

'N EVALUASIE VAN DIE TYDSBESTUUR,
DOELWITBEPLANNING EN
PROBLEEMOPLOSSING
KAPASITEITSBOUPROGRAMME VAN DIE
SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

deur

Petronella Huisamen
UCD, Hugenote Kollege

Manuskrip voorgelê vir die graad

MAGISTER ARTIUM

in

MAATSKAPLIKE WERK

aan die

Potchefstroomse Universiteit
vir Christelike Hoër Onderwys

Studieleier:
Prof. M.L. Weyers

Mosselbaai
November 2003

DANKBETUIGINGS

SOLI DEO GLORIA

Alle eer en waardering aan my Hemelse Vader wat my die vermoë gegee het om hierdie navorsing te onderneem en te voltooi.

My opregte dank aan almal wat op een of ander wyse bygedra het tot die voltooiing van hierdie studie.

In die besonder dank aan:

- My man Giel – sonder jou was die voltooiing van hierdie navorsing nie moontlik nie.
- My gesin, Renko, Ewan, Pa Louis, Ma Susan, Ma Risie, Riaan en Marietjie vir julle ondersteuning.
- Prof. Mike Weyers – dankie vir die professionele en bekwame studieleiding en vriendelike aanmoediging.
- Dr. Suria Ellis, mev. Wilma Breytenbach, prof. H.S. Steyn en die ander personeel van Statistiese Konsultasiedienste, PU vir CHO vir die datavaslegging en hul uitsonderlike advies en hulp. Sonder julle insette sou die hoë vlak van statistiese analise wat deur hierdie navorsing vereis is, nie bereik kon word nie.
- Dr. Stutterheim en in besonder Marili Williams by SAPD MWD Hoofkantoor, asook die res van die EPCEBP-span, naamlik dr. Pedro Rankin, Alice Blignaut, Marina du Plooy, Anna Janse van Vuuren, Christelle Kleingeld, Cynthia Khumalo, Joye Nel, en M. Montsi – dankie vir die samewerking.
- Senior Superintendent Willem van Tonder en Kaptein (v) Elmarie Neethling – baie dankie vir julle hulp en ondersteuning binne die SAPD.
- Al die SAPD maatskaplike werkers wat betrokke was by die ondersoek – dankie vir die aanbiedings en voltooiing van die vraelyste (sien addendum 8).
- Dankie aan al die SAPD-personelede wat deelgeneem het aan die ondersoek, met spesifieke verwysing na die 798 lede wat die vraelyste vir die onderhawige studie voltooi het.
- Dank aan prof. H.H. (Este) Vorster en dr. Annamarie Kruger van die Fokusarea 9.1: Voorkomende en Terapeutiese Intervensies, PU vir CHO vir hul finansiële steun aan die navorsing.
- Amanda Krugel – dankie vir die professionele taalversorging.

Vir my man – my inspirasie

... en Pa en Zuleka – julle het hierdie jaar die beste “grade” ooit gekry.

<p>Die finansiële steun van die Fokusarea 9.1: Voorkomende en Terapeutiese Intervensies van die PU vir CHO wat hierdie navorsing help moontlik maak het, word hiermee met dank erken. Die menings en gevolgtrekkings in hierdie navorsingsverslag is dié van die outeurs en verteenwoordig nie noodwendig die sienings van die Fokusarea of die PU vir CHO nie.</p>

INHOUDSOPGAWE

DANKBETUIGINGS.....	I
INHOUDSOPGAWE	II
LYS VAN TABELLE.....	v
LYS VAN DIAGRAMME.....	vii
OPSOMMING.....	VIII
SUMMARY.....	IX
AANBIEDING VAN NAVORSINGSRESULTATE.....	X
AFDELING 1: DIE METODOLOGIESE VERANTWOORDING VAN DIE ONDERSOEK	1
1. AKTUALITEIT VAN DIE ONDERSOEK.....	1
2. DOELSTELLINGS EN DOELWITTE	3
3. HIPOTESE	3
4. AFBAKENING VAN DIE ONDERSOEK	3
5. METODE VAN ONDERSOEK	4
5.1 <i>Navorsingsontwerp</i>	4
5.2 <i>Navorsingsprosedure</i>	4
5.2.1 Stap 1: Literatuurstudie	4
5.2.2 Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente.....	5
5.2.3 Stap 3: Meting van die effek van elke personeelkapasiteitsbouprogram	5
5.2.4 Stap 4: Voltooiing van navorsingsverslae.....	5
5.3 <i>Onderzoekgroepe</i>	5
5.4 <i>Meetinstrumente</i>	6
5.4.1 Die KHG-vraelyste.....	7
5.4.2 Die aanbiedingsevaluasievraelys	7
5.4.3 Die aanbiedersevaluasievraelys	8
5.5 <i>Dataverwerking</i>	8
5.5.1 Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid.....	8
5.5.2 Prosedures vir die berekening van geldigheid	8
5.5.3 Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek	8
5.6 <i>Etiese aspekte</i>	10
6. BEGRIPSOMSKRYWING	10
6.1 <i>Uitkomsteanalise</i>	10
6.2 <i>Impakanalise</i>	11
6.3 <i>Personeelkapasiteitsbouprogramme</i>	11
6.4 <i>Deelnemers, respondente en aanbieders</i>	11
7. BEPERKINGE VAN DIE ONDERSOEK	11
8. AANBIEDING VAN DIE NAVORSINGSRESULTATE	12
AFDELING 2: DIE TYDSKRIFARTIKELS.....	13
ARTIKEL 1.....	14
‘N EVALUASIE VAN DIE PROBLEEMOPLOSSING KAPASITEITSBOUPROGRAM VAN DIE SUID- AFRIKAANSE POLISIEDIENS	14
ABSTRACT	14
1. INLEIDING	14
2. AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM.....	15
3. AARD VAN DIE PROBLEEMOPLOSSINGSPROGRAM.....	15
4. NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE	17

4.1	<i>Doelstellings</i>	17
4.2	<i>Navorsingsontwerp</i>	17
4.3	<i>Prosedure</i>	17
4.3.1	Stap 1: Literatuurstudie	18
4.3.2	Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente	18
4.3.3	Stap 3: Meting van die uitkomst van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram	19
4.3.4	Stap 4: Analisering en interpretering van data	19
4.4	<i>Ondersoekgroepe</i>	19
4.5	<i>Data-insamelingsinstrumente</i>	22
4.5.1	Die KHG-vraelyste	23
4.5.2	Die aanbiedersevaluasievraelys	24
4.5.3	Die aanbiedersevaluasievraelys	24
4.6	<i>Prosedures en formules in dataverwerking</i>	25
4.6.1	Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid	25
4.6.2	Prosedures vir die berekening van geldigheid	25
4.6.3	Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek	25
4.7	<i>Probleme met die ondersoek ondervind</i>	27
5.	BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE	27
6.	DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM	29
6.1	<i>Die program se effek op kennis van probleemoplossing</i>	29
6.2	<i>Die program se effek op houding ten opsigte van probleemoplossing</i>	29
6.3	<i>Die program se effek op probleemoplossingsverwante gedrag</i>	30
6.3.1	Effek op probleemoplossingspraktyke	31
6.3.2	Effek op probleemoplossingsvaardighede	31
6.3.3	Effek op probleemoplossende gedrag	32
7.	DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM	33
8.	DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM	34
9.	DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAM AANBIEDING	36
10.	DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM	40
11.	BEVINDINGE EN IMPLIKASIES	45
12.	RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM	46
13.	SLOTOPMERKINGS	46
	VERWYSINGS	47
ARTIKEL 2		50
‘N EVALUASIE VAN DIE DOELWITBEPLANNING KAPASITEITSBOUPROGRAM VAN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS		50
ABSTRACT		50
1.	INLEIDING	50
2.	AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM	51
3.	AARD VAN DIE DOELWITBEPLANNINGSPROGRAM	51
4.	NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE	53
4.1	<i>Doelstellings</i>	53
4.2	<i>Navorsingsontwerp</i>	53
4.3	<i>Prosedure</i>	53
4.3.1	Stap 1: Literatuurstudie	53
4.3.2	Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente	54
4.3.3	Stap 3: Meting van die uitkomst van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram	54
4.3.4	Stap 4: Analisering en interpretering van data	54
4.4	<i>Ondersoekgroepe</i>	55
4.5	<i>Data-insamelingsinstrumente</i>	57
4.5.1	Die KHG-vraelyste	58
4.5.2	Die aanbiedersevaluasievraelys	59
4.5.3	Die aanbiedersevaluasievraelys	60
4.6	<i>Prosedures en formules in dataverwerking</i>	61
4.6.1	Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid	61
4.6.2	Prosedures vir die berekening van geldigheid	61
4.6.3	Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek	61
4.7	<i>Probleme met die ondersoek ondervind</i>	63

5.	BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE.....	63
6.	DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM	65
6.1	<i>Die program se effek op kennis van doelwitbeplanning</i>	65
6.2	<i>Die program se effek op houding rakende doelwitbeplanning</i>	66
6.3	<i>Die program se effek op doelwitbeplanningsverwante gedrag</i>	66
6.3.1	Effek op doelwitbeplanningsvaardighede.....	67
6.3.2	Effek op doelwitbeplanningspraktyke	67
7.	DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM	68
8.	DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM.....	69
9.	DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAM AANBIEDING	70
10.	DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM	75
11.	BEVINDINGE.....	80
12.	RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM	80
13.	SLOTOPMERKINGS.....	81
	VERWYSINGS.....	81
	ARTIKEL 3.....	85
	‘N EVALUASIE VAN DIE TYDBESTUUR KAPASITEITSBOUPROGRAM VAN DIE SUID- AFRIKAANSE POLISIEDIENS	85
	ABSTRACT	85
1.	INLEIDING	85
2.	AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM	86
3.	AARD VAN DIE TYDSBESTUURSPROGRAM	86
4.	NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE	88
4.1	<i>Doelstellings</i>	88
4.2	<i>Navorsingsontwerp</i>	88
4.3	<i>Prosedure</i>	89
4.3.1	Stap 1: Literatuurstudie	89
4.3.2	Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente.....	89
4.3.3	Stap 3: Meting van die uitkomste van die Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram	90
4.3.4	Stap 4: Analisering en interpretering van data.....	90
4.4	<i>Ondersoeksgroepe</i>	90
4.5	<i>Data-insamelingsinstrumente</i>	93
4.5.1	Die KHG-vraelyste.....	94
4.5.2	Die aanbiedersevaluasievraelys	95
4.5.3	Die aanbiedersevaluasievraelys	96
4.6	<i>Prosedures en formules in dataverwerking</i>	96
4.6.1	Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid.....	96
4.6.2	Prosedures vir die berekening van geldigheid	97
4.6.3	Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek	97
4.7	<i>Probleme met die ondersoek ondervind</i>	98
5.	BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE	99
6.	DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM	100
6.1	<i>Die program se effek op kennis en houdings rakende tydsbestuur</i>	100
6.2	<i>Die program se effek op tydsbestuursverwante gedrag</i>	102
6.2.1	Effek op tydsbestuurspraktyke	102
6.2.2	Effek op tydsbestuursvaardighede.....	102
7.	DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM	103
8.	DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM	105
9.	DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAM AANBIEDING	106
10.	DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM	111
11.	BEVINDINGE	116
12.	RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM	117
13.	SLOTOPMERKINGS	117
	VERWYSINGS	117

AFDELING 3: GEVOLGTREKKINGS, RIGLYNE EN AANBEVELINGS	121
1. INLEIDING	121
2. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE	121
3. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE EFFEK VAN DIE DRIE TERSAAKLIKE PROGRAMME	122
3.1 <i>Gevolgtrekkings rakende die Probleemoplossingsprogram</i>	122
3.2 <i>Gevolgtrekkings rakende die Doelwitbeplanningsprogram</i>	122
3.3 <i>Gevolgtrekkings rakende die Tydsbestuursprogram</i>	123
3.4 <i>Tendense rakende die effek van die programme</i>	123
4. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDINGS	123
5. BEVINDINGE.....	124
6. RIGLYNE EN AANBEVELINGS	124
6.1 <i>Riglyne en aanbevelings rakende die verbetering van die programme</i>	124
6.2 <i>Riglyne en aanbevelings om aanbieders beter toe te rus</i>	125
6.3 <i>Riglyne en aanbevelings rakende die aanbiedingskonteks</i>	125
6.4 <i>Riglyne en aanbevelings rakende bemerking</i>	126
7. SLOTSOM.....	126
AFDELING 4: ADDENDUMS	127
ADDENDUM 1: VRAELYTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE PROBLEEMOPLOSSING KAPASITEITSBOUPROGRAM GEBRUIK IS	128
ADDENDUM 2: VRAELYTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE DOELWITBEPLANNING KAPASITEITSBOUPROGRAM GEBRUIK IS	145
ADDENDUM 3: VRAELYTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE TYDSBESTUUR KAPASITEITSBOUPROGRAM GEBRUIK IS	162
ADDENDUM 4: DIE AANBIEDINGSEVALUASIEVRAELYS.....	179
ADDENDUM 5: DIE AANBIEDERSEVALUASIEVRAELYS.....	184
ADDENDUM 6: VOORSKRIFTE AAN OUTEURS RAKENDE ARTIKELS: SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK	191
ADDENDUM 7: AMPTELIKE BRIEF VAN TAALKUNDIGE	192
ADDENDUM 8: NAAMLYS VAN PROGRAMMAANBIEDERS: EPCBP-NAVORSINGSPROJEK	193
ADDENDUM 9: PERSONEELPROFIEL VAN SAPD: APRIL 2003.....	194
OORKOEPELENDE BIBLIOGRAFIE	195

LYS VAN TABELLE

AFDELING 1

Tabel 1: Samestelling van die aanbiddingsevaluasievraelys.....	7
Tabel 2: Samestelling van die aanbiedersevaluasievraelys.....	8

ARTIKEL 1

Tabel 1: Die temas en aanbidding van die Probleemoplossingsprogram.....	16
Tabel 2: Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van rang.....	20
Tabel 3: Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van ras en geslag	21
Tabel 4: Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van provinsies	21
Tabel 5: Samestelling van KHG-vraelyste.....	23
Tabel 6: Samestelling van die aanbiddingsevaluasievraelys	24
Tabel 7: Samestelling van die aanbiedersevaluasievraelys	24
Tabel 8: Cronbach alpha koëffisiënt (α) vir betroubaarheid van meetinstrumente.....	28
Tabel 9: Effekgrootte van Skaal 1: Kennis rakende probleemoplossing	29

Tabel 10:	Effekgrootte van Skaal 2: Houding ten opsigte van probleemoplossing	30
Tabel 11:	Effekgrootte van Subskaal 3.1: Probleemoplossingspraktyke	31
Tabel 12:	Effekgrootte van Subskaal 3.2: Probleemoplossingsvaardighede.....	31
Tabel 13:	Effekgrootte van subskaal 3.3: Probleemoplossingsgedrag.....	32
Tabel 14:	Effekgrootte en verspreiding van response van Skaal 4: Die waarde van die program	33
Tabel 15:	Effekgrootte van Skaal 5: Sinvolheid van die program	35
Tabel 16:	Effekgrootte van Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding	36
Tabel 17:	Die lengte van die programaanbieding	39
Tabel 18:	Die pas van die programaanbieding.....	39
Tabel 19:	Die balans tussen die aanbieding van inligting en groepdeelname	39
Tabel 20:	Die taal waarin die programaanbieding geskied het	40
Tabel 21:	Die sinvolheid van die program.....	41
Tabel 22:	Die aanbieders se self-assessering	41
Tabel 23:	Die aanbieders se evaluering van hul eie aanbiedingsvaardighede.....	42
Tabel 24:	Die aanbieders se evaluering van die leerproses.....	43
Tabel 25:	Die aanbieders se evaluering van die aanbiedingskonteks	44

ARTIKEL 2

Tabel 1:	Die temas en aanbieding van die Doelwitbeplanningsprogram	52
Tabel 2:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van rang.....	56
Tabel 3:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van ras en geslag	56
Tabel 4:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van provinsies	57
Tabel 5:	Samestelling van KHG-vraelyste.....	59
Tabel 6:	Samestelling van die aanbiedingsevaluasievraelys	60
Tabel 7:	Samestelling van die aanbiedersevaluasievraelys	60
Tabel 8:	Cronbach alpha koëffisiënt (α) vir betroubaarheid van meetinstrumente.....	64
Tabel 9:	Effekgrootte van enkele vrae in Skaal 1: Kennis van doelwitbeplanning.....	65
Tabel 10:	Effekgrootte van Skaal 2: Houding rakende doelwitbeplanning	66
Tabel 11:	Effekgrootte van Subskaal 3.1: Doelwitbeplanningsvaardighede.....	67
Tabel 12:	Effekgrootte van Subskaal 3.2: Doelwitbeplanningspraktyke	67
Tabel 13:	Effekgrootte en verspreiding van response van Skaal 4: Die waarde van die program	68
Tabel 14:	Effekgrootte van Skaal 5: Sinvolheid van die program	70
Tabel 15:	Effekgrootte van Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding	71
Tabel 16:	Die lengte van die programaanbieding	73
Tabel 17:	Die pas van die programaanbieding.....	74
Tabel 18:	Die balans tussen die aanbieding van inligting en groepdeelname.....	74
Tabel 19:	Die taal waarin die programaanbieding geskied het	74
Tabel 20:	Die sinvolheid van die program.....	75
Tabel 21:	Die aanbieders se selfassessering	76
Tabel 22:	Die aanbieders se evaluering van hul eie aanbiedingsvaardighede.....	76
Tabel 23:	Die aanbieders se evaluering van die leerproses.....	77
Tabel 24:	Die aanbieders se evaluering van die aanbiedingskonteks	78

ARTIKEL 3

Tabel 1:	Die temas en aanbieding van die Tydsbestuursprogram	87
Tabel 2:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van rang.....	91
Tabel 3:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van ras en geslag	92
Tabel 4:	Verspreiding van eksperimentele en vergelykende groep in terme van provinsies	92
Tabel 5:	Samestelling van KHG-vraelyste.....	95
Tabel 6:	Samestelling van die aanbiedingsevaluasievraelys	95
Tabel 7:	Samestelling van die aanbiedersevaluasievraelys	96
Tabel 8:	Cronbach alpha koëffisiënt (α) vir betroubaarheid van meetinstrumente.....	99
Tabel 9:	Effekgrootte van enkele vrae in Skaal 1 en 2: Kennis en houding rakende tydsbestuur.....	101
Tabel 10:	Effekgrootte van Subskaal 3.1: Tydsbestuurspraktyke	102
Tabel 11:	Effekgrootte van Subskaal 3.2: Tydsbestuursvaardighede	103
Tabel 12:	Effekgrootte en verspreiding van response van Skaal 4: Die waarde van die program	104
Tabel 13:	Effekgrootte van Skaal 5: Sinvolheid van die program	106
Tabel 14:	Effekgrootte van Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding	107
Tabel 15:	Die lengte van die programaanbieding	109
Tabel 16:	Die pas van die programaanbieding.....	110

Tabel 17: Die balans tussen die aanbieding van inligting en groepdeelname	110
Tabel 18: Die taal waarin die programaanbieding geskied het	111
Tabel 19: Die sinvolheid van die program	111
Tabel 20: Die aanbieders se self-assessering	112
Tabel 21: Die aanbieders se evaluering van hul eie aanbiedingsvaardighede.....	113
Tabel 22: Die aanbieders se evaluering van die leerproses.....	113
Tabel 23: Die aanbieders se evaluering van die aanbiedingskonteks	114

ADDENDUM 9

Addendum 9a: SAPD: Totaal Polisiewetpersoneel volgens range	194
Addendum 9b: SAPD: Totaal Staatsdienswetpersoneel volgens beroepsgroepe	194
Addendum 9c: SAPD: Totaal personeel	194

LYS VAN DIAGRAMME

AFDELING 1

Diagram 1: Die wyse waarop triangulering in die ondersoek benut is.....	6
---	---

ARTIKEL 1

Diagram 1: Die wyse waarop triangulering in die ondersoek benut is.....	22
---	----

ARTIKEL 2

Diagram 1: Die wyse waarop triangulering in die ondersoek benut is.....	58
---	----

ARTIKEL 3

Diagram 1: Die wyse waarop triangulering in die ondersoek benut is.....	94
---	----

OPSOMMING

‘N EVALUASIE VAN DIE TYDSBESTUUR, DOELWITBEPLANNING EN PROBLEEMOPLOSSING KAPASITEITSBOUPROGRAMME VAN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS.

Sleutelsterme:

Tydsbestuur, Doelwitbeplanning, Probleemoplossing, Personeelkapasiteitsbouprogramme, Suid-Afrikaanse Polisie, Maatskaplike werk

Agtergrond: Vanweë die herstrukturering van die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) in 1996, sowel as ander faktore, het die afdeling Maatskaplikewerksdienste besluit om die aard van hul dienslewering uit te brei na proaktiewe, kapasiteitsbou-intervensies. Die resultaat was die ontwikkeling van 15 personeelkapasiteitsbouprogramme in 1999. Daar het ’n behoefte ontstaan om ’n omvattende impak-analise van hierdie programme te doen en gevolglik is die Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes (EPCBP)-navorsingsprojek in 2001 van stapel gestuur. Die onderhawige ondersoek maak deel van hierdie oorhoofse projek uit en fokus op die evaluering van die Probleemoplossing, Doelwitbeplanning en Tydsbestuur Personeelkapasiteitsbouprogramme.

Doelstellings: Die primêre doel van die studie was om die effek van elk van die kapasiteitsbouprogramme op die kennis, houding en gedrag van die SAPD-personeellede te bepaal.

Prosedure: In die navorsing is daar van ’n vergelykende voortoets-natoets ontwerp en triangulering gebruik gemaak. In totaal is 14 vraelyste ontwikkel en benut en is 666 lede van eksperimentele groepe, 132 lede van vergelykende groepe en 46 aanbieders by die onderhawige ondersoek betrek.

Resultate: Al drie die programme het ’n betekenisvolle effek op die respondente se kennis, houding en gedrag gehad en beide hul persoonlike en professionele lewens op ’n positiewe wyse verander. Hierdeur is die waarde van die programme as effektiewe kapasiteitsbou-instrumente in die hande van polisie maatskaplike werkers, onteenseglik bewys. Daar bestaan egter bepaalde stappe wat geneem kan word om dit nog verder te verbeter.

SUMMARY

AN EVALUATION OF THE TIME MANAGEMENT, PLANNING OF GOALS AND PROBLEM SOLVING PERSONNEL CAPACITY BUILDING PROGRAMMES OF THE SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE.

Key terms:

Time Management, Planning of Goals, Problem Solving, Personnel Capacity Building Programmes, South African Police Service, Social Work

Background: Due to the restructuring of the South African Police Service (SAPS) in 1996, as well as other factors, Police Social Work Services decided to broaden the scope of its services to also include pro-active, capacity building interventions. The result was the development of 15 personnel capacity building programmes by 1999. The need arose for a comprehensive impact assessment of these programmes and the Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes (EPCBP) study was subsequently launched in 2001. The evaluation of the Problem Solving, Planning of Goals and Time Management Programmes formed part of this research.

Objectives: The primary aim of the study was to determine the effect of the Problem solving , Planning of Goals and Time Management Programmes on SAPS personnel's knowledge, attitude and behaviour.

Method: In the research, the comparison group pretest and posttest design and triangulation were used. Fourteen measurement scales and a presenter's evaluation questionnaire were developed and utilized. It involved 666 experimental group respondents, 132 comparison group members and 46 presenters.

Results: All three of the programmes had a significant effect on the respondents' knowledge, attitude and behaviour and changed their personal and professional life in a very positive manner. The research proved without doubt that the programmes are effective capacity-building tools in the hands of Police Social Work Services. However there are still certain steps to be taken to further improve the programmes.

AANBIEDING VAN NAVORSINGSRESULTATE

Hierdie manuskrip word in artikelformaat voorgelê in ooreenstemming met Reëls A.11.5.3 en A.11.5.4 soos vervat in die *Jaarboek* van die Potchefstroomse Universiteit vir CHO (2002:17). In die formulering van die artikels sal daar primêr van die inhouds- en tegniese vereistes soos deur die Suid-Afrikaanse vaktydskrif *Maatskaplike Werk/Social Work* gestel (sien addendum 6), as basis gebruik gemaak word.

AFDELING 1: DIE METODOLOGIESE VERANTWOORDING VAN DIE ONDERSOEK

1. AKTUALITEIT VAN DIE ONDERSOEK

Die SAPD Maatskaplikewerkdienste (PMWD) van die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) ontwikkel sedert 2000 verskeie personeelkapasiteitsbouprogramme (PKBP) en bied dit aan vir die nagenoeg 132 000 lede van die organisasie. Daar is in 2001 besluit om 'n omvattende navorsingsprojek bekend as die *Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes* (EPCBP) van stapel te stuur om die effek en kostedoeltreffendheid van al die betrokke programme te evalueer. Die onderhawige navorsing maak deel van hierdie ondersoek uit.

Die behoefte aan personeelkapasiteitsbouprogramme in die Suid-Afrikaanse Polisie (waar van toepassing verkort met 'SAPD') kan aan veral twee faktore toegeskryf word. Eerstens die verskeie beleidsdokumente van die SAPD en verklarings deur SAPD-bestuurslede waarin beklemtoon word dat lede bemagtig moet word om effektiewe diens in die konteks van 'n veranderende organisasie en gemeenskap te lewer. Hierdie klemverskuiwing het deel uitgemaak van die SAPD se nuwe fokus op 'n proaktiewe, kliëntgesentreerde diens aan die gemeenskap ná April 1994 (vgl. Stevens & Yach, 1995:6). Die tweede faktor was die hoë voorkoms van maatskaplike probleme onder lede. Dié probleme kon nie meer op 'n kostedoeltreffende wyse met die beskikbare maatskaplike werkers en benadering hanteer word nie (PSWS, 2001^b:2). Gevolglik moes daar 'n alternatief vir die bykans uitsluitlik individugesentreerde en reaktiewe terapeutiese dienslewering aan lede van die organisasie gevind word (Stutterheim & Weyers, 2002:6).

In reaksie op die beleidsveranderinge en toenemende behoeftes is 'n eksterne navorsingskonsultant, Ask Africa, genader om 'n uitgebreide ondersoek te doen na (a) SAPD lede se behoefte aan maatskaplikewerkdienste, (b) die maatskaplike werkers in diens van die SAPD se persepsie van SAPD-lede se behoeftes en (c) 'n vergelyking tussen die twee stelle persepsies. Ask Africa het die navorsing in 1997 gedoen en die finale verslag is in 1998 voorgelê (Ask Africa, 1997).

Die navorsing het 'n duidelike behoefte aan reaktiewe (terapeutiese) en proaktiewe (kapasiteitsbougerigte) maatskaplikewerkdienste uitgewys. Verskeie prioriteitsterreine is geïdentifiseer wat vir die proaktiewe dienste benodig is. Dit het stres, alkohol/ middelafhanklikheid, finansiële probleme en personeelkonflik/-samenwerking ingesluit (Ask Africa, 1997:28). Dié terreine is deur die Polisie Maatskaplikewerkdienste (waar van toepassing verkort met 'PMWD') se eie statistieke gesubstansieer (vgl. PSWS, 2001^b). Tydens 'n nasionale konferensie in September 1999 wat vir al die maatskaplike werkers van die SAPD gehou is, is daar besluit om die genoemde en bykomende terreine deur middel van personeelkapasiteitsbouprogramme aan te spreek (PSWS, 1999:2).

Gedurende Maart/April 2000 is vyf werkgroepe, bestaande uit een maatskaplike werker per provinsie vir elke program, gestig om die geïdentifiseerde programme te ontwikkel. Die betrokke programme is so geskryf dat dit aan die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO) se vereistes voldoen en in die vorm van werksinhoude aangebied kan word. Die programinhoud en die prosedures wat tydens die

aanbieding gevolg moes word, was van so 'n aard dat dit die vakkundige kennis en vaardighede van 'n maatskaplike werker vereis het.

Vanaf Oktober 2000 is die programme landswyd aangebied en teen Oktober 2001 is ongeveer 3 500 SAPD-lede reeds bereik. Daar is, onder andere, gevind dat, alhoewel die programme oor basiese meetinstrumente beskik het, daar 'n indringende behoefte aan 'n meer wetenskaplike evaluasie van die uitwerking daarvan op ontvangers, asook kostedoeltreffendheid bestaan het. Dit het tot PCBP-navorsingsprojek aanleiding gegee. Die projek is in November 2001 van stapel gestuur.

Die navorser was 'n lid van die span wat een van die meer omvangryke kapasiteitsbouprogramme, naamlik "Lewensvaardighede", ontwikkel het. Dié program het uit verskeie subprogramme bestaan wat elkeen op 'n besondere faset van maatskaplike funksionering gemik was. Die samebindende faktor was dat al die subprogramme een gesamentlike, oorhoofse doel nagestreef het, naamlik om SAPD-personeel te bemagtig met die kennis, houdings en vaardighede wat nodig is om gebalanseerde werknemers te wees (PSWS,2001^a:iii). Die program is so ontwerp dat die subprogramme, na gelang van die behoefte, óf gesamentlik óf afsonderlik aangebied kon word.

In die onderhawige ondersoek sal daar op drie van die betrokke subprogramme gefokus word, naamlik Doelwitbeplanning, Tydsbestuur en Probleemoplossing.

Hierdie drie subprogramme is ontwikkel omdat daar aanvaar is dat gebrekkige doelwitbeplanning, tydsbestuur en probleemoplossing, onder andere, bygedra het tot die pertinente probleme van stres en personeelkonflik wat deur Ask Afrika (1997:28) geïdentifiseer is. Die aanname is byvoorbeeld gemaak dat die onsekerheid wat SAPD-lede ervaar (Stevens & Yach, 1995:85) onder meer deur verbeterde doelwitbeplanning aangespreek kon word (vgl. Kroon, 1995:129). Hiermee saam sou effektiewer tydsbestuur weer die individu help om beter beheer oor sy/haar werks- en persoonlike lewe te verkry, meer produktief te wees, groter werkstevredenheid te ervaar en 'n meer gebalanseerde lewenstyl te handhaaf (vgl. Adair, 1988:8; Wright, 2002). Gebrekkige probleemoplossingsvaardighede is as een van die belangrikste oorsake van, onder andere, personeelkonflik en stres beskou. Deur dit te verbeter, kon die betrokkenes bemagtig word om sowel werksverwante as alledaagse probleemsituasies suksesvol en sinvol te hanteer en op te los (Smith, 1991: module 2:10).

Uit die voorafgaande kan daar tot die gevolgtrekking gekom word dat daar 'n behoefte bestaan dat SAPD-lede se vermoëns met betrekking tot doelwitbeplanning, tydsbestuur en probleemoplossing verbeter sal moet word. Spesifieke kapasiteitsbouprogramme is daarom ontwikkel om in dié behoefte te voorsien. Die oorhoofse navorsingsvraag is egter of die betrokke programme wel 'n betekenisvolle effek op die ontvangers se kennis, houdings en gedrag, oftewel KHG (knowledge/ attitudes/ behaviour – KAB) het. In hierdie verband handel dit in die besonder oor die beantwoording van die volgende vrae:

- Wat is die effek van die geformuleerde Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG)?
- Wat is die effek van die geformuleerde Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG)?
- Wat is die effek van die geformuleerde Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG)?
- Watter invloed het die kwaliteit van die aanbieding van die betrokke drie programme op die effek wat die program het?

- Hoe kan die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitbouprogramme van die SAPD verbeter word?

2. DOELSTELLINGS EN DOELWITTE

Die oorhoofse doel van hierdie ondersoek is:

om die effek van die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme op SAPD lede se kennis, houdings en gedrag te bepaal.

Om hierdie doelstelling te bereik, is vyf doelwitte in die ondersoek nagestreef, naamlik -

- om die effek van die geformuleerde Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) te bepaal,
- om die effek van die geformuleerde Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) te bepaal,
- om die effek van die geformuleerde Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) te bepaal,
- om die invloed vas te stel wat die kwaliteit van die aanbieding van die betrokke drie programme op hul effek gehad het; en
- om aan die hand van die voorafgaande, riglyne vir die verbetering van die betrokke drie programme daar te stel.

3. HIPOTESE

In die onderhawige ondersoek is die hipotese getoets:

dat die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme 'n praktiese betekenisvolle invloed op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag het.

4. AFBAKENING VAN DIE ONDERSOEK

Die afbakening van die ondersoek het op drie wyses geskied, naamlik die programme wat ingesluit, die ondersoekgroepe wat betrek en die tydperk wat gedek is.

Rakende die programme is daar in hierdie ondersoek slegs gelet op die drie tersaaklike personeelkapasiteitsbouprogramme van die SAPD. Hierin is die betrokke programme as 'n gegewe aanvaar en kon dit dus nie voor die afhandeling van die navorsing enigsins aangepas of verander word nie. Hierdeur is, onder andere, verseker dat dieselfde entiteit deurlopend getoets sou word.

In die geval van die ondersoekgroep is daar aanvanklik beoog om 'n verteenwoordigende steekproef van die totale SAPD-populasie te betrek. Dit het egter geblyk nie finansiële of praktiese moontlik te wees nie. Gevolglik moes 'n beskikbaarheidssteekproeftrekking gebruik word.

Die ondersoek is laastens afgebaken tot die programaanbiedings wat gedurende die tydperk 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 in die SAPD plaasgevind het. Dit het, onder andere, meegebring dat enkele van die provinsies nie by die ondersoek betrek kon word nie (sien die tydskrifartikels vir meer besonderhede).

5. METODE VAN ONDERSOEK

In die hieropvolgende uiteensetting van die metode van ondersoek sal daar slegs oorhoofs op die aard van die navorsingsontwerp en –proses gelet word. Meer volledige besonderhede oor die ondersoekgroepe, meetinstrumente en verwante aangeleenthede sal in die drie artikels - wat die kern van die navorsingsverslag uitmaak - vervat word.

5.1 NAVORSINGSONTWERP

In die EPCBP-onderzoek is 'n vergelykende groep voortoets-natoets navorsingsontwerp (“comparison group pre- and posttest design”) (Fouche & De Vos, 1998:132) as uitgangspunt gebruik gemaak. Dié tipe kwasi-eksperimentele ontwerp verskil slegs van die klassieke eksperimentele ontwerp in die sin dat die vergelykende groep nie ewekansig uitgesoek is en presies verteenwoordigend van die eksperimentele groep is nie (Gravevetter & Forzano, 2003:463; Fouche & De Vos, 1998:132).

In die totale EPCBP-onderzoek het die eksperimentele groep uit 3 437 lede bestaan, terwyl 720 respondente in vergelykende groepe opgeneem is. Hierbenewens het die 146 maatskaplike werkers wat die programme aangebied het (sien Addendum 8), ook deel van die algemene deelnemerskorps uitgemaak.

Die wyse waarop die voorafgaande in die onderhawige ondersoek vergestalt is, word vervolgens oorhoofs in oënskou geneem. Meer spesifieke besonderhede sal in elk van die artikels vervat word.

5.2 NAVORSINGSPROSEDURE

Die navorser se betrokkenheid by die aanvanklike ontwikkeling en toepassing van die betrokke personeelkapasiteitsbouprogramme kan tot 'n groot mate as die vooronderzoekfase van die navorsing beskou word. Dit het as oriëntering tot die navorsingsterrein gedien (vgl. Strydom, 1999:47) en met die afbakening daarvan (vgl. Vaktaalkomitee, 1995:67) meegehelp. Dit was gevolglik moontlik om bykans onmiddellik tot die empiriese verifiëring van die programme oor te gaan. Dié proses het uit vier stappe bestaan.

