1974.)

Op dieselfde wyse kan 'n motief verskyn, wat daarop gemik is om sukses te vermy.

5.5.2 Beloning

Beloning kan, of kan nie, daartoe in staat wees om die behoeftes van die individu te bevredig. Die belangrikheid van die beloning vir die individu word bepaal deur die waarde wat die persoon op die behoefte wat bevredig word plaas. Gewoonlik gebeur dit dat behoeftes namate hulle bevredig word minder belangrik word.

Die prestasie-motief hou selde verband met gedrag wat deur geld beloon word, wat daarop dui dat die finansiële beloning nie die hoofsaak is nie (Barnard, 1971). As die prestasie-motief hoog is, word geld nie gesien as 'n statussimbool nie, maar eerder as 'n maatstaf waarteen hy sy vordering kan meet. Verder verkies die sterk prestasie-gemotiveerde persoon 'n groter beloning oor 'n langer tydspanne, as 'n kleiner beloning wat hy onmiddellik verkry (Weiner, 1974).

5.5.3 Satisfaksie

Satisfaksie is die gevolg van die regte beloning, en nie soos soms gemeen word, dat werksatisfaksie goeie prestasie veroorsaak nie (Orpen, 1976). Die studies van Herzberg et al (1957 aangehaal deur Orpen, 1976), het aangetoon dat satisfaksie en prestasie gewoonlik nie 'n verband toon nie, en dat satisfaksie gesien moet word as primêr 'n produk van goeie prestasie, eerder as 'n oorsaak van prestasie.

"Die eerste stap om hierdie onderwerp (satisfaksie) te verstaan,

is om op te hou om die satisfaksiekar, voor die prestasieperd in te span. Dit is wyser om te dink aan possatisfaksie as iets wat volg uit prestasiegedrag, eerder as die oorsaak van goeie of swak prestasie" (Poter en Lawler, 1968 in Orpen, 1976).

Die moontlikheid bestaan ook dat possatisfaksie prestasie kan beïnvloed, al verskyn satisfaksie eers na prestasie in die uitvoering van een spesifieke taak. Die invloed geskied via die waarde wat die persoon aan sy beloning heg (Orpen, 1976). Die sterk prestasiegemotiveerde persoon put groot genot uit sy oorwinning (Barnard, 1971).

Orpen (1976) het hierdie verskynsel by die Swartman ondersoek, en tot die gevolgtrekking gekom dat hoe meer tevrede die Swartman met sy beloning word (iets wat gewoonlik gebeur as beloning verhoog word), hoe groter is die moontlikheid dat hy hulle as minder belangrik sal beskou.

5.5.4 Bestuurspraktyke en die eienskappe van die werk self

Die houding van bestuur kan 'n invloed hê op die prestasiegeoriënteerdheid van die onderneming. Hierdie uitwerking kan positief wees as die toesig van so 'n aard is dat daar geleentheid vir besluitname gebied word, en as daar 'n konsidererende houding bestaan teenoor werknemers. Verder kan die vergoeding en bevorderingsbeleid van die organisasie prestasiemotivering op dieselfde wyse beïnvloed.

Die eienskappe van die fisiese werksomgewing kan ook prestasiemotivering beïnvloed. As die omgewing gunstig is, is die moontlikhede op sterk prestasiemotivering groter. Faktore wat ook

hier 'n rol speel is spesialisasie, kennis van resultate, die persoon se vermoë, ensovoort. Verder kan die informele werks= groepe, die formele organisasie, maatskappywaardes en -beleid ook 'n invloed op die prestasieмотivering van die groep en die individu uitoefen.

5.6 Nadele verbonde aan hoë prestasieмотivering

Die persoon met 'n hoë prestasieмотief vorder dikwels baie vin= nig in 'n organisasie. Hy raak daaraan gewoond om altyd te slaag, wat sy selfvertroue verhoog, en hom in staat stel om struikel= blokke te oorkom, waar andere maklik misluk (Gellerman, 1963 in Coertze, 1974). As gevolg van sy ervaring van baie sukses, bejeën hy sy vooruitsigte optimisties, iets wat steurend kan inwerk op sy verhouding met sy ondergeskiktes. Om hierdie strui= kelblok te oorkom moet hy 'n sensitiewe persoon en 'n goeie men= sekenner wees.

Te veel mense met 'n hoë prestasieмотivering in die organisasie, kan ook nadelige gevolge hê. Heelwat skommeling en woeling kan voorkom, wat die stabiliteit van die organisasie beïnvloed.

Samevatting

In hoofstuk twee is die aspekte bespreek wat met prestasieмотivering verband hou.

Motivering is eerstens bespreek as 'n inherente stukrag, en toegelig met die belangrikste motiveringsteorieë. Die verband tussen motivering en produktiwiteit is aangedui, asook die redes waarom die studie van motivering van soveel belang is in die be=

dryf.

Hierna is die begrip prestasie en prestasiesindroom kortliks bespreek.

Die grootste gedeelte van die hoofstuk is gewy aan prestasie-motivering, deur eerstens die begrip te omskryf en daarna te wys op die ontwikkeling van die prestasiemotief by die mens.

Hierna is die eienskappe van die prestasiegemotiveerde persoon bespreek, die eksterne faktore wat 'n rol hierin speel en ten slotte hoe hierdie faktore die werker kan beïnvloed.

In hoofstuk drie sal stilgestaan word by die meting van prestasiemotivering.

HOOFSTUK DRIE

DIE METING VAN PRESTASIEMOTIVERING

1. Inleiding

Dit bly 'n moeilike saak om objektiewe metodes vir die meting van prestasie sowel as prestasiemotivering te ontwerp. Dit gebeur gewoonlik dat organisasies terugval op 'n tipe subjektiewe bepaling, al is die opwekking van antagonisme en ongeloof baie waarskynlik (Orpen, 1976). Om die akkuraatheid van sulke metings te bewys is moeilik, en baie navorsing moet nog in hierdie rigting gedoen word om die negatiewe gevolge te verminder, of uit te skakel.

'n Oplossing vir hierdie probleem mag gevind word in die gesprek, waarin die werknemer en sy toesighouer gereeld ontmoet om eersgenoemde se vordering te bespreek, en sy gevoelens oor sy werk te bepaal. Hierdie aspek word veral by die Swartman dikwels afgeskeep. Omdat die individuele Swartman se bydrae tot die onderneming relatief klein is, word sy waarde onderskat, en gevolglik ook die waarde van sy menswees. Hierdie negatiewe toestand kan opgelos word, wanneer die persoon se toesighouer sy vordering met hom bespreek. Hierdeur leer hy ook meer van die individu en sy behoeftes. Deur middel van hierdie terugvoeringsproses word die ideale klimaat geskep vir verdere motivering, en moontlik 'n vermindering van weerstand (Orpen, 1976).

'n Praktiese probleem wat hier ondervind kan word, hou verband met die Swartman se akkulturasieproses, of verwestersing. Die bogenoemde benadering mag werk by 'n verwesterse Swartman, maar

baie probleme mag ondervind word by die meer tradisionele Swartman, wat gewoonlik op 'n laer posvlak lê.

Navorsing oor prestasieмотivering, veral deur McClelland (1961) en sy medewerkers, het baie geleenthede geskep vir die meting van menslike motivering binne die samelewing, sodat die verband tussen groepsmotivering en sosiale gedrag empiries ondersoek kan word (Van der Westhuizen, 1973).

Die siening van prestasieмотivering as 'n behoefte om iets goeds te doen, of dan om 'n hoë standaard van doeltreffendheid te bereik, is veral nuttig by die meting van die sterkte van die prestasiebehoefte. Die persoon se telling vir prestasieмотivering word weergegee deur die som van die aantal prestasie-idees in sy response.

Daar bestaan verskeie tegnieke vir die meting van prestasieмотivering, en daar sal vervolgens kortliks stilgestaan word by die belangrikstes, naamlik die vraelys en die projektiewe tegniek.

2. Vraelyste

2.1 Die ontwikkeling van die vraelys

Die eerste vraelyste is gebruik om die innerlike wêreld van waarneming en gevoel te bestudeer. Die tegniek is in 1880 deur Sir Francis Galton ontwikkel toe hy op soek was na 'n standaardprosedure wat op talryke persone toegepas kan word. Galton het die vraelys gebruik as 'n metode om inligting van die persoon te verkry. In die negentiende eeu is die gebruik van die vraelys

uitgebrei vir navorsingsdoeleindes, veral deur G Stanley Hall, wat in teenstelling met Galton die vraelys wou gebruik om oortollige werk, en probleme wat gepaard gaan met gedragswaarneming, uit te skakel (Van Jaarsveld, 1963).

2.2 Tipes vraelyste

Daar bestaan verskeie tipes vraelyste wat elkeen vir sy eie doel opgestel word, byvoorbeeld

- Belangstellingsvraelyste. 'n Voorbeeld hiervan is die 19-Veld-belangstellingsvraelys wat beroepsbelangstelling meet.
- Houdingsvraelyste.
- Persoonlikheidsvraelyste (Die 16-PF meet byvoorbeeld ses-tien verskillende persoonlikheidsfaktore.)
- Waardevraelyste (Die PHSF meet byvoorbeeld die persoonlike, huislike, sosiale en formele waardes van die proefpersoon.)
- Biografiese vraelyste.
- Vraelyste wat spesiale gegewens meet, soos byvoorbeeld prestasiemotivering. (Voorbeelde van hierdie tipe vraelyste word bespreek onder 2.8.)

2.3 Omskrywing van vraelyste

Die vraelys is nie slegs 'n lys vrae wat beantwoord moet word nie. Dit is 'n wetenskaplike instrument vir die meting en bymekaarmaak van spesifieke data. Die vraelys word opgestel volgens spesifikasies, met 'n spesifieke doel in gedagte, en dit impliseer 'n lang intellektuele proses. Spesifieke tegniese kennis is nodig, en daar moet deeglik met betrekking tot die doel van die studie beplan word.

In die opstel van die vraelys moet gepoog word om die invloed van ongekontroleerde veranderlikes so klein moontlik te hou. Enige persoon wil graag 'n sosiaal aanvaarbare beeld na buite dra (Fullard, 1969) wat die werklike beeld kan versteur. Pogings moet aangewend word om die eerlikheid in die persoon se response so hoog moontlik te hou (Cronbach, 1970) wat in sommige gevalle die gebruik van leuen-ontdekkerskale nodig maak.

Die samestelling van vraelyste kan ook verskil. So kan persoon=likheidsvraelyste byvoorbeeld empiries opgestel wees (byvoorbeeld die MMPI), faktoranalities opgestel wees (byvoorbeeld die 16PF) of op 'n eksplisiete/implisiete teorie berus (soos die "Edwards Personal Preference Schedule" wat uitgaan van Murray se Behoefteteorie).

Die vraelys kan direk en indirek meet.

- Direk, wanneer dit waarop die vraag betrekking het eksplisiet in sy inhoud tot uiting kom. Die doel van die vraag kan dus maklik uit die aard daarvan afgelei word.

- Indirek, waar die vrae 'n verbloemde doel het, waarvan die proefpersoon nie bewus is nie. Hierdeur word onderliggende motiewe gemeet.

Die indirekte metode word as meer sensitief beskou as die direkte metode (Van der Merwe, 1976).

Die vraelys kan op twee wyses gebruik word:

- eerstens kan die individu die geleentheid gegun word om

stelling teenoor homself in te neem, en homself dus beoordeel, en - tweedens kan 'n tweede persoon gebruik word in die beoordeling van die proefpersoon.

2.4 Die voordele van vraelyste

Die groot voordeel van vraelyste is die verskeidenheid individuele verskille wat blootgelê kan word (Fullard, 1969; Costello, 1967), hoewel hierdie instrument nie so gevoelig is soos byvoorbeeld projektiewe tegnieke nie (Van der Merwe, 1976). Die grootste voordeel lê in die tydsfaktor. Die ontleding van die vraelys gee 'n relatief betroubare weergawe van die eienskappe van die proefpersoon in 'n kort tydsbestek.

2.5 Verskeie metodes van vraelyssamestelling

Daar bestaan verskeie metodes of skale waarvolgens vraelyste saamgestel kan word, waarvan die volgende die belangrikste is:

2.5.1 Die Thurstone-metode

Die Thurstone-metode word dikwels in navorsing gebruik, en veral in die meting van houdinge. Hierin word die toetspersoon gevra om al die stelling wat hy saamstem, aan te merk. Sy totale telling sal dan die mediaan skaalwaarde van die stelling wat hy gemerk het, aandui (Anastasi, 1968). Aanvanklik word die stelling aan 'n groep persone ter beoordeling voorgelê. Die basiese aanname van die metode is dat die waardes wat van een monster van beoordelings verkry is, dieselfde sal wees as die waardes wat van 'n ander beoordelings-monster verkry is.

'n Probleem by die ontwikkeling van die Thurstone-tipe skaal is dan ook die moontlike effek van die beoordelaar se eie houding op sy klassifikasie van die stellings. Thurstone het hierdie probleem ingesien, en gesê dat as die skaal geldig is, die skaalwaardes van die stellings nie beïnvloed moet word deur die opinies van die mense wat help met die opstel daarvan nie. Verder het hy gesê dat die skaalwaardes van die stellings onafhanklik is van die houding-verspreiding van die beoordelaars wat die stelling uitsorteer, totdat eksperimentele bewys verkry is vir die teendeel. Latere studie het wel aangetoon dat skaalwaardes beduidend beïnvloed word deur die beoordelaars se houding, onder sekere omstandighede.