5.2.1 Stap 1: Literatuurstudie

Om meer agtergrondinligting van die programme te bekom en veral met die formulering van die meetinstrumente te help, is daar eerstens 'n omvattende literatuurstudie onderneem. Dit het aspekte soos die kenmerke, eienskappe en vereistes van tydsbestuur, doelwitbeplanning en probleemoplossing, die generiese aard van kapasiteitsbouprogramme en die vereistes van programaanbiedings en –evaluasië ingesluit. Hierbenewens is die Suid-Afrikaanse Polisiediens se beleidsdokumente ten opsigte van kapasiteitsontwikkeling en dienslewering, asook die aard van gemeenskapspolisiëring en verwante aangeleenthede in oënskou geneem. Die bronne wat hiervoor geraadpleeg is, het SAPD-dokumentasie, asook boeke en tydskrifte van Suid-Afrikaanse en buitelandse oorsprong ingesluit. Verder is toepaslike bronne op die internet en literatuur vanuit ander verwante terreine soos bestuur, gemeenskapspolisiëring, kriminologie en psigologie ook geraadpleeg.

In die identifisering van toepaslike bronne, is daar veral van die volgende databasisse gebruik gemaak:

- NEXUS - RGN se databasis oor lopende en afgehandelde navorsing in Suid-Afrika vanaf 1969.
- RSAT - Repetorium van Suid-Afrikaanse tydskrifartikels vanaf 1987
- Social Sciences Index

- Social Work Abstracts.
- Psychlit - Sielkunde databasis vanaf 1987.
- ERIC - Educational Resources Information Center.
- Katalogus - Ferdinand Postma Biblioteek, PU vir CHO

5.2.2 Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente

Die tweede stap het bestaan uit die ontwerp en toetsing van die 14 meetinstrumente wat in die onderhawige ondersoek gebruik sou word. Twee van dié instrumente, naamlik die aanbiedingsevaluasie- en aanbiedersevaluasievraelyste, is gesamentlik deur die EPCBP-navorsingspan ontwikkel. Die ander 12 is op die betrokke drie programme se inhoud en die resultate van die literatuurstudie gegrond (sien opskrif 5.4).

Die voortoets- en natoetsvraelyste is tydens 'n reeks van opeenvolgende loodsondersoeke toegepas, geanaliseer en aangepas totdat daar met redelike sekerheid aanvaar kon word dat dit betroubaar en geldig is (sien individuele artikels vir meer besonderhede). Dit is daarna in die hoofondersoek benut.

5.2.3 Stap 3: Meting van die effek van elke personeelkapasiteitsbouprogram

Die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme is elkeen as 'n afsonderlike navorsingsprojek hanteer. Derhalwe is daar as derde stap daartoe oorgegaan om die drie programme aan 666 SAPD-lede aan te bied, die effek daarvan te meet en die resultate te evalueer. Die vergelykende groep, bestaande uit 132 personeellede, is terselfdertyd ook aan soortgelyke metings onderwerp.

5.2.4 Stap 4: Voltooiing van navorsingsverslae

Na die interpretasie van die data, is daar oorgegaan tot die skryf van die drie navorsingsartikels en die bykomende verslae.

5.3 ONDERSOEGGROEPE

In die ondersoek is daar met behulp van beskikbaarheidsteekproeftrekking gepoog om die eksperimentele en vergelykende groepe so verteenwoordigend as moontlik van die totale SAPD-populasie te maak. Hierin is veral vier kriteria benut. Dit was naamlik rang/pos, ras, geslag en provinsie.

Rakende rang/pos, is in ag geneem dat die totale SAPD-personeelkorps in twee basiese kategorieë ingedeel kan word, naamlik diegene wat ingevolge die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No. 68 van 1995) en ingevolge die Staatsdienswet (Proklamasie 103 van 1994) aangestel is. Diegene wat ingevolge die SAPD-wet, 1995 aangestel is, is in nege verskillende range ingedeel wat vanaf konstabel tot die Nasionale Kommissaris strek. Die SAPD se administratiewe personeelkorps is in postipes soos sekretaresse, registrasieklerke, datatikers, administratiewe klerke, tiksters, skoonmakers, regsmediese beamptes en personeelbeamptes ingedeel. Vir die aanvanklike oorhoofse analise is die sogenaamde 'staatsdienswetpersoneel' egter as 'n eenheid hanteer.

Ten opsigte van van ras en geslag is daar van die personeelprofiel van die SAPD gebruik gemaak. Daar is daarna gestreef om die ondersoekgroepe so na as moontlik aan hierdie profiel saam te stel.

Deur die provinsies as 'n kriterium te gebruik, is daar nie net gesorg dat die eksperimentele en vergelykende groepe so verteenwoordigend as moontlik van Suid-Afrika se geografiese diversiteit is nie, maar is daar ook per implikasie voorsiening gemaak vir ander veranderlikes soos taalverspreiding, geografiese konteks (bv. stedelik, semi-stedelik, landelik en “diep-landelik”), historiese agtergrond en verskillende afdelings in die SAPD.

Die mate waartoe die 666 lede van die eksperimentele groepe en die 132 lede van die vergelykende groepe aan die betrokke kriteria voldoen het, word in die onderskeie artikels uiteengesit.

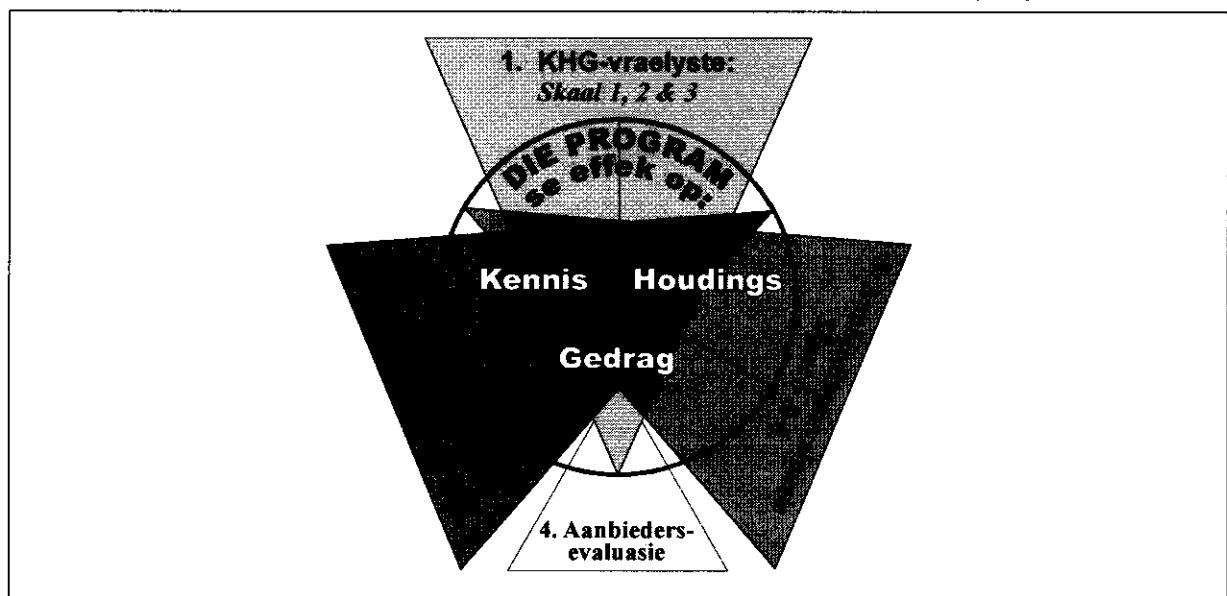
5.4 MEETINSTRUMENTE

Vanweë die eiesoortige aard van die programme, kon gestandaardiseerde vraelyste/meetinstrumente nie gebruik word nie. Gevolglik is daar totaal nuwe meetinstrumente ontwikkel. Om potensiële tekortkominge in die individuele meetinstrumente te oorbrug, is daar van triangulering gebruik gemaak.

Vir die doeleindes van die ondersoek is die volgende definisie van triangulering, soos geformuleer deur Hilton (2002), as uitgangspunt gebruik: “Triangulation in research refers to the combination of two or more theories, data sources, methods, or investigators in one study of a single phenomenon to converge on a single construct.” In hierdie verband is die sogenaamde binne-metode (‘within-method’) (Bryman, 2003) van triangulering benut deurdat meervoudige instrumente ingespan is om dieselfde verskynsel, naamlik die effek van die program, te meet en om die resultate met mekaar in verband te bring (Mark, 1996:220; Patton, 2002:556,559-560).

In die ondersoek is daar op 'n binne-metode basis van drie tipes meetinstrument gebruik gemaak, naamlik die KHG-vraelyste met die drie primêre skale (voltooi deur beide die eksperimentele en vergelykende groepe), 'n evaluasie van waarde-skaal (voltooi deur die eksperimentele groep) en die programaanbiedingsvraelys met die programsinvolheids- en programkwaliteitskale (voltooi deur die eksperimentele groep). Die vierde vraelys, naamlik die aanbiedersevaluasievraelys, is slegs as 'n sekondêre meetinstrument beskou deurdat dit nie aan dieselfde hoë vlak van statistiese analise as die ander instrumente onderwerp kon word nie. Die wyse waarop al die instrumente binne die konteks van triangulering met die meting van die programuitkomst verband hou, word in diagram 1 uitgebeeld.

DIAGRAM 1: DIE WYSE WAAROP TRIANGULERING IN DIE ONDERSOEK BENUT IS



Die aard en inhoudelike van die data-insamelingsinstrumente sal vervolgens van nader beskou word.

5.4.1 Die KHG-vraelyste

Sogenaamde ‘KAB’- of ‘KAP’ (Knowledge, Attitudes and Behaviour and /or Practices) –analises maak reeds vir ‘n geruime tyd deel van opvoedingsgerigte navorsing op, onder andere, die gesondheids-, opvoedkundige, ekonomiese, maatskaplike bemerkings- en maatskaplike ontwikkelingsterreine uit (Berger *et al.*, 1994; Mitchell & Kaufman, 2002; Donati *et al.*, 2000; WPDCE, 1999; Weinreich, 1999), maar is nog skaars in maatskaplike werk. Hierdie tipe ondersoeke is gegrond op die beginsel dat menslike funksionering in drie dimensies verdeel kan word, naamlik die kognitiewe (denk-), affektiewe (emosionele/gevoels-) en konatiewe (gedrags-) dimensies (Thompson, 2002:xvii). In KHG-ondersoeke word daar, onder andere, van die standpunt uitgegaan dat die drie dimensies verwant is, maar nie noodwendig liniêre verbande toon nie. So het talle ondersoeke aangetoon dat verandering in een dimensie nie noodwendig tot verandering in ‘n ander aanleiding gee nie (bv. ‘n toename in kennis verander nie noodwendig houdings nie) of dat die bewerkstelling van ‘n verandering in een dimensie (bv. houdings) nie noodwendig ‘n voorvereiste vir verandering in ‘n ander dimensie (bv. gedrag) is nie (vgl. Akade, 2001:248-251; McCann & Sharkey, 1998: 268-269; Elkind, 1993: 171). Sommige navorsers het dit ook al nodig gevind om gedrag in verskillende tipes soos vaardighede, rolvulling, gebruike en veral praktyke te verdeel (vgl. Babbie, 2001:275-277; WPDCE, 1999:16). In hierdie navorsingsverslag sal die generiese begrip ‘gedrag’ meestal gebruik word en sal daar net waar toepaslik na spesifieke tipes gedrag verwys word.

In die onderhawige ondersoek is daar vier KHG-vraelyste vir elke program ontwerp. Twee hiervan is op ‘n voorintervensie- en na-intervensiebasis deur die eksperimentele groep voltooi (sien addendums 1, 2, 5, 6, 9 en 10), terwyl die vergelykende groep ook gedurende dieselfde tydperk twee soortgelyke vraelyste voltooi het (sien addendums 3, 4, 7, 8, 11 en 12). In die vraelyste is daar veral van geslote vrae (o.a. “true/false/uncertain”) en Likert-tipe skale (o.a. “strongly disagree/disagree/agree/strongly agree”) (Jackson, 2003:61) gebruik gemaak.

5.4.2 Die aanbiedingsevaluasievraelys

Vir die doeleindes van die totale EPCBP-ondersoek, is daar aan die hand van ‘n literatuurstudie en ‘n analise van bestaande meetinstrumente, ‘n aanbiedingsvraelys ontwikkel en tydens loodsondersoeke getoets. Dié vraelys het uit 31 vrae bestaan wat in ses afdelings verdeel is (sien tabel 1). Dit is ook in die onderhawige ondersoek benut.

TABEL 1: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDINGSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Evaluasie van die aanbieder	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbieding, balans tussen voordragte en groepeername, en taal wat die meeste in die aanbieding gebruik is</i>)	• Vraag 28 tot Vraag 31

Die betrokke vraelys is direk na afloop van die aanbieding van die programme aan lede van die eksperimentele groep geadministreer. Die oogmerk met afdelings 1 tot 4, en afdeling 6, was om te bepaal in watter mate die aard en kwaliteit van die aanbieding ‘n invloed op die program-effek gehad

het. Afdeling 5, wat deel van die triangulering van metings uitgemaak het, het die sinvolheid van die program bepaal.

5.4.3 Die aanbiedersevaluasievraelys

Die laaste instrumente wat gebruik is, was die aanbiedersevaluasievraelys. Met dié vraelys moes die maatskaplike werkers wat die program aangebied het, hul eie aanbiedingsvermoë en vaardighede, asook die sinvolheid van die program evalueer (sien tabel 2). Hulle kon ook aanbevelings vir die verbetering van die program maak. Om vergelykings moontlik te maak, is die betrokke vraelys grootliks op die aanbiedersevaluasievraelys geskoei.

TABEL 2: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDERSEVALUASIE-VRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Selfevaluasie (van kennis, entoesiasme en vermoë om deelnemers betrokke te maak, moeilike leerstof te verduidelik en materiaal met leerders se kennisvlak in verband te bring.)	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Selfevaluasie van aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbieding, balans tussen voordragte en groepeername, taal wat die meeste in die aanbieding gebruik is, onderwerpe wat by die program bygevoeg of weggelaat moet word, aspekte wat meer aandag moet geniet, elemente van die program wat die meeste en minste waarde ingehou het en verklarende notas.</i>)	• Vraag 28 tot Vraag 36

5.5 DATAVERWERKING

Al die data wat met behulp van die triangulering van metings ingesamel is, is in oorleg met Statistiese Konsultasiedienste van die PU vir CHO en met behulp van die SAS-rekenaarprogrampakket (SAS Institute Inc., 1999) geanaliseer. In die analisering was daar veral drie vrae ter sprake wat opeenvolgens beantwoord moes word. Dit was eerstens of die skale op 'n *betroubare* wyse gemeet het, tweedens of die vrae *geldig* was en derdens of *verandering* gemeet kon word.

5.5.1 Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid

Om die *betroubaarheid* van die tersaaklike meetinstrumente te bepaal, is die Cronbach alpha koëffisiënt (waar van toepassing verkort met "Cronbach alpha" of bloot " α ") van elke skaal/subskaal bereken (Gravetter & Forzano, 2003:455). Hierin is 'n telling van 0.50 of hoër as 'n aanvaarbare betroubaarheidskoëffisiënt geneem (vgl. Jackson, 2003:87-91).

5.5.2 Prosedures vir die berekening van geldigheid

Rakende die *geldigheid* van individuele vrae, is daar vooraf deur middel van loodsodersoeke en portuurgroep-evaluasies gepoog om die gesigs-, inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-5; Creswell, 2003:157-8; Elmes *et al.*, 2003:55-59) daarvan te verhoog. Die resultate van die hoofondersoek kan egter as die grootste toets hiervoor beskou word.

5.5.3 Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek

Vir die meting van prakties betekenisvolle *verandering* is daar van Cohen se *d* as formule vir die berekening van effekgroottes ("*d*") gebruik gemaak (Cohen, 1988: 20-7; Steyn, 2000:1-3) Die motivering vir hierdie stap is soos volg:

- Deurdat dit in die onderhawige ondersoek nie prakties moontlik was om 'n waarskynlikheidsteekproef te doen nie, is die gekose respondente as 'n subpopulasie van die beplande teikenpopulasie beskou. Die gevolg was dat daar nie deur middel van inferensiële statistiek na die teikenpopulasie veralgemeen kon word nie (Steyn, 1999:1-2) en dat die berekening van statistiese beduidenheid (bv. p-waardes) nie ter sprake was nie.
- Om vas te stel of die program in die praktyk die kennis, houdings en gedrag van SAPD-personeel sou verander, is daar wel van die gestandaardiseerde verskil as effekgrootte gebruik gemaak (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:454). Dit behels die verskil tussen die twee gemiddeldes (of gemiddeldes vanaf 'n gegewe waarde) gedeel deur die standaardafwyking (Spatz, 2001:74). Volgens Steyn (2000:3) is dit 'n natuurlik maatstaf om uitsprake van beduidendheid te kan maak.

Die eerste stap in die bepaling van die effek van die program, was om die d-waardes van die skale en vrae soos wat dit betrekking gehad het op die eksperimentele groep alleen te bereken. Hierdeur kon bepaal word watter invloed die intervensie *binne* die groep uitgeoefen het. Die formule wat hiervoor gebruik is, was die volgende:

$$d = \frac{\mu_{\text{diff}}}{\sigma_{\text{diff}}}$$

Waar:

- d = effekgrootte
- μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (voortaan " μ_1 " genoem)
- σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

As tweede stap was dit nodig om te bepaal of daar prakties betekenisvolle verskille *tussen* die voor- en natoetstellings van die eksperimentele en vergelykende groepe was, oftewel in Jackson (2003:175) se woorde: "...how big a role the conditions of the independant variable play in determining scores on the dependent variable." Om dit egter te kan doen, moes daar eers bepaal word of die eksperimentele groep ("e") en vergelykende groep ("c") vóór die intervensieprogram (die onafhanklike veranderlike) genoegsaam ooreengestem het om 'n vergelyking tussen die twee moontlik te maak. Dit is gedoen deur per skaal die d-waardes van die twee groepe se voortoets-metings te bereken en dit met mekaar te vergelyk. Dié verskil moes kleiner as 0.5 wees (in gevalle van groter verskille sou 'n kovanriansie analise nodig wees). In die ondersoek het al die tersaaklike skale dié toets geslaag.

Daarna is daartoe oorgegaan om die 'netto-verandering' te bereken wat per skaal deur die program bewerkstellig is. Hiervoor is daar van Cohen se formule vir die berekening van effekgroottes tussen twee groepe gebruik gemaak. Dié formule vir d (effekgrootte) is die volgende (Cohen, 1988: 20-7; Steyn, 2000:1-3):

$$d = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sigma}$$

Waar:

- d = effekgrootte
- μ_1 = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (e)
- μ_2 = gemiddelde verskiltelling in die vergelykende groep (c)
- $\mu_1 - \mu_2$ = verskil tussen gemiddelde verskiltellings
- σ = maksimum standaardafwyking van verskiltellings

Die volgende riglyne geld vir die beoordeling van alle d-waardes:

- d = 0.2: dui 'n klein effek aan en impliseer in die geval van nuwe navorsing dat die eksperiment of opname liefers herhaal moet word om seker te maak of daar wel 'n effek was.

- $d = 0.5$: dui op 'n matige of medium effek wat waarneembaar is en dalk betekenisvol mag wees. 'n Beter beplande opname of eksperiment mag in sodanige gevalle meer beduidende resultate oplewer.
- $d = 0.8$: dui op 'n groot effek wat beduidend en van praktiese belang (prakties betekenisvol) is.
- Omdat daar geen absolute grense tussen d -waardes bestaan nie, is dit moontlik om van konsepte soos 'klein tot medium effek' en 'n baie groot effek' gebruik te maak (Cohen, 1969:22-25; Spatz, 2001:74-5; Steyn, 1999:3).

Die laaste stap was om ook effekgrootte-analises (McWhirter, 1999) te doen van die skale wat op respondente se beleving van die program se waarde en sinvolheid, asook die kwaliteit van die aanbidding, betrekking gehad het. Die formule wat hiervoor gebruik is, was dieselfde as by die bepaling van effekgrootte binne groepe, naamlik:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Benewens die benutting van effekgroottes (d -waardes), is daar vir sekere skale en vrae ook van beskrywende statistiek gebruik gemaak. Dit sal veral totale, persentasies, gemiddeldes en standaardafwykings behels.

5.6 ETIESE ASPEKTE

Toestemming is van die Suid-Afrikaanse Polisie diens verkry om die navorsing in die organisasie te doen. Hierbenewens het die ondersoek op die programme en nie op die individuele lede van die SAPD gefokus nie. Daar is dus nie met 'n 'kliniese' populasie gewerk nie.

Ten einde die deelnemers se regte te beskerm, het elke potensiële respondent 'n keuse gehad om aan die ondersoek deel te neem of nie. Ingeligte toestemming is vanaf die respondente bekom en alle deelnemers het anoniem gebly. Om hul anonimiteit te verseker, is daar in die ondersoek van 'n stelsel van geheime kodes gebruik gemaak (sien die vraelyste). Aangesien die ondersoek oor kulturele grense heen sou strek, is daarop gekonsentreer om geen waarde-oordele ten opsigte van kulturele aspekte te maak nie (vgl. De Vos, 1998:30).

6. BEGRIPSOMSKRYWING

In die navorsingsverslag is daar 'n aantal begrippe of konsepte wat deurlopend gebruik word en wat ter aanvang 'n verduideliking verg. Tensy dit uit die konteks van die aanbidding andersins sou blyk, sal die volgende konsepte deurlopend dieselfde betekenis dra.

6.1 UITKOMSTE-ANALISE

'n Uitkomst analise ("outcome analysis"), ook soms 'n "ex-post impact assessment" (WPDCE, 1999:36) of "summative evaluation" (McBurney, 2001:351) genoem, word deur Compton & Galaway (1999:456) gedefinieer as "...the measurement of program results, to determine program effectiveness". In die onderhawige geval is dit dus die somtotaal van die effek van of die verandering wat deur elk van die gegewe programme teweeggebring is.

Die uitkomst van die programme is op die volgende *drie wyses* bepaal:

- die KHG (voortoets-natoets) -vraelyste
- die evaluasie van die waarde-skale (deel van KHG-vraelys) en
- die beleving van sinvolheidskale (deel van die progamevaluasievraelys).

6.2 IMPAKANALISE

In die onderhawige ondersoek gaan die konsep ‘impakanalise’ (“impact analysis”) verwys na die invloed wat al die programme saam of ‘n groep van die programme (bv. die “Lewensvaardighede program”) op die respondente gehad het (vgl. WPDCE, 1999:36). Dit kan dus gesien word as die somtotaal van die uitkomst-analises.

6.3 PERSONEELKAPASITEITSBOUPROGRAMME

Die konsepte ‘personeelkapasiteitsbouprogram’ of bloot ‘kapasiteitsbouprogram’ sal in die ondersoek basies verwys na die gestruktureerde intervensiemeganismes (dus programme) wat gebruik kan word om personeel te bemagtig met die kennis, houding en gedrag wat nodig is om van hulle veerkragtige (‘resilient’) persone te maak (vgl. Rooth: 2000:34; Thompson, 2002:xvii; Stutterheim & Weyers, 2002:10).

In die onderhawige ondersoek sal daar op drie van die betrokke kapasiteitsbouprogramme gefokus word, naamlik tydsbestuur, doelwitbeplanning en probleemoplossing. Die aard, begroning en fokus van die onderskeie programme sal in die artikels verduidelik word.

6.4 DEELNEMERS, RESPONDENTE EN AANBIEDERS

In die ondersoek en weergee van navorsingsdata was dit nodig om ‘n onderskeid tussen die betrokkenes te tref. In hierdie verband is daar van die volgende drie begrippe gebruik gemaak:

- Die begrip ‘deelnemers’ (“participants”) verwys na almal wat aan die ondersoek deelgeneem het en tot die data bygedra het (Gravetter & Forzano, 2003:462). Dit bestaan uit die respondente en die aanbieders van die programme.
- Die begrip ‘respondente’ (“respondents”) verwys slegs na die lede van die eksperimentele groep (soms “Groep e” genoem) en die vergelykende groepe (soms “Groep c” genoem) (vgl. Babbie, 2001: G3).
- In die verslag sal die begrip ‘aanbieders’ (“presenters”) verwys na die maatskaplike werkers wat in diens van die SAPD is en een of meer van die programme aangebied het.

7. BEPERKINGE VAN DIE ONDERSOEK

As gevolg van die omvang, die logistiek wat benodig is en die standaard van meting wat vereis word, is die EPCBP-ondersoek ‘n uiters moeilike taak. Die onderneming van ‘n ondersoek in al nege provinsies en die SAPD-hoofkantoor waarby 4 424 respondente, 146 maatskaplike werkers en nege navorsers betrokke was, het verskeie logiestieke probleme opgelewer. Dit het onder meer tot ‘n redelik hoë persentasie bedorwe vraelyste (8.54%) en ‘n redelik swak responskoers in die geval van die aanbiedersevaluasievraelyste aanleiding gegee.

Die benutting van hoërorde statistiese berekeninge vir vraelyste wat nog nie ten volle gestandaardiseer was nie, het ook vele kleiner probleme opgelewer. Dit het, onder andere, gemanifesteer in ‘n lae Cronbach alpha en/of d-waarde vir sommige van die skale/subskale. Dié probleme is geantisipeer en deur middel van triangulering ondervang.

Dit is ‘n staande praktyk in die SAPD dat die bestaande programme vir alle personeellede aangebied moet word. Vir die ondersoek het dit, onder andere, geïmpliseer dat die effek van die program getoets is op persone wat vanaf die pos of rang van skoonmaker tot dié van direkteur strek. Daar is aanduidings

dat lede van die onderzoekgroepe, veral op grond van opvoedkundige vlak, gedifferensieerde waarde uit die programme geput het. Ongelukkig bied die lengtebeperking van die onderhawige verslag nie die ruimte om dié bevindinge volledig weer te gee nie.

8. AANBIEDING VAN DIE NAVORSINGSRESULTATE

In die aanbieding van die navorsingsresultate sal die artikelformaat gebruik word soos in Reëls A.11.5.3 en A.11.5.4 van die Jaarboek van die Potchefstroomse Universiteit vir CHO (2002:17) gespesifiseer. In die formulering van die artikels is die inhouds- en tegniese vereistes van die Suid-Afrikaanse vaktydskrif *Maatskaplike Werk/Social Work* (sien addendum 3), as basis gebruik. Die artikels soos in hierdie navorsingsverslag vervat, sal egter voordat dit enigsins ingedien word, verkort moet word aan die betrokke tydskrif se vereistes oor die lengte van artikels te voldoen. Dit sal ook nodig wees om die numering en bibliografiese styl ietwat aan te pas.

Die onderhawige navorsingsverslag sal oorhoofs in vier afdelings ingedeel word:

- In die eerste afdeling word die metodologie wat in die navorsing gevolg is, verantwoord. In hierdie verband is daar, onder andere, op die aktualiteit van die ondersoek, die gekose doelstellings en doelwitte en die aard van die navorsingsontwerp en –prosedure gelet.
- Die tweede afdeling sal die drie tersaaklike tydskrifartikels bevat. Die titels daarvan is onderskeidelik “’n Evaluasie van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram van die Suid-Afrikaanse Polisie diens”, “’n Evaluasie van die Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram van die Suid-Afrikaanse Polisie diens” en “’n Evaluasie van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram van die Suid-Afrikaanse Polisie diens”. Elke artikel sal as ‘n **afsonderlike entiteit** gehanteer word. Dit impliseer dat ‘n aansienlike herhaling van gegewens in die onderskeie artikels sal voorkom.
- Afdeling 3 sal bestaan uit die oorhoofse gevolgtrekkings, die oorhoofse riglyne wat na aanleiding van die ondersoek geformuleer kan word en aanbevelings.
- Die laaste afdeling sal verskeie addendums bevat. Dit sluit onder andere die vraelyste wat gebruik is in.

Om die artikels as ‘n funksionele eenheid te kan aanbied, sal elke artikel sy eie bibliografie hê. Aan die einde van die verslag sal daar egter ook ‘n bibliografie voorsien word wat die hele verslag se bronverwysings sal dek.

**AFDELING 2:
DIE TYDSKRIFARTIKELS**

ARTIKEL 1

P. Huisamen & M.L. Weyers

‘N EVALUASIE VAN DIE PROBLEEMOPLOSSING KAPASITEITSBOU-PROGRAM VAN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Me. P. Huisamen is ‘n maatskaplike werker in diens van die SAPD en prof. M.L. Weyers is verbonde aan die Skool vir Psigo-Sosiale Gedragwetenskappe: Vakgroep Maatskaplike Werk, PU vir CHO.

Abstract

Background: *The restructuring of the South African Police Service (SAPS) following the 1996 promulgation of the South African Police Service Act, 1995 (Act No 68 of 1995), had an effect on the functioning and services of its various sections. In the case of Police Social Work Services, it was decided to focus on the development and implementation of personnel capacity building programmes (PCBP) as a form of proactive intervention. The need arose for a comprehensive study into the impact of these programmes. The Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes (EPCBP) research project was consequently launched in 2001. The evaluation of the Problem Solving Capacity Building Programme formed part of this research.*

Aim: *The primary aim of the study was to determine the effect of the Problem Solving Programme on SAPS personnel’s knowledge, attitude and behaviour.*

Method: *In the research, the comparison group pretest and posttest design and triangulation were used. Six measurement scales and a presenter’s evaluation questionnaire were developed and used. The study involved 218 experimental group respondents, 41 comparison group members and 11 presenters.*

Results: *The research showed that the programme has a significant effect on the respondents’ knowledge, attitude and behaviour. It especially improved their problem solving skills. Although it was concluded that the programme is a highly effective personnel capacity building instrument in the SAPS, steps could be taken to improve its teaching media and learning material.*

1. INLEIDING

Die verkiesing in April 1994 en die promulgering van die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisiediens, 1995 (Wet No 68 van 1995) in 1996 het heelwat veranderinge in die struktuur en dienslewingsfokus van die Suid-Afrikaanse Polisiediens (waar van toepassing verkort met ‘SAPD’) meegebring. Daar is onder andere beklemtoon dat lede bemaagtig moet word om ‘n meer effektiewe diens in ‘n veranderende organisasie en gemeenskap te lewer. Hierdie en ander faktore, soos die hoë voorkoms van maatskaplike probleme onder lede, het die Polisie Maatskaplikewerkdienste met die keuse gelaat om enersyds by die toé dominante reaktiewe en terapiegesentreerde maatskaplike werk te bly of om andersyds ‘n nuwe benadering te volg. Daar is besluit om, benewens terapeutiese dienste, ook te begin om op meer proaktiewe en bemaagtigingsgesentreerde intervensies te fokus (Stutterheim & Moruane, 2002:1; PSWS, 2001^b). Dié intervensies het die vorm van personeelkapasiteitsbouprogramme aangeneem.

Daar is in 2001 besluit om die omvattende *Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes* (EPCBP) - navorsingsprojek van stapel te stuur om die impak en kostedoeltreffendheid van al die personeelkapasiteitsbouprogramme te evalueer. In die hieropvolgende deurskouing sal daar op die resultate van die evaluering van een van hierdie programme, naamlik die Probleemoplossingsprogram, gelet word.

Om die resultate van die progamevaluasie in perspektief te plaas, sal daar vervolgens eers aan drie oorhoofse aangeleenthede aandag geskenk word. Dit is die agtergrond van die ontwikkeling van die program, die belangrikste kenmerke daarvan en die navorsingsprosedure wat gevolg is om die uitkomst van die program en die kwaliteit van die aanbieding daarvan te meet.

2. AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM

In reaksie op struktureel-funksionele veranderinge in die SAPD, en 'n toenemende behoefte aan maatskaplikewerkdienste, is Ask Africa as 'n eksterne navorsingskonsultant in 1997 genader om 'n uitgebreide ondersoek na maatskaplikewerkdienste in die SAPD te doen (Stutterheim & Moruane: 2002:172). In hierdie verband moes daar spesifiek gefokus word op SAPD-lede se behoefte aan maatskaplikewerkdienste, die maatskaplike werkers in diens van die SAPD se persepsie van SAPD-lede se behoeftes en 'n vergelyking tussen dié twee stelle persepsies. Ask Africa het hul finale navorsingsverslag in 1998 voorsien (Ask Africa, 1997).

Die navorsingsverslag het aangedui dat daar 'n duidelike behoefte aan reaktiewe (terapeutiese) en proaktiewe (kapasiteitsbougerigte) maatskaplikewerkdienste was. Verskeie prioriteitsterreine is geïdentifiseer wat vir die proaktiewe dienste benodig word. Dit het stres, alkohol/middelafhanklikheid, finansiële probleme en personeelkonflik/-samerwerking ingesluit (Ask Africa, 1997:28). Dié terreine is deur Polisie Maatskaplikewerkdienste (waar van toepassing verkort met 'PMWD') se eie statistieke gesubstansieer (vgl. PSWS, 2001^b). Tydens 'n nasionale konferensie wat in September 1999 vir al die maatskaplike werkers van die SAPD gehou is, is daar besluit om die betrokke en bykomende kapasiteitsbouprogramme te ontwikkel (PSWS, 1999:2).

Die volgende stap in die proses was om die omvattende EPCBP-navorsingsprojek van stapel te stuur om die impak van al die betrokke programme te evalueer. Die onderhawige navorsing maak deel van hierdie ondersoek uit.

3. AARD VAN DIE PROBLEEMOPLOSSINGSPROGRAM

Die konsep 'personeelkapasiteitsbouprogram' verwys in die konteks van PMWD se sterktebenadering en fokus op bedryfsmaatskaplikewerk na 'n gestruktureerde intervensiemeganisme wat gebruik word om personeel te bemagtig met die kennis, houding en gedrag wat nodig is om van hulle veerkragtige ('resilient') persone te maak (vgl. Rooth: 2000:34; Thompson, 2002:xvii; Stutterheim & Weyers, 2002:10; Vaktaalkomitee..., 1995:31-32). Veerkragtigheid word in hierdie verband gesien as:

"...the process, capacity and outcome of successful adaptation to challenges and adversity, sustained competence under threatening circumstances and the ability to recover from trauma" (Stutterheim & Weyers, 2002:11).

Die navorser was 'n lid van die span wat die omvangryke Lewensvaardighede personeelkapasiteitsbouprogram ontwikkel het. Dié program het bestaan uit verskeie subprogramme wat elkeen 'n besondere faset van maatskaplike funksionering aanspreek. Die saambindende faktor was dat almal een gesamentlike, oorhoofse doel nagestreef het, naamlik om SAPD-personeel te bemagtig met die kennis, houdings en vaardighede wat nodig is om gebalanseerde werknemers te wees (PSWS, 2001^a). Die program is so ontwerp dat die subprogramme, na gelang van die behoefte, óf gesamentlik óf afsonderlik aangebied kan word.

Die Probleemoplossingsprogram is by die betrokke terrein ingesluit, omdat daar aanvaar is dat gebrekkige probleemoplossingsvaardighede, onder andere, bygedra het tot die probleem van stres en personeelkonflik wat deur Ask Afrika (1997:28) geïdentifiseer is. Deur dit te verbeter kon die betrokkenes bemagtig word om werksverwante en alledaagse probleemsituasies suksesvol en sinvol te hanteer en op te los (Smith, 1991: module 2:10).

Om die program te kan aanbied, is daar vereis dat slegs maatskaplike werkers wat spesifiek vir dié doel opgelei is, die betrokke proses mag hanteer. Aan dié aanbieders word 'n programdokument voorsien wat die leermateriaal, uitdeeltukke vir die deelnemers, eksperimentele oefeninge en 'n volledige aanbiedersgids en aanbiedingsplan bevat (PSWS, 2001^a:iii).

Die aanbieding neem die vorm van 'n werkswinkelsessie aan wat 'n minimum van 60 minute duur. Die temas wat daartydens gedek word en die belangrikste prosedures en hulpmiddels, word in tabel 1 opgesom. Aangesien die program slegs in Engels geskryf is, word die betrokke data in dié taal weergegee.