Solank as wat die beoordelaars nie ekstremiste op 'n spesifieke houdingskontinuum is nie, is die bogenoemde aanname van die metode veilig. Aan die ander kant sal die aanname verkeerd wees as die beoordelaars baie ekstreem is, of te ego-betrokke is (Dawes en Ager, 1965 in Triandis, 1971).

Beoordelaars wat baie betrokke is, toon 'n verplasing in hulle waardes. Veral beoordelaars met 'n baie gunstige houding, plaas slegs 'n paar baie gunstige stelling in die gunstige deel van die meting, en verplaas die oorblywende stelling in die rigting van die ongunstige kant van die kontinuum (Hovland en Sherif, 1952 in Triandis, 1971).

Die nadele van die Thurstone-metode lê juis in die verkryging van 'n goeie groep beoordelaars. Verder is die opstel van die skaal 'n ingewikkelde prosedure wat baie werk vereis (Oppenheim, 1968).

2.5.2 Die gesommeerde-beoordelingsmetode van Likert

Hierdie metode is in 1932 deur R.A. Likert ontwikkel. Likert het hom beywer vir die opstel van 'n unidimensionele skaal, dit wil sê hy wou seker maak dat al die items dieselfde eienskap meet. Hierin het hy eerstens die teenwoordigheid van beoordeelaars uitgeskakel, 'n eienskap van die tegniek wat 'n verbetering is op die Thurstone-metode. Aan die response word 'n waarde toegeken, gebaseer op die data uit die monster van persone wie se eienskappe gemeet word.

Die skaal bestaan uit N stellinge wat verkry word uit die spesifieke wetenskaplike terrein wat ondersoek word. Daarna word die items aan die spesifieke monster voorgelê. Interne konstantheid is dikwels die enigste kriterium vir itemseleksie, hoewel eksterne kriteria wel gebruik kan word wanneer dit beskikbaar is.

In die beantwoording van die items word daar voorsiening gemaak vir vyf respons-alternatiewe, naamlik

- stem sterk saam (SSS)
- stem saam (SS)
- onseker (0)
- verskil (V)
- verskil sterk (VS).

Daar kan ook, afhangende van die situasie, meer of minder alternatiewe gebruik word (Jahoda en Warren, 1966).

Aan die vyf posisies word daar gewigte toegeken van vyf tot een, of van nul tot vier (Oppenheim, 1968). Die navorser besluit self of 'n hoë telling die positiewe of negatiewe eienskap verteenwoordig. Hierna moet hy net konstant by sy besluit bly. Die in-

dividu se response word dus "a priori" nagesien. Op hierdie basis word die individue georden van baie gunstig tot heel ongunstig in sy houding teenoor die gemete konstruk (Triandis, 1971).

Hierna word die gunstigste vyf-en-twintig persent, en die ongunstigste vyf-en-twintig persent van die res geskei, omdat hulle in 'n duidelike ekstreme groep val. Die aanname word gemaak dat hierdie individue seker is van hulle houding, of ingesteldheid teenoor die objek wat gemeet word. Die gunstige en ongunstige response op elke vraag word vervolgens met mekaar vergelyk. As die telling hoog is, diskrimineer hy tussen die twee groepe persone. Hierna word statistiese metodes gebruik, wat itemanalise insluit, om te bepaal of die gunstige response beduidend verskil van die ongunstige response. Die stelling wat wel diskrimineer, kan dan gebruik word om die telling te bereken vir die hele groep, of vir die individue (Triandis, 1971).

Die voordeel van die metode lê daarin dat die vraelys slegs een keer afgeneem word. Uit hierdie resultate word dan sowel die itemanalise as die keuring vir die finale aantal stelling in die skaal gedoen.

Die Likert-metode meet op die ordinale vlak. Die response van die proefpersoon val op 'n kontinuum tussen 'n positief en 'n negatief. Die skaal sê iets oor die orde van die voorwerpe maar niks oor die afstand tussen hulle nie. Hierdie afstand mag grootliks verskil by die een respons en die volgende, en so mag die afstand tussen SSS en SS groter wees as tussen SS en 0.

Die betroubaarheid van die Likert-metode is gewoonlik baie hoog,

deels as gevolg van die groter reeks antwoorde wat toegelaat word. Die betroubaarheidskoëffisiënt lê gewoonlik in die omgewing van 0,85 (Oppenheim, 1968).

2.5.3 Die skalogram-analise

Hierdie tegniek is in 1944 deur Guttman ontwikkel (in Triandis, 1971), en word gebruik om die ondimensionaliteite van 'n aantal stellings te ondersoek. Wanneer 'n persoon 'n sekere stelling op 'n kontinuum wat vanaf ongunstig tot gunstig strek, kies, word daar aangeneem dat al die vorige ongunstige stellinge ook deur die persoon oorweeg is. Die bewerkinge om al die stellinge as konstant te bewys, neem baie tyd in beslag, 'n feit wat die metode 'n redelik onpraktiese een maak.

2.5.4 Die semantiese differensiaal

Hierdie tegniek word teenswoordig al meer en meer gebruik en is geskik vir die meting van alle voorwerpe (Triandis, 1971). Dit is ook die mees algemene metode vir die meting van affeksie (Snider en Osgood, 1969). Hierdie instrument laat die navorser toe om enige objek te meet, byvoorbeeld 'n persoon, 'n saak, 'n prent, 'n musikale komposisie.

'n Reeks skale met pole byvoeglike naamwoorde word aan die proefpersoon voorgelê, waarop hy sy response moet gee, byvoorbeeld

goed	_____	sleg
sterk	_____	swak
passief	_____	aktief

(Snider en Osgood, 1969.)

Uit hulle navorsing het Osgood en sy medewerkers, gevind dat daar drie hoof onafhanklike dimensies, of dimensies van betekenis, onderliggend is aan die beoordelings van 'n persoon, naamlik

- evaluering, byvoorbeeld die objek is goed, skoon, mooi, ensovoort,
- potensiaal, byvoorbeeld die objek is sterk, groot, swaar, ensovoort,
- aktiwiteit, byvoorbeeld die objek is aktief, warm, vinnig, ensovoort,

(Triandis, 1971; Oosthuizen, 1976).

Osgood beveel aan dat elke dimensie gemeet moet word met behulp van ten minste drie skale, of items, wat bewys is as relatief suiwer maatstawwe van daardie dimensie. Die gemiddelde tellings vir elke begrip word dan bepaal en die begrippe kan uitgestip en geëvalueer word in die semantiese ruimte van betekenis (Oosthuizen, 1976).

Aangesien min leeswerk van die proefpersoon by die gebruik van die semantiese differensiaal vereis word, is dit vinnig om toe te pas. Die metode is ook as redelik betroubaar bewys deur Stanley en Hopkins (1972, in Oosthuizen, 1976).

2.6 Die voor- en nadele van die verskillende skale

Die aannames van die Thurstone-metode verskil daarin met dié van die Likert- en Guttman-metodes, dat die responseienskappe van die items anders is, naamlik nie-kumulatief. Items by die Likert- en Guttman-skale is kumulatief, of monotonies. Die voordeel lê in hierdie geval by die Thurstone-metode (soos aangetoon deur Sherif en Sherif, 1964; Hovland en Sherif, 1961 in Triandis,

1971), daarin dat hoogs-betrokke persone die gemiddelde gunstige items verwerp, en slegs die uiterste gunstige stellings aanvaar.

'n Tweede verskil is die feit dat die Thurstone-metode die gebruik van beoordelaars vereis. Die nadele hieraan verbonde is dat matig-betrokke beoordelaars se keuses van items kan lei tot 'n distorsie van die skaalwaardes, en die feit dat die beoordelaars nie objektief bly in die beantwoording van hulle vrae nie. Die voordeel van die Likert-skaal lê daarin dat items slegs geselekteer word op die basis van die response van die persone op wie hulle toegepas is in die ontwikkeling van die toets.

Verdere voordele van die Likert-skaal is dat elke item wat empiries konstant meet aan die totale telling ingesluit word; die skaal is eenvoudiger om op te stel en die reeks response gee meer presiese inligting oor die individu se houding of motief. Die Likert-skaal is as meer betroubaar as die Thurstone-metode (Jahoda en Warren, 1966), op dieselfde aantal items bewys. Die betroubaarheid neig selfs om (binne perke) met die moontlike alternatiewe response toe te neem.

Volgens Nunnally (1970) neem betroubaarheid van twee tot twintig kategorieë toe, aanvanklik snel en dit neig om dan af te plat by ongeveer sewe kategorieë. Die Likert-skaal met sy vyf response-alternatiewe kan dus 'n baie betroubare telling gee.

2.7 Die geldigheid en betroubaarheid van vraelyste

2.7.1 Geldigheid

Die geldigheid van 'n meetinstrument word bereken in terme van

die mate waarin hy meet wat hy veronderstel is om te meet. Dit wil sê, 'n vraelys wat veronderstel is om prestasieмотivering te meet, moet prestasieмотivering meet, en nie motivering in die algemeen, of prestasie as sodanig, of enigiets anders nie.

2.7.2 Betroubaarheid

Die betroubaarheid van 'n meting verwys na die mate waarin die inligting vry is van metingsfoute. As die meetinstrument betroubaar is, is die verkreeë inligting stabiel, en die betroubaarheid van die inligting word verder bewys as die instrument meer as een keer gebruik is om dieselfde konstruk te meet en dieselfde resultate verkry is. Daar is egter in alle metings 'n mate van fout teenwoordig, maar hoe meer verfynd die meetmiddel is, hoe groter is die waarskynlikheid dat twee herhaalde metings dieselfde telling sal gee.

2.7.3 Die geldigheid en betroubaarheid van die Likert-skaal

Wat albei hierdie aspekte betref, is die Likert-metode by verre die beste (Tittle en Hill, 1967).

Wat geldigheid betref is die Likert, en selfs die Guttman-metodes, beter as die Thurstone-metode, vanweë laasgenoemde se verlies aan self-relevante items (Triandis, 1971).

Die betroubaarheid van die Likert-metode, wat gewoonlik in die omgewing van 0,85 is (Oppenheim, 1968), word deels toegeskryf aan die groter reeks antwoorde wat toegelaat word.

Hoewel die resultate met die Likert-metode hoog korreleer met

dié van die Thurstone-metode, is die betroubaarheid daarvan dikwels hoër as dié van laasgenoemde.

2.8 Voorbeelde van prestasieмотiveringsvraelyste

2.8.1 Die Bendig- en Costello skale

Hierdie vraelys (in Bendig en Stillman, 1958) is gebaseer op die persoonlike en sosiale prestasieмотivering (Bendig, 1964). Die twee faktore wat reeds genoem en bespreek is, naamlik die behoefte aan prestasie, en die vrees vir mislukking, vorm die grondslag van die skaal. Later het Costello (1967, in Rim, 1963) hierdie positief-negatiewe eienskap van die faktore verander, en aan elkeen 'n positiewe strekking gegee, naamlik die behoefte om goed te doen in 'n taak, en die behoefte om suksesvol te wees.

Hierdie twee skale is suksesvol aangewend as 'n maatstaf vir prestasieмотivering deur Rim (1963), en 'n faktoranalise is uitgevoer deur Bendig (1964) en Costello (1967).

Die betroubaarheid van die twee skale is bereken as 0,82 en 0,72 (Costello, 1967).

2.8.2 Die "California Psychological Inventory"

Hierdie skaal is deur Gough (1953) opgestel, en later ook deur hom verkort (Fullard, 1969). Hy wou daardie aspekte van prestasieмотivering meet waarin onafhanklike en oorspronklike denke beklemtoon word. Hy noem dan ook die skaal prestasie deur onafhanklikheid (achievement via independence).

In sy tweede skaal, prestasie deur konformering (achievement via conformance), wou hy die deel van die prestasie-motief meet waar die klem val op aspekte soos dissipline en die aanvaarding van reëls en regulasies.

2.8.3 Die "Edwards Personal Preference Schedule" (EPPS)

Hierdie skaal meet vyftien relatief onafhanklike persoonlikheidsveranderlikes, waarvan een die prestasie-behoefte-skaal is (Van der Merwe, 1976). In hierdie vraelys is daar vir die eerste keer gebruik gemaak van 'n gedwonge keuse-formaat om die sosiale wens-likheidsfaktor in die beantwoording van items te verminder (Fullard, 1969). Maar hierdie ingeboude skaal is tydrowend en onprakties, en studies het selfs getoon dat hierdie metode nie beter resultate gee as vraelyste waarin dit nie gebruik is nie. Daar word selfs aangevoer dat die teenwoordigheid van so 'n ingeboude skaal die betroubaarheid en geldigheid van die meetmiddel kan beïnvloed (Fullard, 1969).

2.8.4 Die Mehrabian-vraelys

Hierdie vraelys is in 1968 opgestel deur Mehrabian, en is al baie in die verlede in prestasie-motiveringstudies gebruik (Fullard, 1969). Daar is afsonderlike skale vir mans en dames. Elke skaal bestaan uit alternatiewe waaruit die toetspersoon sy voorkeure moet merk.

Omdat sterk prestasie-gemotiveerde persone neig om gematigde risiko's te neem, het Mehrabian besluit om een van sy items hierop te baseer. Hiermee wou hy die faktor van sosiale wenslikheid in die beantwoording van die vraelys verminder.