TABEL 1: DIE TEMAS EN AANBIEDING VAN DIE PROBLEEMOPLOSSINGSPROGRAM

TEMAS	PROSEDURES EN HULPMIDDELS
1. Introduction	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation: presenter
2. What is a decision?	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter
3. Why is it difficult to make decisions?	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter • Distribution of Handout 1: "Cave rescue" • Completion of the "Cave rescue" exercise in small groups • Feedback from the small group exercise • Discussion
4. The problem solving strategy – six steps 4.1 Check your attitude 4.2 Analyse the problem 4.3 Finding alternative solutions 4.4 Decision making 4.5 Planning and implementing a solution 4.6 Evaluate whether the problem has been solved	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation by the presenter • Distribution of Handout 2: "The problem solving strategy – six steps" • Small group discussion and evaluation of the six steps. • Feedback and discussion
5. Problem solving: a summary of the six steps	<ul style="list-style-type: none"> • Summary and conclusion: Presenter

Aangesien daar 'n tydseperking op die program geplaas word, kan daar slegs op die belangrikste komponente van suksesvolle probleemoplossing gefokus word. Die aanbieding neem 'n aanvang met 'n oorsig van die aard en verloop van die program, gevolg deur 'n uiteensetting van die konsep 'probleem'. In hierdie verband word 'n probleem omskryf as enige situasie of taak (teenswoordig of geantisipeer) wat 'n respons van aangepaste funksionering vereis, maar waarvoor daar weens die teenwoordigheid van een of meer struikelblokke geen effektiewe respons onmiddelik sigbaar of beskikbaar is nie (McGuire, 2001:212). Die program fokus dus veral op die individu se houding met betrekking tot probleme en die struikelblokke rakende besluitneming tydens die probleemoplossingsproses.

Die program se fokus op besluitneming sluit aan by Potgieter (1998:218) se siening dat gesonde persoonlike funksionering tot 'n groot mate bepaal word deur die individu se vermoë om 'goeie' besluite te kan neem. Hy of sy behoort dus die vaardigheid aan te leer om besluite te neem wat groei en

onafhanklikheid sal bevorder. Hierdie konsep word deur middel van 'n bespreking oorgedra en daarna word al die deelnemers in 'n aktiwiteit betrek waartydens 'n probleem binne groepsverband opgelos moet word. Hul probleemoplossingsvaardighede word aan die hand van 'n wetenskaplike probleemoplossingsmodel geëvalueer en relevante kennis word met behulp van 'n uitdeeltuk en verdere bespreking oorgedra. Die deelnemers word dus aktief in die proses van inligtingsoordrag betrek en toepaslike voorbeelde word op 'n praktiese wyse benut.

Die vaardighede wat deur hierdie spesifieke program ontwikkel word, word omskryf in die definisie van probleemoplossingsvaardighede. Dit is naamlik die vaardighede om abstrak en reflekerend te dink, die vermoë om buigbaar te wees, sowel as die vermoë om alternatiewe oplossings vir beide kognitiewe en sosiale probleme te soek (Stutterheim & Weyers, 2002:4).

Vervolgens sal die werkswyse wat gevolg is om die navorsingsdoelstelling te bereik, in meer besonderhede bespreek word. Daar word eerstens op die aard en verloop van die gekose navorsingsontwerp en -prosedure gelet en daarna sal die meting van die program-effek aandag geniet.

4. NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE

Die ondersoek waarop hierdie uiteensetting gegrond is, is nasionaal in al tien die SAPD-provinsies geloods (Hoofkantoor word struktureel-funksioneel as 'n afsonderlike provinsie bestuur). Hierin is personeel van alle rasse, geslagte en range/poste geteiken.

4.1 DOELSTELLINGS

Die doel van die ondersoek was:

- om die effek te bepaal wat die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) het;
- om die invloed vas te stel wat die kwaliteit van die programaanbieding op die program se effek het; en
- om aan die hand van die voorafgaande en die menings van die programaanbieders, riglyne vir die verbetering van die betrokke program daar te stel.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

In die EPCBP-ondersoek is daar basies van 'n vergelykende groep voortoets-natoets ontwerp (Fouche & De Vos, 2002:145) gebruik gemaak. Dié tipe kwasi-eksperimentele ontwerp verskil slegs in een opsig van die klassieke eksperimentele ontwerp. Dit is naamlik dat die vergelykende groep nie ewekansig geselekteer is en presies verteenwoordigend van die eksperimentele groep is nie (Gravetter & Forzano, 2003: 463; Fouche & De Vos, 1998:132). Deurdat die effektiwiteit van elke program gemeet is, kan die onderhawige ondersoek as 'n uitkomst-analise of ex post-impakassessering getipeer word (Compton & Galaway, 1999:456; WPDCE, 1999:36; Barker, 1995:180). Die hele EPCBP-ondersoek kan as 'n impak-assessering ("impact assessment") beskou word (Roche, 2000:546; WPDCE, 1999:36).

4.3 PROSEDURE

Aangesien die Probleemoplossingsprogram reeds ontwikkel en by verskeie geleenthede geïmplementeer is, is die bestaande program as 'n gegewe aanvaar. Daar kon gevolglik in die navorsing bykans onmiddellik tot die empiriese verifiëring daarvan oorgegaan word. Dit het uit die volgende vier stappe bestaan.

4.3.1 Stap 1: Literatuurstudie

Om meer inligting van die begroning van die program te bekom en met die formulering van die meetinstrumente te help, is 'n omvattende literatuurstudie oor probleemoplossing, programaanbieding en programevaluasie onderneem. Dit het aspekte ingesluit soos die kenmerke, eienskappe en vereistes van probleemoplossing, die generiese aard van kapasiteitsbouprogramme en die aard van uitkomsteanalises. As konteksplasing is die Suid-Afrikaanse Polisie se beleidsdokumente ten opsigte van kapasiteitsontwikkeling en gemeenskapsdienslewering, asook verwante aangeleenthede in oënskou geneem. Die bronne wat hiervoor geraadpleeg is, sluit SAPD-dokumentasie, en boeke en tydskrifte van Suid-Afrikaanse en buitelandse oorsprong in. Verder is toepaslike bronne op die internet en literatuur vanuit verwante dissiplines soos bestuur, kriminologie en psigologie geraadpleeg.

4.3.2 Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente

Die tweede stap het bestaan uit die ontwerp en toetsing van die ses meetinstrumente wat tydens die ondersoek gebruik sou word. Deur geheime kodes te gebruik wat die respondente self voltooi het, kon vraelyste direk met mekaar verbind word sonder om die anonimiteit van respondente te skaad.

Die eerste vier meetinstrumente het bestaan uit die vraelyste wat tydens die voor- en natoetsing van onderskeidelik die eksperimentele en vergelykende groepe gebruik sou word. Dit is vanuit die staanspoor so ontwerp dat dit verandering in die respondente se kennisvlakke, houdings en gedrag (KHG) sou meet en 'n direkte vergelyking tussen die groepe moontlik sou maak. As gevolg van hul besondere fokus, sal die vier instrumente voortaan waar van toepassing die 'KHG-vraelyste' genoem word.

Om die betroubaarheid en geldigheid van die betrokke KHG-vraelyste te verhoog, is daar die volgende vier loodsondersoeke gedoen:

- Om die gesigsgeldigheid te bepaal van die vraelyste wat aan die hand van die programinhoud en literatuurstudie ontwerp is (vgl. McBurney, 2001:128), is dit aanvanklik aan vyf respondente voorgelê. Dié respondente is persoonlik deur die navorsers gewerf en het uit polisieledes, 'n maatskaplike werker, 'n wiskunde-onderwyseres en 'n voorman bestaan. Die voltooide vraelyste en kommentare het aangetoon dat daar enkele vrae was wat addisionele tegniese veranderinge nodig gehad het. Oor die algemeen het die betrokke respondente egter die vraelyste as positief beleef en dit as verstaanbaar en relevant beskou.
- Met die oog op die verhoging van die meetinstrumente se inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-45; Creswell, 2003:157-158), is die program daarna by drie geleenthede aan SAPD-personele aangebied en die resultate van die vraelyste is aan statistiese analise onderwerp. Die betrokke drie groepe het bestaan uit:
 - 33 lede van Johannesburg Sentraal (2002-07-18);
 - 17 lede van Mosselbaai Speurtak (2002-09-04); en
 - 16 lede van Mosselbaai Sigbare Polisiëring (2002-10-22).
- Die data wat met elke toepassing van die meetinstrumente verkry is, is na afloop van elke aanbieding geanaliseer en dan gebruik om die vraelys voor die volgende aanbieding aan te pas. Na die derde toetsing het dit geblyk dat die instrumente oor 'n redelike mate van betroubaarheid en geldigheid beskik.

Die EPCBP-navorsingspan het die ander twee meetinstrumente, naamlik die aanbiedingsevaluasievraelys en aanbiedersevaluasievraelys, gesamentlik ontwerp en getoets. Deur die benutting van Cronbach se

alpha koëffisiënt (Jackson, 2003:42-43; Gravetter & Forzano, 2003:391) is daar bepaal dat eersgenoemde vraelys oor 'n groot mate van betroubaarheid beskik het.

4.3.3 Stap 3: Meting van die uitkomste van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram

Na afloop van die loodsondersoeke is die meting van die Probleemoplossingprogram se uitkomste as 'n afsonderlike navorsingsubprojek hanteer. In hierdie verband is daartoe oorgegaan om die program vanaf 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 dwars oor Suid-Afrika toe te pas.

4.3.4 Stap 4: Analisering en interpretering van data

Die vierde stap het bestaan uit die analisering en interpretering van al die data wat met behulp van die ses vraelyste ingesamel is.

4.4 ONDERSOEKGROEPE

'n Totaal van 4 303 deelnemers is in die oorhoofse EPCBP-onderzoek betrek, wat soos volg saamgestel is: 3 437 lede van eksperimentele groepe, 720 lede van vergelykende groepe ("comparison groups") en die 146 maatskaplike werkers wat die programaanbiedings hanteer het. Vir die betrokke tydperk verteenwoordig dié deelnemerskorps 3.25% van die totale werksmag van die SAPD naamlik 132 482 (sien addendum 9) persone. Dit is meer as die minimum steekproef van 1% tot 2% wat gewoonlik vir ondersoeke van dié omvang gestel word (Stoker in Strydom & De Vos, 1998:192-193).

In die meting van die uitkomste van die Probleemoplossingprogram het die eksperimentele groep uit 'n maksimum van 221 en die vergelykende groep uit 'n maksimum van 42 persone bestaan (vgl. tabelle 2 - 4). In beide gevalle is daar van 'n beskikbaarheids- of gerieflikheidssteekproeftrekking gebruik gemaak (Strydom, 1999:55,69; Zechmeister & Posavac, 2003:11). In die geval van die eksperimentele groep, is al die persone wat gedurende die ondersoektydperk vanaf 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 in die SAPD die betrokke program deurloop het (dus beskikbaarheid), by die groep ingesluit.

Op dieselfde tydstip wanneer 'n eksperimentele groep 'n program deurloop het, is die verskillende provinsies versoek om 'n vergelykende groep van ongeveer 20% aan die ekwivalente voor- en natoetse te onderwerp. Aangesien dié groepe relatief klein sou wees, is basiese riglyne na gelang van die nasionale personeelprofiel (sien addendum 9) van die SAPD vir die rang-, geslag- en rassesamestelling van die vergelykende groep voorsien. Dit was egter nie moontlik om vergelykende groepe op 'n ewekansige wyse ten volle verteenwoordigend van die SAPD saam te stel nie, met die gevolg dat die betrokke groepe ook basies as die resultaat van 'n beskikbaarheidssteekproeftrekking beskou moet word. Die resultate van die voorafgaande proses sal vervolgens van nader beskou word.

Daar is gepoog om die eksperimentele en vergelykende groepe so verteenwoordigend as moontlik van die totale SAPD-populasie te maak deur veral vier kriteria te benut, naamlik rang/pos, ras, geslag en provinsie. Deur provinsies as 'n criterium te gebruik, is daar ook verseker dat ander veranderlikes soos taalverspreiding, geografiese ligging (bv. stedelik, semi-stedelik, landelik en "diep-landelik"), historiese agtergrond en verskillende afdelings in die SAPD per implikasie gedek sou word.

Rakende rang/pos, moet in ag geneem word dat die totale SAPD-personeelkorps in twee basiese kategorieë ingedeel kan word, naamlik diegene wat ingevolge die SAPD-wet, 1995 en die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994) aangestel is. Die lede wat ingevolge die SAPD-wet,

1995 aangestel is, is in nege verskillende range ingedeel wat van konstabel tot die rang van Nasionale Kommissaris strek. In die ondersoek is die range van konstabel, sersant en inspekteur afsonderlik hanteer vanweë die getalle persone wat betrokke is en elke groep se eiesoortige opleidingsbehoefte. Hierteenoor is diegene met range van kaptein tot by die Nasionale Kommissaris saamgegroeper as offisiere. Hierdie onderskeid is getref omdat die offisiere grotendeels die bestuurskorps uitmaak. Die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe in terme van rang/pos word in tabel 2 saamgevat.

Die administratiewe personeelkorps is in postipes soos sekretaresse, registrasieklerke, datatikers, administratiewe klerke, tiksters, skoonmakers, regsmediese beamptes en personeelbeamptes ingedeel. Vir die aanvanklike oorhoofse analise is die sogenaamde 'staatsdienswetpersoneel' egter as 'n eenheid hanteer (sien tabel 2). Daar sal vir die doeleindes van hierdie uiteensetting ook nie gedifferensieer word tussen die 40 posvlakke waarin die betrokke postipes verdeel kan word nie.

In die beoordeling van die ondersoekgroepe is daar van die standpunt uitgegaan dat 'n kategoriepuntverskil (dus 10%+) as beduidend aanvaar moes word, terwyl 'n verskil van tussen 5% en 9.9% as klein beskou moes word. Gegewe die grootte van die groepe, is 'n verskil van onder 5% as onbeduidend gesien.

TABEL 2: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RANG

GROEPE	KONSTABEL	SERSANT	INSPEKTEUR	OFFISIERE	STAATSDIENS- WETPERSONEEL	NIE BEPAA- BAAR*	TOTAAL (n)
Eksperimentele groep	12 (5.41%)	32 (14.41%)	77 (34.68%)	20 (9.01%)	81 (36.49%)		222 (100%)
Vergelykende groep	0 (0.00%)	6 (14.63%)	18 (43.90%)	10 (24.39%)	7 (17.07%)		41 (100%)
Totale SAPD- populasie	13 936 (10.52%)	17 478 (13.19%)	56 671 (42.78%)	15 008 (11.33%)	29 304 (22%)	85 (0.06%)	132 482 (100%)

* "Nie bepaalbaar": Ongespesifiseerde range/poste op databasis

Ten opsigte van die samestelling van die onderskeie groepe, is daar bevind dat die konstabels en inspekteure ietwat onderverteenvoerdig en staatsdienswetpersoneel oorverteenvoerdig was in die eksperimentele groep. By die vergelykende groep was geen konstabels betrek nie en was die offisiere oorverteenvoerdig, terwyl staatsdienswetpersoneel ietwat onderverteenvoerdig was. Tussen die ondersoekgroepe was daar 'n beduidende verskil op veral die vlak van offisiere en staatsdienswetpersoneel. Buiten die oorverteenvoerdiging van staatsdienswetpersoneel in die eksperimentele en offisiere in die vergelykende groep, kan die groepe in terme van range as redelik verteenwoordigend van die totale populasie beskou word. Die gebreke in die samestelling van die groepe kon moontlik 'n negatiewe invloed op die metings uitgeoefen het, maar die werklike impak hiervan is egter onbekend.

Die kriteria van ras en geslag is vir die doeleindes van die ondersoek dikwels saam gebruik en bespreek. Daarom word die ras- en geslagsverspreiding in die eksperimentele en vergelykende groepe, saam met dié van die totale SAPD-populasie, in tabel 3 vervat.

TABEL 3: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RAS EN GESLAG

GROEPE	SWART MAN	SWART VROU	BRUIN MAN	BRUIN VROU	WIT MAN	WIT VROU	INDIËR MAN	INDIËR VROU	TOTAAL (n)
Eksperimentele groep	77 (34.84%)	51 (23.08%)	18 (8.14%)	16 (7.24%)	28 (12.67%)	21 (9.50%)	8 (3.62%)	2 (0.90%)	221 (100%)
Vergelykende groep	16 (38.10%)	5 (11.90%)	3 (7.14%)	0 (0.00%)	8 (19.05%)	9 (21.43%)	1 (2.38%)	0 (0.00%)	42 (100%)
Totale SAPD-populasie	63 466 (47.91%)	17 150 (12.95%)	9 006 (6.80%)	4 392 (3.32%)	20 429 (15.42%)	12 753 (9.63%)	3 516 (2.65%)	1 343 (1.01%)	132 482 (100%)

Uit die samestelling van die groepe is dit duidelik dat die swart mans onderverteenvoordig en swart vrouens oorverteenvoordig was in die eksperimentele groep. Behalwe vir die groot oorverteenvoordiging van wit vrouens in die vergelykende groep is die res van die samestelling van die twee groepe verteenwoordigend van die populasie.

Die provinsie waaruit lede van die eksperimentele en vergelykende groepe afkomstig is, is die laaste primêre kriteria wat vir die bepaling van verteenwoordiging gebruik is. Die resultate van hierdie analise, saam met 'n aanduiding van die getal aanbieders wat betrokke was, word in tabel 4 opgesom.

TABEL 4: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN PROVINSIES

PROVINSIE	GETAL LEDE IN EKSPERIMENTELE GROEP	%	GETAL LEDE IN VERGELYKENDE GROEP	%	GETAL AANBIEDERS	%
Gauteng	32	14.68	4	9.52	1	9.09
Wes-Kaap	26	11.93	2	4.76	2	18.18
Oos-Kaap	30	13.76	5	11.9	1	9.09
Noord-Kaap	13	5.96	5	11.9	1	9.09
Kwazulu-Natal	31	14.22	5	11.9	2	26.67
Vrystaat	0	0.00	2	4.76	0	0.00
Noordwes	13	5.96	4	9.52	1	9.09
Limpopo	18	8.26	5	11.9	1	9.09
Mpumalanga	29	13.30	5	11.99	1	9.09
Hoofkantoor	26	11.93	5	11.9	1	9.09
TOTAAL	218	100	42	100	11	100

Nege uit die tien provinsies was in die eksperimentele groep verteenwoordig. Die Vrystaat was die enigste uitsondering wat weens logistieke probleme nie betrek kon word nie. Indien die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe per provinsie vergelyk word, blyk dit dat die groepe getalsgewys redelik in balans was (vgl. tabel 4).

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe in terme van die vier primêre kriteria wat gestel is, as redelik verteenwoordigend beskou word. Dit is veral goed as daar in ag geneem word dat die betrokke groepe met behulp van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking saamgestel is.

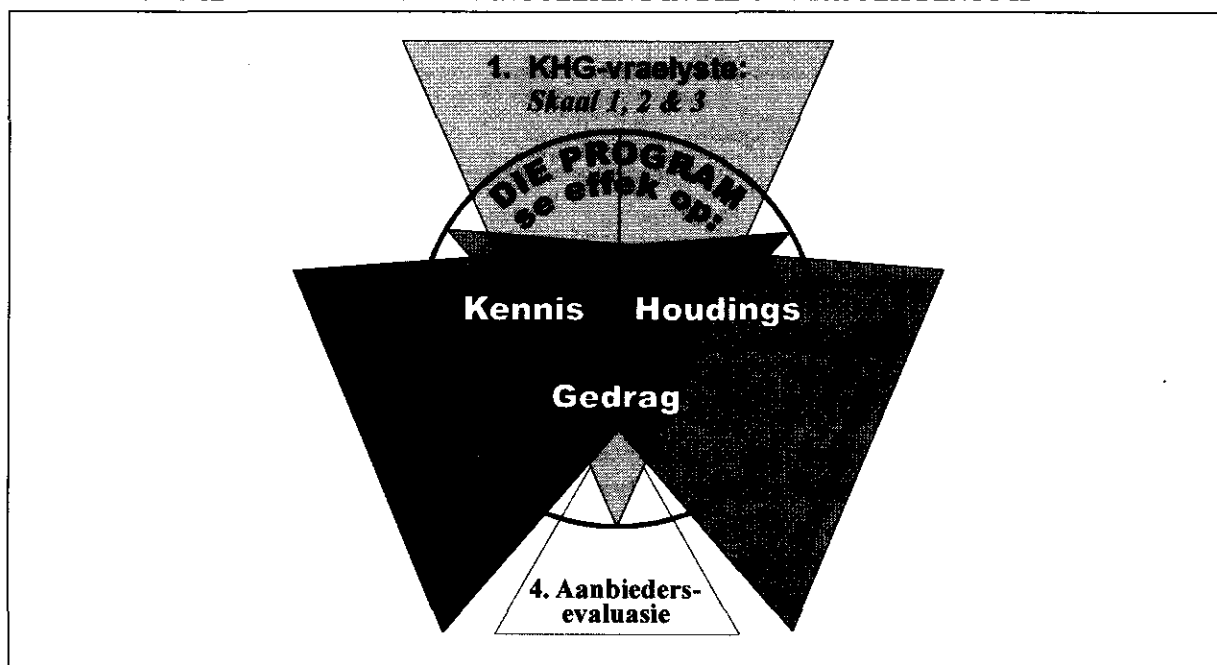
4.5 DATA-INSAMELINGSTRUMENTE

Vanweë die eiesoortige aard van die program, kon daar in die ondersoek nie van gestandaardiseerde vraelyste of meetinstrumente gebruik gemaak word nie. Die gevolg was dat daar heeltemal nuwe meetinstrumente ontwikkel moes word. Alhoewel daar gepoog is om dié instrumente deur middel van loodsondersoeke en ook die hoofondersoek te standaardiseer, was hierdie uiters moeilike proses nie in alle opsigte suksesvol nie. Een van die gevolge hiervan was dat 'n onbeduidende meting met een van die skale/subskale nie noodwendig impliseer dat die program nie daarin geslaag het om die beoogde verandering teweeg te bring nie, maar bloot dat die bestaan of afwesigheid van verandering nie bewys kon word nie (vgl. Elmes *et al.*, 2003:59-60, 144-145; Zechmeister & Posavac, 2003:194-197). Om hierdie potensiële tekortkoming te oorbrug, is daar van triangulering gebruik gemaak.

Die volgende definisie van triangulering, soos geformuleer deur Hilton (2002), is vir die doeleindes van die ondersoek as uitgangspunt gebruik: "Triangulation in research refers to the combination of two or more theories, data sources, methods, or investigators in one study of a single phenomenon to converge on a single construct." In hierdie verband is die sogenaamde intra-metode ('intra-method') (Sarantakos, 1998:168) oftewel binne-metode ('within-method') (Bryman, 2003) van triangulering benut deurdat meervoudige instrumente ingespan is om dieselfde verskynsel, naamlik die effek van die program, te meet en om die resultate met mekaar in verband te stel (Mark, 1996:220; Patton, 2002:556,559-560, Ritchie, 2003:46). Die doel hiermee was "to capture a more complete, holistic and contextual portrayal and reveal the varied dimensions of a given phenomenon" (Hilton, 2002), asook om die konstantheid van die metings te toets (Patton, 2002:248).

In die onderhawige ondersoek is daar op 'n binne-metode basis van drie primêre meetinstrumente gebruik gemaak, naamlik die KHG-vraelyste met sy drie KHG primêre skale (wat deur die eksperimentele en vergelykende groepe voltooi is), 'n evaluasie van waarde-skaal (voltooi deur die eksperimentele groep) en die programaanbiedingsvraelys met die programsinvolheids- en programkwaliteitskale (voltooi deur die eksperimentele groep). Die vierde vraelys, naamlik die aanbiedersevaluasievraelys, is slegs as 'n sekondêre meetinstrument beskou deurdat dit nie aan dieselfde hoëvlak statistiese analise as die ander instrumente onderwerp kon word nie. Die wyse waarop al die instrumente binne die konteks van triangulering met die meting van die program-uitkomst verband hou, word in diagram 1 uitgebeeld.

DIAGRAM 1: DIE WYSE WAAROP TRIANGULERING IN DIE ONDERSOEK BENUT IS



4.5.2 Die aanbiedingsevaluasievraelys

Aan die hand van 'n literatuurstudie en 'n analise van bestaande meetinstrumente, is daar vir die doeleindes van die totale EPCBP-onderzoek, 'n aanbiedingsvraelys ontwikkel en tydens loodsondersoeke getoets. Dié vraelys het uit 31 vrae bestaan wat in ses afdelings verdeel is (sien tabel 6). Dit is ook in die onderhawige ondersoek benut.

TABEL 6: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDINGSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Evaluasie van die aanbieder	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program (skaal 5)	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbidding, balans tussen voordragte en groepdeelname, en taal wat die meeste in die aanbidding gebruik is</i>)	• Vraag 28 tot Vraag 31

Die betrokke vraelys is direk na afloop van die aanbidding van die program aan lede van die eksperimentele groep geadminestrer. Afdeling 5, wat deel van die triangulering van metings uitgemaak het, het die sinvolheid van die program bepaal en sal voortaan as 'Skaal 5: Sinvolheid van die program' hanteer word.

Die oogmerk met afdelings 1 tot 4, saam met afdeling 6, was om te bepaal in watter mate die aard en kwaliteit van die aanbidding 'n invloed op die program-effek gehad het. Dié afdelings vorm subskale van 'Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbidding'.

4.5.3 Die aanbiedersevaluasievraelys

Deur middel van die laaste instrumente wat gebruik is, moes die maatskaplike werkers wat die program aangebied het, hul eie aanbiedingsvermoë en vaardighede, asook die sinvolheid van die program evalueer. Hulle kon ook aanbevelings vir die verbetering van die program maak (sien tabel 7). Om vergelykings moontlik te maak, is die betrokke vraelys grootliks op die aanbiedingsevaluasievraelys geskoei.

TABEL 7: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDERSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Selfevaluasie (van kennis, entoesiasme en vermoë om deelnemers betrokke te maak, moeilike leerstof te verduidelik en materiaal met leerdere se kennisvlak in verband te bring.)	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Selfevaluasie van aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbidding, balans tussen voordragte en groepdeelname, taal wat die meeste in die aanbidding gebruik is, onderwerpe wat by die program bygevoeg of weggelaat moet word, aspekte wat meer aandag moet geniet, elemente van die program wat die meeste en minste waarde ingehou het en verduidelikende notas.</i>)	• Vraag 28 tot Vraag 36

Die benutting van die voorafgaande drie tipes metings in die evaluasie van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram het tot 'n totaal van ten minste 19 360 individuele metings aanleiding gegee. Die wyse waarop dié data verwerk is, word vervolgens in oënskou geneem.

4.6 PROSEDURES EN FORMULES IN DATAVERWERKING

Al die data wat met behulp van die triangulering van metings ingesamel is, is in oorleg met die Statistiese Konsultasiedienste van die PU vir CHO en met behulp van die SAS-rekenaarprogrampakket (SAS Institute Inc., 1999) geanaliseer. In die analisering van die vraelyste en die data wat daaruit voortgevloei het, was veral drie vrae ter sprake wat opeenvolgens beantwoord moes word. Dit was eerstens of die skale op 'n *betroubare* wyse gemeet het, tweedens of die vrae *geldig* was en derdens of *verandering* gemeet kon word.

4.6.1 Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid

Om die *betroubaarheid* van die tersaaklike meetinstrumente te bepaal, is die Cronbach se alpha koëffisiënt (waar van toepassing verkort met "Cronbach alpha" of bloot " α ") van elke skaal/subskaal bereken (Gravetter & Forzano, 2003:455). Hierin is 'n telling van 0.50 of hoër as 'n aanvaarbare betroubaarheidskoëffisiënt geneem (vgl. Jackson, 2003:87-91).

In die onderhawige ondersoek het al die skale Cronbach alpha-waardes van hoër as 0.50 gehad en kon dus as betroubare meetinstrumente beskou word.

4.6.2 Prosedures vir die berekening van geldigheid

Rakende die *geldigheid* van individuele vrae, is daar vooraf deur middel van loodsondersoeke en portuurgroepevaluasies gepoog om die gesigs-, inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-45; Creswell, 2003:157-158; Elmes *et al.*, 2003:55-59) te verhoog. Die resultate van die hoofondersoek kan egter as die grootste toets hiervoor beskou word.

4.6.3 Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek

Om prakties betekenisvolle *verandering* te kan meet, is daar van Cohen se d as formule vir die berekening van effekgroottes (" d ") gebruik gemaak (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3) Die motivering vir hierdie stap is soos volg:

- As gevolg van die feit dat dit in die onderhawige ondersoek nie prakties moontlik was om 'n waarskynlikheidsteekproef te trek nie, is die gekose respondente as 'n subpopulasie van die beplande teikenpopulasie beskou. Die gevolg was dat daar nie deur middel van inferensiële statistiek na die teikenpopulasie veralgemeen kon word nie (Steyn, 1999:1-2) en dat die berekening van statistiese beduidendheid (bv. p -waardes) nie ter sprake was nie.
- Om vas te stel of die program in die praktyk die kennis, houdings en gedrag van SAPD-personeel sal verander, is daar wel van die gestandaardiseerde verskil as effekgrootte gebruik gemaak (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:454). Dit behels die verskil tussen die twee gemiddeldes (of gemiddeldes vanaf 'n gegewe waarde) gedeel deur die standaardafwyking (Spatz, 2001:74). Volgens Steyn (2000:3) is dit 'n natuurlike maatstaf om uitsprake van beduidendheid te kan maak.

Die eerste stap in die bepaling van die effek van die program, was om die d -waardes van die skale en vrae soos wat dit betrekking gehad het op die eksperimentele groep alleen, te bereken. Hierdeur kon

bepaal word watter invloed die intervensie *binne* die groep uitgeoefen het. Die formule wat hiervoor gebruik is, was die volgende:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Waar:

d = effekgrootte

μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (voortaan “ μ_1 ” genoem)

σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

As tweede stap was dit nodig om te bepaal of daar prakties betekenisvolle verskille *tussen* die voor- en natoetstellers van die eksperimentele en vergelykende groepe was, oftewel in Jackson (2003:175) se woorde: “...how big a role the conditions of the independent variable play in determining scores on the dependent variable.” Om dit egter te kan doen, moes daar eers bepaal word of die eksperimentele groep (“e”) en vergelykende groep (“c”) vóór die intervensieprogram (die onafhanklike veranderlike) genoegsaam ooreengestem het om ‘n vergelyking tussen die twee moontlik te maak. Dit is gedoen deur per skaal die d-waardes van die twee groepe se voortoets-metings te bereken en dit met mekaar te vergelyk. Dié verskil moes kleiner as 0.5 wees (in gevalle van groter verskille sou ‘n kovariansie analise nodig wees). In die ondersoek het al die tersaaklike skale dié toets geslaag.

Daarna is daartoe oorgegaan om die ‘netto-verandering’ te bereken wat per skaal deur die program bewerkstellig is. Hiervoor is daar van Cohen se formule vir die berekening van effekgroottes tussen twee groepe gebruik gemaak. Dié formule vir d (effekgrootte) is die volgende (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3):

$$d = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sigma}$$

Waar:

d = effekgrootte

μ_1 = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (e)

μ_2 = gemiddelde verskiltelling in die vergelykende groep (c)

$\mu_1 - \mu_2$ = verskil tussen gemiddelde verskiltellings

σ = maksimum standaardafwyking van verskiltellings

Die volgende riglyne geld vir die beoordeling van alle d-waardes:

- d = 0.2: dui ‘n klein effek aan en impliseer in die geval van nuwe navorsing dat die eksperiment of opname liefs herhaal moet word om seker te maak of daar wel ‘n effek was.
- d = 0.5: dui op ‘n matige of medium effek wat waarneembaar is en dalk betekenisvol mag wees. ‘n Beter beplande opname of eksperiment mag in sodanige gevalle moontlik meer beduidende resultate oplewer.
- d = 0.8: dui op ‘n groot effek wat beduidend en van praktiese belang (dus prakties betekenisvol) is.
- Omdat daar geen absolute grense tussen d-waardes bestaan nie, is dit moontlik om van konsepte soos ‘klein tot medium effek’ en ‘n baie groot effek’ gebruik te maak (Cohen, 1969:22-25; Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3).

Die laaste stap was om ook ‘n effekgrootte-analises (McWhirter, 1999) van skale 4, 5 en 6 te doen. Die beleving van die program se waarde en sinvolheid, asook die invloed van die kwaliteit van die

aanbieding, kon hierdeur bepaal word. Die formule wat hiervoor gebruik is, was dieselfde as by die bepaling van effekgrootte binne groepe, naamlik:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Benewens die benutting van effekgroottes (d-waardes), is daar vir sekere skale en vrae ook van beskywende statistiek gebruik gemaak. Dit sal veral totale, persentasies, gemiddeldes en standaardafwykings behels.

4.7 PROBLEME MET DIE ONDERSOEK ONDERVIND

In terme van omvang, die logistiek wat benodig is en die standaard van metings wat dit vereis het, was die totale EPCBP-onderzoek 'n uiters moeilike taak. Alhoewel dit die ideaal was om beide eksperimentele en vergelykende groepe te betrek wat in alle opsigte proporsioneel verteenwoordigend van die totale SAPD se rang/pos-, rasse-, geslags- en provinsiale profiel was, kon dit nie in alle opsigte bewaarheid word nie. Die steekproef wat wel verkry is, het egter aan die vereistes van die gegewe navorsingsontwerp voldoen.

Die onderneming van 'n ondersoek in al nege provinsies en die SAPD-hoofkantoor waarby 4 424 respondente, 146 maatskaplike werkers en nege navorsers betrokke was, het verskeie logistieke probleme opgelewer. Dit het onder meer tot 'n redelik hoë persentasie bedorwe vraelyste (8.54%) en 'n redelike swak responskoers in die geval van die aanbiedersevaluasievraelyste aanleiding gegee. Die 1139 bedorwe vraelyste (uit 'n totaal van 13 331) was veral te wyte aan die geheime kodes wat nie volledig voltooi is nie en wat die passing tussen vraelyste onmoontlik gemaak het. Dit het, onder andere, meegebring dat die bruikbare vraelyste vir sommige provinsies laag was. As egter in ag geneem word dat die totale ondersoek uit 12 192 bruikbare vraelyste met 336 164 individuele metings/items bestaan het, behoort hierdie leemte nie 'n wesentlike invloed op die uitslag te hê nie.

Die benutting van hoërorde statistiese berekeninge vir vraelyste wat nog nie ten volle gestandaardiseer was nie, het ook vele kleiner probleme opgelewer. In sommige gevalle was die skale se Cronbach alpha's en/of d-waardes te laag. Dié probleme is geantisipeer en deur middel van triangulering geëlimineer.

In die navolging van bestaande praktyke is die betrokke program ook tydens die navorsing aan alle SAPD-personeellede aangebied. Dit het letterlik vanaf skoonmakers tot direkteure gestrek. Daar bestaan indikatore dat lede van die eksperimentele groep, veral op grond van hul pos/opvoedkundige vlak, gedifferensieerde waarde uit die programme geput het. Vanweë 'n gebrek aan ruimte sal daar egter in die onderhawige uiteensetting nie op hierdie verskille gelet word nie en sal die groepe dus as 'n eenheid hanteer word.

Ten spyte van die inherente tekortkominge wat in die ondersoek voorgekom het, is daar in die geval van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram 'n redelike twyfel bewys dat dit 'n betekenisvolle effek op die ontvangers gehad het. Die begroning van hierdie gevolgtrekking sal vervolgens aandag geniet.

5. BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE

Om die verskillende skale/subskale se betroubaarheid te bepaal, is daar van Cronbach se alpha koëffisiënt (Gravetter & Forzano, 2003:455) gebruik gemaak. Die resultate van hierdie proses, saam

met die vrae wat in sommige skale gebruik is, word in tabel 8 opgesom. Omdat die vraelyste wat tydens die studie gebruik is, in Engels was, word die vrae in hul oorspronklike vorm weergegee.

TABEL 8: CRONBACH ALPHA KOEFFISIËNT (α) VIR BETROUBAARHEID VAN MEETINSTRUMENTE

SKAAL	FASETTE EN VRAE	α ¹
Skaal 1	Kennis van probleemoplossing <ul style="list-style-type: none"> • How would you rate your knowledge of the nature of the scientific problem solving process? • How would you rate your knowledge of the specific steps of the scientific problem solving process? • How would you rate your knowledge of the techniques that could be used in the scientific problem solving process? • How would you rate your knowledge of the questions to ask during the implementation of the scientific problem solving process? 	0.93 [■]
Skaal 2	Houdings rakende probleme en probleemoplossing <ul style="list-style-type: none"> • Successful people don't have problems. • Problems are bad for you. • If I leave a problem unsolved, it will often solve itself. 	0.6 [■]
Skaal 3	Probleemoplossingsverwante gedrag	
Subskaal 3.1	Probleemoplossingspraktyke <ul style="list-style-type: none"> • How often do you first think about your attitude towards a problem before you try to find an answer to it? • How often do you first analyse a problem before looking for an answer? • How often do you first look for a variety of solutions to a problem before deciding on one? • How often do you purposefully plan how you are going to implement a solution to a problem? • How often do you follow a specific problem solving process when faced with a problem? 	0.83 [■]
Subskaal 3.2	Probleemoplossingsvaardighede <ul style="list-style-type: none"> • How would you rate your own ability to implement the scientific problem solving process? • How would you rate your ability to find creative solutions to problems? • How would you rate your ability to implement solutions to problems? 	0.85 [■]
Subskaal 3.3	Probleemoplossende gedrag <ul style="list-style-type: none"> • Which of the following has the most negative impact on your ability to solve workplace problems? • When I am faced with a problem, I will ... • When I am faced with a problem, the following will be the first question that I will ask... • When I have to choose one solution to a problem, I will ... • When I have to implement a solution to a problem, I will ... • Once you have implemented a solution, which of the following evaluation questions will you ask: 	0.52 [■]
Skaal 4	Die waarde van die program <ul style="list-style-type: none"> • How would you rate the overall value of the Problem solving Programme? 	0.86 [■]
Skaal 5	Die sinvolheid van die program	0.88 [■]
Skaal 6	Evaluasie van die programaanbieding:	
Subskaal 6.1	Evaluasie van die aanbieder	0.81 [■]
Subskaal 6.2	Subskaal 6.2: Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	0.82 [■]
Subskaal 6.3	Subskaal 6.3: Evaluasie van die leerproses	0.91 [■]
Subskaal 6.4	Subskaal 6.4: Evaluasie van die aanbiedingskonteks	0.88 [■]

■ Betroubare skale

Tabel 8 toon aan dat al die skale bo die minimum Cronbach alpha koëffisiënt van 0.5 was. Sommige se tellings was selfs bo 0.8 en 0.9. Die slotsom waartoe daar hieruit gekom kan word, is dat die betrokke

¹ α = Cronbach alpha koëffisiënt

meetinstrumente in geheel betroubaar was. Die resultate wat met die benutting daarvan verkry is, sal vervolgens eerste aandag geniet

6. DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM

Op grond van die sienings van, onder andere, Thompson (2002:xvi-xvii) en Nelson-Jones (1991:25) is daar besluit om in die meting van die effek van die program, op drie sogenaamde primêre dimensies van menslike funksionering te fokus. Dit was naamlik die kognitiewe (kennis-), affektiewe (gevoels-) en konatiewe(gedrags-) dimensies. Daar is van die uitgangspunt uitgegaan dat mense reeds oor hul lewensloop 'n bepaalde vlak van kennis, sekere houdings en bepaalde praktyke en vaardighede ontwikkel het (Nelson-Jones, 1991:25) en dat dit deur middel van die voorttoets bepaal sou word. Die netto veranderinge wat die intervensie (dus die program) op hierdie dimensies gehad het, is daarna met behulp van die natoets bepaal. Die resultate van hierdie proses sal vervolgens aandag geniet.

6.1 DIE PROGRAM SE EFFEK OP KENNIS VAN PROBLEEMOPLOSSING

Tydens die formulering van die vrae van “Skaal 1: Kennis van probleemoplossing” is daar aanvaar dat respondente reeds oor 'n redelike mate van kennis rakende die ‘weet-wat-dit-is’-dimensie van dié lewensvaardigheid (vgl. Nelson-Jones, 1991:13) beskik het. In die vrae is daar derhalwe eerder op kennis van die aard en toepassing van die sogenaamde “wetenskaplike probleemoplossingsproses” gefokus. Die effek wat die program op die betrokke dimensie gehad het, word in tabel 9 vervat.

TABEL 9: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 1: KENNIS RAKENDE PROBLEEMOPLOSSING

EKSPERIMENTELE GROEP (E)		VERGELYKENDE GROEPE (C)		σ	EFFEKGROOTTE (D)
n	μ_1	N	μ_2		
211	0.783	40	-0.088	0.998	0.87*

* *Prakties betekenisvol*

Die d-waarde van 0.87 bewys dat die program 'n prakties betekenisvolle toename in die eksperimentele groep se kennis van veral die “wetenskaplike probleemoplossingsproses” gehad het. In hierdie verband het die program dus in sy doel geslaag.

6.2 DIE PROGRAM SE EFFEK OP HOUDING TEN OPSIGTE VAN PROBLEEMOPLOSSING

In “Skaal 2: Houdings rakende probleemoplossing” is die vrae gegrond op Barker (1995:29) se siening van 'n houding as synde “a mental predisposition or inclination to act or react in a certain way”. Daarin het die klem geval op drie van die grootste wanpersepsies rakende probleme, naamlik dat suksesvolle mense nie probleme ervaar nie, dat probleme sleg vir die individu is en dat, as 'n probleem geïgnoreer word, dit dikwels vanself opgelos sal word.

Die impak van die program op die betrokke dimensie, word in tabel 10 vervat.

TABEL 10: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 2: HOUDING TEN OPSIGTE VAN PROBLEEMOPLOSSING

EKSPERIMENTELE GROEP (E)		VERGELYKENDE GROEPE (C)		σ	EFFEKGROOTTE (D)
n	μ_1	n	μ_2		
211	0.126	40	-0.017	0.594	0.24

Die d-waarde van 0.24 wat met die meting verkry is, toon slegs 'n klein verandering in die deelnemers se houdings rakende die betrokke wanpersepsies aan. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die aard van die vrae wat nie toepaslik is om 'n geheelbeeld oor houdings weer te gee nie. Daar is deur middel van die verdere analise van die data na die moontlike rede vir dié klein effek gesoek. In hierdie verband het dit veral opgeval dat beide die eksperimentele en vergelykende groep se toepaslike response reeds tydens die voortoets baie hoog was. Die metings het aangedui dat 'n gemiddeld van minder as 10% van die deelnemers nie die regte houding vooraf openbaar nie. Daar was gevolglik statisties nie veel ruimte vir verander nie en vandaar die klein groei.

Oor die spesifieke redes vir die aanvanklike positiewe respons, kan daar slegs bespiegel word. As die besondere aard van die deelnemerskorps met hul relatief hoë opleidingsvlak, groot mate van lewenservaring en omvangryke blootstelling aan probleme egter in ag geneem word, kan dit redelik te wagte wees dat hulle minder vatbaar vir die betrokke wanpersepsies is (Stevens & Yach, 1995:10). Hiermee saam kon die invloed wat ander programme op hierdie faset uitgeoefen het, ook nie buite rekening gelaat word nie. So verleen verskeie van die ander personeelkapasiteitsbouprogramme, asook die opleidingsprogramme wat SAPD-personeel deurloop, verskeie inherente verwysings na toepaslike houdings rakende probleemoplossing.

Deur middel van triangulering is bepaal dat die deelnemers wel 'n baie positiewe houding teenoor die program gehad het (tabel 14 en tabel 15). Uit die evaluering van die waarde van die onderskeie afdelings, is die afdeling wat meer op houdings fokus, die laagste geëvalueer ($d = 1.32$). Een van die gevolgtrekkings waartoe daar vanuit die resultate van skaal 2 gekom kan word, is dat SAPD-personeel nie so vatbaar vir wanpersepsies rakende probleemoplossing is as wat aanvanklik verwag is nie. Dit impliseer dat daar in die toekoms in die program nie meer soveel pertinente aandag as tans aan die aangeleentheid geskenk hoef te word nie.

6.3 DIE PROGRAM SE EFFEK OP PROBLEEMOPLOSSINGSVERWANTE GEDRAG

Daar is dierdens gelet op die invloed van die program op die konatiewe dimensie van menslike funksionering. Onder ideale omstandighede sou dit wenslik gewees het dat sodanige metings op 'n opvolgbasis geskied (bv. drie, ses en twaalf maande na die aanbieding van die program) (vgl. Roche, 2000:545-546). Vanweë praktiese en veral logistieke redes, asook die noodsaaklikheid om vertroulikheid in die ondersoek te handhaaf, was so 'n ontwerp egter nie moontlik nie. Daar is tydens hierdie studie derhalwe op voorgenome gedrag ("intended behaviour") gefokus wat volgens McCormack & Hill (1997: 69) heeltemal aanvaarbaar is.

In die onderhawige ondersoek is die konatiewe dimensie onderling in drie fasette ingedeel, naamlik praktyke, vaardighede en gedrag. Dit sal vervolgens afsonderlike aandag geniet.

6.3.1 Effek op probleemoplossingspraktyke

Die vrae van ‘Subskaal 3.1: Probleemoplossingspraktyke’ het gefokus op die wyse waarop deelnemers gewoonlik in bepaalde omstandighede optree (voortoets) en beoog om in die toekoms op te tree (natoets). In hierdie verband is daar gelet op die individu se tipiese gedragpatrone of praktyke ten opsigte van sy/haar probleemoplossing (Fox, *et al*, 2001:59). Die resultate wat van die betrokke meting word in tabel 11 vervat.

TABEL 11: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.1: PROBLEEMOPLOSSINGSPRAKTYKE

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
211	0.780	40	0.18	0.961	0.62

In die toepassing van Subskaal 3.1 is daar ’n d-waarde van 0,62 verkry. Volgens Cohen se riglyne verteenwoordig dit ’n matige effek wat op betekenisvolheid dui, maar dit nie ten volle bevestig nie (Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3).

’n Analise van die individuele response waarop die berekening van d-waardes gegrond is, het aangetoon dat ’n redelike aantal deelnemers reeds tydens die voormeting toepaslike probleemoplossingspraktyke gevolg het. Die groot positiewe verandering tydens die nameting dui aan dat diegene wat ontoepaslik voor die program opgetree het se beoogde gedragpatrone/praktyke wel ingrypend verander is. Die gevolgtrekking waartoe daar dus gekom kan word, is dat die program daarin slaag om foutiewe probleemoplossingspraktyke by sekere respondente reg te stel, maar nie ’n beduidende invloed gehad het op diegene wat vanuit die staanspoor toepaslik opgetree het nie.

6.3.2 Effek op probleemoplossingsvaardighede

In die formulering van die vrae vir die betrokke skaal is ’n ‘vaardigheid’ gesien as die individu se vermoë (“ability”) om sy/haar kennis, waardes en talente op ’n doelmatig en kreatiewe wyse in die uitvoering of verrigting van ’n bepaalde taak aan te wend (Barker, 1995:349; NWB, 1995:65). Hiermee saam is daar van die standpunt uitgegaan dat die individu wel oor die vermoë beskik om, op grond van veral sy/haar lewenservaring, ’n waardeoordeel oor sy/haar vlak van vaardigheid te formuleer (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:97-98). Uit die meting het die volgende inligting ten opsigte van die vaardighede rakende probleemoplossing na vore gekom.

TABEL 12: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.2: PROBLEEMOPLOSSINGSVAARDIGHEDE

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	N	μ_2		
211	0.69	40	-0.183	0.828	1.05*

* *Prakties betekenisvol*

Die d-waarde van 1.05 wat met die toepassing van subskaal 3.2 verkry is, dui op ’n baie groot effek (Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3). Die betrokke resultaat is met ander woorde beduidend en van praktiese belang.

Indien die betrokke bevinding met die programinhoud in verband gebring word, wil dit voorkom dat veral die praktiese oefeninge wat tydens die program gedoen is, ’n groot invloed op die deelnemers se

vaardigheidsvlakke uitgeoefen het. Dit stem ooreen met McGuire (2001:212) se siening van die kognitiewe sosiale leerteorie waar effektiewe probleemoplossing spesifiek as 'n *vaardigheid* beskou moet word. Die program het derhalwe daarin geslaag om die individu, met behulp van die sistematiese navolging van metodes of stappe, te help om sy weg vanaf probleme na oplossings te vind (vgl. McGuire, 2001:212).

6.3.3 Effek op probleemoplossende gedrag

Vir die doeleindes van skaal 3.3 is gedrag afgebaken tot "...die manier waarop iemand hom gedra of sy handelwyse (eIHAT, 1988). In die meeste vrae is daar 'n kort beskrywing van 'n situasie gegee en moes die deelnemers uit reekse potensiële handelswyses slegs die een kies wat hulle in 'n gegewe situasie sou gebruik. In die analise van die response is slegs een handelwyse as korrek en die ander as foutief aanvaar. Die resultate wat hiermee behaal is, word in tabel 13 opgesom.

TABEL 13: EFTEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.3: PROBLEEMOPLOSSINGSGEDRAG

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFTEKGROOTTE (d)
N	μ_1	n	μ_2		
225	0.077	42	0.008	0.278	0.25

Die d-waarde wat via die toepassing van skaal 3.3 verkry is, het op 0.25 te staan gekom. Dit is 'n aanduiding dat daar op die voortoets-/natoetsbasis slegs bewyse van 'n klein verandering in (beoogde) gedrag gevind kon word. Volgens Cohen (in Steyn, 1999:3) impliseer so 'n bevinding dat 'n eksperiment herhaal moet word om seker te maak of daar wel 'n effek was. Hierbenewens het die klein verskil ook nie gestrook met die bevindinge rakende die ander fasette van gedrag/praktyke nie. Na aanleiding van die resultate van die metings wat deel uitgemaak het van die triangulering, strook dit ook nie met die hoë waarde van die program (tabel 14, vraag 22), asook die feit dat die deelnemers aangedui het dat die program hulle sal help om op persoonlike, sowel as professionele vlak, beter te funksioneer (tabel 15, vraag 24 en 25).

As voorloper van enige moontlike opvolgondersoek, is daar weer 'n analise gedoen van die vrae waaruit die skaal bestaan het en die aannames waarop dit berus. Hieruit was dit eerstens duidelik dat die formulering van vrae in terme van een korrekte en 'n paar foutiewe antwoorde waarskynlik nie die korrekte opsie was nie. Gedrag behoort eerder as 'n kontinuum van optrede gesien te word wat strek vanaf die mins na die mees toepaslike handelswyses (Potgieter, 1998:223-224). Dit is dus 'n faset wat eerder deur 'n Likert-tipe skaal gemeet behoort te word. Tweedens was daar sterk aanduidings dat die betrokke deelnemers reeds vanuit die staanspoor geweet het wat die korrekte response in die betrokke situasie sou wees. Dit is in lyn met Peak & Glensor (1996: 79) se bevinding dat probleemoplossing nie iets nuuts vir 'n polisie lid is nie.

Die slotsom waartoe daar rakende skaal 3.3 gekom is, is dat die skaal nie geldig genoeg is om verandering in handelwyses ten volle te bewys of te weerlê nie.

Vanuit die resultate wat daar met die KHG-meting van die program verkry is, kan daar samevattend gemeld word dat daar bewyse bestaan dat die Probleemoplossingsprogram 'n betekenisvolle verandering in die eksperimentele groep se kennis, houdings, vaardighede en praktyke teweeggebring het. Die voorkoms of afwesigheid van veranderinge in hul gedrag kon nie ten volle met die bestaande meetinstrumente bewys word nie. Hierdie leemte is in 'n mate deur hul evaluasie van die waarde van die program uitgeskakel.

7. DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

By die natoets-vraelys wat deur die eksperimentele groep voltooi is, is daar vier vrae ingesluit om hul evaluering van die waarde van die program te bepaal. In dié verband is daar van 'n vierpunt Likert-tipe skaal gebruik gemaak wat vanaf “*It had no or little value*” tot “*It had a lot of value*” gestrek het. Die respondente moes met behulp hiervan die oorkoepelende waarde van die program (vraag 22), asook die waarde van die onderskeie afdelings aandui. Die data wat uit die vrae verkry is, word in tabel 14 weergegee.

TABEL 14: EFFEKGROOTTE EN VERSPREIDING VAN RESPONSE VAN SKAAL 4: DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

VRAE	n	KEUSES EN RESPONSE				μ_{diff}^2	σ_{diff}^3	EFFEK-GROOTTE (d)
		<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>			
22. How would you rate the overall value of the Problem solving Programme?	218	0 (0.00%)	4 (1.83%)	97 (44.5%)	117 (53.67%)	3.518	0.536	1.9*
23 How would you rate the value of the component: “What is a decision?”	218	1 (0.46%)	5 (2.29%)	111 (50.92%)	101 (46.33%)	3.431	0.566	1.64*
24. How would you rate the value of the component: “Why is it so difficult to make decisions?”	218	2 (0.92%)	14 (6.42%)	109 (50%)	93 (42.66%)	3.344	0.641	1.32*
25. How would you rate the value of the component: “The problem solving strategy?”	218	1 (0.46%)	10 (4.59%)	97 (44.5%)	110 (50.46%)	3.45	0.607	1.57*
<i>Average</i>	218	1 (0.46%)	8,25 (3.78%)	103.5 (47.48%)	105.25 (48.28%)			

* *Prakties betekenisvol*

Uit die data soos in tabel 14 vervat, kan die afleiding gemaak word dat daar 'n buitengewoon hoë positiewe evaluasie is van die waarde van die program as geheel, asook die afdelings waaruit dit bestaan. So, onder andere, het die program as geheel 'n gemiddelde persentasie van 98.17% behaal met 44.5% van die deelnemers wat die waarde as bogemiddeld en 53.67% wat dit as baie waardevol getakseer het.

Die hoë waarde wat die deelnemers aan die program geheg het, bevestig aan die een kant die matige en groot effek wat met twee van die gedragsverwante subskale behaal is (sien tabelle 11 en 12), maar aan

² μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling

³ σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

die ander kant weerspreek dit tot 'n mate die klein effek wat deur subskaal 3.3 aangetoon is (sien tabel 13). Die gevolgtrekking dat subskaal 3.3 nie 'n goeie meter van die betrokke gedragsfasie is nie (vgl. 6.3.3), word hierdeur gesubstansieer. Daar kan tot dieselfde basiese gevolgtrekking rakende skaal 2 (sien tabel 10) gekom word.

Binne die konteks van triangulering, kan daar aan die hand van deelnemers se evaluasie van die waarde van die program, tot veral twee oorhoofse gevolgtrekkings gekom word. Dit is eerstens dat die betrokke data die bevindinge waartoe daar na aanleiding van die kennis-, houdings- en gedragsanalise gekom is (vgl. 6.3.3), in 'n groot mate ondersteun. Dit bevestig dat die program 'n positiewe effek op deelnemers het en dat bykans 96% van al die deelnemers 'n bogemiddelde waarde uit die program geput het.

8. DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

Die deelnemers se beleving van die sinvolheid van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram was die derde fase van die program wat tydens die ondersoek gemeet is. Die beredenering van die keuse van hierdie fase was dat 'n program wel 'n groot effek op deelnemers kan hê en dat hulle dit as van waarde kan beskou, maar dat dit in vergelyking met die ander beskikbare kapasiteitsbou- en algemene opleidingsprogramme nie die vernaamste prioriteit behoort te wees nie. Die vraag wat dus basies beantwoord moes word, is of 'n gegewe program binne die konteks van die SAPD-personeelid se daaglikse bestaan, 'n sinvolle bydrae tot doeltreffender funksionering sal lewer. Die gesubstansieerde beantwoording hiervan het die derde vorm van meting in die trianguleringsproses uitgemaak.

'n Sinvolheidskaal (voortaan skaal 5 genoem) wat uit ses vrae bestaan, is by die aanbiedingsevaluasievraelys ingesluit wat direk na afloop van die programaanbieding voltooi is. Die data wat met behulp van dié skaal ingewin is, is aan dieselfde statistiese analise onderwerp as die metings *binne* groepe (sien 4.6.3). Die enigste verskil was dat die formule vir die berekening van d-waardes aangepas moes word om vir slegs 'n enkele na-meting van een groep voorsiening te maak. Dié formule het die volgende behels:

$$d\text{-waarde} = \frac{\text{gemiddeld per skaal} \textit{ minus die middelpunt van die skaal}}{\text{standaardafwyking}} \quad (\text{Cohen in Steyn, 1999:5})$$

Om die sinvolheid van die Probleemoplossingsprogram met dié van die kapasiteitsbouprogramme in die algemeen te kan vergelyk, sal daar vervolgens ook op die gemiddelde metings van al die programme in geheel gelet word. Dit is egter van belang om in gedagte te hou dat so 'n vergelyking net betrekking het op die groep personeelkapasiteitsbouprogramme. Dit impliseer nie noodwendig dat 'n gegewe program meer of minder sinvol is as al die ander tipes programme wat SAPD-personeel deurloop nie.

In die weergee van die data, sal daar primêr gelet word op die gegewens wat op die Probleemoplossingsprogram betrekking het. Alleenlik waar dit van pertinente belang is, sal die gegewens ook met dié van die kapasiteitsbouprogramme as geheel vergelyk word (sien tabel 15).

TABEL 15: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 5: SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

DIE PROBLEEMOPLOSSINGPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Skaal/vrae	N	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	n	Effek-grootte (d)	α
Skaal 5	73	3.393	0.386	2.31*	0.88 [■]	2 326	2.19*	0.88 [■]
22. The course/programme stimulated my creative thinking.	72	3.264	0.531	1.44*		2 298	1.57*	
23. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my job.	72	3.306	0.521	1.55*		2 310	1.65*	
24. I feel that the course/programme will help me do my job better.	71	3.31	0.523	1.55*		2 303	1.55*	
25. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my daily life.	72	3.347	0.479	1.77*		2 311	1.76*	
26. I feel that the course/programme will help me to live my life in a better way.	73	3.384	0.517	1.71*		2 313	1.77*	
27. All SAPS personnel should receive this course/programme.	73	3.753	0.434	2.89*		2 308	2.28*	

■ *Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)*

* *Prakties betekenisvol*

Die evaluering van die sinvolheid van die program as geheel, dui op 'n oorweldigende groot effek-grootte van 2.31. Dit impliseer dat die deelnemers die program in geheel as baie sinvol vir hulself as individue en as personeellede van die SAPD beleef het. Laasgenoemde gevolgtrekking word bevestig deur die prakties betekenisvolle respons (d-waarde van 2.89) op die stelling dat al die SAPD-personeel die program behoort te deurloop. As die response in rangorde geplaas sou word, blyk dit dan – naas die feit dat alle personeellede dit behoort te ontvang – die volgende twee sterkste punte is dat die nuut verworwe kennis en insigte prakties deur die deelnemers in hul daaglikse lewe toegepas kan word en dat dit hulle sal help om hul lewe op 'n beter wyse te leef. Hierdie bevindinge versterk die slotsom waartoe daar rakende die gedragsfaset van die program in die impakanalise en ook by die waarde gekom is.

Indien die betrokke skaal met dié van die kapasiteitsbouprogramme as geheel vergelyk word, blyk dit dat die program oor die algemeen beter 'gepresenteer' het (d = 2.31 vs 2.19). Die rede is hoofsaaklik die siening dat alle SAPD-lede dit moet deurloop. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die hoë waarde wat deelnemers gee aan die program se bydrae tot hul werksverrigting. Die Probleemoplossingsprogram kan dus as baie suksesvol beskou word in die toerusting van werknemers om hul werk beter te doen (vgl. Nelson-Jones, 1991:6-7).

9. DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

Aangesien personeelkapasiteitsbouprogramme deur 'n groot aantal maatskaplike werkers van die SAPD dwars oor Suid-Afrika aangebied word, moes die kwaliteit van die aanbiedings en die omstandighede waarin dit plaasgevind het, tydens die ondersoek bepaal word. Swak aanbiedings en omstandighede sou noodwendig die uitkomste van die program negatief beïnvloed het. Hierdie evaluering is met behulp van die aanbiedingsevaluasievraelys gedoen.

Die kwaliteit van die aanbieding is noodwendig in 'n breër konteks gesien en dit het tot gevolg gehad dat daar binne "Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding" vier subskale ontwikkel is wat elk op 'n spesifieke faset van die aanbieding gefokus het. In twee van die subskale (subskale 6.1 en 6.2) was die aanbieders die teken van analise en is daar onderskeidelik op hul kundigheid en aanbiedingsvaardighede gelet. Die rede vir hierdie beklemtoning is omdat aanbieders/fasiliteerders volgens Rooth (2000:89) 'n sleutelrol in enige opvoedings- en kapasiteitsbouprogram speel.

Daar is ook op die kwaliteit van die leerproses gefokus (subskaal 6.3). Dit het aspekte gedek soos of die mees toepaslike didaktiese prosedure gevolg is, of die leermateriaal verstaanbaar en nuttig was en of daar op die leerder se vlak gekommunikeer is. Sodoende kon bepaal word of die program sinvol ontwerp en op 'n sinvolle wyse aangebied is.

In die laaste subskaal (subskaal 6.4) het die deelnemers die geleentheid kry om die konteks te evalueer waarbinne die programaanbieding plaasgevind het. Hierin is daar onder meer gelet op die kwaliteit van die lokaal/plek, hoe goed die program georganiseer is en wat die kwaliteit van die onderrigmedia was. Die rede vir die betrokke fokus, is dat dit wel bekend is dat die kwaliteit van hierdie faktore 'n direkte positiewe of negatiewe invloed op die hele leerproses kan uitoefen (Nelson-Jones, 1991:60)

Bykomend tot die aanbiedingsevaluasievraelys is daar ook 'n aantal losstaande vrae by die vraelys ingesluit. Hierdie vrae het gefokus op die deelnemers se evaluering met betrekking tot die lengte van die program, die tempo van die aanbieding en die balans tussen voordragte en groepdeelname. Daar kon ook aangedui word watter taal oorwegend tydens die aanbieding gebruik is.

Die data wat deur middel van skaal 6 ingewin is, word in tabel 16 opgesom. Om die data in perspektief te plaas, sal geselekteerde data rakende die kapasiteitsbouprogramme as geheel ook ingesluit word.

TABEL 16: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 6: KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

DIE PROBLEEMOPLOSSINGPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Subskaal/vrae	n	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	n	Effek-grootte (d)	α
Subskaal 6.1: Evaluasie van die aanbieder	75	3.297	0.415	1.92*	0.81 [■]	2 354	2.06*	0.85 [■]
1. The presenter is knowledgeable about the subject that he/she taught.	72	3.375	0.516	1.7*		2 334	1.84*	
2. The presenter could link the material to the participants' level of knowledge.	72	3.194	0.521	1.33*		2 337	1.57*	

3. The presenter was able to explain difficult and abstract concepts.	72	3.264	0.503	1.52*		2 339	1.53*	
4. The presenter succeeded in keeping me interested in the subject.	75	3.307	0.545	1.48*		2 337	1.71*	
5. The presenter was enthusiastic about the subject he/she taught.	72	3.361	0.564	1.53*		2 308	1.62*	
Subskaal 6.2: Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	75	3.487	0.458	2.16*	0.82 [■]	2 354	2.27*	0.86 [■]
6. I could clearly hear what the presenter was saying (e.g. it was loud enough and in an accent that I could understand).	75	3.227	0.535	1.36*		2 346	1.75*	
7. The presenter was skilful in the use of the teaching media (e.g. transparencies and or writing on newsprint/the blackboard).	74	3.19	0.515	1.34*		2 340	1.60*	
8. The presenter encouraged participant involvement (e.g. by asking questions and or promoting discussions).	75	3.413	0.548	1.67*		2 340	1.96*	
9. The presenter prepared himself/herself thoroughly for the presentation.	75	3.387	0.567	1.56*		2 330	1.74*	
10. What is your overall rating of the presenter's presentation skills?	74	4.216	0.798	1.52*		2 324	2.77*	
Subskaal 6.3: Evaluasie van die leerproses	75	3.307	0.424	1.9*	0.91 [■]	2 353	2.06*	0.91 [■]
11. In the beginning, the presenter gave a clear overview of what we could expect during the course/programme.	75	3.24	0.516	1.43*		2 351	1.48*	
12. The presenter made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	74	3.338	0.504	1.66*		2 350	1.75*	
13. At the end, the presenter gave a summary of the material that was covered.	73	3.26	0.602	1.26*		2 332	1.54*	
14. The presenter was able to communicate on my level.	74	3.338	0.531	1.58*		2 335	1.76*	
15. It was easy to understand the material that was presented.	74	3.297	0.49	1.63*		2 342	1.72*	
16. The material that was covered, will be useful.	73	3.26	0.528	1.44*		2 334	1.68*	
17. The course stimulated my interest in the subject.	75	3.413	0.522	1.75*		2 349	1.69*	
Subskaal 6.4: Evaluasie van die aanbiedingskonteks	73	3.71	0.732	0.97*	0.88 [■]	2 326	2.49*	0.81 [■]
18. How would you rate the venue?	71	3.493	1.067	0.46		2 308	1.36*	
19. How would you rate the quality of the learning material that was presented?	72	3.694	0.850	0.82*		2 317	2.41*	
20. How would you rate quality of the teaching media (e.g.	72	3.806	0.781	1.03*		2 316	2.36*	

transparencies and or handouts)?								
21. How well was the course/ programme organised?	73	3.85	0.701	1.21*		2 311	2.34*	

■ *Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)*

* *Prakties betekenisvol*

Die implikasies van elke van die onderskeie subskale soos in tabel 16 vervat, sal vervolgens bespreek word.

Die effekgrootte van 1.92 (tabel 16) rakende subskaal 6.1 (Evaluasie van die aanbieder) dui daarop dat, onder andere, die aanbieders se kennis oor die onderwerp, vermoë om op die deelnemers se vlak te kommunikeer en deelnemers se belangstelling te behou 'n waardevolle bydrae tot die sukses van die program gelewer het. Alhoewel die evaluasie van die aanbieder laer as die kapasiteitsbouprogramme in geheel is, was die aanbieders steeds suksesvol daarin om 'n prakties betekenisvolle invloed op die deelnemers te hê (vgl. Maree & Ebersohn: 2003:105).

In die meting van die aanbieders se aanbiedingsvaardighede (subskaal 6.2) is hul vermoë om groepdeelname te bevorder die hoogste aangeslaan (d-waarde = 1.67)(vraag 8, tabel 16). Dit het waarskynlik 'n groot bydrae tot die bewerkstelling van gedragsverandering gelewer. Om inligting deur middel van die ore, sowel as die oë, soos byvoorbeeld deur audiovisuele hulpmiddels, oor te dra, dra daartoe by om die deelnemers se aandag, sowel as belangstelling te behou (Nelson-Jones, 1991:163). Die feit dat die gebruik van hulpmiddels nie so hoog in die probleemoplossingsprogram as in die ander programme geëvalueer is nie, korreleer met die deelnemers se laer belangstellingsvlak soos in subskaal 6.1 beoordeel. Die deelnemers is egter oor die algemeen van mening dat aanbieders oor die nodige vaardighede beskik het om die program suksesvol aan te bied (d-waarde = 2.16).

Oor die algemeen is die leerproses as geheel (subskaal 6.3, tabel 16) hoog aangeslaan (d-waarde = 1.9), alhoewel die onderskeie aspekte van die leerproses laer as die res van die programme aangeslaan is. Ten spyte daarvan dat die deelnemers gevoel het dat die aanbieders nie heeltemal so goed op hul vlak beweeg en nie soveel gekonsentreer het op die oorsig en samevatting van die betrokke program nie, was hulle nog steeds meer geïnteresseerd in die Probleemoplossingsprogram as die programme as geheel. (d-waarde van 1.75 teenoor 1.69).

Van al die aspekte van die aanbieding wat geëvalueer is, is die aanbiedingskonteks die laagste aangeslaan. Die lokaal, sowel as die kwaliteit van die leermateriaal en hulpmiddele, is heelwat laer as die programme in die algemeen geëvalueer. Alhoewel die organisering steeds as voldoende beskou is (d-waarde = 1.21), is die organisasie van die programme oor die algemeen as uitstekend geëvalueer (d-waarde = 2.34). Daar is dus ruimte vir verbetering ten opsigte van die organisering van die Probleemoplossingsprogram, want hoe beter die program georganiseer word, hoe meer geleentheid is daar vir die deelnemers om nuwe vaardighede te ontwikkel (Rooth, 1995:16).

Met behulp van die aanbiedingsevaluasievraelys is daar ook individueel na die ander potensiële positiewe/negatiewe invloede op die program gelet. Dit was naamlik lengte, tempo, balans en taal. Die data wat rakende elk verkry is, sal vervolgens kortliks aangebied en geïnterpreteer word.

Die deelnemers is versoek om die lengte van die program volgens 'n vyfpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 17 vervat.

TABEL 17: DIE LENGTE VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

VRAAG 28	HOW WILL YOU RATE THE LENGTH OF THE COURSE/PROGRAMME?					GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 72)	<i>1. It was much too long</i>	<i>2. It was a little too long</i>	<i>3. The length was just right</i>	<i>4. It was a little too short</i>	<i>5. It was much too short</i>		
Frekwensie	8	10	46	6	2	2.78	3.15
Persentasie	11.11%	13.89%	63.89%	8.33%	2.78%		

Die gemiddelde meting van 2.78 dui aan dat die algemene gevoel was dat die program dalk te lank was. Dit dien egter vermeld te word dat dit nie uitsluitlik van toepassing gemaak kan word op die Probleemoplossingsprogram nie, aangesien al die aanbiedingsevalueringe nie net voltooi is na die aanbieding van die betrokke program nie, maar eers aan die einde van die totale Lewensvaardigheidsprogram.

Die pas waarteen die program aangebied is, moes ook op 'n vyfpuntskaal deur die deelnemers beoordeel word. Die resultate hiervan word in tabel 18 vervat.

TABEL 18: DIE PAS VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

VRAAG 29	HOW WILL YOU RATE THE PACE OF THE PRESENTATION?					GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 73)	<i>1. The pace was much too slow</i>	<i>2. The pace was a little too slow</i>	<i>3. The pace was just right</i>	<i>4. The pace a little too fast</i>	<i>5. The pace was much too fast</i>		
Frekwensie	0	6	53	14	0	3.11	3.07
Persentasie	0.00%	8.22%	72.6%	19.18%	0.00%		

Die gemiddeld van 3.11 en die feit dat 72.6% van die deelnemers dit as sodanig aangedui het, bevestig dat die pas van die program as toepaslik beskou kan word.

In die vraelys is die respondente versoek om die balans tussen die aanbieding van inligting en groepsdeelname op 'n vierpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 19 vervat.

TABEL 19: DIE BALANS TUSSEN DIE AANBIEDING VAN INLIGTING EN GROEPSDEELNAME

VRAAG 30	HOW WILL YOU RATE THE BALANCE BETWEEN THE TIME SPENT ON THE PRESENTATION AND TIME SPENT ON GROUP INVOLVEMENT?				GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 73)	<i>1. Too much time was spent on the presentation</i>	<i>2. A good balance</i>	<i>3. Too much time was spent on group involvement</i>	<i>4. There was no group involvement</i>		
Frekwensie	3	58	12	0	2.12	2.08
Persentasie	4.11%	79.45%	16.44%	0.00%		

Bykans 80% van die deelnemers het aangedui dat daar 'n goeie balans tussen die aanbieding van inligting en groepsdeelname was. Saam met 'n gemiddelde meting van 2.12, dui dit daarop dat hierdie faset van die program 'n positiewe invloed op die bereiking van die programuitkomste behoort te gehad het. Hierdie bevinding word ook bevestig deur die d-waarde van 1.67 wat in die geval van vraag 8 (sien tabel 16) verkry is.