Die Mehrabian-vraelys is al as die nuutste, beste en betroubaarste maatstaf vir prestasieмотivering beskryf (Fullard, 1969), en ook as die mees moderne meetmiddel van prestasieмотivering (Van der Merwe, 1976).

2.8.5 Die Sherwood-selfbeoordelingskaal

Sherwood het sy skaal opgestel om die probleme van introspeksie, wat by die meeste skale voorkom, te oorkom. Volgens hom het faktore soos verdedigingsmeganismes en responstellings, die resultate beïnvloed.

Sy vraelys bestaan uit drie sewe-punt bipolarêre beoordelingskale. Sherwood het die beoordelingsdefinisie so eenvoudig moontlik gestel, deur aan die items 'n voorkomsgeldigheid te gee, wat vir die proefpersoon verstaanbaar is. Verder het hy 'n poging aangewend om die proefpersoon te motiveer om akkurate en insiggewende introspeksies en selfbeoordelings te maak. Hy het ook klem gelê op die gedrag en houding van die toetsafnemer, wie se rol hy as vertrouend en nie-evaluerend sien (Fullard, 1969).

2.9 Kommentaar

Hierdie prestasieмотiveringsmaatstawwe hou min verband met die TAT-metode wat deur McClelland gebruik is in sy bepaling van prestasieмотivering. Om die betroubaarheid van hierdie meetmiddels te bepaal, lewer ook baie probleme. Selfs die sogenaamde beste metode, die Mehrabian-vraelys, toon nie 'n bevredigende toets-hertoets-betroubaarheid nie.

Die doel van hierdie vraelyste is verder om prestasieмотivering

by Blankes te meet. In Suid-Afrika bestaan daar op die oomblik nog nie 'n bevredigende meetmiddel vir die meting van prestasiemotivering by die Swartman nie.

3. Projektiëwe tegnieke met spesiale verwysing na die TAT

Die projektiëwe tegniek is die metode wat die meeste in navorsing by die meting van prestasiemotivering gebruik word (Costello, 1967; Atkinson en Feather, 1966).

Projektiëwe tegnieke en vraelyste verskil wesentlik van mekaar, en dit kan as 'n oorsaak aangevoer word vir die gebrek aan 'n verband tussen die twee maatstawwe (Carney, 1966 in Van der Merwe, 1976). Wanneer hierdie twee tegnieke saam gebruik word, is die korrelasie hoewel klein, gewoonlik positief. Volgens Sherwood (1966) en Van der Merwe (1976) word die korrelasie toegeskryf aan die persoon se begeerte om konstante response te gee. Hierdie verklaring lyk onwaarskynlik, omdat getimpliseer word dat die persoon bewus is van die verhouding tussen sy respons op die projektiëwe tegniek en die gevolgtrekkings wat uit sy vraelys, response gemaak word. Met ander woorde, die persoon moet by die bepaling van prestasiemotivering met behulp van die TAT kennis dra van die TAT-nasiensleutel. Wat ook al die korrekte verduideliking is, die feit bly staan dat die voorspelling van prestasiegedrag verhoog word waar albei die metodes gebruik word. Die twee metodes vul mekaar aan (Allport, 1953 in McClelland, 1961; Van der Merwe, 1976), wat daarop dui dat verskillende komponente van motivering gemeet word, en gevolglik verskillende komponente van die variasie van gedrag (Sherwood, 1966).

Die probleme van distorsie en responsvooroordeel wat voorkom by

die meting van motiewe in byvoorbeeld vraelyste, laat baie psigo=loë hulle wend na die projektiewe tegnieke (Guoin,1965). Hulle beskou hierdie tegnieke as meer distorsievrye meetmiddels van persoonlikheidseienskappe. Hierdie is 'n ooroptimistiese siening. Die vraag is nie of die projeksietoets vry van distorsie is nie, maar of daar minder kans op distorsie is as hierdie tegniek gebruik word.

Volgens Allport (1953, in Guoin, 1955) dupliseer projeksietoets= resultate slegs die inligting wat uit die vraelyste, wanneer dit op normale mense toegepas word, verkry word. Hierdie argument kan nie aanvaar word nie, omdat projeksietoetse baie duidelik meer subtiel en ondeursigtig as vraelyste is, daarin dat doel= bewuste "foppery" beperk word.

In die meeste studies wat handel oor die meting van prestasie= verbonde gedrag, is een van die meetmiddels 'n projektiewe tegniek. Die tegnieke wat die meeste gebruik word is die Rorschach en die Tematiese Appersepsietoets, hoewel sinsvoltooingstoetse ook soms gebruik word (Van der Merwe, 1976). Herman Rorschach en Murray het na die opstel van hulle projeksietoetse aangevoer dat motiewe volgens die beginsels van Freud en Jung geldig ge= evalueer kan word deur 'n analitiese hantering van projektiewe fantasie (Sherwood, 1966). Die voordeel van die projeksietoets lê daarin dat die persoon materiaal bekend stel wat hy nie nood= wendig kan of wil gee nie. Hy dra ook nie kennis van hoe die response geïnterpreteer word nie.

Die toetspersoon gee uiting aan sy fantasie in sy response op die stimuli van die projektiewe tegniek, en volgens Freud word motivering gereflekteer in die fantasielewe van die individu (Alschuler, 1973). Die psigoanalitici maak dan ook van die droom= fantasie in hulle interpretasie gebruik om onder andere motive=

ring en konflik te bepaal.

Omdat die fantasie onbeperkte moontlikhede bied, en die TAT 'n baie sterk neiging toon om die fantasie "los te maak", word hierdie spesifieke projektiwe tegniek as potensieel die beste beskou vir die suksesvolle diagnoserig van die aanwesigheid van prestasie-motivering (Van der Merwe, 1976). Dit is ook die enigste respons-sisteem wat tot op hede in hierdie verband suksesvol ontgin is (Fullard, 1969), en baie navorsers het al gedink dat hierdie 'n moontlikheid bied vir die ontwikkeling van 'n meer objektiewe projeksiemaatstaf vir menslike motivering (Heckhausen, 1967; Fullard, 1969). Die tegniek bied in die bestek van ongeveer een uur aan die toetsafnemer kennis wat in die loop van baie jare deur die individu versamel is in sy interaksie met sy medemens en omgewing (Coetzer, 1974).

McClelland het 'n wetenskaplike metode uitgewerk waarin hy uit TAT-stories 'n kwantifisering van menslike motivering maak. As basis hiervoor gebruik hy die Freudiaanse benadering. Eerstens het hy bewys dat motiewe wel gereflekteer word in TAT-stories, en hiervandaan het hy verder gegaan met die prestasie-motief. Die prestasie-motief wat hier gemeet word, hou verband met prestasiegedrag en prestasiewaardering. Maar, die verband tussen motivering en tematiese appersepsie is nie so eenvoudig nie (Fullard, 1969), en die intensiteit van 'n motief is nie sonder meer afleibaar van uiterlike gedrag nie. (Fullard kon hierdie afleiding maak op grond van die navorsing van McClelland, Atkinson, Clark en Lowell, 1953). Volgens Vernon (1963) is die beste bewys vir die praktiese gebruik van die projeksietoets, en veral die TAT, ook die studies van McClelland (1953) en Atkinson (1958) oor prestasie en affiliasie.

Die TAT is opgestel om 'n hele reeks idees en gedragsresponse te meet, en daar kan moeilik net op een onderwerp gekonsentreer word. Die response op een prent van die TAT bring baie verskillende tipes inligting oor verskillende onderwerpe na vore. Die feit dat enige kenmerk na vore kan kom, dien as 'n ernstige nadeel in die meting van 'n motief soos prestasie-motivering. Om hierdie probleem te oorkom sal sogenaamde gefokuste toetse opgestel moet word om tematiese response wat verband hou met die enkele vraag uit te lig. Die moontlikheid vir gefokuste tematiese materiaal is ondersoek deur McClelland (1953) en Atkinson (1958, 1966 in Cronbach, 1970), toe hulle prente gekies het met die bedoeling om houding oor prestasie uit te lig. 'n Voorbeeld hiervan is die werksituasie, waar 'n groep werkers by 'n masjien staan, of 'n studiesituasie, waar iemand by 'n lessenaar sit. Prestasie-motivering word gekrediteer as die persoon se storie 'n kompetisie met die standaard voorstel (vergelyk die prestasie-motiveringsdefinisie van McClelland in hoofstuk twee). In sy respons het die persoon duidelik "prestasie in gedagte".

In Suid-Afrika het min navorsers al prestasie-motiveringsondersoeke uitgevoer met selfopgestelde TAT's. Die ondersoek van Deppe (1975) kan wel in die verband genoem word. Hy ondersoek die prestasiebehoefte by Swartmynwerkers, op vlakke wat wissel van handarbeiders tot by werkers in toesighouersposisies, aan die hand van die volgende twee hipoteses:

- daar is 'n verspreiding van prestasie-motivering onder Swartes in die tradisionele fase, dit wil sê gedurende die eerste tydperk op die myn, en
- Swartmynwerkers met beroepsondervinding het 'n kenmerkende prestasievlak, en verskil beduidend in hierdie opsig van dié wat

nog in die tradisionele fase is. Hy ondersoek hierdie hipoteses aan die hand van 'n TAT wat, volgens hom, "die mees onlangse en miskien mees-omvattende en deeglik-nagevorste toets is", naamlik dié van Baran (in Baran, 1971). Deppe se kritiek op hierdie stel kaarte is dat Baran se monster, wat slegs uit Zoeloes bestaan het, nie verteenwoordigend was nie, want "daar is verskeie groot en belangrike volke (tribes) woonagtig in die Republiek, en daar bestaan groot kulturele en ander verskille tussen hulle".

Deppe het die Baran-kaarte by sy eie toetsomstandighede aangepas, en die toetsresponse gekwantifiseer, sodat elke persoon 'n sekere (numeriese) behoefte na prestasie het. Uit sy vyf kaarte vind hy die volgende:

- een kaart, nommer drie, was glad nie suksesvol nie,
- kaarte een, twee en vier, wat onderskeidelik veronderstel is om prestasie-motivering, introspektiewe denke en die vader-seun-verhouding te meet, was gemiddeld suksesvol, en
- kaart vyf was baie geslaagd in die aanduiding van die prestasie-behoefte. Hierdie kaart toon 'n jong seun (of dogter) wat by 'n lessenaar sit, met verskeie boeke voor hom (of haar).

Deppe se bevinding was dat daar wel 'n verspreiding is van die prestasie-behoefte onder Swartmynwerkers. Volgens hom besit sommige persone 'n meetbare hoër of laer behoefte aan prestasie as ander. Hy aanvaar dus sy hipotese dat Swartmynwerkers met beroeps-ondervinding 'n hoër prestasie-behoefte het as nuwelinge op die myn.

Samevatting

In hoofstuk drie is twee tegnieke vir die meting van prestasie-motivering bespreek.

Die eerste tegniek is die vraelys. Hieronder is verskillende tipes vraelyste bespreek, en daar is veral gewys op die aard en voordele van die Likert-skaal, wat in hierdie ondersoek gebruik is.

Die tweede wyse waarop prestasie-motivering gemeet kan word wat bespreek is, is die projektiewe tegniek. Hieronder is veral verwys na die TAT en die navorsing van McClelland oor prestasie-motivering, met sy spesiaal-ontwerpte tematiese appersepsietoetse.

In hoofstuk vier word die empiriese studie volledig bespreek.

HOOFSTUK VIER

EMPIRIESE ONDERSOEK

1. Die doel van die ondersoek

Die primêre doelstelling van die ondersoek is om die vermoë van die TAT-Z in die meting van prestasieмотivering te bepaal. Verder word ook gepoog om aan te toon watter van die tien kaarte van die toets prestasieмотivering die duidelikste na vore bring.

Die sekondêre doelstelling van die ondersoek is ook tweeledig. Eerstens word ondersoek of daar 'n verband is tussen realiteits=beleding (soos gemeet deur die TAT-Z) en prestasieмотivering, en tweedens tussen verwestersing by die Swartman (soos gemeet deur die TAT-Z) en prestasieмотivering.

2. Die eksperimentele groep

Al die proefpersone in die ondersoek is afkomstig uit een orga=nisasie, naamlik 'n pypevervaardigingsbedryf in die Vaaldriehoek.

Die veld van ondersoek is beperk tot werknemers in twee streke, naamlik die noordelike (wat fabriek in Johannesburg, Pretoria, Nelspruit en Pietersburg insluit), en die sentrale streek (Kim=berley, Bloemfontein, Welkom en Klerksdorp). Stedelike én plat=telandse Swartes is dus in die ondersoek ingesluit.

Die insluiting van proefpersone is verder beperk tot handels=afdelings, wat bestaan uit poste van klerk en stoomman. Die rede hiervoor is die feit dat hierdie poste normaalweg gevul

word deur werknemers van 'n hoër opvoedkundige standaard as die werkers "op die vloer". Die poste van klerk en stoomman lê dan ook gewoonlik op 'n hoër poswaarderingsgraad. (By hierdie spesifieke organisasie is geen poswaarderingsgegewens beskikbaar nie, en posgraad kon dus nie as kriterium gebruik word nie.) Deur gebruik te maak van meer ontwikkelde Swartes word die kanse verhoog op meer sinvolle response op die toetsprotokolle.

Wat die individuele proefpersone betref, geld die volgende kriteria:

- swart mans
- uit enige etniese groep (vergelyk die bevindinge van Erasmus genoem in hoofstuk een, 5.3.4)
- ouderdom 20 tot 40
- opvoedkundige kwalifikasies standerd 6 tot 10
- ten minste twaalf maande werksaam in die maatskappy (Hierdie kriterium vergemaklik die beoordeling deur toesighouers).

Deur middel van die bogenoemde kriteria is die ongewenste proefpersone geëlimineer, en is die aanvanklike steekproef ($N = 61$) gevorm.

Die finale eksperimentele groep was 46 (vergelyk 3.1).

3. Die metode van ondersoek

In die ondersoek word van twee meetinstrumente gebruik gemaak, naamlik die TAT-Z wat 'n telling vir spesifieke persoonlikheidsareas van die proefpersoon weergee, en die prestasie-motiverings-vraelys, wat die proefpersoon se prestasie-motivering in 'n telling uitdruk.

3.1 Die TAT-Z

Die TAT-Z is afgeneem volgens die standaardprosedure, soos uiteengesit in die handleiding (Erasmus, 1976). Die afname het by elkeen van die ses sentra in groepe geskied, en is waargeneem deur 'n Swart instrukteur (wat die nodige opleiding in die toetsinstruksies ontvang het) in die groter sentra, en 'n Blanke personeelbeampte in die kleiner sentra. In albei gevalle is die instruksies uit die handleiding in Engels voorgelees. Response is deur al die proefpersone in Engels aangebied.

Die toets is tydens die hele ondersoek in sy geheel toegepas (al tien kaarte).

Die toetsprotokolle is nagesien deur die sielkundiges van die Instituut vir Psigometriese Navorsing van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, aan die hand van die sleutel wat opgestel is vir die standaardnasienprosedure.

Met die nasien van die toets word die volgende tellings vir elke persoon verkry:

- 'n totale telling uit honderd, wat bestaan uit:
- . 'n telling op elkeen van die tien kaarte, en
- .. 'n telling vir realisme. Laastens word
- 'n telling vir verwestersing gegee (vergelyk hoofstuk een, 5.2.3) wat gebaseer is op die toetspersoon se kaartkeuses.

Op grond van die totaal-telling word die toetspersoon ingedeel op 'n vyf puntskaal (wat in die standaardsituasie gebruik word om die aanbeveling in verband met die individu te maak in die

keuring van werknemers):

A = 90 - 100 (baie sterk aanbeveel)

B = 70 - 90 (sterk aanbeveel)

C = 50 - 70 (redelik aanbeveel)

D = 20 - 50 (nie aanbeveel nie)

E = 0 - 20 (sterk afgekeur)

Die keuse van hierdie grense is arbitrêr deur die toetsopstellers gekies.

Ondersoeke wat deur die RGN onderneem is, het aangetoon dat 'n telling van sestig as afsnypunt geneem kan word in die aanvaarding of afwysing van 'n applikant. Sestig lê in die middel van C, die middelste kategorie. Om beter te kan onderskei tussen 'n persoon met 'n hoë en 'n lae toetsprestasie in die ondersoek, is die afsnypunt van sestig weerskante met vyf punte vergroot, dit wil sê na 55 en 64. Uit die werknemers wat oorspronklik getoets is (N = 61), kon dus slegs dié in die ondersoek ingesluit word met toetstellings van 0 tot 54, en 65 tot 100, genoem groep een (N = 22) en groep twee (N = 24).

Groep een bestaan uit die individue wat lae tellings gekry het op die TAT-Z, as gevolg van negatiewe response in die protokol, byvoorbeeld as die persoon op kaart 1 heeltemal ambivalent bly en geen duidelike keuse doen nie, of op kaart 6 die Blanke gesag aggressief verwerp. Groep twee bestaan uit die individue met hoë TAT-Z-tellings, dit wil sê positiewe response is gegee, soos byvoorbeeld 'n duidelike keuse na òf links òf regs op kaart 1 en 'n aanvaarding van Blanke outoriteit met 'n aktiewe gewilligheid om bevel uit te voer op kaart 6. Die uiteindelijke totale aantal proefpersone is dus dan 46.

3.2 Die vraelys

In die literatuur (hoofstuk drie, 2.8) word 'n aantal prestasie-motiveringsvraelyste bespreek. Die geldigheid van hierdie vraelyste is nog nie bewys in die meting van prestasie-motivering nie. Verder is hierdie vraelyste vir Blankes opgestel, en kan nie sonder meer op die Swartman in Suid-Afrika toegepas word nie. Uit die literatuur kon geen inligting gevind word wat die bestaan van so 'n vraelys vir die Swartman in Suid-Afrika aandui nie. In die lig hiervan moes dus 'n eie vraelys opgestel word om te voldoen aan die doel van die meting van prestasie-motivering by die Swartman. Hierdie vraelys (Bylae I en II) is gegrond op die eienskappe wat uit die literatuur (hoofstuk twee) na vore getree het.

Die verkreë faktore wat 'n rol in prestasie-motivering speel, kan verdeel word tussen persoonlikheidseienskappe, en eienskappe in die werk self ('n positief (+) dui daarop dat dié faktor prestasie-motivering verhoog, en 'n negatief (-) dat prestasie-motivering verhoed word):

TABEL I

EIENSKAPPE WAT 'N ROL SPEEL IN PRESTASIEMOTIVERING

Persoonlikheidseienskappe	Eienskappe in die werk
1. aanpassing (+)	22. hulp van ander ontvang (-)
2. bekwaamheid (+)	23. groepsuitlewing (+)
3. aggressie (+)	24. getrouheid (+)
4. intelligensie (+)	25. kwaliteit van werk (+)
5. dagdromery (-)	26. tyd en deeglikheid (+)
6. vermoë (+)	27. kennis en opleiding (+)
7. gemotiveerdheid (+)	28. samewerking (+)
8. deur groepsopinie beïnvloed (-)	29. terugvoering (+)
9. belangstelling (+)	30. verantwoordelikheid (+)
10. hulpvaardigheid (+)	31. behoefte aan prestasie (+)
11. behoefte aan sukses (+)	32. ongeluksgeneigdheid (-)
12. soeke na status (-)	33. kwaliteit van werk (+)
13. entoesiasme (+)	34. konsentrasie (+)
14. sedelike standaard (+)	35. tydsuitbuiting (+)
15. goeie selfbeeld (+)	36. stiptheid (+)
16. doelgerigtheid (+)	37. roetine-take (-)
17. beïnvloedbaarheid (-)	38. konsentrasie (+)
18. geestesgesondheid (+)	39. respek-betoning (+)
19. mislukking-geneigdheid (-)	40. uithou-vermoë (+)
20. samewerking met groeps-lede (+)	
21. gekantheid teen verandering (+)	

Die vraelys bestaan uit veertig vrae, een oor elke faktor. Die beantwoording geskied volgens die Likert-metode, waarin 'n re=

spons uit vyf alternatiewe gemerk moet word. Die Likert-skaal is gekies vanweë sy vele voordele bo ander soortgelyke skale (kyk hoofstuk drie, 3.5.2 en 3.7.3).

'n Vraelys waarin die proefpersoon homself beoordeel, kon nie gebruik word nie, vanweë die praktiese probleme verbonde aan die oordra van die begrippe in die vraelys aan die Swartman. Navorsing van C Appley (1964) het verder ook aangetoon dat direkte vrae wat aan proefpersone gestel word nie geskik is vir die meting van prestasieмотivering nie (Barnard, 1971). Studies van Lowell (1950) asook Linsey en Heineman (1955, in Sherwood, 1966), Van der Merwe (1976), Hermans (1967) en McClelland (1958) het die verband tussen direkte navraag en TAT-tegnieke in die bepaling van prestasieмотivering ondersoek. Die korrelasies wat verkry is, is swak en sterk vanaf 0,23 tot -0,45 (Sherwood, 1966).

Gevolgtrek is die vraelys deur elke proefpersoon se onmiddellike Blanke toesighouer voltooi. Navorsing van Orpen (1976) het op die waarde van toesighouerspersoneel in die organisasie in werknemersbeoordeling gedui. Spesiale aandag is daaraan geskenk om die erns van die saak en objektiewe beoordeling by almal tuis te bring. In sy beoordeling het dit die toesighouer vrygestaan om met die proefpersoon te gesels, en onsekerhede oor gevoelens en houdinge wat mag opduik, op te klaar.

Die vraelys word soos volg nagesien:

- by die vrae wat positiewe eienskappe van prestasieмотivering meet, tel 'n SSS-respons vyf punte en 'n VS-respons een punt.
- by die vrae wat negatiewe eienskappe van prestasieмотivering meet, is die puntetoekenning andersom, een punt vir 'n SSS-respons en vyf punte vir 'n VS-respons.

4. Hipoteses

Die volgende nulhipoteses word gestel:

H0

Daar bestaan geen verband tussen 'n hoë telling op die totale TAT-Z-protokol verkry, en prestasiemotivering soos gemeet deur hierdie vraelys vir

- die totale groep, sowel as vir
- groep 1 en
- groep 2 afsonderlik nie.

Enige verband wat voorkom, is bloot toevallig, en kan toegeskryf word aan kansfaktore.

H1 tot H10

geld respektiewelik vir kaarte 1 tot 10 van die TAT-Z:

Daar bestaan geen verband tussen 'n hoë telling op enige afsonderlike kaarte (1 tot 10) van die TAT-Z en prestasiemotivering soos gemeet deur hierdie vraelys vir

- die totale groep sowel as vir
- groep 1 en
- groep 2 afsonderlik nie.

H11

Daar bestaan geen verband tussen realiteitsbeleving, soos gemeet deur die TAT-Z, en prestasiemotivering soos gemeet deur hierdie vraelys, vir

- die totale groep, sowel as vir
- groep 1 en
- groep 2 afsonderlik nie.

H12

Daar bestaan geen verband tussen verwestersing by die Swartman, soos gemeet deur die TAT-Z, en prestasie motivering soos gemeet deur hierdie vraelys vir

- die totale groep, sowel as vir
- groep 1 en
- groep 2 afsonderlik nie.

VIR ALLE HIPOTEESE GELD DIE 5%-WAARSKYNLIKHEIDSVLAK.

5. Verwerking van die gegewens en resultate

5.1 Die TAT-Z

Die rougegewens van die TAT-Z bestaan uit

- die totale telling,
- 'n telling per kaart,
- 'n telling vir realisme en
- 'n telling vir verwestersing.

Vergelyk bylaag III vir die tellings van die totale groep, bylaag IV vir groep een en bylaag V vir die tellings van groep twee

5.2 Die vraelys

Vir elke proefpersoon is 'n totale vraelystelling bereken deur die responstellings bymekaar te tel (genoem die eerste totale telling). 'n Hoë vraelystelling dui op 'n sterk prestasie motivering, terwyl 'n lae telling op swak motivering tot prestasie dui.

Met hierdie gegewens is interkorrelasies tussen elke itemtelling en die persoon se totale telling bereken om te bepaal wat elke item se bydrae tot die totaal is (bylaag VI toon die verkreeë korrelasies of itemlading, en die verteenwoordigende t-waarde).

Vir $N=46$ is die grade van vryheid ($N-2$) 44. Vir 44 grade van vryheid is die t-waarde 2,0168 op die 5%-waarskynlikheidsvlak (Du Toit - (Statistiese oefeninge en tabelle), 1969).

Vervolgens is alle items met 'n t-waarde van minder as 2,0168 (en 'n korrelasie van 0,3) uit die vraelys gehaal. Die finale telling kon nou bereken word, deur die totaal van die items wat nie genoegsaam tot die totaal bydra nie, af te trek van die eerste totaal. Vergelyk bylaag VII vir die tellings vir die hele groep, bylaag VIII vir groep een en bylaag IX vir groep twee.

Die items wat uit die vraelys gehaal is, is die volgende:

- 3 - aggressie
- 8 - die invloed van die groepsopinie
- 12 - soeke na status
- 15 - goeie selfbeeld
- 16 - doelgerigtheid
- 21 - gekantheid teen verandering
- 26 - tyd en deeglikheid
- 29 - terugvoering
- 37 - roetinetake.

'n Faktorontleding van die oorspronklike vraelys is uitgevoer om te bepaal watter van die eienskappe van prestasiemotivering die sterkste na vore kom. Aan die hand van agt faktore is die volgende resultate verkry:

Faktor 1

het 'n eie-waarde van 10,080, en die volgende 16 vraelysitems is hieronder gegroepeer (in volgorde met elke faktor se lading):

- 40 - uithouvermoë (0,829)
- 7 - gemotiveerdheid (0,818)
- 30 - verantwoordelikheid (0,810)
- 13 - entoesiasme (0,775)
- 4 - intelligensie (0,759)
- 31 - behoefte aan prestasie (0,732)
- 11 - behoefte aan sukses (0,718)
- 28 - samewerking (0,694)
- 33 - kwaliteit van werk (0,650)
- 6 - vermoë (0,629)
- 10 - hulpvaardigheid (0,612)
- 1 - aanpassing (0,573)
- 22 - hulp van ander ontvang (0,570)
- 2 - bekwaamheid (0,567)
- 20 - samewerking met groepslede (0,556)
- 19 - mislukking-geneigdheid (0,507)

Faktor 2

het 'n eie-waarde van 5,117 en bevat 6 items, naamlik

- 32 - ongeluksgeneigdheid (0,717)
- 14 - sedelike standaard (0,706)
- 34 - konsentrasie (0,697)
- 9 - belangstelling (0,685)
- 35 - tydsuitbuiting (0,592)
- 5 - dagdromery (0,548)

Faktor 3

het 'n eie-waarde van 2,462 en sluit die volgende items in:

36 - stiptheid (0,913)

24 - getrouheid (0,655)

Faktore 4 tot 8

se eie-waarde wissel vanaf 2,396 tot 1,615 en die ladings is baie laag.