Die taal wat oorwegend in die aanbieding benut is, was die laaste aangeleentheid wat in die programaanbiedingsvraelys gedek is. Dié vraag is ingesluit omdat die programme slegs in Engels beskikbaar is en daar ook die beleid bestaan dat opleiding net in Engels aangebied moet word (PSWS, 2003:5) Indien ander tale gebruik sou word, sou dit, onder andere, impliseer dat die aanbieders deurlopend inligting sou moes vertaal, dat die onderrigmedia (bv. transparante en uitdeelstukke/oefeninge) onvanpas sou wees en dat die aanbieding langer sou neem as waarvoor beplan is of afgeskeep sou word. Dit sou egter ook op 'n behoefte aan die vertaling van die program dui.

Die data wat by wyse van die betrokke vraag bekom is, word in tabel 20 vervat

TABEL 20: DIE TAAL WAARIN DIE PROGRAMAANBIEDING GESKIED HET

VRAAG 31	WHICH LANGUAGE WAS USED THE MOST IN THE PRESENTATION OF THE COURSE/PROGRAMME?					
<i>Response</i> (n = 72)	<i>Afrikaans</i>	<i>English</i>	<i>Sotho</i>	<i>Tswana</i>	<i>Zulu</i>	<i>Others</i>
Frekwensie	6	63	0	1	0	2
Persentasie	8.33%	87.5%	0.00%	1.39%	0.00%	2.78%

Die feit dat 87.5% van die programme in Engels aangebied is, impliseer dat 12.5% (nege sessies) van die aanbiedings aangepas moes word en die volle potensiaal van die program nie benut kon word nie. Dit kan daartoe lei dat die deelnemers in laasgenoemde gevalle nie die volle potensiele waarde van die program kon benut nie.

10. DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM

Dit was ook nodig om in samehang met die deelnemers se evaluering van die aanbieding, die aanbieders by die evaluering van hul eie vaardighede en die program te betrek. Dit is op bykans dieselfde wyse as die aanbiedingsevaluering gedoen deurdat die aanbieders op vier- en vyfpuntskale moes aantoon hoe hulle hulself assessee, asook hul eie aanbiedingsvaardighede, die leerproses, die konteks en die sinvolheid van die program. Bykomend hiertoe is daar ook oop vrae ingesluit waarmee kommentaar gelewer kon word oor die onderwerpe wat gedek is of gedek moet word, positiewe en negatiewe aspekte van die program, en wyses waarop dit verbeter kon word. Dit het tot gevolg gehad dat daar 'n vergelyking getref kon word tussen die twee stelle evaluasies om sodoende leemtes en sterkpunte te identifiseer.

Uit 'n totaal van 21 aanbieders van die program, het 15 die betrokke vraelys voltooi. Die resultate wat verkry is, sal per afdeling van die vraelys bespreek word. Hierin sal daar slegs van beskrywende statistiek gebruik gemaak word omdat die getal respondente te min was vir hoërde statistiese analise. Waar toepaslik, sal daar wel 'n vergelyking getref word tussen die aanbieders en respondente se evaluasies.

Net soos in die geval van die eksperimentele groep wat in die aanbiedingsevaluasievraelys die sinvolheid van die program moes evalueer, is daar ook van die aanbieders verwag om die sinvolheid te evalueer. Die response word in tabel 21 weergegee.

TABEL 21: DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

VRAE	AANBIEDERS (n = 15)					GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)
	KEUSES EN RESPONSE				GEMIDDELDE VAN TYDS-BESTUUR	
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
22. The programme stimulated the participants' creative thinking.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	10 (66.67%)	5 (33.33%)	3.33	3.38
23. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their jobs.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	11 (73.33%)	4 (26.67%)	3.27	3.43
24. I feel that the programme will help the participants do their jobs better.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	11 (73.33%)	4 (26.67%)	3.27	3.42
25. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their daily lives.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	11 (73.33%)	4 (26.67%)	3.27	3.46
26. I feel that the programme will help participants to live their lives in a better way.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	12 (80.00%)	3 (20.00%)	3.2	3.5
27. All SAPS personnel should receive this programme.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	5 (33.33%)	10 (66.67%)	3.27	3.7

Uit die data van tabel 21 is dit duidelik dat die aanbieders saamstem dat hierdie program relevant is vir die SAPD. Hulle voel veral sterk daarvoor dat dit aan alle SAPD-personeel aangebied moet word. Dit is ooreenstemmend met die deelnemers se mening daarvoor (sien tabel 15, vraag 27), sowel as die bevinding dat hierdie program geskik is vir personeel van alle rasse, geslagte en range.

Die aanbieders was ook van mening dat hierdie program personeel van die SAPD kan help om hul werk beter te doen, sowel as die feit dat die kennis oor probleemoplossing ook hul persoonlike funksionering sal kan verbeter.

Vanweë die essensiële rol wat die aanbieders speel in die sukses van 'n program, moes hulle benewens die sinvolheid van die program, ook hul eie vermoëns as aanbieders evalueer. Die resultate word in tabel 22 weergegee.

TABEL 22: DIE AANBIEDERS SE SELFASSESSERING

VRAE	AANBIEDERS (n = 14)*					GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)
	KEUSES EN RESPONSE				GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING	
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
1. I am knowledgeable about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (71.43%)	4 (28.57%)	3.29	3.55
2. I was able to link the material to the participants' level of knowledge.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (57.14%)	6 (42.86%)	3.43	3.43

3. I was able to explain difficult and abstract concepts.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (57.14%)	6 (42.86%)	3.43	3.45
4. I succeeded in keeping participants interested in the subject.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (57.14%)	6 (42.86%)	3.43	3.49
5. I was enthusiastic about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (57.14%)	6 (42.86%)	3.43	3.46

**(Een respondant het deurgaans nie hierdie afdeling voltooi nie)*

Oor die algemeen was die aanbieders van mening dat hulle wel oor die nodige kennis van probleemoplossing beskik het, alhoewel daar 'n groter gemak rondom die kennis van die programme in geheel was. Hulle was ook van mening dat hulle die materiaal op 'n entoesiastiese wyse aan die deelnemers op hul vlak kon oordra en in staat was om die deelnemers geïnteresseerd te hou. Hierdie mening stem ooreen met dié van deelnemers oor die aanbieders se vermoëns (sien tabel 16). Die aanbieders was ook van mening dat laasgenoemde fasette van die aanbieding van die Probleemoplossingsprogram ietwat moeiliker was as die kapasiteitsbouprogramme in geheel.

Vervolgens word die aanbieders se evaluering van hul eie aanbiedingsvaardighede ten opsigte van hul stemtoon, vaardigheid met hulpmiddele, bevordering van groepsdeelname en voorbereiding weergegee.

TABEL 23: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN HUL EIE AANBIEDINGSVAARDIGHEDE

VRAE	AANBIEDERS (n = 15)					GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)	
	KEUSES EN RESPONSE				GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING		
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>			
6. Participants could clearly hear what I was saying	0 (0.00%)	2 (13.33%)	7 (46.67%)	6 (40.00%)	3.27	3.52	
7. I am skilful in the use of the teaching media.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	11 (73.33%)	4 (26.67%)	3.27	3.45	
8. I encouraged participant involvement.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	7 (46.67%)	8 (53.33%)	3.53	3.58	
9. I prepared myself thoroughly for the presentation.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (53.33%)	7 (46.67%)	3.47	3.54	
VRAAG 10	<i>Poor (%)</i>	<i>Fair (%)</i>	<i>Average (%)</i>	<i>Good (%)</i>	<i>Very good (%)</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Gemiddeld</i>
10. What is your overall rating of your presentation skills?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1 (6.67%)	12 (80.00%)	2 (13.33%)	4.07	4.5

Uit die gemiddelde van bogenoemde metings, evalueer die aanbieders hul eie vaardighede oor die algemeen as goed. Hulle meen dat hulle in 'n hoorbare stemtoon gepraat het, dat hulle die aanbiedingsmateriaal effektief kon gebruik en dat hulle groepsdeelname tydens die aanbiedings aangemoedig het. Hulle is ook van mening dat hulle hulself goed voorberei het vir die aanbiedings en hulle evalueer hul aanbiedingsvaardighede oor die algemeen as goed.

Net soos in die geval van die algemene evaluering van die aanbieder, is die aanbieders se evaluering van hul aanbiedingsvaardighede ietwat laer as die deelnemers s'n. Hul vaardighede met betrekking tot die spesifieke program word ook ietwat laer geëvalueer as die kapasiteitsbouprogramme in geheel.

Die aanbieders het ook die geleentheid gekry om hul mening te lug oor die ontwerp en samestelling van die program ten opsigte van die leersaamheid daarvan. Die evaluering daarvan word in tabel 24 vervat.

TABEL 24: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE LEERPROSES

VRAE	AANBIEDERS (n = 15)				GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 353)
	KEUSES EN RESPONSE					
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
11. In the beginning, I gave a clear overview of what participants could expect during the course/programme.	0 (0.00%)	1 (6.67%)	10 (66.67%)	4 (26.67%)	3.2	3.38
12. I made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	10 (66.67%)	5 (33.33%)	3.33	3.48
13. At the end, I gave a summary of the material that was covered.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	12 (80.00%)	3 (20.00%)	3.2	3.42
14. I was able to communicate on the participants' level.	0 (0.00%)	1 (6.67%)	9 (60.00%)	5 (33.33%)	3.27	3.51
15. It was easy for participants to understand the material that was presented.	0 (0.00%)	1 (6.67%)	10 (66.67%)	4 (26.67%)	3.2	3.48
16. The material that was covered will be useful. *	0 (0.00%)	0 (0.00%)	9 (69.23%)	4 (30.77%)	3.31	3.49
17. The course stimulated participants' interest in the subject.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	12 (80.00%)	3 (20.00%)	3.2	3.5

* Twee respondente het nie vraag 16 voltooi nie

Tabel 24 toon aan dat die aanbieders hul navolging van toepaslike prosedures oor die algemeen as goed tot baie goed geëvalueer het. Dit impliseer dat hulle aan die begin die verwagtinge oorgedra en aan die einde 'n opsomming gegee het van dit wat behandel is. Hulle kon op die deelnemers se vlak beweeg en voel dat almal die inhoud verstaan het voordat hulle na die volgende onderwerp oorgegaan het. Die aanbieders is van mening dat die inligting oor probleemoplossing die deelnemers se belangstelling geprikkel het en dat dit hulle dit in die praktyk kan toepas.

Die aanbieders het die program se leerproses deurgaans laer geëvalueer as die kapasiteitsbouprogramme in geheel, terwyl die deelnemers dit heeltemal in lyn gestel het met die ander programme se metings. Dit kan moontlik daaraan toegeskryf word dat die aanbieders gevoel het dat dit moeiliker was om met die probleemoplossingsprogram op die deelnemers se vlak te kommunikeer (alhoewel die deelnemers dit nie so beleef het nie) (sien tabel 16).

Die aanbiedingskonteks was die laaste komponent wat ook deur die aanbieders geëvalueer is. Die resultate word in die volgende tabel weergegee.

TABEL 25: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE AANBIEDINGSKONTEKS

VRAE	AANBIEDERS (n = 15)					GEMIDDELDE VAN PROBLEEM-OPLOSSING	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)
	KEUSES EN RESPONSE						
	<i>Very bad</i> (%)	<i>Bad</i> (%)	<i>Average</i> (%)	<i>Good</i> (%)	<i>Very good</i> (%)		
18. How would you rate the venue?	0 (0.00%)	1 (6.67%)	10 (66.67%)	3 (20.00%)	1 (6.67%)	3.27	3.92
19. How would you rate the quality of the learning material that you presented?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4 (26.67%)	10 (66.67%)	1 (6.67%)	3.8	4.23
20. How would you rate the quality of the teaching media?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	6 (40.00%)	9 (60.00%)	0 (0.00%)	3.6	4.28
21. How well was the programme organized?	0 (0.00%)	2 (13.33%)	5 (33.33%)	4 (26.67%)	4 (26.67%)	3.67	4.30

Die aanbieders evalueer die aanbiedingskonteks oor die algemeen as goed. Die laagste gemiddelde meting van hierdie faset het die plek van aanbieding aangedui, wat ook so deur die deelnemers in die aanbiedingsevaluering uitgewys is (sien tabel 16). Die aanbieders was egter van mening dat die standaard van die leermateriaal, sowel as die leerhulpmiddele van 'n hoë gehalte was, maar nie so goed soos die programme in geheel nie.

Ten opsigte van die vrae in die algemene kategorie, het die aanbieders aangedui dat die lengte en die pas van die program net reg was en dat daar 'n goeie balans tussen die tydsbesteding aan die aanbieding en groepsdeelname was. Al die aanbieders wat die vraelyste voltooi het, het die program in Engels aangebied.

Die aanbieders het die geleentheid gekry om deur middel van oop vrae hul kommentaar oor bepaalde aspekte van die program te lewer. Vervolgens word die kommentare saamgevat.

❖ **Question: I want to clarify the following responses to the Presenter's evaluation of programme presentation questionnaire**

Een van die aanbieders het melding gemaak van die nadele wat die betrokke lokaal ingehou het en daar was ook daarvan melding gemaak dat al die deelnemers by 'n ander program nie die Engels so goed kon verstaan nie. Andersins was daar net positiewe bevestigings, soos dat die program as 'n geheel aangebied behoort te word om effektiwiteit te verbeter en dat die SAPD-personeel kan baat vind by die program.

❖ **Question: Topics that need to be added to the programme**

Die onderwerpe wat in die program gedek is, is as voldoende beskou.

❖ **Question: Topics that need to be covered in greater depth in the programme**

Twee aanbieders het aangedui dat daar meer uitgebrei kan word op die afdeling oor besluitneming binne die program en daar is 'n voorstel gemaak dat daar verduidelik kan word hoe om met 'n kollega te werk wat 'n probleem het.

❖ **Question: Topics that need to be dropped from the programme**

Daar was algehele tevredenheid ten opsigte van die onderwerpe wat die program uitmaak.

❖ **Question: The things that were most and least helpful in presenting the programme**

Die aanbieders was oor die algemeen baie positief oor die uitdeelstukke en het spesifiek melding gemaak van die uitdeelstuk wat die ses stappe van die probleemoplossingsproses uiteengesit het. Die handleiding en transparante is ook uitgesonder as goeie hulpmiddele. Daar was een aanbieder wat gemeen het dat die program te lank is en dat die mense moeg is aan die einde van twee dae en sukkel om die inligting in te neem, aangesien die module oor probleemoplossing bykans heel laaste in die Lewensvaardigheidsprogram is.

❖ **Question: The improvements that could be made to the course**

Die volgende aanbevelings is deur die aanbieders aan die hand gedoen:

- Inligting oor hoe om spesifieke werksverwante aangeleenthede te hanteer.
- Meer groepsdeelname en oefeninge.
- Meer transparante.
- Relevante ysbrekers moet ingesluit word wat die deelnemers se aandag hou gedurende die verskillende modules.
- Maak die program meer prakties en opwindend.

Uit die geskrewe kommentaar op die Probleemoplossingsprogram is daar sterk aanduidings dat die program in sy huidige vorm as baie positief beleef word en dat daar kleiner veranderinge vir groter effektiwiteit aangebring kan word.

11. BEVINDINGE EN IMPLIKASIES

Dit is duidelik dat die navorsingsontwerp en –prosedure van die vergelykende groep voortoets- en natoetsontwerp 'n baie toepaslike uitgangspunt vir die meting van die programmeffek was. Die kombinasie met triangulering het die risiko's verbonde aan die benutting van nie-gestandaardiseerde meetinstrumente uitgeskakel en die betrokke prosedure behoort derhalwe met groot nut in die meting van enige tipe intervensieprogram se effek gebruik te kan word.

Deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking is daarin geslaag om 'n redelik verteenwoordigende eksperimentele en vergelykende groep te bekom. Die verteenwoordiging en die grootte van die groep, het meegebring dat die effek van die program op al die belangrikste subgroepe in die SAPD gemeet kon word. Deur van Cohen se d-waardes gebruik te maak, kon daar in dié metings verder as blote statistiese beduidendheid gegaan word en ook op praktiese betekenisvolheid gelet word.

Indien die resultate van skale 1 tot 6 met mekaar in verband gestel word, is dit duidelik dat die probleemoplossingsprogram wel 'n prakties betekenisvolle effek op die kennis, houdings en gedrag van SAPD-personeelle gehad het. Dit het veral 'n groot effek gehad op die vermeerdering van kennis en die ontwikkeling van probleemoplossingsvaardighede.

Buiten die feit dat die program 'n direkte invloed op daardie betrokke terreine het, evalueer die deelnemers ook al die afdelings binne die program is van waarde vir die personeelle van die SAPD. Die afdeling van die program wat die laagste geëvalueer is, is waarom dit so moeilik is om 'n besluit te neem en dit kan waarskynlik daaraan toegeskryf word dat die deelnemers reeds 'n positiewe

ingesteldheid jeens probleme het. Daar hoef dus nie baie gekonsentreer te word op die houding rondom probleme nie, maar daar kan dalk meer uitgebrei word op die proses van besluitneming. Die program is ook baie positief geëvalueer ten opsigte van die leerproses daaraan verbonde, die relevansie van die program vir hul werk, sowel as hul persoonlike lewens.

Alhoewel die aanbiedingskonteks ook positief geëvalueer is, is dit baie laer as die res van die personeelkapasiteitsbouprogramme (d-waarde van 0.97 teenoor 2.49). Algemene leemtes soos die verbetering van opleidingslokale en die aanbiedingshulpmiddele behoort dus meer aandag te geniet. Die feit dat die program net in Engels geskryf is en aangebied word, is ook as 'n leemte geïdentifiseer. Die vertaling van die program behoort gevolglik aandag te geniet.

Alhoewel die aanbiedingsgids baie positief deur die aanbieders geëvalueer is, is die behoefte aan meer relevante ysbrekers en aktiwiteite uitgewys. Daar behoort dalk meer gefokus te word op die tegniek van eksperensiële leer.

Die aanbieders en hul vaardighede is ook as positief geëvalueer en dit is duidelik dat die Probleemoplossingsprogram 'n positiewe effek op die personeel van die SAPD het.

12. RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM

Die bevindinge van hierdie studie het tot die aanbeveling van verskeie riglyne vir verbetering van die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram van die SAPD gelei. Hierdie riglyne is soos volg:

- Die kerninhoud en basiese aanbiedingstrategie van die program moet dieselfde bly.
- Daar behoort langer tyd geallokeer te word vir die aanbieding van die program.
- Die program behoort meer uit te brei aangaande die onderwerp van besluitneming aan die hand van inligting, sowel as praktiese oefeninge.
- Die leerkonteks in die SAPD behoort definitief aandag te geniet, byvoorbeeld die opleidingslokale en die nodige hulpmiddels.
- Die transparante en leerhulpmiddels van die Probleemoplossingsprogram behoort meer ontwikkel te word en daar behoort meer op die audiovisuele gefokus te word.
- Die program behoort vertaal te word in ander tale wat binne die SAPD gebesig word.
- Die program behoort aangepas te word vir die onderskeie rangvlakke in die SAPD.
- Alle aanbieders van personeelkapasiteitsbouprogramme in die SAPD behoort omvattende opleiding te ontvang in die tegniek van eksperensiële leer.

13. SLOTOPMERKINGS

Die feit dat die Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogram 'n prakties betekenisvolle effek het op die kennis, houding en gedrag van SAPD-personeel, regverdig ten minste in hierdie een geval Polisie Maatskaplikewerkdienste se besluit in 1999 om op proaktiewe en bemaatigingsgesentreerde dienslewering te begin fokus. Deur dit te bly benut en, indien nodig, nog te verbeter, sal dit personeellede in die toekoms al meer in staat te stel om persoonlik te groei en op 'n professionele vlak beter dienste aan die Suid-Afrikaanse gemeenskap te lewer.

VERWYSINGS

- AKADE, A. 2001. Risky business: South African youths and HIV/AIDS prevention. *Education Studies*, Vol. 27(3):237-256.
- ASK AFRICA. 1997. *South African Police Service: Social Work Services needs assessment: research report*. Pretoria: SAPS.
- BABBIE, E. 2001. *The practice of social research*. 9th ed. Belmont (CA): Wadsworth/Thompson Learning.
- BARKER, R L. 1995. *The Social Work Dictionary*. 3rd ed. Washington, D.C.: National Association of Social Workers, NASW Press.
- BERGER, I.E., RATCHFORD, B.T. & HAINES, G.H. 1994. Subjective product knowledge as a moderator of the relationship between attitudes and purchase intentions for a durable product. *Journal for Economic Psychology*, 15(2):301-314, June.
- BRYMAN, A. 2003. *Triangulation*. [Web:] <http://www.referenceworld.com/sage/socialscience/triangulation.pdf> [Datum van gebruik: 13 September 2003].
- COHEN, J. 1969. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York, N.Y.: Academic Press.
- COHEN, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- COMPTON, B.R. & GALAWAY, B. 1999. *Social work processes*. 6th ed. Boston: Brooks/Cole Publishing Company.
- CRESWELL, J.W. 2003. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- DONATI, S., HAMAM, R. & MEDDA, E. 2000. Family planning KAP survey in Gaza. *Social Science & Medicine*, 50(6):841-849, March.
- elHAT (Elektroniese Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal). 1998. Gedrag. [CD-ROM.].
- ELKIND, P.D. 1993. Correspondence between knowledge, attitudes, and behavior in farm health and safety practices. *Journal of Safety Research*, 24 (3):171-179, Autumn.
- ELMES, D.G., KANTOWITZ, B.H. & ROEDIGER, H.L. 2003. *Research methods in psychology*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 1998. Selection of a research design (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 2002. Quantitative research designs (In De Vos, A.S., ed.) *Research at grass roots: for the social sciences and human service professions 2nd ed*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOX, W., VAN WYK, B. & FOURIE, M. 2001. *Polisiebestuur in Suid-Afrika*. Landsdowne: Juta & Kie.
- GRAVETTER, F.J. & FORZANO, L.B. 2003. *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- HILTON, A. 2002. *Should qualitative and quantitative studies be triangulated?* International Society of Nurses. [Web:] <http://www.isncc.org/news/triangle.htm> [Datum van gebruik: 15 September 2003].
- JACKSON, S.L. 2003. *Research methods and statistics: a critical thinking approach*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- KROON, J. 1995. *Algemene bestuur*. Pretoria: Kagiso Tersiër.
- MAREE, K. & EBERSOHN, L. 2003. *Lifeskills and Career Counselling*. Sandown: Heinemann.
- MARK, R. 1996. *Research made simple: a handbook for social workers*. London: Sage Publications.
- McBURNEY, D.H. 2001. *Research methods*. 5th ed. Belmont (CA): Wadsworth.

- SOUTH AFRICA (REP.), SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE. 2003. *Human resource management policy framework: Education, training and development policy for the South African Police Service*. Pretoria. SAPS.
- SPATZ, C. 2001. *Basic statistics: tales of distributions*. Belmont (CA): Wadsworth/ Thomson Learning.
- STEVENS, P. & YACH, D.M. 1995. *Community policing in action*. Kenwyn: Juta & Co.
- STEYN, H.S. 1999. *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. (Wetenskaplike Bydraes, Reeks B: Natuurwetenskappe nr. 117). Potchefstroom: Publikasiebeheer Komitee, PU vir CHO.
- STEYN, H.S. 2000. Practical significance of the difference in means. *Journal of Industrial Psychology*. 26(3):1-3.
- STRYDOM, H. & DE VOS, A.S. 1998. Sampling and sampling methods. (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- STRYDOM, H. 1999. *Maatskaplikewerk-navorsing* (Diktaat D 134/99). Potchefstroom: PU vir CHO
- STUTTERHEIM, E. & MORUANE, S. 2002. The repositioning of social work in the South African Police Service (In Weyers, M.L., ed. *Repositioning social work within a changing environment: a collection of papers presented at the 2002 National Conference of the Joint University Committee for Social Work*. Potchefstroom: School for Psychosocial Behavioural Sciences, PU for CHE. pp.168-178.)
- STUTTERHEIM, E. & WEYERS, M.L.. 2002. *Strengths-focused intervention: the new approach of the Social Work Service of the South African Police Service (SAPS)*. (Paper presented at the: International Conference on Military Medicine (ICMM), held on September 15 – 20, 2002 at Sun City, South Africa. (Unpublished.)
- SUID-AFRIKA. 1994. Staatsdienswet, Proklamasie no. 103 van 1994. Pretoria: Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1995. Wet op die Suid-Afrikaanse Polisiediens, no. 68 van 1995. Pretoria Staatsdrukker.
- THOMPSON, N. 2002. *People skills*. 2nd ed. New York: Palgrave MacMillan.
- VAKTAALKOMITEE VIR MAATSKAPLIKE WERK. 1995. *Nuwe woordeboek vir maatskaplike werk*. Kaapstad: Staatsdrukker.
- VAKTAALKOMITEE... sien Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk.
- WEINREICH, N.K. 1999. *Research in the social marketing process*. [Web:] <http://www.social-marketing.com/process.html> [Datum van gebruik: 18 Oktober 2001].
- WORKING PARTY ON DEVELOPMENT COOPERATION AND ENVIRONMENT. 1999. *Environmental communication: applying communication tools towards sustainable development*. Paris: OECD Publications.
- WPDCE see Working Party on Development Cooperation and Environment.
- ZECHMEISTER, E.B. & POSAVAC, E.J. 2003. *Data analysis and interpretation in the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.

ARTIKEL 2

P. Huisamen & M.L. Weyers

‘N EVALUASIE VAN DIE DOELWITBEPLANNING KAPASITEITSBOU-PROGRAM VAN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Me. P. Huisamen is ‘n maatskaplike werker in diens van die SAPD en prof. M.L. Weyers is verbonde aan die Skool vir Psigo-Sosiale Gedragwetenskappe: Vakgroep Maatskaplike Werk, PU vir CHO.

ABSTRACT

Background: *As a result of the restructuring of the South African Police Service in 1996 and various other factors, Police Social Work Services decided to broaden the scope of its services to include proactive, capacity building interventions. This resulted in the development of 15 personnel capacity building programmes by 1999. The need arose to conduct a comprehensive impact assessment of these programmes. The Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes (EPCBP) study was subsequently launched in 2001. The evaluation of the Planning of Goals Capacity Building Programme formed part of this research.*

Aim: *The primary aim of the study was to determine the effect of the Planning of Goals Programme on SAPS personnel’s knowledge, attitude and behaviour.*

Method: *In the research, the comparison group pretest and posttest design and triangulation were used. Six measurement scales and a presenter’s evaluation questionnaire were developed and used. The research involved 238 experimental group respondents, 43 comparison group members and 20 presenters.*

Results: *The programme had a significant effect on the respondents’ knowledge, attitude and behaviour and changed their personal and professional life in a very positive manner. The research showed that, although the programme was a highly effective capacity building instrument, steps could be taken to improve the teaching media and learning material.*

1. INLEIDING

Die behoefte aan personeelkapasiteitsbouprogramme in die Suid-Afrikaanse Polisie diens (waar van toepassing verkort met ‘SAPD’) kan aan veral twee faktore toegeskryf word. Eerstens die verskeie beleidsdokumente van die SAPD en verklarings deur SAPD-bestuurslede waarin beklemtoon word dat lede bemagtig moet word om ‘n effektiewe diens in ‘n veranderende organisasie en gemeenskap te lewer. Hierdie klemverskuiwing het deel uitgemaak van die SAPD se nuwe fokus op ‘n proaktiewe, kliëntgesentreerde diens aan die gemeenskap ná April 1994 (vgl. Stevens & Yach, 1995:6). Die tweede faktor was die hoë voorkoms van maatskaplike probleme onder lede. Dié probleme kon nie meer op ‘n kostedoeltreffende wyse met die beskikbare maatskaplike werkers en benadering hanteer word nie (PSWS, 2001^b:2). Gevolglik moes daar ‘n alternatief vir die bykans uitsluitlik individugesentreerde en reaktiewe terapeutiese dienslewering aan lede van die organisasie gevind word (Stutterheim & Weyers, 2002: 6).

In die hieropvolgende deurskouing sal daar op die resultate van die evaluering van die SAPD se Doelwitbeplanningsprogram gefokus word. Om hierdie resultate in perspektief te plaas, sal daar egter aanvanklik aan drie oorhoofse aangeleenthede aandag geskenk word, naamlik die agtergrond vir die ontwikkeling van die program, die belangrikste kenmerke daarvan en die navorsingsprosedure wat gevolg is om die uitkomst van die program en die kwaliteit van die aanbieding daarvan te meet.

2. AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM

Die herstrukturering van die Suid-Afrikaanse Polisie diens in 1996 en die beleidsveranderinge wat dit meegebring het, het daartoe bygedra dat die eksterne navorsingskonsultant, Ask Africa, genader is om 'n uitgebreide ondersoek na maatskaplikewerkdienste in die SAPD te doen (Stutterheim & Moruane, 2002:172). In hierdie verband moes daar spesifiek gefokus word op SAPD-lede se behoefte aan maatskaplikewerkdienste, die maatskaplike werkers in diens van die SAPD se persepsie van SAPD-lede se behoeftes en 'n vergelyking tussen die twee stelle persepsies. Ask Africa het die navorsing gedurende 1997 onderneem en die finale verslag is in 1998 voorgelê (Ask Africa, 1997).

Die navorsing het 'n duidelike behoefte aan beide reaktiewe (terapeutiese) en proaktiewe (kapasiteitsbougerigte) maatskaplikewerkdienste uitgewys. Verskeie prioriteitsterreine is geïdentifiseer wat vir die proaktiewe dienste benodig word. Dit het stres, alkohol/middelafhanklikheid, finansiële probleme en personeelkonflik/-sameswering ingesluit (Ask Africa, 1997:28). Dié terreine is deur Polisie Maatskaplikewerkdienste (waar van toepassing verkort met 'PMWD') se eie statistieke gesubstansieer (vgl. PSWS, 2001^b). Tydens 'n nasionale konferensie wat in September 1999 vir al die maatskaplike werkers van die SAPD gehou is, is daar besluit om die genoemde en bykomende verwante terreine deur middel van die ontwikkeling en implementering van kapasiteitsbouprogramme aan te spreek (PSWS, 1999:2).

Daar is in 2001 besluit om 'n omvattende navorsingsprojek, bekend as die *Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes* (EPCBP), van stapel te stuur om die impak van al die betrokke programme te evalueer. Die onderhawige navorsing maak deel van hierdie ondersoek uit.

3. AARD VAN DIE DOELWITBEPLANNINGSPROGRAM

Binne die konteks van die bedryfsmaatskaplikewerk en die sterktebenadering waaruit die SAPD sy dienste lewer, verwys die konsep 'personeelkapasiteitsbouprogram' na 'n gestruktureerde intensiewe meganisme wat gebruik word om personeel te bemagtig met die kennis, houding en gedrag wat nodig is om van hulle veerkragtige ('resilient') persone te maak (vgl. Rooth: 2000: 34; Thompson, 2002:xvii; Stutterheim & Weyers, 2002:10; Vaktaalkomitee..., 1995:31-2). In hierdie konteks sien Stutterheim en Weyers (2002:11) veerkragtigheid ('resilience') as:

"...the process, capacity and outcome of successful adaptation to challenges and adversity, sustained competence under threatening circumstances and the ability to recover from trauma."

Die Doelwitbeplanningsprogram is een van die 15 personeelkapasiteitsbouprogramme wat deur die SAPD ontwikkel is. Die rede waarom die betrokke terrein ingesluit is, was omdat daar aanvaar is dat gebrekkige doelwitbeplanningsvaardighede, onder andere bygedra het tot die probleem van stres en personeelkonflik wat deur Ask Africa (1997:28) geïdentifiseer is. Deur hul doelwitbeplanningsvaardighede te verbeter kon die betrokkenes bemagtig word om hul persoonlike en sosiale verantwoordelikhede na te kom (Kroon, 1995:129).

Die betrokke program is so ontwerp dat dit afsonderlik of saam met ander programme aangebied kan word. Daar word vereis dat slegs maatskaplike werkers wat spesifiek vir dié doel opgelei is, die betrokke proses mag hanteer. Aan dié aanbieders word 'n programdokument voorsien wat die leermateriaal, uitdeelstukke vir die deelnemers, eksperimentele oefeninge en 'n volledige aanbiedersgids en aanbiedingsplan bevat (PSWS, 2001^a:iii).

Die aanbieding self neem die vorm van 'n werkswinkelsessie aan wat 'n minimum van 60 minute duur. Die temas wat daar tydens gedek word, en die belangrikste prosedures en hulpmiddels, word in tabel 1 opgesom. Aangesien die program slegs in Engels geskryf is, word die betrokke data in die oorspronklike taal weergegee.

TABEL 1: DIE TEMAS EN AANBIEDING VAN DIE DOELWITBEPLANNINGSPROGRAM

TEMAS	PROSEDURES EN HULPMIDDELS
1. Introduction	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation: presenter
2. Planning life goals	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter
3. Guidelines for the formulation of goals?	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter • Distribution of Handout 1: "Wheel of balance" • Completion of the "Wheel of balance" questionnaire
5. The basic principles for setting goals	<ul style="list-style-type: none"> • Ask small groups to discuss guidelines for goal-formulation • Feedback and share the given guidelines • Distribution of Handout 2: "Own goal formulation" in accordance with the "Wheel of balance"
6. Visualisation	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion • Exercise: Learners make a collage on their planned goals • Share collages in the small groups
5. Summary	<ul style="list-style-type: none"> • Summary and conclusion: Presenter

Aangesien doelwitbeplanning as onderwerp in verskeie bestuursgerigte kursusse van die SAPD gedek word, is daar in die betrokke program meer van 'n holistiese benadering gebruik gemaak. Daar word gefokus op die totale menswees van die individu en die belang van gebalanseerde doelwitte. Hierin word doelwitbeplanningsvaardighede gesien as die vermoë om doelwitte strategies te bepaal en om die nodige stappe te doen om dit te bereik (vgl. Barker, 1995:152). Beplanning behels weer die proses om 'n probleem te identifiseer, doelwitte saam te stel, te dink oor maniere om dit te bereik en om die vordering met die bereiking van die doelwitte te meet (WPDCE, 1999: 26).

In die toepassing van die program, neem die sessie in aanvang met 'n oorsig van die aard en verloop van die program (sien tabel 1) Dit word gevolg deur 'n uiteensetting van die belangrikheid van doelwitbeplanning. Die bespreking word grootliks gegrond op die vraelys wat deur die deelnemers voltooi word. Na aanleiding van die vraelys kan elke deelnemer bepaal vir watter aspek van sy of haar lewe hy/sy nie beplande doelwitte het nie.

Na aanleiding van 'n stimuleervraag deur die aanbieder oor die riglyne van doelwitbeplanning, word 'n bespreking van die antwoorde gefasiliteer. Hierin word die belangrikheid van kort-, medium- en langtermyn doelwitte beklemtoon. Met hierdie inligting as agtergrond, kry die deelnemers dan die geleentheid om hul eie doelwitte op skrif te stel. Die waarde van visualisering word ook aan die deelnemers verduidelik. Daarna word die nodige hulpmiddels verskaf sodat elkeen 'n collage van sy/haar beplande doelwitte kan maak. Die collages word in kleingroepe met mekaar gedeel. Daarna word terugvoering oor die collages aan die groter groep gegee. Die aanbieder som aan die einde die program en resultate op en die sessie kom tot 'n einde.

Die werkswyse wat gevolg is om die betrokke program se effek te bepaal, sal vervolgens aandag geniet. In hierdie verband word daar eerstens op die aard en verloop van die gekose navorsingsontwerp en prosedure gelet.

4. NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE

Die ondersoek waarop hierdie uiteensetting gegrond is, is nasionaal in al tien die SAPD-provinsies geloods (Hoofkantoor word struktureel-funksioneel as 'n afsonderlike provinsie bestuur). Hierin is personeel van alle rasse, geslagte en range/poste geteiken.