5.3 Korrelasies tussen die TAT-Z en die vraelystellings

Die verband tussen die telling van die twee meetinstrumente is met die produkmomentkorrelasiekoëffisiënt bereken.

Die totale eksperimentele groep

Vir $N=46$ is die beduidendheidswaarde (kritiese waarde) 0,291 op die 5%-waarskynlikheidsvlak. Alle korrelasies groter as 0,291 kan dus as beduidend met 95% sekerheid aanvaar word.

Groep een:

Vir $N=22$ is die beduidendheidswaarde 0,423 op die 5%-waarskynlikheidsvlak. Alle korrelasies groter as 0,423 kan dus as beduidend met 95% sekerheid aanvaar word.

Groep twee:

Vir $N=24$ is die beduidendheidswaarde 0,404 op die 5%-waarskynlikheidsvlak. Alle korrelasies groter as 0,404 kan dus as beduidend met 95% sekerheid aanvaar word.

In tabel II word die verkreeë korrelasies uiteengesit, en aangedui of die korrelasie op die 5%-waarskynlikheidsvlak beduidend/onbeduidend is.

TABEL II

KORRELASIES TUSSEN DIE TAT-Z-TELLING EN DIE VRAELYSTELLING NA
AANLEIDING VAN HIPOTESESTELLING

	groep	korrelasie	Beduidend op 5%-vlak
Totale TAT-Z telling (H0)	totale groep	0,27355	nee
	groep 1	-0,14814	nee
	groep 2	-0,23781	nee
kaart 1 (H1)	totale groep	-0,1822	nee
	groep 1	0,05108	nee
	groep 2	-0,35677	nee
kaart 2 (H2)	totale groep	0,06004	nee
	groep 1	0,01589	nee
	groep 2	-0,30735	nee
kaart 3 (H3)	totale groep	0,11879	nee
	groep 1	-0,07253	nee
	groep 2	-0,23836	nee
kaart 4 (H4)	totale groep	0,31618	ja
	groep 1	0,20275	nee
	groep 2	0,13425	nee
kaart 5 H5	totale groep	0,11058	nee
	groep 1	-0,37299	nee
	groep 2	-0,17353	nee
kaart 6 (H6)	totale groep	0,34953	ja
	groep 1	0,12081	nee
	groep 2	-0,06188	nee
kaart 7 (H7)	totale groep	0,19492	nee
	groep 1	0,24179	nee
	groep 2	-0,04754	nee
kaart 8 (H8)	totale groep	0,11981	nee
	groep 1	0,36389	nee
	groep 2	-0,09577	nee
kaart 9 (H9)	totale groep	0,32956	ja
	groep 1	-0,00801	nee
	groep 2	0,11032	nee

	groep	korrelasie	Beduidend op 5%-vlak
kaart 10 (H10)	totale groep	0,09640	nee
	groep 1	-0,37454	nee
	groep 2	-0,04332	nee
realisme (H11)	totale groep	0,14640	nee
	groep 1	0,06011	nee
	groep 2	-0,11278	nee
verwestersing (H12)	totale groep	0,05771	nee
	groep 1	-0,43072	ja
	groep 2	-0,23781	nee

H0 Die verkreë korrelasie tussen die totale groep se TAT-Z-telling en die vraelystelling is 0,27355, wat laer is as die kritiese waarde. Hierdie korrelasie is dus nie beduidend nie. Die korrelasies tussen die TAT-Z-tellings en die vraelystellings by die twee groepe afsonderlik toon onbeduidende negatiewe korrelasies.

Daarom kan H0 nie verwerp word nie.

Hipoteses 1,2,3,5,7,8 en 10 word aanvaar ten opsigte van die totale groep sowel as vir groep 1 en 2 afsonderlik, terwyl hipotese 4,6 en 9 ten opsigte van die totale groep met 95% sekerheid verwerp word en slegs by groep 1 en 2 afsonderlik aanvaar word.

H11 Die verkreë korrelasies tussen die telling vir realisme en die vraelystelling is onbeduidend vir sowel die totale groep as vir die twee groepe afsonderlik.

Daarom kan H11 nie verwerp word nie.

H12 Die verkreë korrelasies tussen die telling vir verwester= sing, en die vraelystelling is nie beduidend vir die groep as geheel nie, en ook nie by groep 2 nie. By groep 1 is daar wel 'n beduidende negatiewe korrelasie van $-0,43073$, wat hoër is as die kritiese waarde.

Daarom kan H12 met 95% sekerheid met betrekking tot groep 2 ver= werp word.

6. Interpretasie van die resultate

6.1 Evaluering van die vraelys

Onsekerheid bestaan oor die redes waarom die nege items, wat uit die vraelys gehaal moes word, nie genoegsaam bygedra het tot die totaal van die vraelys nie. As die statistiese bevindings alleen in aanmerking geneem moet word, wil dit voorkom of die invloed wat die groep speel, weerstand teen verandering, die verkryging van terugvoering en die vermyding van roetine-take, nie sulke belangrike aspekte van prestasie-motivering is as wat die lite= ratuur beweer nie.

Die moontlikheid bestaan egter ook dat die toesighouer/beoorde= laar nie voldoende bewus is van die intieme motiewe van die proef= persone oor wie hy toesighou nie. Hy kon dus nie 'n geldige be= oordeling ten opsigte van die werker se persoonlikheid maak nie. Verder kon dit wees dat 'n toesighouer op hierdie vlak nie sen= sitief genoeg is om interaksies en interpersoonlike verhoudings noukeurig waar te neem en te beoordeel nie. Hy was dus miskien nie in staat om vrae oor die proefpersoon se selfbeeld, weerstand teen verandering, ensovoorts, te beantwoord nie. Daar bestaan

ook 'n moontlikheid dat die begrippe "aggressie" en "status" in hierdie konteks verkeerd geïnterpreteer kon word.

'n Vraag wat by die ontleding van die vraelys opkom, is of hy prestasie (performance) of prestasieмотivering ('n persoonlikheidsaspek) meet. Die feit dat die proefpersoon deur 'n tweede persoon beoordeel word, kan tot gevolg hê dat die proefpersoon se werksprestasie telkens beoordeel word, en die persoonlikheids-eienskappe nie raakgesien word nie.

Uit die faktorontleding kan die volgende gevolgtrekkings oor die aard van prestasieмотivering soos gemeet deur hierdie vraelys, gemaak word:

Faktor 1

se items kan beskou word as die faktore wat die meeste bydra tot prestasieмотivering. Die belangrikste eienskappe van die prestasiegemotiveerde persoon is dus sy deursetting, entoesiasme, bekwaamheid en intelligensie. Dit is interessant om daarop te let dat intelligensie in die literatuur beskryf word as nie-bydraend tot prestasieмотivering, maar dat die lading van die item op hierdie vraelys 0,759 is met die totaal. Volgens hierdie resultate kan intelligensie dus beskou word as 'n bydraende faktor tot prestasieмотivering, mits die beoordelaar motivering en nie vermoë (prestasie) beoordeel het nie.

Verder is 'n eienskap van die prestasiegemotiveerde persoon om eerder hulp aan ander te bied as om self hulp te ontvang.

Interessant is ook dat die behoefte aan prestasie en sukses saam met die vermyding van mislukking, in die eerste faktor lê. Hier=

die feit onderstreep weer die noodsaaklikheid van die beklemtoening van die strewe na sukses in die motivering en opleiding van werknemers ten einde produktiwiteit te verhoog.

Faktor 2

dui op die feit dat die prestasiegemotiveerde persoon belangstelend is, konsentreer en nie tyd mors nie. Hy maak ook (moontlik as gevolg van eersgenoemde eienskappe) min ongelukke, en hy handhaaf 'n hoë sedelike peil.

Faktor 3

isoleer die items wat te doen het met die persoon se aanvaarding van gesag (stiptheid en getrouheid).

Die meeste items sentreer om die eerste twee faktore, wat daarop dui dat al die bogenoemde eienskappe die belangrikstes is in die vorming van prestasieмотivering.

6.2 Korrelasies tussen die TAT-Z- en die vraelystellings

6.2.1 Die totale TAT-Z-telling

Hierdie telling toon geen beduidende korrelasie met die prestasieмотiveringsvraelys nie, nie vir die totale groep proefpersone of die twee groepe afsonderlik nie. Die totale TAT-Z-telling, uitgedruk in 'n persentasie, waarin die huidige nasiensleutel en gewigstoekenning gebruik word, kan dus nie as maatstaf dien vir die meting van prestasieмотivering nie. (Hierdeur moet daar ten opsigte van die primêre doel van die ondersoek negatief gerapporteer word ten opsigte van die TAT-Z). Die resultate kan begryp word as in aanmerking geneem word dat die TAT-Z, anders

as in die geval van die vraelys, nie opgestel is vir die spesifieke meting van prestasie-motivering nie.

6.2.2 Afsonderlike kaarttellings

Daar is wel beduidende korrelasies met sommige kaarte van die toets gevind. Volgens die resultate van die groep as geheel kan daar prestasie-motiveringsresponse verwag word op kaarte 4,6 en 9. By die twee groepe afsonderlik kon daar geen beduidende korrelasies gevind word nie. As verklaring hiervoor kan moontlik aangevoer word dat N in die afsonderlike groepe relatief klein is.

Kaart 6

(die Blanke gesagskaart) toon die sterkste verband met die vraelys, en daar kan dus verwag word dat die proefpersoon se verhaal oor die interaksie met die Blanke response sal ontlok met 'n sterk prestasie-motiveringsinhoud. As verklaring hiervoor kan moontlik aangevoer word dat die toetspersoon in die kaart iets lees van die werker-werknemerverhouding. Die toetspersoon interpreteer hierdie prent dus met betrekking tot 'n werksituasie.

Die tweede grootste verband is verkry met kaart 9 (die groepsidentifikasiekaart). Hier kan moontlik verwag word dat die toetspersoon sal identifiseer met die individu wat alleen op die kaart staan, en dat hieruit prestasie-motiveringsresponse sal vloei. Dit is interessant om daarop te let dat kaart 9 beduidend korreleer met prestasie-motivering, maar item nommer 8 op die vraelys, wat handel oor die invloed van die groep se opinie, moes as gevolg van swak diskriminasie ten opsigte van die vraelystotaal, uitgegooi word. As verklaring hiervoor kan aangevoer word dat die be-

oordelaar moontlik nie die vraag reg verstaan het nie, of die begrip "groepsopinie" nie begryp het nie.

Die derde grootste verband, naamlik op kaart 4 (die moeder-seun-verhouding), lyk interessant omdat prestasiemotiveringsresponse gewoonlik nie op hierdie tipe kaart verwag word nie. As verklarings hiervoor mag miskien aangevoer word, dat die Swartman sy moeder as 'n groter gesagsfiguur sien as wat in die blanke opvoedingsituasie die geval is, en haar dus baie respekteer. Aan die ander kant kan dit wees dat die vrou in die figuur nie as moeder nie maar as 'n huweliksmaat gesien word, en prestasiemotiveringsresponse dan volg met betrekking tot die man-vrou-verhouding.

Kaart 1

wat volgens verwagting 'n aanduiding van prestasiemotivering behoort te gee, toon 'n negatief onbeduidende verband. Die ambivalensie ten opsigte van verwestersing by die Swartman kan moontlik as rede hiervoor aangevoer word. Die moontlikheid van 'n hoë verband mag dan bestaan tussen verwestersing en 'n hoë prestasiemotivering, omdat die tradisionele Swartman nog onseker is van waarheen hy wil gaan.

Op kaart 2,3,5,7,8 en 10 is die verband met prestasiemotivering vir die totale onderzoekgroep, hoewel baie klein, tog positief. By groep een en twee afsonderlik bestaan daar positiewe verbande met prestasiemotivering op kaart 4,6 en 9, hoewel dit te klein is om enigsins beduidend te wees.

Ten opsigte van die tweede gedeelte van die primêre doelstelling van die ondersoek (die rol van die individuele kaarte met betrek-

king tot die ontlokking van prestasiemotivering), kan positiewe resultate gerapporteer word - kaarte 4, 6 en 9 kan potensieël 'n indikasie van prestasiemotivering gee.

6.2.3 Realiteitsbeleving

Vir die ondersoekgroep as geheel bestaan daar geen beduidende verband tussen realiteitsbeleving en prestasiemotivering nie, hoewel die verband positief is. In die geval van groep een en twee afsonderlik, is die verband in albei gevalle nog kleiner. In die literatuur word die prestasiegemotiveerde persoon beskryf as iemand wat regverdigheid vereis, en glo dat verkeerde gedrag moet gestraf word. Hy sien sukses as die gevolg van sy aktiewe pogings om te presteer. Hierdie eienskappe van die prestasiegemotiveerde persoon kon dus nie in die ondersoek as waar bewys word nie.

Ten opsigte van die eerste deel van die sekondêre doelstelling van die ondersoek word dus negatiewe resultate gerapporteer. Die telling vir realiteitsbeleving of realisme toon nie 'n verband met prestasiemotivering nie. As 'n moontlike verklaring hiervoor kan aangevoer word dat realiteitsmeting op die TAT-Z in 'n hoë mate berus op persepsuele akkuraatheid, terwyl in die literatuur oor prestasiemotivering realiteitsbeleving meer gesien word met betrekking tot die beleving van "reg" en "verkeerd". Dit lyk dus of die twee meetinstrumente nie dieselfde konstruk meet nie, en 'n positiewe verband kan dus nie verwag word nie.

6.2.4 Verwestersing

Die ondersoekgroep as geheel, sowel as groep 2, toon nie 'n be-

duidende verband tussen verwestersing en prestasieмотivering nie. Die negatief-beduidende verband wat by groep een bestaan (die groep wat negatiewe response op die TAT-Z gegee het en gevolglik die laagste tellings behaal het) dui daarop dat daar by Swartmans met 'n hoë mate van verwestersing, en 'n lae TAT-Z-telling, swak prestasieмотivering teenwoordig is. In hoe 'n mate verwestersing hiervoor verantwoordelik is, is natuurlik nie seker nie. Die teenoorgestelde van hierdie verband is egter nie waar nie: verwesterse Swartmans wat goed presteer op die TAT-Z, sal nie noodwendig 'n hoë prestasieмотivering hê nie.

Wat die tweede gedeelte van die sekondêre doelstelling van die ondersoek betref, word negatiewe resultate gerapporteer, behalwe vir groep een. 'n Hoë mate van verwestersing saam met 'n lae TAT-Z-telling bied 'n potensiële indikاسie van swak prestasieмотivering.

7. Evaluering van die ondersoek en riglyne vir verdere ondersoek

Die gevoel bestaan dat die vraelys in 'n minder omvattende vorm, 'n meer betroubare meting van prestasieмотivering sal kan gee. Die items wat onder faktore 1, 2 en 3 in die faktorontleding gegroepeer is, kan byvoorbeeld alleen gebruik word.

Die verkreë korrelasies tussen die meetinstrumente is laag. In hoofstuk drie 3 is genoem dat daar volgens die literatuur gewoonlik 'n lae korrelasie gevind word tussen 'n projekteiewe tegniek en 'n vraelys, in die meting van prestasieмотivering (uit die navorsing van Carney). In die geval van hierdie ondersoek mag daar verskeie redes hiervoor bestaan:

- Dit kom voor of die TAT-Z en die vraelys verskillende aspekte van prestasieмотivering meet. Die projektiewe tegniek meet die behoefte daaraan, dit wil sê 'n onderliggende persoonlikheidseienskap, terwyl die vraelys miskien meer die prestasie (performance)-aspek gemeet het. Die feit dat die vraelys deur die toesighouers ingevul is, kan die waarskynlikheid verhoog dat daar na uiterlike gedrag gekyk is, en die persoonlikheidseienskappe uit die oog verloor is, of nie gepeil kon word nie. Of die vraelys prestasiegedrag of prestasieмотivering meet, maak in hierdie verband nie soveel saak nie, aangesien die literatuur sterk bewyse vir die bestaan van 'n verband tussen die twee konstruksies gee (Orpen, 1976). Daar sou dus tog 'n verband met die TAT-Z verwag kon word, al meet die vraelys prestasie self - indien die TAT-Z prestasieмотivering sou kon blootlê.

- Die stimulusmateriaal van die TAT-Z is ontoereikend vir die meting van prestasieмотivering. 'n Hoër korrelasie met die TAT-Z in sy geheel kan moontlik verwag word as een of meer kaarte oor werksituasies self ingesluit word (vergelyk die navorsing van McClelland in hoofstuk drie).

- Die bestaande nasiensleutel of gewigstoekenning kan miskien verander en by die doel van die ondersoek, naamlik die meting van prestasieмотivering, aangepas word, waardeur beter resultate verkry behoort te word.

Samevatting

Hoofstuk vier handel oor die empiriese ondersoek.

Die doel van die studie was om die vermoë van die TAT-Z in die

meting van prestasieмотivering te bepaal. Uit die resultate het geblyk dat die totale TAT-Z-telling nie gebruik kan word in die meting van prestasieмотivering nie. Die resultate toon wel dat prestasieмотiveringsresponse op kaarte 4, 6 en 9 van die toets mag voorkom.

Verder bestaan daar geen verband tussen realiteitsbelewing en prestasieмотivering, soos gemeet deur die vraelys, nie.

Wat verwestersing by die Swartman betref, kon slegs bevestig word dat 'n hoë mate van verwestersing by lae TAT-Z-presteerders verband hou met 'n swak prestasieмотivering.

Ten slotte is 'n evaluering van die ondersoek gegee, asook riglyne vir verdere studie in die verband.

OPSOMMING EN KONKLUSIES

Dit bly 'n probleem om die individuele werknemer se werksprestasie in die toekoms, iets wat situasiegebonde is, te voorspel. Omdat daar 'n sterk verband tussen werksprestasie en prestasie-motivering bestaan, kan die laasgenoemde persoonlikheidseienskap eerder gebruik word in die voorspelling van prestasie. Prestasiemotivering kan met sukses gemeet word deur gebruik te maak van projektiewe tegnieke, veral die tematiese apperpsietoetse.

Die doel van hierdie ondersoek is om te bepaal of daar deur middel van 'n projektiewe tegniek wat vir Swartmans opgestel is, 'n meting van prestasiemotivering gemaak kan word. 'n Verdere sekondêre doel is om aan te toon of prestasiemotivering verband hou met realiteitsbeleving en verwestersing by die Swartman.

Ten eerste is projektiewe tegnieke bespreek, waarin spesifiek verwys is na die TAT as projeksietoets en die TAT-Z as aangepaste tematiese apperpsietoets vir die Swartman in Suid-Afrika.

Tweedens is prestasiemotivering omskryf deur eers te verwys na motivering, motiveringsteorieë en die begrip prestasie. Hierna is verwys na die ontwikkeling van prestasiemotivering, die persoonlikheidseienskappe wat 'n rol daarin speel en hoe hierdie eienskappe die werker kan beïnvloed.

Die twee tegnieke wat vir die meting van prestasiemotivering in die ondersoek gebruik is, naamlik die projektiewe tegniek en die vraelys, is vervolgens bespreek. Vir die doel van hierdie ondersoek is 'n eie vraelys uit die literatuur oor prestasiemotivering opgestel.

Uit die empiriese ondersoek het geblyk dat daar geen verband tussen 'n totale TAT-Z-telling en prestasiemotivering, soos deur die vraelys gemeet, bestaan nie. Prestasiemotiveringsresponse kan wel verwag word op kaart 4, 6 en 9 van die TAT-Z. Verder bestaan daar geen verband tussen realiteitsbeleving soos deur die TAT-Z-response, en die prestasiemotiveringsvraelys weer=gegeen nie. 'n Verband is wel tussen 'n hoë mate van verwestering, gekoppel met 'n lae TAT-Z-prestasie, en swak prestasiemotivering gevind.

Die TAT-Z is dus 'n geldige instrument vir die meting van prestasiemotivering, wat tot uiting sal kom uit die response op kaarte 4, 6 en 9. Hierdie eienskap van die toets kan verhoog word as 'n kaart ingesluit word wat 'n spesifieke werksituasie uitbeeld, of as daar aan prestasiemotiveringsresponse ook gewigte toegeken word in die huidige nasienleutel. Hierdie vermoë van die toets kan dus gebruik word vir die voorspelling van toekomstige werksprestasie.

SUMMARY AND CONCLUSIONS

The prediction of the individual employee's future job performance in industry, remains a problem because of its situation bounded nature. Because of the strong relation between job performance and performance motivation, the latter personality trait can be used in the prediction of performance. Performance motivation can be measured with success by using projective techniques, especially the thematic apperception tests.

The purpose of this study is to ascertain the ability of a projective technique specially compiled for the Blackman, in measuring performance motivation.

Projective techniques were discussed with specific reference to the TAT as a projective test and the TAT-Z as adapted thematic apperception test for the Blackman in South Africa.

Secondly performance motivation was discussed with reference in the first place to motivation, motivation theories and the concept achievement. In the second place the development of performance motivation and the personality traits playing a part therein as well as how these traits can influence the worker, were discussed.

Thirdly the two techniques for measuring performance motivation used in this study, were looked at, namely the projective technique and the questionnaire. For the purpose of this study an own questionnaire had to be designed, based on the literature on performance motivation.

The results from the empirical study showed no relation between a total TAT-Z score and performance motivation, as measured by the questionnaire. However performance motivation responses may be expected on cards 4, 6 and 9 of the TAT-Z. No relation exists between the measurement of reality by the TAT-Z and the questionnaire on performance motivation. A relation was found between a high westernization score coupled by a low TAT-Z performance, and low performance motivation.

Thus, the TAT-Z is 'n valid instrument for measuring performance motivation, finding expression in cards 4, 6 and 9. This quality of the test can be extended if a card on a specific work situation is included, or if points could be awarded for performance motivation in the present key of analysis. This ability of the test can thus be used for the prediction of future job performance.

VRAELYS OOR PRESTASIEMOTIVERING

BEOORDEELDE SWARTMAN _____

TOESIGHOUER _____

DIE INLIGTING OP HIERDIE VRAELYS WORD SLEGS VIR NAVORSING GEBRUIK, EN NIE OM ENIGE PERSOON TE BEVOORDEEL OF TE BENADEEL NIE.

Die doel van die vrae is om te meet hoe goed die Swartman gemotiveerd is om te presteer. U moet dus elke vraag op hom van toepassing maak. Beantwoord asb. al die vrae, so eerlik as moontlik. Ons beskou die antwoorde as vertroulik, en u moet dit ook asb. met niemand bespreek nie.

By elke vraag kan u uit 5 moontlike antwoorde kies. 'n Stelling word gemaak, en u moet besluit of u

SSS = stem sterk saam

SS = stem saam

O = onseker

V = verskil

VS = verskil sterk

Trek elke keer 'n kruis oor die antwoord wat u dink by die Swartman pas.

DIE SWARTWERKNEMER

1. pas homself goed aan by sy medewerkers

SSS	SS	O	V	VS
-----	----	---	---	----

2. is goed genoeg vir sy werk

SSS	SS	O	V	VS
-----	----	---	---	----

3. raak gou kwaad

SSS	SS	O	V	VS
-----	----	---	---	----

4. leer iets vinnig aan	SSS	SS	0	V	VS
5. bestee baie tyd aan dagdromery	SSS	SS	0	V	VS
6. doen sy werk soos dit van hom verwag word	SSS	SS	0	V	VS
7. is gemotiveerd om hard te werk	SSS	SS	0	V	VS
8. gee om oor wat sy werksgroep van hom dink	SSS	SS	0	V	VS
9. verloor gou belangstelling in sy werk	SSS	SS	0	V	VS
10. gee graag hulp aan ander	SSS	SS	0	V	VS
11. wil graag sukses behaal	SSS	SS	0	V	VS
12. is bewus van sy status	SSS	SS	0	V	VS
13. werk fluks en hard as 'n nuwe stuk werk aan hom gegee word	SSS	SS	0	V	VS
14. vloek en gedra homself swak	SSS	SS	0	V	VS
15. onderskat homself	SSS	SS	0	V	VS
16. werk eerder alleen as met ander mense rondom hom	SSS	SS	0	V	VS

17. word maklik deur die groep beïnvloed	SSS	SS	0	V	VS
18. tree altyd normaal op	SSS	SS	0	V	VS
19. probeer om altyd te slaag in dit wat hy doen	SSS	SS	0	V	VS
20. kom goed klaar met die mense wat saam met hom werk	SSS	SS	0	V	VS
21. hou nie van verandering nie	SSS	SS	0	V	VS
22. kry baie hulp nodig van ander	SSS	SS	0	V	VS
23. hou van sy werk en die mense wat saam met hom werk	SSS	SS	0	V	VS
24. is baie afwesig van die werk	SSS	SS	0	V	VS
25. lewer goeie werk	SSS	SS	0	V	VS
26. werk stadig maar deeglik	SSS	SS	0	V	VS
27. het genoeg kennis om 'n sukses te maak	SSS	SS	0	V	VS
28. gee sy volle samewerking	SSS	SS	0	V	VS
29. kry terugvoering, d.w.s. hy wil hê u moet vir hom sê of hy reg of verkeerd doen	SSS	SS	0	V	VS

30. neem graag verantwoordelikheid				
SSS	SS	0	V	VS
31. wil graag goed presteer				
SSS	SS	0	V	VS
32. maak dikwels ongelukke				
SSS	SS	0	V	VS
33. lewer genoeg produksie				
SSS	SS	0	V	VS
34. konsentreer swak				
SSS	SS	0	V	VS
35. mors tyd				
SSS	SS	0	V	VS
36. kom altyd betyds by die werk				
SSS	SS	0	V	VS
37. hou meer van roetinerwerk (om gereeld dieselfde te doen)				
SSS	SS	0	V	VS
38. wil baie rus				
SSS	SS	0	V	VS
39. toon respek aan u				
SSS	SS	0	V	VS
40. hou enduit vol met moeilike werk				
SSS	SS	0	V	VS

BYLAE II

QUESTIONNAIRE ON ACHIEVEMENT MOTIVATION

BLACKMAN BEING JUDGED _____

SUPERVISOR _____

THE INFORMATION ON THIS QUESTIONNAIRE WILL ONLY BE USED FOR RE-
SEARCH, AND NOT FOR ANYBODY TO BENEFIT FROM

The purpose of the questions is to measure the Blackman's moti-
vation for achievement. Therefore you have to keep him in mind,
in all your answers. Please answer all the questions as honest
as possible. We consider the answers as confidential, and we
ask you not to discuss them with anybody.