4.1 DOELSTELLINGS

Die doel van die ondersoek was:

- om die effek te bepaal wat die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) het, te bepaal,
- om die invloed vas te stel wat die kwaliteit van die aanbieding van die betrokke program op die program se effek het, vas te stel en
- om aan die hand van die voorafgaande en die menings van die programaanbieders, riglyne vir die verbetering van die betrokke program daar te stel.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

In die EPCBP-ondersoek is daar basies van 'n vergelykende groep voortoets-natoets navorsingsontwerp (Fouche & De Vos, 2002:145) gebruik gemaak. Dié tipe kwasi-eksperimentele ontwerp verskil slegs in een opsig van die klassieke eksperimentele ontwerp. Dit is naamlik dat die vergelykende groep nie ewekansig geselekteer is en presies verteenwoordigend van die eksperimentele groep is nie (Gravetter & Forzano, 2003: 463; Fouche & De Vos, 1998:145-146). Deurdat die effektiwiteit van elke program gemeet is, kan die onderhawige ondersoek as 'n uitkomste-analise of ex post-impakassessering getipeer word (Compton & Galaway, 1999:456; WPDCE, 1999:36; Barker, 1995:180). Die hele EPCBP-ondersoek kan as 'n impakassessering ("impact assessment") beskou word (Roche, 2000:546; WPDCE, 1999:36).

4.3 PROSEDURE

Aangesien die feit dat die betrokke personeelkapasiteitsbouprogram reeds ontwikkel en by verskeie geleenthede geïmplementeer is, is die bestaande program as 'n gegewe aanvaar. Daar kon gevolglik in die navorsing bykans onmiddellik tot die empiriese verifiëring daarvan oorgegaan word. Dit het uit die volgende vier stappe bestaan.

4.3.1 Stap 1: Literatuurstudie

Om meer inligting van die begroning van die program te bekom en met die formulering van die meetinstrumente te help, is 'n omvattende literatuurstudie oor doelwitbeplanning, programaanbieding en programevaluasie onderneem. Dit het aspekte ingesluit soos die kenmerke, eienskappe en vereistes van doelwitbeplanning, die generiese aard van kapasiteitsbouprogramme en die aard van uitkomste-analises. As konteksplasing is die Suid-Afrikaanse Polisie se beleidsdokumente ten opsigte van kapasiteitsontwikkeling en gemeenskapsdienslewering, asook verwante aangeleenthede in oënskou geneem. Die bronne wat hiervoor geraadpleeg is, sluit SAPD-dokumentasie, en boeke en tydskrifte van Suid-Afrikaanse en buitelandse oorsprong in. Verder is toepaslike bronne op die internet en literatuur vanuit verwante dissiplines soos bestuur, kriminologie en psigologie geraadpleeg.

4.3.2 Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente

Die tweede stap het bestaan uit die ontwerp en toetsing van die ses meetinstrumente wat tydens die ondersoek gebruik sou word. Deur geheime kodes te gebruik wat die respondente self voltooi het, kon vraelyste direk met mekaar verbind word sonder om die anonimiteit van die respondente te skaad.

Die eerste vier meetinstrumente het bestaan uit die vraelyste wat tydens die voor- en natoetsing van onderskeidelik die eksperimentele en vergelykende groepe gebruik sou word. Dit is uit die staanspoor so ontwerp dat dit verandering in die respondente se kennisvlakke, houdings en gedrag (KHG) sou meet en 'n direkte vergelyking tussen die groepe moontlik sou maak. As gevolg van hul besondere fokus, sal die vier instrumente voortaan waar van toepassing die 'KHG-vraelyste' genoem word.

Om die betroubaarheid en geldigheid van die betrokke KHG-vraelyste te verhoog, is die volgende vier loodsondersoeke gedoen:

- Om die gesigsgeldigheid te bepaal van die vraelyste wat aan die hand van die programinhoud en literatuurstudie ontwerp is (vgl. McBurney, 2001:128), is dit aanvanklik aan vyf respondente voorgelê. Dié respondente is persoonlik deur die navorser gewerf en het uit polisieledes, 'n maatskaplike werker, 'n wiskunde-onderwyseres en 'n voorman bestaan. Die voltooide vraelyste en kommentare het aangetoon dat daar enkele vrae was wat addisionele tegniese veranderinge nodig gehad het. Oor die algemeen het die betrokke respondente egter die vraelyste as positief beleef en dit as verstaanbaar en relevant beskou.
- Met die oog op die verhoging van die meetinstrumente se inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-5; Creswell, 2003:157-158), is die program daarna by drie geleenthede aan SAPD-ledes aangebied en die resultate van die vraelyste is aan statistiese analise onderwerp. Die drie groepe het bestaan uit:
 - 33 lede van Johannesburg Sentraal (2002-07-18),
 - 16 lede van Mosselbaai Sigbare Polisiëring (2002-10-22); en
 - 13 lede van Oudtshoorn Areakantoor (2003-01-22).
- Al die data wat met elke toepassing van die meetinstrumente verkry is, is na afloop van elke aanbieding geanaliseer en dan gebruik om die vraelys voor die volgende aanbieding aan te pas. Na die derde toetsing het dit geblyk dat die instrumente oor 'n redelike mate van betroubaarheid en geldigheid beskik.

Die twee ander meetinstrumente, naamlik die aanbiedingsevaluasievraelys en aanbiedersevaluasievraelys, is gesamentlik deur die EPCBP-navorsingspan ontwerp en getoets. Deur die benutting van Cronbach se alpha koëffisiënt (Jackson, 2003:42-43; Gravetter & Forzano, 2003:391) is daar bepaal dat eersgenoemde vraelys oor 'n groot mate van betroubaarheid beskik het.

4.3.3 Stap 3: Meting van die uitkomste van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram

Die meting van die Doelwitbeplanningsprogram se uitkomste is na afloop van die loodsondersoeke as 'n afsonderlike navorsingsprojek hanteer. In hierdie verband is daartoe oorgegaan om die program dwars oor Suid-Afrika toe te pas.

4.3.4 Stap 4: Analisering en interpretering van data

Die vierde stap het bestaan uit die analisering en interpretering van al die data wat met behulp van die ses vraelyste ingesamel is.

4.4 ONDERSOEKGROEPE

In die oorhoofse EPCBP-onderzoek is daar 'n totaal van 4 303 deelnemers betrek. Dit het bestaan uit 3 437 lede van eksperimentele groepe, 720 lede van vergelykende groepe ("comparison groups") en die 146 maatskaplike werkers wat die programaanbiedings hanteer het. Vir die betrokke tydperk verteenwoordig dié deelnemerskorps 3.25% van die totale werksmag van 132 482 persone (sien addendum 9). Dit is meer as die minimum steekproef van 1% tot 2% wat gewoonlik vir ondersoeke van dié omvang gestel word (Stoker in Strydom & De Vos, 1998:192-193).

In die meting van die uitkomst van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram het die eksperimentele groep meestal uit 244 respondente en die vergelykende groep uit 44 persone bestaan (vgl. tabelle 2 - 4). In beide gevalle is daar van 'n beskikbaarheids- of gerieflikheidsteekproeftrekking gebruik gemaak (Strydom, 1999:55,69; Zechmeister & Posavac, 2003:11). In die geval van die eksperimentele groep, is al die persone wat gedurende die ondersoektydperk vanaf 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 in die SAPD die betrokke program deurloop het (dus beskikbaarheid), by die groep ingesluit.

Rakende die vergelykende groepe, is die verskillende provinsies versoek om op dieselfde tydstip wanneer 'n eksperimentele groep 'n program deurloop, 'n vergelykende groep van ongeveer 20% aan die ekwivalente voor- en natoetse te onderwerp. Omdat dié groepe relatief klein sou wees, is daar basiese riglyne vir die rang-, geslag- en rassamestelling van die vergelykende groep voorsien. Dié riglyne was gerond op die nasionale personeelprofiel van die SAPD. Dit was egter nie moontlik om vergelykende groepe op 'n ewekansige wyse ten volle verteenwoordigend van die SAPD saam te stel nie, met die gevolg dat die betrokke groepe ook basies as die resultaat van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking beskou moet word. Die resultate van die voorafgaande proses sal vervolgens van nader beskou word.

Om die eksperimentele en vergelykende groepe so verteenwoordigend as moontlik van die totale SAPD-populasie te maak, is veral vier kriteria benut, naamlik rang/pos, ras, geslag en provinsie. Deur die provinsies as 'n criterium te gebruik, is daar ook verseker dat ander veranderlikes soos taalverspreiding, geografiese ligging (bv. stedelik, semi-stedelik, landelik en "diep-landelik"), historiese agtergrond, en verskillende afdelings binne die SAPD per implikasie gedek sou word.

Rakende rang/pos, moet in ag geneem word dat die totale SAPD-personeelkorps in twee basiese kategorieë ingedeel kan word, naamlik diegene wat ingevolge die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No 68 van 1995) en ingevolge die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994) aangestel is. Diegene wat ingevolge die SAPD-wet aangestel is, is in nege verskillende range ingedeel wat vanaf konstabel tot die rang van Nasionale Kommissaris strek. In die ondersoek is die range van konstabel, sersant en inspekteur afsonderlik hanteer vanweë die getalle persone wat betrokke is en elke groep se eiesoortige opleidingsbehoefte. Hierteenoor is diegene met range vanaf kaptein tot by die Nasionale Kommissaris saam gegroepeer as offisiere. Hierdie onderskeid is getref omdat die offisiere grotendeels die bestuurskorps uitmaak. Die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe in terme van rang/pos word in tabel 2 saamgevat.

Die SAPD se administratiewe personeelkorps is in postipes soos sekretaresses, registrasieklerke, datatikers, administratiewe klerke, tiksters, skoonmakers, regsmediese beamptes en personeelbeamptes ingedeel. Vir die aanvanklike oorhoofse analise is die sogenaamde 'staatsdienswetpersoneel' egter as 'n eenheid hanteer (sien tabel 2). Daar sal vir die doeleindes van hierdie uiteensetting ook nie gedifferensieer word tussen die 40 posvlakke waarin die betrokke postipes verdeel kan word nie.

In die beoordeling van die ondersoekgroepe is daar van die standpunt uitgegaan dat 'n kategoriepunt-verskil (dus 10%+) as beduidend aanvaar moes word, terwyl 'n verskil van tussen 5% en 9.9% as klein beskou moes word. Gegewe die grootte van die groepe, is 'n verskil van onder 5% as onbeduidend gesien.

TABEL 2: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RANG

GROEPE	KONSTABEL	SERSANT	INSPEKTEUR	OFFISIERE	STAATSDIENS- WETPERSONEEL	NIE BEPAAAL- BAAR*	TOTAAL (N)
Eksperimentele groep	51 (20.90%)	28 (11.48%)	76 (31.15%)	26 (10.66%)	63 (25.82%)		244 (100%)
Vergelykende groep	1 (2.27%)	8 (18.18%)	26 (59.09%)	7 (15.91%)	2 (4.55%)		44 (100%)
Totale SAPD- populasie	13 936 (10.52%)	17 478 (13.19%)	56 671 (42.78%)	15 008 (11.33%)	29 304 (22%)	85 (0.06%)	132 482 (100%)

* "Nie bepaalbaar": Ongespesifiseerde range/poste op databasis

Tabel 2 toon aan dat daar in die samestelling van die eksperimentele groep oorverteenvoordiging van die konstabels en onderverteenvoordiging van inspekteurs is. In teenstelling hiermee is die konstabels in die vergelykende groep onderverteenvoordig en en die staatsdienswetpersoneel geensins verteenwoordigend van die totale SAPD-populasie nie. Daar kan dus tot die slotsom gekom word dat bogenoemde gebreke 'n negatiewe invloed op die metings mag uitoefen. Die werklike impak hiervan is egter onbekend.

Vir die doeleindes van die ondersoek is die kriteria van ras en geslag dikwels saam gebruik en bespreek. Daarom word die ras- en geslagsverspreiding binne die eksperimentele en vergelykende groepe, saam met dié van die totale SAPD-populasie, in tabel 3 vervat.

TABEL 3: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RAS EN GESLAG

GROEPE	SWART MAN	SWART VROU	BRUIN MAN	BRUIN VROU	WIT MAN	WIT VROU	INDIËR MAN	INDIËR VROU	TOTAAL (N)
Eksperimentele groep	111 (45.87%)	47 (19.42%)	20 (8.26%)	11 (4.55%)	28 (11.57%)	16 (6.61%)	8 (3.31%)	1 (0.41%)	242 (100%)
Vergelykende groep	23 (52.27%)	3 (6.82%)	3 (6.82%)	1 (2.27%)	7 (15.91%)	7 (15.91%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	44 (100%)
Totale SAPD- populasie	63 466 (47.91%)	17 150 (12.95%)	9 006 (6.80%)	4 392 (3.32%)	20 429 (15.42%)	12 753 (9.63%)	3 516 (2.65%)	1343 (1.01%)	132 482 (100%)

Ten opsigte van die ras- en geslagsverspreiding van die onderskeie groepe word die volgende tendense waargeneem: beide groepe is redelik verteenwoordigend van die totale SAPD-populasie, behalwe dat die swart vrouens ietwat oorverteenvoordig is in die eksperimentele groep en onderverteenvoordig is in die vergelykende groep. Daar is ook 'n mate van oorverteenvoordiging by die wit vrouens in die vergelykende groep. Alhoewel die Indiërs 'n klein persentasie van die totale populasie verteenwoordig,

is dit 'n leemte dat daar geen Indiër personeellede in die vergelykende groep is nie. Bogenoemde leemtes mag 'n invloed hê op die meting.

Die laaste primêre kriteria wat vir die bepaling van verteenwoordiging gebruik is, was die provinsie waaruit lede van die eksperimentele en vergelykende groepe afkomstig is. Die resultate van hierdie analise, saam met 'n aanduiding van die getal aanbieders wat betrokke was, word in tabel 4 opgesom.

TABEL 4: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN PROVINSIES

PROVINSIE	GETAL LEDE IN EKSPERIMENTELE GROEP	%	GETAL LEDE IN VERGELYKENDE GROEP	%	GETAL AANBIEDERS	%
Gauteng	29	12.18	4	9.3	1	5.0
Wes-Kaap	31	13.03	5	11.63	2	10.0
Oos-Kaap	23	9.66	5	11.63	1	5.0
Noord-Kaap	15	6.3	5	11.63	2	10.0
Kwazulu-Natal	26	10.92	3	6.98	2	10.0
Vrystaat	7	2.94	1	2.33	1	5.0
Noordwes	17	7.14	6	13.95	3	15.0
Limpopo	17	7.14	4	9.3	3	15.0
Mpumalanga	29	12.18	5	11.63	2	10.0
Hoofkantoor	44	18.49	5	11.63	3	15.0
TOTAAL	238	100	43	100	20	100

Al 10 provinsies is by beide die eksperimentele en vergelykende groepe in die ondersoek betrek. Indien die samestelling van die twee groepe per provinsie vergelyk word, blyk dit dat die groepe redelik in balans was (vgl. tabel 4).

Uit die voorafgaande kan daar tot die gevolgtrekking gekom word dat die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe in terme van die vier primêre kriteria wat gestel is, as redelik verteenwoordigend beskou word. Dit is veral goed as daar in ag geneem word dat die betrokke groepe met behulp van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking saamgestel is.

4.5 DATA-INSAMELINGSINSTRUMENTE

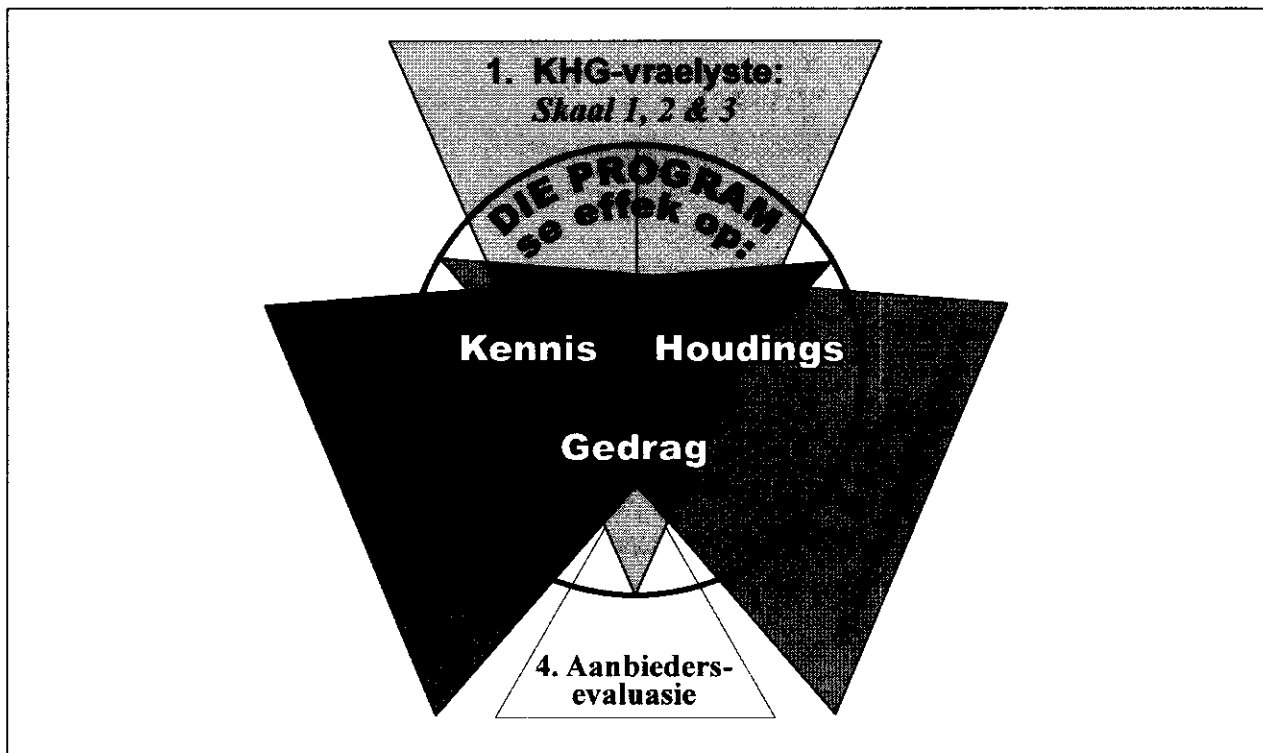
Vanweë die eiesoortige aard van die program, kon daar in die ondersoek nie van gestandaardiseerde vraelyste of meetinstrumente gebruik gemaak word nie. Gevolglik is heeltemal nuwe meetinstrumente ontwikkel en is daar gepoog om dié instrumente deur middel van loodsondersoeke en ook die hoofondersoek te standaardiseer. Hierdie uiters moeilike proses was nie in alle opsigte suksesvol nie. Een van die gevolge hiervan was dat 'n onbeduidende meting met een van die skale of subskale nie noodwendig impliseer dat die program nie daarin geslaag het om die beoogde verandering teweeg te bring nie, maar bloot dat die bestaan of afwesigheid van verandering nie bewys kon word nie (vgl. Elmes *et al.*, 2003:59-60, 144-145; Zechmeister & Posavac, 2003:194-197). Om hierdie potensiële tekortkoming te oorbrug, is daar van triangulering gebruik gemaak.

Vir die doeleindes van die ondersoek is die volgende definisie van triangulering, soos geformuleer deur Hilton (2002), as uitgangspunt gebruik: "Triangulation in research refers to the combination of two or

more theories, data sources, methods, or investigators in one study of a single phenomenon to converge on a single construct.” In hierdie verband is die sogenaamde intra-metode (‘intra-method’) (Sarantakos, 1998:168) oftewel binne-metode (‘within-method’) (Bryman, 2003) van triangulering benut deurdat meervoudige instrumente ingespan is om dieselfde verskynsel, naamlik die effek van die program, te meet en om die resultate met mekaar in verband te bring (Mark, 1996:220; Patton, 2002:556,559-560; Ritchie, 2003:46). Die doel hiermee was “(to capture a more complete, holistic and contextual portrayal and reveal the varied dimensions of a given phenomenon” (Hilton, 2002), asook om die konstantheid van die metings te toets (Patton, 2002:248).

In die ondersoek is daar op ‘n binne-metode basis van drie primêre meetinstrumente gebruik gemaak. Dit was naamlik die KHG-vraelyste met die drie primêre skale (voltooi deur die eksperimentele en vergelykende groepe), ‘n evaluasie van waarde-skaal (voltooi deur die eksperimentele groep) en die programaanbiedingsvraelys met die programsinvolheids- en programkwaliteitskale (voltooi deur die eksperimentele groep). Die vierde vraelys, naamlik die aanbiedersevaluasievraelys, is slegs as ‘n sekondêre meetinstrument beskou deurdat dit nie aan dieselfde hoëvlak statistiese analise as die ander instrumente onderwerp kon word nie. Die wyse waarop al die instrumente binne die konteks van triangulering met die meting van die program-uitkomste verband hou, word in diagram 1 uitgebeeld.

DIAGRAM 1: DIE WYSE WAAROP TRIANGULERING IN DIE ONDERSOEK BENUT IS



Die aard en inhoudelike van die data-insamelingsinstrumente sal vervolgens van nader beskou word.

4.5.1 Die KHG-vraelyste

Sogenaamde ‘KAB’- of ‘KAP’ (Knowledge, Attitudes and Behaviour and /or Practices) –analises maak reeds vir ‘n geruime tyd deel uit van opvoedingsgerigte navorsing op, onder andere, die gesondheids-, opvoedkundige, ekonomiese, maatskaplike bemarkings- en maatskaplike ontwikkeligsterreine uit (Berger *et al.*, 1994; Mitchell & Kaufman, 2002; Donati *et al.*, 2000; WPDCE, 1999; Weinreich, 1999), maar is nog skaars in maatskaplike werk. Die betrokke tipe ondersoek is gegrond op die beginsel dat menslike

funksionering in drie dimensies verdeel kan word, naamlik die kognitiewe (denk-), affektiewe (emosionele/gevoels-) en konatiewe (gedrags-) dimensies (Thompson, 2002:xvii). In KHG (Kennis, Houdings, Gedrag) –ondersoek word daar, onder andere, van die standpunt uitgegaan dat die drie dimensies verwant is, maar nie noodwendig liniêre verbande toon nie. So het talle ondersoekes aangetoon dat verandering in een dimensie nie noodwendig tot verandering in ‘n ander aanleiding gee nie (bv. ‘n toename in kennis verander nie noodwendig houdings nie) of dat die bewerkstelling van ‘n verandering in een dimensie (bv. houdings) nie noodwendig ‘n voorvereiste vir verandering in ‘n ander dimensie (bv. gedrag) is nie (vgl. Akade, 2001:248-251; McCann & Sharkey, 1998: 268-269; Elkind, 1993: 171). Sommige navorsers het dit ook al nodig gevind om gedrag in verskillende tipes soos, vaardighede, rolvervulling, gebruike en veral praktyke te verdeel (vgl. Babbie, 2001:275-257; WPDCE, 1999:16). In die hieropvolgende uiteensetting sal die generiese begrip ‘gedrag’ meestal gebruik word en sal daar net waar toepaslik na spesifieke tipes gedrag verwys word.

In die onderhawige ondersoek is daar aan die hand van die programinhoud en literatuurstudie KHG-vraelyste ontwerp wat uit twee basiese dele bestaan. Die eerste gedeelte het aanvanklik 18 vrae bevat wat op deelnemers se kennis, houdings en (bestaande/beoogde) gedrag betrekking gehad het. Dié vrae is in drie skale verdeel, waarvan een skaal (gedrag) uit twee subskale bestaan het. Die aard van hierdie indeling, word saam met die dimensie waarop elke skaal/subskaal gefokus het, in tabel 5 vervat.

TABEL 5: SAMESTELLING VAN KHG-VRAELYSTE

DIMENSIE	SKALE	FASETTE WAT GEMEET IS
Kennis	Skaal 1	• Kennis ten opsigte van doelwitbeplanning
Houdings	Skaal 2	• Houding ten opsigte van doelwitbeplanning
Gedrag	Subskaal 3.1	• Doelwitbeplanningsvaardighede
Gedrag	Subskaal 3.2	• Doelwitbeplanningspraktyke

In die vraelyste is daar van geslote vrae (o.a. “true/false/uncertain”) en Likert-tipe skale (o.a. “strongly disagree/disagree/agree/strongly agree”) (Jackson, 2003:61) gebruik gemaak. Hierdeur kon bepaal word wat die respondente se bestaande (in die geval van voortoetse) en nuwe (in die geval van natoetse) kennis, houdings en gedrag was. Die vraelyste is in die geval van die eksperimentele groep, direk voor en na afloop van die programaanbieding geadministreer, terwyl die vergelykende groep gedurende dieselfde tydperk ook hul voor- en natoetsvraelyste voltooi het. Hierdeur kon bepaal word watter effek die program (intervensie/onafhanklike veranderlike) op die eksperimentele groep gehad het en kon enige omgewingsinvloed verdiskonteer word deur die resultate met moontlike veranderinge in die vergelykende groep te vergelyk.

Slegs in die geval van die natoets by die eksperimentele groep, is daar ‘n tweede gedeelte by die vraelys bygevoeg. Dit het bestaan uit vier vrae waardeur die betrokke deelnemers die algehele waarde van die program en die individuele waarde van die drie komponente waaruit dit bestaan, moes evalueer. In die interpretasie van data sal dié gedeelte as ‘Skaal 4: Die waarde van die program’ bekend staan.

4.5.2 Die aanbiedingsevaluasievraelys

Vir die doeleindes van die totale EPCBP-ondersoek, is daar aan die hand van ‘n literatuurstudie en ‘n analise van bestaande meetinstrumente, ‘n aanbiedingsvraelys ontwikkel en tydens loodsondersoekes getoets. Dié vraelys het uit 31 vrae bestaan wat in ses afdelings verdeel is (sien tabel 6). Dit is ook in die onderhawige ondersoek benut.

TABEL 6: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDINGSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Evaluasie van die aanbieder	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbidding, balans tussen voordragte en groepdeelname, en taal wat die meeste in die aanbidding gebruik is</i>).	• Vraag 28 tot Vraag 31

Die betrokke vraelys is direk na afloop van die aanbidding van die program aan lede van die eksperimentele groep geadminestrer. Afdeling 5, wat deel van die triangulering van metings uitgemaak het, het die sinvolheid van die program bepaal en sal voortaan as ‘Skaal 5: Sinvolheid van die program’ hanteer word.

Die oogmerk met afdelings 1 tot 4, saam met afdeling 6, was om te bepaal in watter mate die aard en kwaliteit van die aanbidding ‘n invloed op die program-effek gehad het. Dié afdelings vorm subskale van ‘Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbidding’.

4.5.3 Die aanbiedersevaluasievraelys

Die laaste instrumente wat gebruik is, was die aanbiedersevaluasievraelys. Met dié vraelys moes die maatskaplike werkers wat die program aangebied het, hul eie aanbiedingsvermoë en vaardighede, asook die sinvolheid van die program evalueer. Hulle kon ook aanbevelings vir die verbetering van die program maak (sien tabel 7). Om vergelykings moontlik te maak, is die betrokke vraelys grootliks op die aanbiddingsevaluasievraelys geskoei.

TABEL 7: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDERSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Selfevaluasie (van kennis, entoesiasme en vermoë om deelnemers betrokke te maak, moeilike leerstof te verduidelik en materiaal met leerders se kennisvlak in verband te bring.)	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Selfevaluasie van aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbidding, balans tussen voordragte en groepdeelname, taal wat die meeste in die aanbidding gebruik is, onderwerpe wat by die program bygevoeg of weggelaat moet word, aspekte wat meer aandag moet geniet, elemente van die program wat die meeste en minste waarde ingehou het en verduidelikende notas</i> .)	• Vraag 28 tot Vraag 36

Die benutting van die voorafgaande drie tipes metings in die evaluasie van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram het tot ’n totaal van ten minste 19 360 individuele metings aanleiding gegee. Die wyse waarop dié data verwerk is, word vervolgens in oënskou geneem.

4.6 PROSEDURES EN FORMULES IN DATAVERWERKING

Al die data wat met behulp van die triangulering van metings ingesamel is, is in oorleg met die Statistiese Konsultasiedienste van die PU vir CHO en met behulp van die SAS-rekenaarprogrampakket (SAS Institute Inc., 1999) geanaliseer. In die analisering van die vraelyste en die data wat daaruit voortvloei het, was veral drie vrae ter sprake wat opeenvolgens beantwoord moes word. Dit was eerstens of die skale op 'n *betroubare* wyse gemeet het, tweedens of die vrae *geldig* was en derdens of *verandering* gemeet kon word.

4.6.1 Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid

Om die *betroubaarheid* van die tersaaklike meetinstrumente te bepaal, is die Cronbach se alpha koëffisiënt (waar van toepassing verkort met "Cronbach alpha" of bloot " α ") van elke skaal/subskaal bereken (Gravetter & Forzano, 2003:455). Hierin is 'n telling van 0.50 of hoër as 'n aanvaarbare betroubaarheidskoëffisiënt geneem (vgl. Jackson, 2003:87-91).

In die onderhawige ondersoek het een van die ses skale (skaal 1) nie aan hierdie vereiste voldoen nie. Gevolglik kon slegs van die effekgrootte van individuele vrae in hierdie skaal as indikatormetings benut word.

4.6.2 Prosedures vir die berekening van geldigheid

Rakende die *geldigheid* van individuele vrae, is daar vooraf deur middel van loodsodersoeke en portuurgroepevaluasies gepoog om die gesigs-, inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-45; Creswell, 2003:157-158; Elmes *et al.*, 2003:55-59) te verhoog. Die resultate van die hoofondersoek kan egter as die grootste toets hiervoor beskou word.

4.6.3 Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek

Vir die meting van prakties betekenisvolle *verandering* is daar van Cohen se *d* as formule vir die berekening van effekgroottes ("*d*") gebruik gemaak (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3) Die motivering vir hierdie stap is soos volg.

- Deurdat dit in die onderhawige ondersoek nie prakties moontlik was om 'n waarskynlikheidsteekproef te doen nie, is die gekose respondente as 'n subpopulasie van die beplande teikenpopulasie beskou. Die gevolg was dat daar nie deur middel van inferensiële statistiek na die teikenpopulasie veralgemeen kon word nie (Steyn, 1999:1-2) en dat die berekening van statistiese beduidenheid (bv. *p*-waardes) nie ter sprake was nie.
- Om vas te stel of die program in die praktyk die kennis, houdings en gedrag van SAPD-personeel sal verander, is daar wel van die gestandaardiseerde verskil as effekgrootte gebruik gemaak (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:454). Dit behels die verskil tussen die twee gemiddeldes (of gemiddeldes vanaf 'n gegewe waarde) gedeel deur die standaardafwyking (Spatz, 2001:74). Volgens Steyn (2000:3) is dit 'n natuurlike maatstaf om uitsprake van beduidendheid te kan maak.

Die eerste stap in die bepaling van die effek van die program, was om die *d*-waardes van die skale en vrae soos wat dit betrekking gehad het op die eksperimentele groep alleen, te bereken. Hierdeur kon bepaal word watter invloed die intervensie *binne* die groep uitgeoefen het. Die formule wat hiervoor gebruik is, was die volgende:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Waar:

d = effekgrootte

μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (voortaan " μ_1 " genoem)

σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

As tweede stap was dit nodig om te bepaal of daar prakties betekenisvolle verskille tussen die voor- en natoetstellers van die eksperimentele en vergelykende groepe was, oftewel in Jackson (2003:175) se woorde: "...how big a role the conditions of the independent variable play in determining scores on the dependent variable." Om dit egter te kan doen, moes daar eers bepaal word of die eksperimentele groep ("e") en vergelykende groep ("c") vóór die intervensieprogram (die onafhanklike veranderlike) genoegsaam ooreengestem het om 'n vergelyking tussen die twee moontlik te maak. Dit is gedoen deur per skaal die d-waardes van die twee groepe se voortoets-metings te bereken en dit met mekaar te vergelyk. Dié verskil moes kleiner as 0.5 wees (in gevalle van groter verskille sou 'n kovariansie analise nodig wees). In die ondersoek het al die tersaaklike skale dié toets geslaag.

Daarna is daartoe oorgegaan om die 'netto-verandering' te bereken wat per skaal deur die program bewerkstellig is. Hiervoor is daar van Cohen se formule vir die berekening van effekgroottes tussen twee groepe gebruik gemaak. Dié formule vir d (effekgrootte) is die volgende (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3):

$$d = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sigma}$$

Waar:

d = effekgrootte

μ_1 = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (e)

μ_2 = gemiddelde verskiltelling in die vergelykende groep (c)

$\mu_1 - \mu_2$ = verskil tussen gemiddelde verskiltellings

σ = maksimum standaardafwyking van verskiltellings

Die volgende riglyne geld vir die beoordeling van alle d-waardes:

- $d = 0.2$: dui 'n klein effek aan en impliseer in die geval van nuwe navorsing dat die eksperiment of opname liefs herhaal moet word om seker te maak of daar wel 'n effek was.
- $d = 0.5$: dui op 'n matige of medium effek wat waarneembaar is en dalk betekenisvol mag wees. 'n Beter beplande opname of eksperiment mag in sodanige gevalle moontlik meer beduidende resultate oplewer.
- $d = 0.8$: dui op 'n groot effek wat beduidend en van praktiese belang (prakties betekenisvol) is.
- omdat daar geen absolute grense tussen d-waardes bestaan nie, is dit moontlik om van konsepte soos 'klein tot medium effek' en 'n baie groot effek' gebruik te maak (Cohen, 1969:22-25; Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3).

Die laaste stap was om ook 'n effekgrootte-analises (McWhirter, 1999) van skale 4, 5 en 6 te doen. Die beleving van die program se waarde en sinvolheid, asook die invloed van die kwaliteit van die aanbieding, kon hierdeur bepaal word. Die formule wat hiervoor gebruik is, was dieselfde as by die bepaling van effekgrootte binne groepe, naamlik:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Benewens die benutting van effekgroottes (d-waardes), is daar vir sekere skale en vrae ook van beskywende statistiek gebruik gemaak. Dit sal veral totale, persentasies, gemiddeldes en standaardafwykings behels.

4.7 PROBLEME MET DIE ONDERSOEK ONDERVIND

Die totale EPCBP-onderzoek was in terme van omvang, die logistiek wat benodig is en die standaard van meting wat dit vereis het, 'n uiters moeilike taak. Die ideaal om beide eksperimentele en vergelykende groepe te betrek wat in alle opsigte proporsioneel verteenwoordigend van die totale SAPD se rang/pos-, rasse-, geslags- en provinsiale profiel was, kon nie in alle opsigte bewaarheid word nie. Die steekproef wat wel verkry is, het egter wel aan die vereistes van die gegewe navorsingsontwerp voldoen.

Die onderneming van 'n onderzoek in al nege van die provinsies en die SAPD-hoofkantoor waarby 4 424 respondente, 146 maatskaplike werkers en nege navorsers betrokke was, het verskeie logistieke probleme opgelewer. Dit het onder meer tot 'n redelik hoë persentasie bedorwe vraelyste (8.54%) en 'n redelik swak responskoers in die geval van die aanbiedersevaluasievraelyste aanleiding gegee. Die 1 139 bedorwe vraelyste (uit 'n totaal van 13 331) was veral te wyte aan die geheime kodes wat nie volledig voltooi is nie en wat die passing tussen vraelyste onmoontlik gemaak het. Dit het, onder andere, meegebring dat die benutbare vraelyste vir sommige provinsies laag was. As egter in ag geneem word dat die totale onderzoek uit 12 192 benutbare vraelyste met 336 164 individuele metings/items bestaan het, behoort hierdie leemte nie 'n wesentlike invloed op die uitslag te hê nie.

Die benutting van hoërde statistiese berekeninge vir vraelyste wat nog nie ten volle gestandaardiseer was nie, het ook 'n vele kleiner probleme opgelewer. In sommige gevalle was van die skale se Cronbach alpha's en/of d-waardes te laag. Dié probleme is geantisipeer en deur middel van triangulering geëlimineer.