On each question you have to decide between 5 possible answers.
A statement is made, and you have to give your answer as

SA = strongly agree

A = agree

U = undecided

D = disagree

SD = strongly disagree, by putting a cross on your choice.

THE BLACK EMPLOYEE

1. adapts himself well to his fellow-workers

SA	A	U	D	SD
----	---	---	---	----

2. is good enough for his work

SA	A	U	D	SD
----	---	---	---	----

3. gets angry easily

SA	A	U	D	SD
----	---	---	---	----

4. learns quickly

SA	A	U	D	SD
----	---	---	---	----

5.	spends a lot of time on day-dreaming				
	SA	A	U	D	SD
6.	does his work as it is expected of him				
	SA	A	U	D	SD
7.	is motivated to work hard				
	SA	A	U	D	SD
8.	cares about what his work-group thinks of him				
	SA	A	U	D	SD
9.	looses interest in his work easily				
	SA	A	U	D	SD
10.	willingly assists others				
	SA	A	U	D	SD
11.	wants to be successful				
	SA	A	U	D	SD
12.	is aware of his status				
	SA	A	U	D	SD
13.	is hard-working when asked to do a new job				
	SA	A	U	D	SD
14.	swears and behaves himself badly				
	SA	A	U	D	SD
15.	underestimates himself				
	SA	A	U	D	SD
16.	would rather work alone, than with others around him				
	SA	A	U	D	SD
17.	is easily influenced by the group				
	SA	A	U	D	SD
18.	always behaves normal				
	SA	A	U	D	SD
19.	tries to succeed in everything he does				
	SA	S	U	D	SD

20.	gets on well with his fellow-workers	SA	A	U	D	SD
21.	dislikes changes	SA	A	U	D	SD
22.	needs a lot of help from others	SA	A	U	D	SD
23.	likes his work and his fellow-workers	SA	A	U	D	SD
24.	is frequently absent from work	SA	A	U	D	SD
25.	does a good job	SA	A	U	D	SD
26.	works slowly, but thoroughly	SA	A	U	D	SD
27.	has enough knowledge to make a success	SA	A	U	D	SD
28.	gives his full co-operation	SA	A	U	D	SD
29.	gets feedback - that is to say you have to tell him whether he is doing right or wrong	SA	A	U	D	SD
30.	readily takes responsibility	SA	A	U	D	SD
31.	wants to achieve success	SA	A	U	D	SD
32.	frequently makes accidents	SA	A	U	D	SD
33.	gives enough production	SA	A	U	D	SD
34.	concentrates badly	SA	A	U	D	SD

35. wastes time				
SA	A	U	D	SD
36. always gets to work on time				
SA	A	U	D	SD
37. prefers routine jobs				
SA	A	U	D	SD
38. wants to take a rest often				
SA	A	U	D	SD
39. shows respect to you				
SA	A	U	D	SD
40. tries to complete even difficult tasks				
SA	A	U	D	SD

BYLAE III

TAT-Z-TELLING : GROEP EEN EN TWEE GESAMENTLIK

No	Totaal	Kaarte										Realis= me	Verwes= tersing
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	54	3	4	5	4	6	8	5	3	5	9	2	1
2	39	4	5	3	3	7	4	1	3	3	5	1	2
3	52	4	5	5	5	9	6	3	2	4	7	2	5
4	46	3	3	5	4	2	10	4	3	6	4	2	3
5	70	4	7	6	6	11	12	4	3	6	8	3	3
6	73	4	7	4	4	13	12	6	0	7	14	2	5
7	68	5	6	6	5	12	9	5	3	6	7	4	8
8	87	7	6	7	8	13	13	5	4	6	13	5	2
9	83	4	8	8	8	12	13	6	3	7	10	4	5
10	65	4	6	8	5	11	12	4	0	7	4	4	5
11	69	5	1	8	7	7	11	8	3	8	7	4	5
12	41	2	3	5	6	5	3	3	2	5	7	0	3
13	76	5	8	8	4	12	11	6	4	8	6	4	7
14	65	5	8	8	8	10	10	0	4	7	5	0	5
15	83	5	8	7	7	10	11	7	4	8	12	4	5
16	54	3	6	7	7	6	4	5	3	2	8	3	4
17	54	8	6	7	7	4	4	5	3	2	7	1	8
18	54	3	4	4	3	8	8	6	2	5	9	2	6
19	46	4	5	5	1	11	0	3	4	2	8	3	7
20	73	5	7	6	7	12	12	2	3	6	9	4	8
21	63	4	6	5	6	9	9	4	1	8	8	3	5
22	71	4	5	6	6	10	10	6	3	8	10	3	7
23	74	3	6	7	7	13	12	4	3	8	8	3	5
24	70	6	6	4	5	9	11	7	3	6	11	2	8
25	81	6	7	8	7	12	10	5	4	8	10	4	6
26	54	4	5	7	5	8	8	4	3	3	4	3	5
27	74	3	6	7	7	13	12	4	3	8	7	3	5
28	54	4	5	5	5	10	8	3	1	5	7	1	8
29	88	8	8	6	6	13	12	7	4	6	14	4	3
30	88	5	7	8	8	14	12	6	3	6	14	5	5

No	Totaal	Kaarte										Realis= me	Verwes= tersing
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
31	53	3	5	4	6	8	5	3	2	5	8	4	4
32	54	4	3	6	4	8	6	5	2	4	9	3	7
33	54	3	6	6	6	5	5	4	2	7	7	3	6
34	54	4	5	5	3	8	9	6	3	4	3	4	5
35	46	6	4	3	7	4	5	4	2	6	5	0	4
36	84	6	7	7	7	14	13	7	3	5	10	5	7
37	84	4	7	7	8	13	14	7	3	8	10	3	4
38	53	4	3	5	3	8	8	5	2	4	8	3	3
39	46	6	4	3	7	4	5	4	2	6	5	0	4
40	53	3	5	4	6	8	5	3	2	5	8	4	4
41	46	6	4	3	7	4	5	5	3	5	6	0	4
42	65	6	4	4	4	4	11	6	2	5	9	0	8
43	46	4	4	4	3	11	11	3	2	5	0	1	4
44	65	4	4	7	7	8	10	5	4	5	8	3	4
45	81	6	7	8	7	13	12	7	3	6	8	4	4
46	54	3	7	4	5	9	9	4	3	3	4	3	4

(N = 46)

BYLAE IV

TAT-Z-TELLING : GROEP EEN

No	Totaal	Kaarte										Realis= me	Verwes= tersing
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	54	3	4	5	4	6	8	5	3	5	9	2	1
2	39	4	5	3	3	7	4	1	3	3	5	1	2
3	52	4	5	5	5	9	6	3	2	4	7	2	5
4	46	3	3	5	4	2	10	4	3	6	4	2	3
12	41	2	3	5	6	5	3	3	2	5	7	0	3
16	54	3	6	7	7	6	4	5	3	2	8	3	4
17	54	8	6	7	7	4	4	5	3	2	7	1	8
18	54	3	4	4	3	8	8	6	2	5	9	2	6
19	46	4	5	5	1	11	0	3	4	2	8	3	7
26	54	4	5	7	5	8	8	4	3	3	4	3	5
28	54	4	5	5	5	10	8	3	1	5	7	1	8
31	53	3	5	4	6	8	5	3	2	5	8	4	4
32	54	4	3	6	4	8	6	5	2	4	9	3	7
33	54	3	6	6	6	5	5	4	2	7	7	3	6
34	54	4	5	5	3	8	9	6	3	4	3	4	5
35	46	6	4	3	7	4	5	4	2	6	5	0	4
38	53	4	3	5	3	8	8	5	2	4	8	3	3
39	46	6	4	3	7	4	5	4	2	6	5	0	4
40	53	3	5	4	6	8	5	3	2	5	8	4	4
41	46	6	4	3	7	4	5	5	3	5	6	0	4
43	46	4	4	4	3	11	11	3	2	5	0	1	4
46	54	3	7	4	5	9	9	4	3	3	4	3	4

(N = 22)

BYLAE V

TAT-Z-TELLING : GROEP TWEE

No	Totaal	Kaarte										Realis= me	Verwes= tersing
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	19		
5	70	4	7	6	6	11	12	4	3	6	8	3	3
6	73	4	7	4	4	13	12	6	0	7	14	2	5
7	68	5	6	6	5	12	9	5	3	6	7	4	8
8	87	7	6	7	8	13	13	5	4	6	13	5	2
9	83	4	8	8	8	12	13	6	3	7	10	4	5
10	65	4	6	8	5	11	12	4	0	7	4	4	5
11	69	5	1	8	7	7	11	8	3	8	7	4	5
13	76	5	8	8	4	12	11	6	4	8	6	4	7
14	65	5	8	8	8	10	10	0	4	7	5	0	5
15	83	5	8	7	7	10	11	7	4	8	12	4	5
20	73	5	7	6	7	12	12	2	3	6	9	4	8
21	63	4	6	5	6	9	9	4	1	8	8	3	5
22	71	4	5	6	6	10	10	6	3	8	10	3	7
23	74	3	6	7	7	13	12	4	3	8	8	3	5
24	70	6	6	4	5	9	11	7	3	6	11	2	8
25	81	6	7	8	7	12	10	5	4	8	10	4	6
27	74	3	6	7	7	13	12	4	3	8	7	3	5
29	88	8	8	6	6	13	12	7	4	6	14	4	3
30	88	5	7	8	8	14	12	6	3	6	14	5	5
36	84	6	7	7	7	14	13	7	3	5	10	5	7
37	84	4	7	7	8	13	14	7	3	8	10	3	4
42	65	6	4	4	4	4	11	6	2	5	9	0	8
44	65	4	4	7	7	8	10	5	4	5	8	3	4
45	81	6	7	8	7	13	12	7	3	6	8	4	4

(N = 24)

BYLAE VI

ITEM-LADINGS EN T-WAARDES

item	1	r =	0,694	t =	6,406
"	2	r =	0,545	t =	4,312
"	3	r =	0,094	t =	0,626
"	4	r =	0,721	t =	6,909
"	5	r =	0,622	t =	5,275
"	6	r =	0,625	t =	5,317
"	7	r =	0,791	t =	8,601
"	8	r =	-0,548	t =	-4,348
"	9	r =	0,701	t =	6,535
"	10	r =	0,603	t =	5,014
"	11	r =	0,835	t =	10,081
"	12	r =	-0,649	t =	-5,666
"	13	r =	0,787	t =	8,486
"	14	r =	0,414	t =	3,016
"	15	r =	0,126	t =	0,844
"	16	r =	0,182	t =	1,228
"	17	r =	0,485	t =	3,681
"	18	r =	0,280	t =	1,938
"	19	r =	0,756	t =	7,683
"	20	r =	0,593	t =	4,885
"	21	r =	-0,258	t =	-1,774
"	22	r =	0,625	t =	5,311
"	23	r =	0,681	t =	6,184
"	24	r =	0,586	t =	4,799
"	25	r =	0,648	t =	5,657
"	26	r =	0,234	t =	1,603
"	27	r =	0,389	t =	2,800
"	28	r =	0,762	t =	7,828
"	29	r =	0,050	t =	0,336
"	30	r =	0,687	t =	6,287
"	31	r =	0,827	t =	9,787
"	32	r =	0,597	t =	4,944
"	33	r =	0,744	t =	7,396
"	34	r =	0,755	t =	7,657
"	35	r =	0,737	t =	7,236
"	36	r =	0,469	t =	3,529
"	37	r =	0,180	t =	1,219
"	38	r =	0,696	t =	6,443
"	39	r =	0,774	t =	8,133
"	40	r =	0,804	t =	8,982

BYLAE VII

PRESTASIEMOTIVERINGSVRAELYS-TELLING : GROEP EEN EN TWEE GESAMENTLIK

No	Totaal	No	Totaal
1	107	24	145
2	122	25	118
3	91	26	128
4	124	27	140
5	127	28	89
6	126	29	87
7	123	30	104
8	145	31	107
9	130	32	106
10	126	33	120
11	125	34	128
12	110	35	107
13	98	36	146
14	122	37	141
15	136	38	125
16	136	39	130
17	107	40	122
18	106	41	140
19	102	42	129
20	145	43	120
21	140	44	142
22	137	45	129
23	140	46	120

(N = 46)

BYLAE VIII

PRESTASIEMOTIVERINGS-TELLING : GROEP EEN

No	Totaal
1	107
2	122
3	91
4	124
12	110
16	136
17	107
18	106
19	102
26	128
28	89
31	107
32	106
33	120
34	128
35	107
38	125
39	130
40	122
41	140
43	120
46	120

(N = 22)

BYLAE IX

PRESTASIEMOTIVERINGSTELLING : GROEP TWEE

No	Totaal
5	127
6	126
7	123
8	145
9	130
10	126
11	125
13	98
14	122
15	136
20	145
21	140
22	137
23	140
24	145
25	118
27	140
29	87
30	104
36	146
37	141
42	129
44	142
45	129

(N = 24)

BIBLIOGRAFIE

- ABT, L.E. en BELLAK, L. Projective Psychology. A.A. Knopf, New York, 1950.
- ALSCHULER, A.S. Developing Achievement Motivation in Adolescents. Educational Technology Publicationa, New Jersey, 1973.
- ANASTASI, A. Psychological Testing. MacMillan Publishing Company, New York, 1968.
- ANDERSON, H.H. en ANDERSON, G.L. An introduction to Projective Techniques. Prentice-Hall Inc., New York, 1955.
- ATKINSON, J.W. Motives in fantasy, action and society. D. van Nostrand Co., New York, 1958.
- ATKINSON, J.W. en FEATHER, N.T. A theory of Achievement Motivation. Robert E. Krieger Publishing Co., New York, 1966.
- ATKINSON, J.W. en RAYNOR, J.O. Motivation and Achievement. V.H. Winston and Sons, Washington, 1974.
- BARAN, S. A study of the validation between the dimension of field dependance and degree of acculturation with special reference to the Zulu. Doktorstesis, Universiteit van die Witwatersrand, Johannesburg, 1970.
- BARAN, S. Development and Validation of 'n TAT-type projective test for use among Bantu-speaking people. C S I R Special Report, Johannesburg, 1971.
- BARNARD, A.L. 'n Vergelykende ondersoek van motiveringsfaktore in enkele beroepkategorieë. Doktorstesis, Universiteit van die Oranje-Vrystaat, Bloemfontein, 1971.
- BARNARD, M.J. Die opstel van 'n TAT-toets vir die keuring van Bantoebusbestuurders. M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1969.
- BASSON, J.S. Die bepaling van aggressie met behulp van 'n TAT-reeks met die oog op die voorspelling van werksukses by Bantoe-lokodrywers. M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1975.