In die navolging van bestaande praktyke is die betrokke program ook tydens die navorsing aan alle SAPD-personeellede aangebied. Dit het letterlik vanaf skoonmakers tot direkteure gestrek. Daar bestaan indikatore dat lede van die eksperimentele groep, veral op grond van hul pos/opvoedkundige vlak, gedifferensieerde waarde uit die programme geput het. Vanweë 'n gebrek aan ruimte sal daar egter in die onderhawige uiteensetting nie op hierdie verskille gelet word nie en sal die groepe dus as 'n eenheid hanteer word.

Ten spyte van die inherente tekortkominge wat in die onderzoek voorgekom het, is daar in die geval van die Doelwitbeplanning Kapasiteitsbouprogram bo redelike twyfel bewys dat dit 'n betekenisvolle effek op die ontvangers gehad het. Die begronding van hierdie gevolgtrekking sal vervolgens aandag geniet.

5. BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE

Om die verskillende skale/subskale se betroubaarheid te bepaal, is daar van Cronbach se alpha koëffisiënt (Gravetter & Forzano, 2003:455) gebruik gemaak. Die resultate van hierdie proses, saam met die vrae wat in sommige skale gebruik is, word in tabel 8 opgesom. Omdat die vraelyste wat tydens die studie gebruik is, in Engels was, word die vrae in hul oorspronklike vorm weergegee.

TABEL 8: CRONBACH ALPHA KOËFFISIËNT (α) VIR BETROUBAARHEID VAN MEETINSTRUMENTE

SKAAL	FASETTE EN VRAE	α ⁴
Skaal 1	<i>Kennis van doelwitbeplanning</i> <ul style="list-style-type: none"> • Is the following statement true or false: In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: Socially acceptable, Measurable, Attuned with circumstances, Relevant and Tenacious. • Is the following statement true or false: There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals. • Is the following statement true of false: Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals. • Is the following statement true or false: A good objective is one that is flexible. 	0.23
Skaal 2	<i>Houdings rakende doelwitbeplanning</i> <ul style="list-style-type: none"> • In order to have a balanced life you must have goals. • Not being able to achieve a goal that you set for yourself is simply part of life. 	0.53
Skaal 3	<i>Doelwitbeplanningsverwante gedrag:</i>	
Subskaal 3.1	<i>Doelwitbeplanningsvaardighede</i> <ul style="list-style-type: none"> • How good are you at following the scientific goal setting process? • How good are you at setting realistic goals? • How good are you at setting measurable goals? • How good are you at setting specific goals? • How good are you at setting achievable goals? • How good are you at visualisation?" 	0.88 [■]
Subskaal 3.2	<i>Doelwitbeplanningspraktyke</i> <ul style="list-style-type: none"> • How often do you consciously formulate financial goals for yourself? • How often do you consciously formulate goals for your family? • How often do you consciously formulate goals regarding your promotion in the SAPS? • How often do you consciously formulate work-related goals? • How often do you consciously formulate personal goals that you want to achieve? • How often do you revise the personal goals that you want to achieve? 	0.82 [■]
Skaal 4	<i>Die waarde van die program</i> <ul style="list-style-type: none"> • How would you rate the overall value of the Planning of Goals Programme? 	0.85 [■]
Skaal 5	<i>Die sinvolheid van die program</i>	0.88 [■]
Skaal 6	<i>Evaluasie van die programaanbieding:</i>	
Subskaal 6.1	<i>Evaluasie van die aanbieder</i>	0.83 [■]
Subskaal 6.2	<i>Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede</i>	0.87 [■]
Subskaal 6.3	<i>Evaluasie van die leerproses</i>	0.91 [■]
Subskaal 6.4	<i>Evaluasie van die aanbiedingskonteks</i>	0.76 [■]

■ *Betroubare skale*

Tabel 8 toon aan dat die slegs die skaal waarmee daar aanvanklik beoog is om 'n verandering in kennis (skaal 1) te meet, nie oor 'n aanvaarbare Cronbach alpha-telling beskik het nie en dus nie as betroubaar beskou kan word nie. Die vrae rakende die skaal wat 'n beduidende d-waarde opgelewer het, sal dus afsonderlik bespreek word. Die ander skale se Cronbach alpha koëffisiënt is bo die minimum van 0.5 en kan derhalwe as betroubare meetinstrumente beskou word. Die resultate van die KHG-vraelyste sal vervolgens eerste aandag geniet

⁴ α = Cronbach alpha koëffisiënt

6. DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM

In die meting van die effek van die program, is daar op grond van die sienings van, onder andere, Thompson (2002:xvi-xvii) en Nelson-Jones (1991:25), besluit om op drie sogenaamde primêre dimensies van menslike funksionering te fokus. Dit was naamlik die kognitiewe (kennis), affektiewe (gevoels-) en konatiewe dimensies (gedrags-) dimensies. Daar is van die uitgangspunt uitgegaan dat mense reeds oor hul lewensloop 'n bepaalde vlak van kennis, sekere houdings en bepaalde praktyke en vaardighede ontwikkel het (Nelson-Jones, 1991:25). Dié vlakke is deur middel van die voortoetse vasgestel. Die netto veranderinge wat die intervensie (m.a.w. die program) op hierdie dimensies gehad het, is daarna met behulp van die natoetse bepaal. Die resultate van hierdie proses sal vervolgens aandag geniet.

6.1 DIE PROGRAM SE EFFEK OP KENNIS VAN DOELWITBEPLANNING

Die vrae van 'Skaal 1: Kennis van doelwitbeplanning' was gemik op die bepaling van die mate waartoe respondente die 'weet-wat-dit-is' (vgl. Nelson-Jones, 1991:13) dimensie van dié lewensvaardigheid ken. Daarin het die klem veral geval op die kennis van die deelnemers ten opsigte van die vereistes van 'n doelwit, sowel as die verskillende soorte doelwitte. Twee van die vrae uit Skaal 1 het 'n betekenisvolle d-waarde opgelewer, terwyl die ander twee vrae 'n medium en klein verskil aangedui het (sien tabel 9).

TABEL 9: EFFEKGROOTTE VAN ENKELE VRAE IN SKAAL 1: KENNIS VAN DOELWITBEPLANNING

VRAAG	EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ ⁵	EFFEK-GROOTTE (d)
	n	μ_1 ⁶	n	μ_2 ⁷		
a. Is the following statement true or false: In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: Socially acceptable, Measurable, Attuned with circumstances, Relevant and Tenacious?	244	0.471	44	-0.068	0.532	1.01*
b. Is the following statement true or false: There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals.	244	0.447	44	-0.023	0.56	0.84*
c. Is the following statement true or false: Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals.	244	0.242	44	-0.068	0.591	0.52
d. Is the followings statement true or false: A good objective is one that is flexible.	244	0.189	44	-0.023	0.549	0.38

* *Prakties betekenisvol*

Vrae a en b (sien tabel 9) dui op 'n prakties betekenisvolle toename in die deelnemers se kennis van die vereistes en die aard van doelwitte. Die program het in hierdie verband dus is sy doel geslaag.

⁵ σ = Maksimum standaardafwyking van verskiltellings

⁶ μ_1 = Gemiddeld van verskiltellings, eksperimentele groep

⁷ μ_2 = Gemiddeld van verskiltellings, vergelykende groep

Rakende die visualisering (vraag c) het daar egter net 'n matige toename van kennis plaasgevind ($d = 0.52$). Dit was ook die afdeling van die program wat die laagste deur die deelnemers geëvalueer is (tabel 13, vraag 25). Gevolglik sou dit raadsaam wees om in die toekoms meer oor dié onderwerp uit te brei. 'n Analise van die data waarop vraag d se effek bereken is, het aangetoon dat die deelnemers tot 'n groot mate reeds vooraf die korrekte antwoord geken het. Daar het gevolglik net 'n klein tot medium toename ($d = 0.38$) in dié kennis plaasgevind.

Alhoewel daar as gevolg van die gebruik van skaal 1 nie bewys kon word dat daar in geheel 'n prakties betekenisvolle toename in respondente se kennis was nie, bestaan daar tog indikatore dat sekere fasette van doelwitbeplanning wel nuut of opnuut onder respondente se aandag gebring is. Daar kan derhalwe aanvaar word dat die betrokkenes wel voor of tydens die program met genoegsame kennis toegegerus is om hul gedrag te verander (vgl. WPDCE, 1999:26).

6.2 DIE PROGRAM SE EFFEK OP HOUDING RAKENDE DOELWITBEPLANNING

Die vrae van 'Skaal 2: Houdings rakende doelwitbeplanning' is gegrond op Barker (1995: 29) se siening van 'n houding as synde "a mental predisposition or inclination to act or react in a certain way". Die vrae het meestal gefokus op die rol en invloed van doelwitte op 'n mens se lewe.

TABEL 10: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 2: HOUDING RAKENDE DOELWITBEPLANNING

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
230	0.337	44	-0.136	0.851	0.56

Uit die ontleding van skaal 2 (tabel 10) is dit duidelik dat daar 'n matige verandering in houdings ten opsigte van die beplanning van doelwitte plaasgevind het. Die deelnemers het tot die besef gekom dat hulle doelwitte moet hê om 'n gebalanseerde lewe te lei en dat dit belangrik is om die doelwitte neer skryf. Hulle het ook tot die insig gekom dat mense nie noodwendig instinktief weet wat hulle doelwitte is nie en dat dit aanvanklik stres kan verhoog indien jy doelwitte vir die onderskeie terreine van jou lewe stel.

Uit die voorafgaande kan daar afgelei word dat daar indikatore bestaan dat die betrokke program wel 'n matige verandering in respondente se houdings bewerkstellig het. Die betekenisvolheid van dié verandering sou egter, in die lig van Spatz (2001:74-75) se interpretasie van die betrokke waarde, verder verken moes word. Dit is met behulp van skaal 5 gedoen (sien tabel 14).

6.3 DIE PROGRAM SE EFFEK OP DOELWITBEPLANNINGSVERWANTE GEDRAG

In die meting is daar derdens gelet op die effek wat die program op die konatiewe of gedragsdimensie van menslike funksionering gehad het. Onder ideale omstandighede sou dit wenslik gewees het dat sodanige metings op 'n opvolgbasis geskied (bv. drie, ses en twaalf maande na die aanbieding van die program) (vgl. Roche, 2000:545-546). Vanweë praktiese en veral logistieke redes, asook die noodsaaklikheid om vertroulikheid in die ondersoek te handhaaf, was so 'n ontwerp egter nie moontlik nie. Derhalwe is daar in die ondersoek op voorgenome gedrag ("intended behaviour") gefokus. Volgens McCormack & Hill (1997: 69) is so 'n fokus in navorsing heeltemal aanvaarbaar.

In die onderhawige ondersoek is die konatiewe dimensie onderling in twee fasette ingedeel, naamlik vaardighede en praktyke. Dit sal vervolgens afsonderlike aandag geniet.

6.3.1 Effek op doelwitbeplanningsvaardighede

Vir die doeleindes van die formulering van die betrokke skaal is 'n 'vaardigheid' gesien as die individu se vermoë ("ability") om sy/haar kennis, waardes en talente op 'n doelmatig en kreatiewe wyse in die uitvoering of verrigting van 'n bepaalde taak aan te wend (Barker, 1995:349; NWB, 1995:65). Hiermee saam is daar van die standpunt uitgegaan dat die individu wel oor die vermoë beskik om, op grond van veral sy/haar lewenservaring, 'n waardeoordeel oor sy/haar vlak van vaardigheid te formuleer (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:97-98). Uit die meting het die volgende inligting ten opsigte van die vaardighede rondom doelwitbeplanning na vore gekom:

TABEL 11: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.1: DOELWITBEPLANNINGSVAARDIGHEDE

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
230	0.714	44	-0.216	0.802	1.16*

* *Prakties betekenisvol*

Die d-waarde van 1.16 wat met die toepassing van subskaal 3.1 verkry is, dui aan dat die program 'n groot effek op respondente se doelwitbeplanningsvaardighede gehad het (vgl. Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3). Die betrokke resultaat is met ander woorde beduidend en van praktiese belang.

Die bevinding kan met die programinhoud in verband gebring word deur die relevansie van die praktiese oefening wat tydens die program gedoen is. Dit bevestig Mind Tools (2001) se siening dat doelwitbeplanning 'n spesifieke *vaardigheid* is wat deur middel van oefening en toepassing in die praktyk aangeleer kan word. Die program het veral daarin geslaag om respondente te bemagtig met die vermoë om vir hulself gebalanseerde doelwitte daar te stel.

6.3.2 Effek op doelwitbeplanningspraktyke

'Subskaal 3.2: Doelwitbeplanningspraktyke' se vrae het gefokus op die wyse waarop deelnemers gewoonlik in bepaalde omstandighede optree (voortoets) en beoog om in die toekoms op te tree (natoets). In hierdie verband is daar gelet op die individu se tipiese gedragpatrone of praktyke ten opsigte van sy/haar doelwitbeplanning (Fox *et al.*, 2001:19) Die resultate wat van betrokke meting word in tabel 12 vervat.

TABEL 12: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.2: DOELWITBEPLANNINGSPRAKTYKE

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
230	0.566	44	-0.14	0.76	0.93*

* *Prakties betekenisvol*

In die toepassing van subskaal 3.2 is daar 'n d-waarde van 0.93 verkry. Volgens Cohen se riglyne verteenwoordig dit 'n prakties betekenisvolle effek (Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3).

'n Analise van die individuele response waarop die berekening van d-waardes gegrond is, het aangetoon dat 'n redelike aantal deelnemers reeds tydens die voormeting toepaslike doelwitbeplanningspraktyke gevolg het. Dit kan, onder andere, toegeskryf word aan die bestuurs- en verwante kursusse wat die bestuurslui van die SAPD reeds gevolg het.

Teenoor die voorafgaande, was daar by 'n beduidende groep 'n groot swaai vanaf die voormeting na die nameting teenwoordig. Dit dui daarop dat diegene wat voor die program ontoepaslik opgetree het, se beoogde doelwitbeplanningspraktyke wel ingrypend deur die intervensie verander is. Die gevolgtrekking waartoe gekom kan word, is dat die program goed daarin slaag om die foutiewe doelwitbeplanningspraktyke reg te stel wat by respondente mag voorkom.

Ter samevatting van die resultate wat daar met die KHG-meting van die program verkry is, kan gemeld word dat daar bewys is dat die betrokke program 'n prakties betekenisvolle verandering in die eksperimentele groep se vaardighede en praktyke teweeggebring het. Alhoewel daar indikatore was dat kennis en houdings ook betekenisvol verander is, kon dit nie bo alle twyfel met die betrokke meetinstrumente bewys word nie. Dié leemte is grootliks deur die tweede vorm van meting, naamlik die bepaling van die waarde van die program, uitgeskakel.

7. DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

By die natoets-vraelys wat aan die eksperimentele groep geadministreer is, is ses vrae ingesluit om hul evaluering van die waarde van die program te bepaal. In dié verband is daar van 'n vierpunt Likert-tipe skaal gebruik gemaak wat vanaf "It had no or little value" tot "It had a lot of value" gestrek het. Die respondente moes met behulp hiervan die oorkoepelende waarde van die program (vraag 22), asook die waarde van die onderskeie afdelings aandui. Die betrokke waardebepaling het ook die kennis- en houdingsverwante elemente van die program gedek.

Die data wat uit die meting van die respondente se beleving van die waarde van die program verkry is, word in tabel 13 weergegee.

TABEL 13: EFFEKGROOTTE EN VERSPREIDING VAN RESPONSE VAN SKAAL 4: DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

VRAE	n	KEUSES EN RESPONSE				μ_{diff}^8	σ_{diff}^9	EFFEK-GROOTTE (d)
		<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>			
22. How would you rate the overall value of the Planning of Goals Programme?	212	19 (8.96%)	5 (2.36%)	64 (30.19%)	124 (58.49%)	3.607	0.569	1.96*
23 How would you rate the value of the component: "Guidelines for goal-formulation?"	192	1 (0.52)	5 (2.60%)	78 (40.63%)	108 (56.25%)	3.524	0.579	1.77*
24. How would you rate the value of the component: "Basic principles for setting goals?"	192	3 (1.56%)	3 (1.56%)	73 (38.02%)	113 (58.85%)	3.54	0.613	1.7*
25. How would you rate the value of the component: "Visualization"	192	3 (1.56%)	5 (2.60%)	78 (40.63%)	106 (55.21%)	3.492	0.631	1.57*
<i>Average</i>	197	6.5 (3.3%)	4,5 (2.28%)	73.25 (37.18%)	112.75 (57.23%)		0.598	

* *Prakties betekenisvol*

⁸ μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling

⁹ σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

Die data soos in tabel 13 vervat dui op 'n buitengewoon hoë positiewe evaluasie van die waarde van die program as geheel, asook van die afdelings waaruit dit bestaan. In totaal het 94.42% van die respondente die program as geheel as van bogemiddelde waarde geëvalueer. Dit het ook 'n hoër d-waarde (1.96) verwerf as die gemiddeld vir die 15 programme wat in die EPCBP-ondersoek gedek is. Dié gemiddeld het op 1.89 te staan gekom.

Aan die hand van die voorafgaande kan daar, binne die konteks van triangulering, tot veral drie oorhoofse gevolgtrekkings gekom word. Eerstens bevestig die betrokke data die bevindinge waartoe daar na aanleiding van die gedragsanalise (vgl. 6.3.2) gekom is. Die verskille tussen die waardebeplanning en die metings wat met skaal 1 (vgl. 6.1) en tot 'n mate ook skaal 2 (vgl. 6.2) verkry is, dui tweedens op leemtes in dié instrumente. Laastens bevestig die feit dat net 5.58% van al die respondente 'n ondergemiddelde waarde uit die program geput het, die gevolgtrekking dat die program wel 'n betekenisvolle bydrae tot gedragsverandering sowel as kennisvermeerdering en houdingsverandering, gelewer het.

Die bogenoemde leemtes in die skale, asook die gevolgtrekkings rakende die effek van die program, is verder deur die sinvolheidsbeplanning van die program bevestig. Hierdie aspek sal vervolgens aandag geniet

8. DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

Die eksperimentele groep se beleving van die sinvolheid van die Doelwitbeplanningsprogram was die derde faset van die program wat tydens die ondersoek gemeet is. Die beredenering rondom die keuse van hierdie faset was dat 'n program wel 'n groot effek op deelnemers kan hê en dat hulle dit as van waarde kan beskou, maar dat dit in vergelyking met die ander beskikbare kapasiteitsbou- en algemene opleidingsprogramme nie die vernaamste prioriteit behoort te wees nie. Die vraag wat dus basies beantwoord moes word, is of 'n gegewe program binne die konteks van die SAPD-personeellid se daaglikse bestaan, 'n sinvolle bydrae tot doeltreffender funksionering sal lewer. Die gesubstansieerde beantwoording hiervan het die derde vorm van meting in die trianguleringsproses uitgemaak.

'n Sinvolheidskaal (voortaan skaal 5 genoem) wat uit ses vrae bestaan, is by die aanbiedingsevaluasievraelys ingesluit wat direk na afloop van die programaanbieding voltooi is. Die data wat met behulp van dié skaal ingewin is, is aan dieselfde statistiese analise onderwerp as die metings *binne* groepe (sien 4.6.3). Die enigste verskil was dat die formule vir die berekening van d-waardes aangepas moes word om vir slegs 'n enkele na-meting van een groep voorsiening te maak. Dié formule het die volgende behels:

$$d\text{-waarde} = \frac{\text{gemiddeld per skaal} \textit{ minus die middelpunt van die skaal}}{\text{standaardafwyking}} \quad (\text{Cohen in Steyn, 1999:5})$$

Om die sinvolheid van die Doelwitbeplanningsprogram met dié van die kapasiteitsbouprogramme in die algemeen te kan vergelyk, sal daar vervolgens ook op die gemiddelde metings van al die programme in geheel gelet word. Dit is egter van belang om in gedagte te hou dat so 'n vergelyking net betrekking het op die groep personeelkapasiteitsbouprogramme. Dit impliseer nie noodwendig dat 'n gegewe program meer of minder sinvol is as al die ander tipes programme wat SAPD-personeel deurloop nie.

In die aanbieding van die data, sal daar primêr gelet word op die gegewens wat op die Doelwitbeplanningsprogram betrekking het en net selektief rakende dié van die kapasiteitsbouprogramme as geheel (sien tabel 14).

TABEL 14: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 5: SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

DIE DOELWITBEPLANNINGPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Skaal/vrae	n	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	n	Effek-grootte (d)	α
Skaal 5	250	3.466	0.452	2.14*	0.88 [■]	2 326	2.19*	0.88 [■]
22. The course/programme stimulated my creative thinking.	246	3.39	0.587	1.52*		2 298	1.57*	
23. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my job.	247	3.421	0.571	1.61*		2 310	1.65*	
24. I feel that the course/programme will help me do my job better.	250	3.4	0.614	1.47*		2 303	1.55*	
25. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my daily life.	250	3.476	0.539	1.81*		2 311	1.76*	
26. I feel that the course/programme will help me to live my life in a better way.	248	3.516	0.59	1.73*		2 313	1.77*	
27. All SAPS personnel should receive this course/programme.	249	3.61	0.565	1.97*		2 308	2.28*	

■ *Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)*

* *Prakties betekenisvol*

Die deelnemers se evaluering van die sinvolheid van die program as geheel dui op 'n groot effekgrootte van 2.14. Dit is egter effens laer as die gemiddeld van 2.19 vir die kapasiteitsbouprogramme as geheel (sien tabel 14). Hierdie tendens kan moontlik daaraan toegeskryf word dat die meeste vrae werksverwant was, terwyl die program eintlik op persoonlike vlak gefokus het. Een indikator hiervan is die relatief hoër effekgrootte vir vraag 25.

Daar kan uit die voorafgaande tot die gevolgtrekking gekom word dat die program baie sinvol is en dat hierdie sinvolheid veral op die persoonlike vlak lê. Rakende werksverwante funksionering kan dit rakende bepaalde rang/posvlakke as aanvullend tot en die uitbreiding van ander programme beskou word.

9. DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

Deurdat personeelkapasiteitsbouprogramme dwars oor Suid-Afrika deur 'n groot aantal maatskaplike werkers van die SAPD aangebied word, moes die kwaliteit van die aanbiedings en die omstandighede waarin dit plaasgevind het tydens die ondersoek bepaal word. Swak aanbiedings en omstandighede sou noodwendig die uitkomst van die program negatief beïnvloed het.

In die ondersoek is die kwaliteit van die aanbieding noodwendig in 'n breër konteks gesien. Dit het meegebring dat daar binne "Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding" vier subskale ontwikkel is wat elk op 'n spesifieke faset van die aanbieding gefokus het. In twee van die subskale (subskale 6.1 en 6.2) was die aanbieders die teken van analise en is daar onderskeidelik op hul kundigheid en aanbiedingsvaardighede gelet. Die rede vir hierdie beklemtoning is omdat aanbieders/fasiliteerders volgens Rooth (2000:89) 'n sleutelrol in enige opvoedings- en kapasiteitsbouprogram speel.

Benewens die aanbieder, is daar ook op die kwaliteit van die leerproses gefokus (subskaal 6.3). Dit het aspekte gedek soos of die mees toepaslike didaktiese prosedure gevolg is, of die leermateriaal verstaanbaar en nuttig was en of daar op die leerder se vlak gekommunikeer is. Sodoende kon bepaal word of die program sinvol ontwerp en op 'n sinvolle wyse aangebied is.

Met die laaste subskaal (subskaal 6.4) is deelnemers die geleentheid gegee om die konteks te evalueer waarbinne die programaanbieding plaasgevind het. Hierin is daar onder meer gelet word op die kwaliteit van die lokaal/plek, hoe goed die program georganiseer is en wat die kwaliteit van die onderrigmedia was. Die rede vir die betrokke fokus, is dat dit wel bekend is dat die kwaliteit van hierdie faktore 'n direkte positiewe of negatiewe invloed op die hele leerproses kan uitoefen (Nelson-Jones, 1991:60).

Die aanbiedingsevaluasievraelys het ook 'n aantal losstaande vrae bevat. Deur middel hiervan kon die deelnemers die lengte van die program, die tempo van die aanbieding en die balans tussen voordragte en groepdeelname evalueer. Daar kon ook aangedui word watter taal oorwegend tydens die aanbieding gebruik is.

Die data wat deur middel van skaal 6 ingewin is, word in tabel 15 opgesom. Om die data in perspektief te plaas, sal geselekteerde data vir die kapasiteitsbouprogramme as geheel, ook ingesluit word.

TABEL 15: EFFEGROOTTE VAN SKAAL 6: KWALITEIT VAN DIE PROGRAMAAANBIEDING

DIE DOELWITBEPLANNINGPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Subskaal/vrae	n	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	N	Effek-grootte (d)	α
<i>Subskaal 6.1: Evaluasie van die aanbieder</i>	253	3.508	0.443	2.28*	0.83■	2 354	2.06*	0.85■
1. The presenter is knowledgeable about the subject that he/she taught.	250	3.58	0.57	1.9*		2 334	1.84*	
2. The presenter could link the material to the participants' level of knowledge.	250	3.444	0.613	1.54*		2 337	1.57*	
3. The presenter was able to explain difficult and abstract concepts.	250	3.492	0.589	1.68*		2 339	1.53*	
4. The presenter succeeded in keeping me interested in the subject.	253	3.522	0.56	1.83*		2 337	1.71*	
5. The presenter was enthusiastic about the subject he/she taught.	253	3.502	0.539	1.86*		2 308	1.62*	
<i>Subskaal 6.2: Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede</i>	253	3.725	0.486	2.52*	0.88■	2 354	2.27*	0.86■
6. I could clearly hear what the presenter was saying (e.g. it was loud enough and in an accent that I could understand).	252	3.552	0.566	1.86*		2 346	1.75*	

7. The presenter was skilful in the use of the teaching media (e.g. transparencies and or writing on newsprint/the blackboard).	253	3.435	0.63	1.48*		2 340	1.60*	
8. The presenter encouraged participant involvement (e.g. by asking questions and or promoting discussions).	253	3.585	0.582	1.86*		2 340	1.96*	
9. The presenter prepared himself/herself thoroughly for the presentation.	250	3.56	0.613	1.73*		2 330	1.74*	
10. What is your overall rating of the presenter's presentation skills?	251	4.506	0.596	2.53*		2 324	2.77*	
Subskaal 6.3: Evaluasie van die leerproses	253	3.458	0.477	2.01*	0.91■	2 353	2.06*	0.91■
11. In the beginning, the presenter gave a clear overview of what we could expect during the course/programme.	253	3.383	0.584	1.51*		2 351	1.48*	
12. The presenter made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	252	3.456	0.552	1.73*		2 350	1.75*	
13. At the end, the presenter gave a summary of the material that was covered.	251	3.367	0.608	1.43*		2 332	1.54*	
14. The presenter was able to communicate on my level.	252	3.488	0.615	1.61*		2 335	1.76*	
15. It was easy to understand the material that was presented.	253	3.514	0.581	1.75*		2 342	1.72*	
16. The material that was covered, will be useful.	251	3.518	0.589	1.73*		2 334	1.68*	
17. The course stimulated my interest in the subject.	253	3.486	0.615	1.6*		2 349	1.69*	
Subskaal 6.4: Evaluasie van die aanbiedingskonteks	250	4.214	0.564	2.15*	0.76■	2 326	2.49*	0.81■
18. How would you rate the venue?	248	3.976	0.89	1.1*		2 308	1.36*	
19. How would you rate the quality of the learning material that was presented?	250	4.24	0.687	1.81*		2 317	2.41*	
20. How would you rate the quality of the teaching media (e.g. transparencies and or handouts)?	250	4.292	0.705	1.83*		2 316	2.36*	
21. How well was the course/ programme organised?	250	4.348	0.673	2.0*		2 311	2.34*	

■ Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)

* Prakties betekenisvol

Die implikasies van elk van die onderskeie subskale sal vervolgens kortliks bespreek word.

Rakende subskaal 6.1 (Evaluasie van die aanbieder) dui die effekgrootte van 2.28 (tabel 15) daarop dat, onder andere, die aanbieders se kennis van die onderwerp, vermoë om op die ontvangers se vlak te kommunikeer en deelnemers se belangstelling te behou, 'n waardevolle bydrae tot die sukses van die program gelewer het. Dit was veral opvallend dat hul entoesiasme (d-waarde = 1.86) tydens hierdie program beduidend hoër beleef was as vir die kapasiteitsbouprogramme in geheel (vraag 5, tabel 15).

In die meting van die aanbieders se aanbiedingsvaardighede (subskaal 6.2) is hul vermoë om in 'n hoorbare stem te praat en hul vermoë om groepdeelname te bevorder die hoogste aangeslaan. Dit is opvallend dat die 'tegniese' fasette van die program nie so goed gevaar het soos die ander kapasiteitsbouprogramme nie. Dit korreleer met die evaluering van die aanbiedingskonteks in subskaal 6.4, waar die kwaliteit van die leermateriaal (d-waarde = 1.81) en die hulpmiddels (d-waarde = 1.83) aansienlik laer as die res van die programme aangeslaan is. Die vermelde 'swakker' kwaliteit het waarskynlik 'n invloed gehad op die aanbieder se vaardighede.

Die leerproses as geheel (subskaal 6.3, tabel 15) is oor die algemeen baie hoog aangeslaan (d-waarde = 2.01) en dit korreleer goed met die leerwaarde van die programme in geheel (d-waarde = 2.06). Faktore wat hiertoe bydra, is dat die aanbieder aan die begin van die program 'n oorsig gegee het van die materiaal wat gedek gaan word en dat die deelnemers daarom ervaar het die materiaal is vir hulle nuttig en verstaanbaar was.

Met die laaste subskaal, naamlik subskaal 6.4, is daar op die invloed van die aanbiedingskonteks gelet. In vergelyking met die res van die kapasiteitsbouprogramme, is alle aspekte van die Doelwitbeplanningsprogram laer as al die programme in geheel geëvalueer. Dit was veral opvallend dat die leermateriaal en hulpmiddels vir die betrokke program (vrae 19 en 20) swakker was as dié van die ander programme. Dit is gevolglik van die aspekte wat by die hersiening van die program aandag sal moet geniet.

Daar is met behulp van die aanbiedingsevaluasievraelys ook individueel na die ander potensiële positiewe/negatiewe invloede op die program gelet. Dit was naamlik lengte, tempo, balans en taal. Die data wat rakende elk verkry is, sal vervolgens kortliks aangebied en geïnterpreteer word.

Rakende die lengte van die program is deelnemers versoek om dit volgens 'n vyfpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 16 vervat.

TABEL 16: DIE LENGTE VAN DIE PROGRAM AANBIEDING

VRAAG 28	HOW WILL YOU RATE THE LENGTH OF THE COURSE/PROGRAMME?					GEMIDDELDE VAN DOELWIT-BEPLANNING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
	1. It was much too long	2. It was a little too long	3. The length was just right	4. It was a little too short	5. It was much too short		
Response (n = 249)							
Frekwensie	13	19	160	39	18	3.12	3.15
Persentasie	5.22%	7.63%	64.26%	15.66%	7.23%		

Met 'n gemiddelde meting van 3.12 val die respons bykans in die middel van die "The length was just right"-kategorie. Dit stem ook ooreen met die gemiddeld van al die programme saam. Derhalwe blyk dit dat die lengte van die program nie 'n negatiewe invloed op die effek daarvan behoort te gehad het nie.

Soos in die geval van die lengte van die program, is deelnemers ook versoek om die pas waarteen dit aangebied is op 'n vyfpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 17 vervat.

TABEL 17: DIE PAS VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

VRAAG 29	HOW WILL YOU RATE THE PACE OF THE PRESENTATION?					GEMIDDELDE VAN DOELWIT-BEPLANNING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 249)	<i>1. The pace was much too slow</i>	<i>2. The pace was a little too slow</i>	<i>3. The pace was just right</i>	<i>4. The pace was a little too fast</i>	<i>5. The pace was much too fast</i>		
Frekwensie	0	10	223	11	5	3.04	3.07
Persentasie	0.00%	4.02%	89.56%	4.42%	2.01%		

Die gemiddeld van 3.04 en die feit dat bykans 90% van die respondente die “pace was just right” keuse uitgeoefen het (sien tabel 17), dui daarop dat die pas waarmee die program aangebied is, toepaslik was.

In die vraelys is die respondente versoek om die balans tussen die aanbieding van inligting en groepsdeelname op ‘n vierpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 18 vervat.

TABEL 18: DIE BALANS TUSSEN DIE AANBIEDING VAN INLIGTING EN GROEPSDEELNAME

VRAAG 30	HOW WILL YOU RATE THE BALANCE BETWEEN THE TIME SPENT ON THE PRESENTATION AND TIME SPENT ON GROUP INVOLVEMENT?				GEMIDDELDE VAN DOELWIT-BEPLANNING	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 249)	<i>1. Too much time was spent on the presentation</i>	<i>2. A good balance</i>	<i>3. Too much time was spent on group involvement</i>	<i>4. There was no group involvement</i>		
Frekwensie	7	212	22	8	2.12	2.08
Persentasie	2.81%	85.14%	8.84%	3.21%		

Die feit dat meer as 85% van die deelnemers van mening was dat daar ‘n goeie balans tussen die aanbieding van inligting en groepdeelname was, asook ‘n gemiddelde meting van 2.12, dui daarop dat hierdie faset van die program ‘n positiewe invloed op die bereiking van die programuitkomste behoort te gehad het. Hierdie bevinding word ook bevestig deur die d-waarde van 1.86 wat in die geval van vraag 8 (sien tabel 15) verkry is.

Die laaste aangeleentheid wat in die programaanbiedingsvraelys gedek is, was die taal wat oorwegend vir die aanbieding gebruik is. Dié vraag is ingesluit omdat die programme slegs in Engels beskikbaar is en daar ook die beleid bestaan dat opleiding in Engels aangebied moet word (PSWS, 2003:5). Indien ander tale gebruik sou word, sou dit, onder andere, impliseer dat die aanbieders deurlopend inligting sou moes vertaal, dat die onderrigmedia (bv. transparante en uitdeelstukke/oefeninge) onvanpas sou wees en dat die aanbieding langer sou neem as waarvoor beplan is of afgeskeep sou word. Dit sou egter ook op ‘n behoefte aan die vertaling van die program dui.

Die data wat by wyse van die betrokke vraag bekom is, word in tabel 19 vervat

TABEL 19: DIE TAAL WAARIN DIE PROGRAMMAANBIEDING GESKIED HET

VRAAG 31	WHICH LANGUAGE WAS USED THE MOST IN THE PRESENTATION OF THE COURSE/PROGRAMME?					
Response (n = 246)	<i>Afrikaans</i>	<i>English</i>	<i>Sotho</i>	<i>Tswana</i>	<i>Zulu</i>	<i>Others</i>
Frekwensie	6	227	4	4	2	3
Persentasie	2.44%	92.28%	1.63%	1.63%	0.81%	1.22%

Alhoewel 92.28% van die programme in Engels aangebied is, moet die 7.72% (19 sessies) anderstalige aanbiedings egter met kommer bejeën word. Dit dui, onder andere, daarop dat die deelnemers in laasgenoemde gevalle nie die volle potensiele waarde van die program kon benut nie.

10. DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM

In samehang met die deelnemers se evaluering van die aanbieding was dit ook nodig dat die aanbieders die aanbieding, hul eie vaardighede en die program evalueer. Dit is op bykans dieselfde wyse as die aanbiedingsevaluering gedoen deurdat die aanbieders op vier- en vyfpuntskale moes aantoon hoe hulle hulself assesseer, asook hul eie aanbiedingsvaardighede, die leerproses, die konteks en die sinvolheid van die program. Daar is bykomend ook oop vrae ingesluit waar kommentaar gelewer kon word oor die onderwerpe wat gedek is of gedek moet word, positiewe en negatiewe aspekte van die program, en wyses waarop dit verbeter kon word.

Van die 20 aanbieders van die program, het 'n totaal van 12 die betrokke vraelys voltooi. Die resultate wat verkry is, sal per afdeling van die vraelys bespreek word. Hierin sal daar slegs van beskrywende statistiek gebruik gemaak word omdat die getal respondente te min was vir hoërorde statistiese analise. Indien moontlik, sal daar wel 'n vergelyking getref word tussen die aanbieders en respondente se evaluasies.