- BELLAK, L. The Thematic Apperception Test and the Children's Apperception Test in Clinical use. Grune en Stratton, New York, 1954.
- BENDIG, A.W. Factor analytic scales of need achievement. Journal of General Psychology, Vol. 70, 1964.
- BENDIG, A.W. en STILLMAN, E.L. Dimensions of job incentives among college students. Journal of Applied Psychology, Vol. 42, 1958.
- BIESHEUWEL, S. Objectives and methods of African Psychological research. Journal of Social Psychology, Vol. 47, 1958.
- BROWN, F.G. Principals of Educational and Psychological Testing. Dryden Press Inc., Illinois, 1970.
- CANDLAND, D.K. Psychology: The Experimental Approach. McGraw-Hill, New York, 1968.
- COERTZE, C.J. 'n Evaluasie van die verband tussen die Prestasiemotief en Merietebepaling. M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1974.
- COSTELLO, C.G. Two scales to measure Achievement Motivation. Journal of Psychology, Vol. 66, 1967.
- CRONBACH, L.J. Essentials of Psychological Testing. Harper and Row Publishers, New York, 1970.
- DE KOCK, M.G. Die opstel, evaluering en voorlopige toepassing van 'n Waardevraelys vir matriekleerlinge. M.A. verhandeling, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1971.
- DEPPE, R.K. A Study of the Achievement Motive in Black mine workers. M.A.-verhandeling, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1975.
- DREVER, J. A Dictionary of Psychology, Penquin Books, Middlesex, 1968.
- DU PREEZ, P.H. Die verkryging van verhoogde werkverrigting by die Bantoe in die Landbou. M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1962.

- DU TOIT, J.M. Statistiese Metodes. Kosmo Uitgewery, Stellenbosch, 1969.
- DU TOIT, S.I. Die Tematiese Appersepsietoets. Academica, Pretoria, 1974.
- ERASMUS, P.F. A Survey of Literature on Bantu Personality with particular reference to TAT and depth perception investigations. Instituut vir Psigometriese Navorsing, R.G.N., Pretoria, 1975.
- ERASMUS, P.F. Die Persoonlikheid van die Suid-Afrikaanse Bantoe aan die hand van die Analitiese Sielkunde van Szondi. Doktorsproefskrif, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1971.
- ERASMUS, P.F. Die Psigodiagnostiese waarde van projeksiemeting met Zoeloeproefpersone. M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1965.
- ERASMUS, P.F. Handleiding vir die Tematiese Appersepsietoets (Zoeloe). Instituut vir Psigometriese Navorsing, R.G.N., Pretoria, 1976.
- ERASMUS, P.F. Tematiese Appersepsietoets (Zoeloe) TAT-Z. Instituut vir Psigometriese Navorsing, R.G.N., Pretoria, 1976a.
- FERGUSON, L.W. Personality Measurement. McGraw-Hill, New York, 1952.
- FIEDLER, F.E. A Theory of Leadership effectiveness. McGraw-Hill, New York, 1967.
- FRANCOIS, J. De Karakterleer van Ludwig Klages. A.W. Sijthoff's Uitgeversmij N.V., Leiden, 1955.
- FREUD, S. New Introductory lectures on psycho-analysis. W.W. Norton, New York, 1933.
- FREUD, S. Totem and Taboo. Basic writings of Sigmund Freud Brill A.A.(red), Modern Library, New York, 1938.
- FULLARD, J.P.P. 'n Ondersoek na die biografiese eienskappe van studente met hoë en lae prestasie motivering. M.A.-verhandeling, Universiteit van Port Elizabeth, 1969.

- GARTE, H.E. en SCHNECK, M.R. Psychological Tests, Methods and Results. Harper en Brothers Publishers, New York, 1933.
- GOUGH, H.G. A Cross-cultural study of Achievement Motivation. Journal of Applied Psychology, Vol. 48, 1964.
- GUION, R.M. Personnel Testing. McGraw-Hill, New York, 1955.
- HADLEY, J.M. Clinical and Counseling Psychology. Knopf, New York, 1957.
- HALL, C.S. en LINDSEY, G. Theories of Personality. Wiley, Londen, 1957.
- HECKHAUSEN, H. The Anatomy of Achievement Motivation. Academic Press, New York, 1967.
- HERMANS, H. Motivatie en Prestatie. Swets en Zeitlinger, Amsterdam, 1967.
- HUDSON, W. Pictorial Perception and Educational adaptation in Africa. Psychologia Africana, Vol. 2, 1962.
- INSTITUUT VIR PERSONEELBESTUUR. Quo Vadis? Brosjure van die een-en-twintigste Nasionale Konvensie, 8 tot 10 September, 1977.
- JAHODA, M. en WARREN, N. Attitudes - Selected Readings. Penquin Books, 1966.
- JUNG, C.G. Memories, dreams reflections. Fontana Library, Londen, 1963.
- KISKER, G.W. The disorganized Personality. McGraw-Hill, New York, 1964.
- KLINE, P. Psychological testing. The measurement of intelligence, ability and personality. Malaby Press, Londen, 1975.
- KRECH, D. CRUTCHFIELD, R.S. en BALLACHEY, E.L. Individual in Society. McGraw-Hill, New York, 1962.
- KUYPERS, A. Inleiding in de Zielkunde. J.H. Kok N.V., Kampen, 1963.

- LANYON, R. en GOODSTEIN, L. Personality Assesment. John Wiley, New York, 1971.
- LINDSEY, G. Projective Techniques and Cross-cultural research. Appleton-Century-Crofts Inc., New York, 1961.
- LOUW, D.A. Jeugmisdaad: 'n Psigologiese Ondersoek. Doktorsproef=skrif, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1975.
- MURRAY, H.A. Thematic Apperception Test - Manual. 1943.
- MC CLELLAND, D.C. Achievement motive and Motivation for Economic Achievement. People and Profits, Vol. 5, no. 1, Julie 1977.
- MC CLELLAND, D.C. The Achieving Society. Free Press, New York, 1961.
- MC CLELLAND, D.C. en WINTER, D.G. Motivating Economic Achieve=ment. Free Press, New York, 1969.
- MINNAAR, G.G. Die invloed van verwestersing op die persoonlik=heid van 'n groep Zoeloemans. Doktorsproefskrif, Universi=teit van Pretoria, 1975.
- MINNAAR, G.G. The TAT-Z in the Selection of Black leaders in industry. People and Profits, Vol. 4, no.11, Mei 1977.
- MORGAN, C.T. en KING, R.A. Introduction to Psychology. McGraw-Hill, New York, 1966.
- NEL, B.F. en ESTERHUIZEN, C.H. Die tekening van die menslike figuur as 'n "projeksietegniek". Fakulteit Opvoedkunde, Universiteit van Pretoria, 1958.
- NUNNALLY, J.C. Introduction to Statistics for Psychology and Education. McGraw-Hill, New York, 1975.
- NUNNALLY, J.C. Introduction to Psychological Measurement. McGraw-Hill, New York, 1970.
- OOSTHUIZEN, S. Die Terreine van Sielkundige Meting. Pro Rege, Potchefstroom, 1977.
- OOSTHUIZEN, S. 'n Inleiding tot Sielkundige Toetsing. Wesvalia, Potchefstroom, 1976.

- OPPENHEIM, A.N. Questionnaire design and attitude Measurement. Heineman, Londen, 1968.
- ORPEN, C. The Effect of Urbanization on sources of job Satisfaction among Black Supervisors in South Africa. Journal of Social Psychology, Vol. 101, 1977.
- ORPEN, C. Productivity and Black workers in South Africa. Juta and Company, Kaapstad, 1976.
- PELSER, A.I.K. Die Psigodinamiese grondslag van Projeksietegnieke, met spesiale verwysing na die voorlopige opstelling van so 'n tegniek vir laerskoolkinders. Doktorsproefskrif, Universiteit van Pretoria, 1958.
- PONS, A. Employers and the TAT-Z. People and Productivity, Vol. 4, no. 11, Mei 1977.
- POTTAS, C.D. 'n Bedryfsielkundige ondersoek na die determinante van werkhoudinge en werksmotivering. M.A.-verhandeling, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria, 1969.
- RAPPAPORT, D. Diagnostic Psychological Testing. International University Press Inc., New York, 1968.
- REVERS, W.J. en TAEUBER, K. Der Thematische Apperzeptionstest. Verlag Hans Huber, Bern, 1968.
- RIM, Y. Risk taking and need for Achievement. Acta Psychologica, Vol.21, 1963.
- ROGERS, C. Client-Centered Therapy. Constable, Londen, 1973.
- SCOTT, I.A. The Lüscher Colour Test. Pan Books, Londen, 1971.
- SHERWOOD, J.J. Self-report and projective measures of Achievement and Affiliation. Journal of Consulting Psychology, Vol. 30, 1966.
- SHNEIDMAN, E.S. Thematic Test Analysis. Grune en Stratton, New York, 1951.
- SNIDER, J.G. en OSGOOD, C.E. Semantic Differential technique - a sourcebook Aldine Publishing Company, Chicago, 1969.

- STEIN, M.I. The Thematic Apperception Test. Addison-Wesley Press Inc., Cambridge, Massachusetts, 1950.
- SUTERMEISTER, R.A. People and Productivity. McGraw-Hill, New York, 1969.
- SZONDI, L. Experimental diagnostics of drives. Grune and Stratton, New York, 1952.
- TITLE, C.R. en HILL, R.J. Attitude measurement and prediction of behavior. An evaluation of conditions and measurement techniques. Sociometry, Vol.30, 1967.
- TRIANDIS, H.C. Attitude and attitude change. John Wiley and Sons Inc., New York, 1971.
- THURSTONE, L.L. The Measurement of Values. University of Chicago Press, Chicago, 1959.
- VAN DER MERWE, W.G. Die Persoonlikheid van suksesvolle Xhosa-sakemanne met spesiale verwysing na Prestasie-motivering. Doktorsproefskrif, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria, 1976.
- VAN DER WESTHUIZEN, J.G.L. 'n Onderzoek na die moontlike verband tussen Motiveringspatrone en aspekte van die sosiaal-ekonomiese ontwikkeling van die Afrikaner. Doktorsproefskrif, Universiteit van Port Elizabeth, 1973.
- VAN DYK, T.A. Enkele aspekte van die Sielkunde van die Bantoe - 'n Kultureel-psigologiese benadering. Geneeskunde, Vol.6, no. 13, 1964.
- VAN JAARSVELD, A.A. 'n Onderzoek na die diagnostiese waarde van die Tematiese Appersepsietoets. M.A.-verhandeling, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1952.
- VAN JAARSVELD, P.E. Die aanpassingsvraeys van die Nasionale Buro vir Opvoedkundige en Maatskaplike Navorsing en die gebruik daarvan by Nywerheidskoolseuns. M.A.-verhandeling, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1963.
- VAN LENNEP, D.J. Psychologie van Projectieverskijnselen. Nederlandsche Stichting voor Psychotechniek, Utrecht, 1948.

VERNON, P.E. Personality Tests and Assessments. Methuen and Co., Londen, 1953.

VERNON, P.E. Personality assesment - A critical survey. Methuen and Co., Londen, 1963.

VORSATZ, J.M.D. Die aanwending van beeldende ekspressies en beeldende projeksie as terapeutiese hulpmiddele by kinders. M.Ed.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1963.

WEINER, B. Achievement Motivation and Attribution theory. General Learning Press, Morristown, New Jersey, 1974.