Soos in die geval van die aanbiedingsevaluasievraelys, is daar ook van die aanbieders verwag om die sinvolheid van die program te evalueer. Die resultate word in tabel 20 weergegee.

TABEL 20: DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

VRAE	AANBIEDERS (n = 12)*				GEMIDDELD VAN DIE DOELWIT-BESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)
	KEUSES EN RESPONSE					
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
22. The programme stimulated the participants' creative thinking.	0 (0.00%)	1 (8.33%)	8 (66.67%)	3 (25.00%)	3.17	3.38
23. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their jobs.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	10 (83.33%)	2 (16.67%)	3.17	3.43
24. I feel that the programme will help the participants do their jobs better.*	0 (0.00%)	0 (0.00%)	10 (90.91%)	1 (9.09%)	3.09	3.42
25. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their daily lives.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	9 (75.00%)	3 (25.00%)	3.25	3.46
26. I feel that the programme will help participants to live their lives in a better way.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (66.67%)	4 (33.33%)	3.33	3.5
27. All SAPS personnel should receive this programme.	0 (0.00%)	1 (8.33%)	6 (50.00%)	5 (41.67%)	3.33	3.7

*Een deelnemer het nie vraag 24 voltooi nie.

Die aanbieders stem saam dat hierdie program relevant is vir die SAPD en voel veral sterk daarvoor dat dit aan alle SAPD-personeel aangebied moet word. Dit korreleer met die deelnemers se mening daarvoor (sien tabel 14), sowel as die bevinding dat hierdie program geskik is vir personeel van alle rasse, geslagte en range. Die aanbieders is ook van mening dat hierdie program personeel van die

SAPD kan help om hul werk beter te doen, sowel as die kennis van doelwitbeplanning ook hul persoonlike funksionering sal kan verbeter.

Aangesien die aanbieders so 'n belangrike rol speel in die sukses van 'n program, moes die aanbieders benewens die sinvolheid van die program, ook hul eie vermoëns as aanbieders evalueer. Die response wat in hierdie verband verkry is, word in tabel 21 weergegee.

TABEL 21: DIE AANBIEDERS SE SELFASSESSERING

VRAE	AANBIEDERS (n = 12)				GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)	
	KEUSES EN RESPONSE					GEMIDDELD VAN DOELWITBESTUUR
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
1. I am knowledgeable about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (50.00%)	6 (50.00%)	3.50	3.55
2. I was able to link the material to the participants' level of knowledge.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (66.67%)	4 (33.33%)	3.33	3.43
3. I was able to explain difficult and abstract concepts.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (75.00%)	3 (25.00%)	3.25	3.45
4. I succeeded in keeping participants interested in the subject.	0 (0.0%)	0 (0.00%)	6 (50.00%)	6 (50.00%)	3.50	3.49
5. I was enthusiastic about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (41.67%)	7 (58.33%)	3.58	3.46

Oor die algemeen was die aanbieders van mening dat hulle wel oor die nodige kennis van doelwitbeplanning beskik het. Hulle was ook van mening dat hulle die materiaal op 'n entoesiastiese wyse aan die deelnemers op hul vlak kon oordra en in staat was om die deelnemers geïnteresseerd te hou. Hierdie mening stem breedweg ooreen met dié van die deelnemers (sien tabel 15). Uitsonderings is dat die aanbieders van mening was dat hulle dit moeiliker gevind het om moeilike konsepte aan die deelnemers te verduidelik en om dit te koppel aan die deelnemers se vlak van kennis. .

'n Volgende faset wat deur die aanbieders geëvalueer is, was hul eie aanbiedingsvaardighede. In hierdie verband is daar, onder andere, gelet op die duidelikheid van hul verbale kommunikasie, vaardigheid met hulpmiddele, bevordering van groepdeelname en voorbereiding.

TABEL 22: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN HUL EIE AANBIEDINGSVAARDIGHEDE

VRAE	AANBIEDERS (n = 12)				GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)	
	KEUSES EN RESPONSE					GEMIDDELD VAN DOELWITBESTUUR
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
6. Participants could clearly hear what I was saying	0 (0.00%)	1 (8.33%)	5 (41.67%)	6 (50.00%)	3.42	3.52
7. I am skilful in the use of the teaching media.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	9 (75.00%)	3 (25.00%)	3.25	3.45
8. I encouraged participant involvement.	0 (0.00%)	1 (8.33%)	4 (33.33%)	7 (58.33%)	3.5	3.58
9. I prepared myself thoroughly for the presentation.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	7 (58.33%)	5 (41.67%)	3.42	3.54

VRAAG 10	<i>Poor (%)</i>	<i>Fair (%)</i>	<i>Average (%)</i>	<i>Good (%)</i>	<i>Very good (%)</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Gemiddeld</i>
10. What is your overall rating of your presentation skills?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1 (8.33%)	7 (58.33%)	4 (33.33%)	4.25	4.5

Die gemiddeldes soos in tabel 22 vervat, dui aan dat die aanbieders hul eie vaardighede oor die algemeen as goed evalueer. Hulle meen dat hulle in 'n hoorbare stemtoon praat, dat hulle die aanbiedingsmateriaal effektief kan gebruik en dat hulle groepdeelname tydens die aanbiedings aangemoedig het. Hulle is ook van mening dat hulle hulself goed voorberei het vir die aanbiedings en hulle evalueer hul aanbiedingsvaardighede oor die algemeen as goed. Ten spyte van hul goeie evaluering, evalueer die aanbieders hul eie vermoëns ietwat laer as wat die deelnemers dit doen. Hul vaardighede met betrekking tot die spesifieke program word ook ietwat laer as die kapasiteitsbouprogramme in geheel geëvalueer.

Die aanbieders het ook die geleentheid gekry om die leerproses te evalueer (sien tabel 23). Hierin is veral gefokus op die mate waartoe hulle toepaslike didaktiese prosedures gevolg het.

TABEL 23: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE LEERPROSES

VRAE	AANBIEDERS (n = 12)				GEMIDDELD VAN DIE DOELWITBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 353)
	KEUSES EN RESPONSE					
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
11. In the beginning, I gave a clear overview of what participants could expect during the course/programme.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (66.67%)	4 (33.33%)	3.33	3.38
12. I made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	0 (0.00%)	1 (8.33%)	6 (50.00%)	5 (41.67%)	3.33	3.48
13. At the end, I gave a summary of the material that was covered.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (66.67%)	4 (33.33%)	3.33	3.42
14. I was able to communicate on the participants' level.	1 (8.33%)	0 (0.00%)	8 (66.67%)	3 (25.00%)	3.08	3.51
15. It was easy for participants to understand the material that was presented.	1 (8.33%)	0 (0.00%)	8 (66.67%)	3 (25.00%)	3.08	3.48
16. The material that was covered will be useful. *	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (72.73%)	3 (27.27%)	3.27	3.49
17. The course stimulated participants' interest in the subject.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	9 (75.00%)	3 (25.00%)	3.25	3.5

* Een aanbieder het nie vraag 16 voltooi nie.

Die aanbieders het die leerproses as effektief geëvalueer in die sin dat hulle aan die begin die verwagtinge oorgedra het en aan die einde 'n opsomming gegee het van dit wat behandel is. Hulle kon op die deelnemers se vlak beweeg en voel dat almal die inhoud verstaan het voordat hulle na die volgende onderwerp oorgegaan het. Die aanbieders is van mening dat die inligting oor doelwitbeplanning sinvol gebruik sal kan word en dat dit die deelnemers se belangstelling in die onderwerp geprikkel het.

Dit is interessant dat die aanbieders die program se leerproses deurgaans laer geëvalueer het as die kapasiteitsbouprogramme in geheel en dat die deelnemers dit heeltemal in lyn gestel het met die ander programme se metings (sien tabel 23). Dit kan moontlik daaraan toegeskryf word dat die aanbieders gevoel het dat die betrokke program nie so interessant was soos die ander programme nie (alhoewel die deelnemers dit heeltemal in lyn met die ander programme geplaas het), asook die aanbieders se mening dat die Doelwitbeplanningsprogram se materiaal moeiliker was om te verstaan as die ander programme, terwyl die deelnemers voel dat dit selfs 'n bietjie makliker as die ander programme was (sien tabel 15).

Die voorafgaande gegewens, tesame met die inhoudelikes van hul self-assessering (tabel 21) en evaluasie van eie aanbiedingsvaardighede (tabel 22), dui op veral twee tendense. Dit is naamlik dat die aanbieders in die geval die Doelwitbeplanningsprogram hul eie vermoëns onderskat en die moeilikheidsgraad van die werk oorskot. Hierdie twee aspekte sal in die verdere opleiding van aanbieders aandag moet geniet.

Die laaste komponent wat ook deur die aanbieders geëvalueer is, was die aanbiedingskonteks. Die resultate hiervan word in die volgende tabel weergegee.

TABEL 24: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE AANBIEDINGSKONTEKS

VRAE	AANBIEDERS (n = 12)					GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)	
	KEUSES EN RESPONSE						GEMIDDELD VAN DOELWITBESTUUR
	Very bad (%)	Bad (%)	Average (%)	Good (%)	Very good (%)		
18. How would you rate the venue?	0 (0.00%)	2 (16.67%)	7 (58.33%)	3 (25.00%)	0 (0.00%)	3.08	3.92
19. How would you rate the quality of the learning material that you presented?	0 (0.00%)	1 (8.33%)	5 (41.67%)	6 (50.00%)	0 (0.00%)	3.42	4.23
20. How would you rate the quality of the teaching media?	0 (0.00%)	1 (8.33%)	5 (41.67%)	6 (50.00%)	0 (0.00%)	3.42	4.28
21. How well was the programme organized?	0 (0.00%)	3 (25.00%)	3 (25.00%)	5 (41.67%)	1 (8.33%)	3.33	4.30

Die aanbieders evalueer die aanbiedingskonteks oor die algemeen as goed. Die laagste gemiddelde meting van hierdie faset het die plek van aanbieding aangedui, wat ook so deur die deelnemers in die aanbiedingsevaluering uitgewys is (sien tabel 15). Rakende aangeleenthede wat op die konteks van toepassing is, het die aanbieders dit oor die algemeen as swakker as die programme as geheel geëvalueer. Die aanbieders het die leermateriaal van hoë gehalte beskou en meen dat die programme goed georganiseerd was.

Ten opsigte van die vrae in die algemene kategorie, het die aanbieders aangedui dat die lengte en die pas van die program net reg was en dat daar 'n goeie balans tussen die tydsbesteding aan die aanbieding en groepdeelname was. Al die aanbieders wat die vraelyste voltooi het, het die program in Engels aangebied.

Daar was ook vir die aanbieders oop vrae gevra waar hulle geleentheid gekry het om kommentaar oor bepaalde aspekte van die program te lewer. Vervolgens word die kommentare saamgevat.

❖ **Question: I want to clarify the following responses to the Presenter's evaluation of the programme presentation questionnaire**

Een van die aanbieders het melding gemaak van die nadele wat die betrokke lokaal ingehou het. 'n Tweede het ook die taal van aanbiedings as 'n struikelblok uitgelig. Die feit dat alle rasse saamgegroepeer is vir 'n aanbieding, is deur 'n derde aanbieder as 'n struikelblok geïdentifiseer, aangesien dié aanbieder van mening is dat dit sommige lede kon benadeel.

❖ **Question: Topics that need to be added to the programme**

'n Voorstel is gemaak dat daar 'n video behoort te wees wat die teorie en praktyk van doelwitbeplanning beter met mekaar verbind. Een van die aanbieders het die behoefte aan 'n beter verduideliking van die "Wheel of Balance" uitgespreek. 'n Verdere kommentaar was dat dit nie nodig is om enigiets by te voeg nie, aangesien die tweeuurlange program goed gestruktureerd is en 'n interessante inhoud bevat. Hierdie opmerking dui daarop dat die program (soms) in die praktyk langer as die voorgeskrewe 60 minute (sien opskrif 3) aangebied word. Daar sal gevolglik weer na die voorgeskrewe duur van die aanbieding gekyk moet word.

❖ **Question: Topics that need to be covered in greater depth in the programme**

Een van die aanbieders het aangedui dat daar meer uitgebrei kan word op die hantering van ongebalanseerdheid op die "Wheel of Balance" en dat daar meer riglyne verskaf moet word oor hoe doelwitte opgestel moet word. 'n Ander aanbieder was ook van mening dat die materiaal meer aangepas moet word om die Afrika-kultuur in te sluit, aangesien dit na die persoon se mening volgens die Westerse kultuur geskryf is. Een van die aanbieders was egter veral baie positief oor die oefening van die collage en het gemeld dat die deelnemers dit baie geniet.

❖ **Question: Topics that need to be dropped from the programme**

In teenstelling met 'n respons op die vorige vraag, was 'n ander aanbieder van mening dat die collage 'n herhaling van die geskrewe doelwitte is en dat dit uitgelaat kan word. 'n Bepaalde aanbieder, wat veral besorg was oor die taal en kultuur van programme, het gemeld dat alle temas wat nie toepaslik is vir byvoorbeeld "Venda-temas" nie, uit die program uitgelaat moet word.

❖ **Question: The things that were most and least helpful in presenting the programme**

Die aanbieders het teenstellende menings gehad oor die vraelys wat as hulpmiddel in die program gebruik word. So was een van mening dat dit die handigste hulpmiddel was, terwyl 'n ander een aanbeveel het dat dit heeltemal uitgelaat moet word omdat dit te veel tyd neem om te voltooi.

Die handleiding is uitgesonder as 'n goeie hulpmiddel. Ook is die idee om die groep by die opleidingsproses te betrek, as baie positief beleef.

'n Praktiese probleem wat sommige aanbieders beleef het, was dat sommige bevelvoerders nie hul personeellede wou afstaan om die program by te woon nie om sodoende 'n verteenwoordigende groep saam te stel nie.

Question: The improvements that could be made to the programme

Die volgende aanbevelings is deur die aanbieders aan die hand gedoen:

- Die program moet in ander tale vertaal word.

- Meer teorie oor die onderwerp, sowel as praktiese oefeninge en voorbeelde, is nodig.
- Relevante ysbrekers moet ingevoeg word om die deelnemers se aandag te behou.
- Die pakket van die Lewensvaardigheidsprogram behoort oor drie dae, in plaas van die aanbevole twee dae, aangebied te word.

Die bevindinge waartoe daar vanuit die aanbieders se evaluasie van die program, asook die meting van die effek daarvan gekom kan word, sal vervolgens aandag geniet.

11. BEVINDINGE

Rakende die navorsingsontwerp en –prosedure was dit duidelik dat die vergelykende groep voortoets- en natoetsontwerp 'n baie toepaslike uitgangspunt vir die meting van programeffek is. Deur dit met triangulering te kombineer, kon die risiko's verbonde aan die benutting van niegestandaardiseerde meetinstrumente uitgeskakel word. Dit blyk dus dat die betrokke prosedure baie toepaslik behoort te wees om die effek van enige tipe intervensieprogram te meet.

In die onderhawige ondersoek kon daarin geslaag word om 'n redelik verteenwoordigende eksperimentele en vergelykende groep met behulp van beskikbaarheidsteekproeftrekking te betrek. In hierdie verband was veral die eksperimentele groep se samestelling verteenwoordigend van die SAPD se personeelprofiel. Dit, en die grootte van die groep, het meegebring dat die effek van die program op al die belangrikste subgroepe in die SAPD gemeet kon word. Deur van Cohen se d-waardes gebruik te maak, kon daar in dié metings verder as blote statistiese beduidenheid gegaan word en ook op praktiese betekenisvolheid gelet word.

Die belangrikste bevinding waartoe daar uit die metings gekom kan word, is dat die Doelwitbeplanningsprogram 'n prakties betekenisvolle effek op die kennis, die houdings en die gedrag van SAPD-personeellede het. Dit is veral 'n nuttige instrument om personeellede met toepaslike doelwitbeplanningsverwante vaardighede en praktyke toe te rus. Hierdie faktore het daartoe bygedra dat die respondente en aanbieders die program as relevant en veral van waarde vir die betrokkenes se persoonlike funksionering geëvalueer het. Alles inaggenome, is dit dus duidelik dat die program 'n belangrike proaktiewe bemagtigingsinstrument is.

Alhoewel daar geen groot tekortkominge in die program geïdentifiseer is nie, bestaan daar wel 'n aantal kleiner leemtes wat verdere aandag kan geniet. So byvoorbeeld behoort visualisering as onderwerp meer aandag te kry, kan daar van meer ysbrekers en aktiwiteite gebruik gemaak word en behoort daar ook meer op eksperimentele leer gefokus te word. Die uitskakeling van hierdie tekortkominge sal egter 'n invloed op die lengte van die programaanbieding hê.

Van die ander leemtes wat geïdentifiseer is, is swak toegeruste aanbiedingslokale, die aanbiedingshulpmiddels is nie altyd op standaard nie en die feit dat die program net in Engels geskryf en aangebied word. Hierbenewens was daar ook aanduidings dat daar in die formulering en aanbieding van die program gedifferensieer behoort te word tussen hoërvlak- en laervlakteikengroepe.

12. RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM

Aan die hand van, onder andere, die bevindinge, kan die volgende agt riglyne ter verbetering van die program voorgestel word:

- Die program se kerninhoud en basiese aanbiedingstrategie moet onveranderd gelaat word.

- Bykomende aandag behoort egter aan visualisering geskenk te word en, tesame hiermee, moet meer praktiese oefeninge in die program ingebou te word.
- Die tyd wat vir die aanbieding van die program geallokeer word, moet verleng word.
- Die leerkonteks in die SAPD behoort in sommige gevalle verbeter te word. Dit sluit die opleidingslokale en tegniese hulpmiddels in.
- Die program se transparante en leerhulpmiddels moet verbeter word. Oorweging kan ook aan 'n meer oudiovisuele vorm van aanbieding geskenk word.
- Die program behoort vertaal en aangebied te word in ander tale wat binne die SAPD gebesig word.
- Die program moet aangepas word vir die onderskeie rangvlakke binne die SAPD. In hierdie verband moet oorweging geskenk word aan ten minste verskillende programme vir bestuurlui en niebestuurlui.
- Alle aanbieders van personeelkapasiteitsbouprogramme behoort omvattende opleiding in eksperensiële leer te ontvang.

13. SLOTOPMERKINGS

Die EPCBP-navorsingsprojek is die mees omvattende ondersoek wat nog deur Polisie Maatskaplikewerkdienste onderneem is. In die geval van die Doelwitbeplanningsprogram het dit bewys dat die betrokke program 'n effektiewe intervensiemeganisme is om SAPD-personeellede in beide hul persoonlike en professionele hoedanigheid met tersaaklike kennis, houdings en vaardighede te bemagtig. Die uitgebreide implementering van die program in die toekoms sal derhalwe nie net help om individuele maatskaplike wanfunksionering te voorkom nie, maar sal ook SAPD-personeel toerus om 'n beter diens aan die gemeenskap van Suid-Afrika te lewer.

VERWYSINGS

- AKADE, A. 2001. Risky business: South African youths and HIV/AIDS prevention. *Education Studies*, Vol. 27(3):237-256.
- ASK AFRICA. 1997. *South African Police Service: Social Work Services needs assessment: research report*. Pretoria: SAPS.
- BABBIE, E. 2001. *The practice of social research*. 9th ed. Belmont (CA): Wadsworth/Thompson Learning.
- BARKER, R L. 1995. *The Social Work Dictionary*. 3rd ed. Washington, D.C.: National Association of Social Workers, NASW Press.
- BERGER, I.E., RATCHFORD, B.T. & HAINES, G.H. 1994. Subjective product knowledge as a moderator of the relationship between attitudes and purchase intentions for a durable product. *Journal for Economic Psychology*, 15(2):301-314, June.
- BRYMAN, A. 2003. *Triangulation*. [Web:] <http://www.referenceworld.com/sage/socialscience/triangulation.pdf> [Datum van gebruik: 13 September 2003].
- COHEN, J. 1969. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York, N.Y.: Academic Press.
- COHEN, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- COMPTON, B.R. & GALAWAY, B. 1999. *Social work processes*. 6th ed. Boston: Brooks/Cole Publishing Company.
- CRESWELL, J.W. 2003. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.

- DONATI, S., HAMAM, R. & MEDDA, E. 2000. Family planning KAP survey in Gaza. *Social Science & Medicine*, 50(6):841-849, March.
- ELKIND, P.D. 1993. Correspondence between knowledge, attitudes, and behavior in farm health and safety practices. *Journal of Safety Research*, 24 (3):171-179, Autumn.
- ELMES, D.G., KANTOWITZ, B.H. & ROEDIGER, H.L. 2003. *Research methods in psychology*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 1998. Selection of a research design (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 2002. Quantitative research designs (In De Vos, A.S., ed.) *Research at grass roots: for the social sciences and human service professions 2nd ed.* Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOX, W, VAN WYK, B & FOURIE, M. 2001. *Polisiebestuur in Suid-Afrika*. Landsdowne. Juta & Kie, Bpk
- GRAVETTER, F.J. & FORZANO, L.B. 2003. *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- HILTON, A. 2002. *Should qualitative and quantitative studies be triangulated?* International Society of Nurses. [Web:] <http://www.isncc.org/news/triangle.htm> [Datum van gebruik: 15 September 2003].
- JACKSON, S.L. 2003. *Research methods and statistics: a critical thinking approach*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- KROON, J. 1995. *Algemene bestuur*. Pretoria: Kagiso Tersiër.
- MARK, R. 1996. *Research made simple: a handbook for social workers*. London: Sage Publications.
- McBURNEY, D.H. 2001. *Research methods*. 5th ed. Belmont (CA): Wadsworth.
- McCANN, T.V. & SHARKEY, R.J. 1998. Educational intervention with international nurses and changes in knowledge, attitudes and willingness to provide care to patients with HIV/AIDS. *Journal of Advanced Nursing*, 27:267-273.
- McCORMACK, B & HILL, E. 1997. *Conducting a survey: The SPSS Workbook*. London. An International Thomson Publishing Company.
- McWHIRTER, B.T. 1999. Effect of anger management and goal setting group intervention on state-trait anger and self-efficacy beliefs among high risk adolescents. *Current Psychology*, 18(2).
- MIND TOOLS. 2001 Setting goals effectively. [Web:] <http://www.mindtools.com/pggoalef.html> [Datum van gebruik: 22 November 2001].
- MITCHELL, C.M. & KAUFMAN, C.E. 2002. Structure of HIV knowledge, attitudes, and behaviors among American Indian young adults. *AIDS Education and Prevention*. 14(5):401-418.
- NELSON-JONES, R. 1991. *Lifeskills: a handbook*. London: Dotesios.
- NWB sien Vaktaalkomitee
- PATTON, M.Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. London: Sage Publications.
- PMW sien Suid-Afrika (Rep.) Polisie Maatskaplikewerkdienste.
- POLICE SOCIAL WORK SERVICES see South Africa (Rep.), Police Social Work Services.
- PSWS see Police Social Work Services
- RITCHIE, J. 2003. The applications of qualitative methods to social research. (In Ritchie, J. & Lewis, J., eds. *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.)
- ROCHE, C. 2000. Impact assessment: seeing the wood and the trees. *Development in Practice*. 10(3 & 4):543-555, August.

- ROOTH, E. 2000. *An investigation of the enhanced relationship between participants in lifeskills courses and the environment*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- SAPD sien Suid-Afrika (Rep.) Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- SAPS see South Africa (Rep.) South African Police Service.
- SARANTAKOS, S. 1998. *Social research*. South Yarra (Australia): MacMillan.
- SAS INSTITUTE INC., 1999. *The SAS System for Windows Release 8.02 TS Level 02M0* Copyright© 1999-2001 by SAS Institute Inc., Cary, NC, USA.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 1999. *Minutes of National Conference in Graaff-Reinett*. Pretoria. SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES, Working Committee. 2001^a. *Life Skills Programme*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 2001^b. *Annual Report, 1 April 1999 - 31 March 2001*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE. 2003. *Human resource management policy framework: Education, training and development policy for the South African Police Service*. Pretoria. SAPS.
- SPATZ, C. 2001. *Basic statistics: tales of distributions*. Belmont (CA): Wadsworth/ Thomson Learning.
- STEVENS, P. & YACH, D.M. 1995. *Community policing in action*. Kenwyn: Juta & Co.
- STEYN, H.S. 1999. *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. (Wetenskaplike Bydraes, Reeks B: Natuurwetenskappe nr. 117). Potchefstroom: Publikasiebeheer Komitee, PU vir CHO.
- STEYN, H.S. 2000. Practical significance of the difference in means. *Journal of Industrial Psychology*. 26(3):1-3.
- STRYDOM, H. & DE VOS, A.S. 1998. Sampling and sampling methods. (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- STRYDOM, H. 1999. *Maatskaplikewerk-navorsing* (Diktaat D 134/99). Potchefstroom: PU vir CHO
- STUTTERHEIM, E. & MORUANE, S. 2002. The repositioning of social work in the South African Police Service (In Weyers, M.L., ed. *Repositioning social work within a changing environment: a collection of papers presented at the 2002 National Conference of the Joint University Committee for Social Work*. Potchefstroom: School for Psychosocial Behavioural Sciences, PU for CHE. pp.168-178.)
- STUTTERHEIM, E. & WEYERS, M.L.. 2002. *Strengths-focused intervention: the new approach of the Social Work Service of the South African Police Service (SAPS)*. (Paper presented at the: International Conference on Military Medicine (ICMM), held on September 15 – 20, 2002 at Sun City, South Africa. (Unpublished)
- SUID-AFRIKA. 1994. Staatsdienswet, Proklamasie no. 103 van 1994. Pretoria: Staatsdrukker
- SUID-AFRIKA. 1995. Wet op die Suid-Afrikaanse Polisiediens, no. 68 van 1995. Pretoria Staatsdrukker
- THOMPSON, N. 2002. *People skills*. 2nd ed. New York: Palgrave MacMillan.
- VAKTAALKOMITEE VIR MAATSKAPLIKE WERK. 1995. *Nuwe woordeboek vir maatskaplike werk*. Kaapstad: Staatsdrukker.
- VAKTAALKOMITEE... sien Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk.
- WEINREICH, N.K. 1999. *Research in the social marketing process*. [Web:] <http://www.social-marketing.com/process.html> [Datum van gebruik: 18 Oktober 2001].

WORKING PARTY ON DEVELOPMENT COOPERATION AND ENVIRONMENT. 1999.
Environmental communication: applying communication tools towards sustainable development.
Paris: OECD Publications.

WPDCE see Working Party on Development Cooperation and Environment.

ZECHMEISTER, E.B. & POSAVAC, E.J. 2003. *Data analysis and interpretation in the behavioral sciences.* Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.

ARTIKEL 3

P. Huisamen & M.L. Weyers

‘N EVALUASIE VAN DIE TYDBESTUUR KAPASITEITSBOUPROGRAM VAN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Me. P. Huisamen is ‘n maatskaplike werker in diens van die SAPD en prof. M.L. Weyers is verbonde aan die Skool vir Psigo-Sosiale Gedragwetenskappe: Vakgroep Maatskaplike Werk, PU vir CHO.

Abstract

Background: *The restructuring of the South African Police Service (SAPS) that followed the 1994 elections, together with changes in the needs of its personnel, compelled Police Social Work Services to broaden the scope of its services to also include proactive, capacity building interventions. These interventions consist of 15 personnel capacity building programmes. Soon after their development and implementation, the need arose for a comprehensive study into their impact. This gave rise to the Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes (EPCBP) research project in 2001. The evaluation of the Time Management Capacity Building Programme formed part of this research.*

Aim: *The primary aim of the study was to determine the effect of the Time Management Programme on SAPS personnel’s knowledge, attitude and behaviour.*

Method: *In the research, the comparison group pretest and posttest design and triangulation were used. Six measurement scales and a presenter’s evaluation questionnaire were developed and used. The research involved 204 experimental group respondents, 47 comparison group members and 15 presenters.*

Results: *According to the research, the programme had a significant effect on the respondents’ knowledge, attitude and behaviour. It especially improved their intended time management behaviour. It was thus concluded that the programme is a highly effective personnel capacity building instrument in the SAPS.*

1. INLEIDING

Daar bestaan veral twee faktore wat die Polisie Maatskaplikewerkdienste van die Suid-Afrikaanse Polisie diens (waar van toepassing verkort met ‘SAPD’) in 1999 daartoe beweeg het om met die ontwikkeling en toepassing van personeelkapasiteitsbouprogramme te begin. Dit is eerstens die verskeie beleidsdokumente van die SAPD en verklarings deur SAPD-bestuurslede waarin beklemtoon word dat personeellede bemagtig moet word om ‘n effektiewe diens in ‘n veranderende organisasie en gemeenskap te lewer. Hierdie klemverskuiwing het deel uitgemaak van die SAPD se nuwe fokus op ‘n proaktiewe, kliëntgesentreerde diens aan die gemeenskap ná April 1994 (vgl. Stevens & Yach, 1995:6). Die tweede faktor was die hoë voorkoms van maatskaplike probleme onder lede. Dié probleme kon nie meer op ‘n kostedoeltreffende wyse deur die beskikbare maatskaplike werkers met slegs die bestaande terapeutiese dienste hanteer word nie (PSWS, 2001^b:2). Gevolglik is daar besluit om met ‘n alternatief vir die bykans uitsluitlik individugesentreerde, reaktiewe dienslewering te begin (Stutterheim & Weyers, 2002:6). Dié nuwe proaktiewe intervensies het die vorm van personeelkapasiteitsbouprogramme aangeneem.

Daar is in 2001 met ‘n navorsingsprojek begin om die impak te bepaal van al die kapasiteitsbouprogramme wat in daardie stadium ontwikkel en geïmplementeer is, te bepaal. Een van hierdie programme was die Tydsbestuursprogram. In die hieropvolgende deurskouing sal daar gefokus word op die resultate wat met die evaluering van die betrokke program behaal is. Om die betrokke resultate egter in perspektief te plaas,

sal daar eers gelet word op die agtergrond vir die program, die belangrikste kenmerke daarvan en die navorsingsprosedure wat gevolg is om die program se effek te meet.

2. AGTERGROND EN ONTWIKKELING VAN DIE PROGRAM

Die herstrukturering van en beleidsveranderinge in die Suid-Afrikaanse Polisie vanaf 1996, het daartoe bygedra dat die eksterne navorsingskonsultant, Ask Africa, genader is om 'n uitgebreide ondersoek na maatskaplikewerkdienste in die SAPD te doen (Stutterheim & Moruane, 2002:172). In hierdie verband moes Ask Africa spesifiek fokus op SAPD-lede se behoefte aan maatskaplikewerkdienste, die maatskaplike werkers in diens van die van die SAPD se persepsie van SAPD-lede se behoeftes en 'n vergelyking tussen die twee stelle persepsies. Die betrokke konsultant het die navorsing gedurende 1997 onderneem en die finale verslag is in 1998 voorgelê (Ask Africa, 1997).

Ask Africa se navorsing het 'n duidelike behoefte aan reaktiewe (terapeutiese) en proaktiewe (kapasiteitsbougerigte) maatskaplikewerkdienste uitgewys. Verskeie prioriteitsterreine is geïdentifiseer wat vir die praktiese dienste benodig word. Dit het stres, alkohol-/middelaafhanklikheid, finansiële probleme en personeelkonflik/-samenwerking ingesluit (Ask Africa, 1997:28). Hierdie terreine is deur Polisie Maatskaplikewerkdienste (waar van toepassing verkort met "PMWD") se eie statistieke gesubstansieer (vgl. PSWS, 2001^b). Tydens 'n nasionale konferensie wat in 1999 vir al die maatskaplike werkers van die SAPD gehou is, is daar besluit om die genoemde en bykomende terreine deur middel van die ontwikkeling en implementering van kapasiteitsbouprogramme aan te spreek (PSWS, 1999:2).

Daar is in 2001 besluit om 'n omvattende navorsingsprojek bekend as *Evaluation of Personnel Capacity Building Programmes* (EPCBP) van stapel te stuur om die impak van al die betrokke programme te evalueer. Die onderhawige navorsing maak deel van hierdie ondersoek uit.

3. AARD VAN DIE TYDSBESTUURSPROGRAM

Die konsep 'personeelkapasiteitsbouprogram' verwys binne die konteks van die bedryfsmaatskaplikewerk en sterktebenadering van PMWD, na 'n gestruktureerde intensiewemeganisme wat gebruik word om personeel te bemagtig met die kennis, houding en gedrag wat nodig is om van hulle veerkragtige ('resilient') persone te maak (vgl. Rooth: 2000: 34; Thompson, 2002:xvii; Stutterheim & Weyers, 2002:10). In hierdie konteks sien Stutterheim en Weyers (2002:11) veerkragtigheid ('resilience') as:

"...the process, capacity and outcome of successful adaptation to challenges and adversity, sustained competence under threatening circumstances and the ability to recover from trauma."

Die rede waarom die Tydsbestuursprogram ontwikkel is, was omdat daar aanvaar is dat gebrekkige tydsbestuursvaardighede, onder andere, bygedra het tot die probleem van stres en personeelkonflik wat deur Ask Afrika (1997:28) geïdentifiseer is. Die aanname was dat effektiewe tydsbestuur die individu sou help om beter beheer oor sy/haar werks- en persoonlike lewe te kry, meer produktief te wees, groter werkstevredenheid te ervaar en 'n meer gebalanseerde lewenstyl te handhaaf (vgl. Adair, 1998:8, Wright, 2001). Die betrokke program is so ontwerp dat dit afsonderlik of saam met ander programme aangebied kon word.

Slegs maatskaplike werkers wat spesifiek vir dié doel opgelei is, mag die Tydsbestuursprogram aanbied. Aan dié aanbieders word 'n programdokument voorsien wat die leermateriaal, uitdeelstukke vir die deelnemers, eksperimentele oefeninge en 'n volledige aanbiedersgids en aanbiedingsplan bevat (PSWS,

2001^a:iii). Die aanbieding neem die vorm van 'n werkswinkel sessie aan wat tussen een en twee ure neem om te voltooi. Die temas wat daartydens gedek word, en die belangrikste prosedures en hulpmiddels, word in tabel 1 opgesom. Deurdat die program slegs in Engels geskryf is, word die betrokke data in dié taal weergegee.

TABEL 1: DIE TEMAS EN AANBIEDING VAN DIE TYDSBESTUURSPROGRAM

TEMAS	PROSEDURES EN HULPMIDDELS
1. Introduction	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation: presenter
2. Problems caused by ineffective time management	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter • Feedback on flipchart
3. Basic pre-conditions for effective time management.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter
7. Factors that could influence your time management	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation: presenter • Feedback from the group
5. Problems within the SAPS	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitate group discussion
6. Practical time division.	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution of Handout: Time Circle • Completion of Time Circle • Feedback from the group • Discussion and Transparency on Time Division • Distribution of Questionnaire on Time Management Skills (Questionnaire 1 for Managers and Questionnaire 2 for other personnel) • Discussion in small groups about Time Management Skills • Facilitate feedback in big group • Use flip-chart for explanation on Goal-setting (use acronym SMART as a guideline) • Discussion on Time Matrix • Handout on Time Matrix
7. Behaviour to improve time management.	<ul style="list-style-type: none"> • Presenter uses narrative method to create a monster called Time Management • Divide group into small groups and discuss questions like: <ul style="list-style-type: none"> • On what does the monster feed, who is its friends/enemies, What threatens it, etc. • Facilitate feedback from small groups and incorporate information regarding behaviour to improve time management
8. Recycle your time	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion in connection with the monster called Time Management
9. Summary	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluate through discussion what the participants have learned • Discussion summary and conclusion: Presenter

In die program is die uitgangspunt dat tydsbestuur die vaardigheid behels om beskikbare tyd op die mees effektiewe en produktiewe wyse moontlik te bestee (Wright, 2001). Hiervoor is prioritisering 'n vereiste en daar is gevolglik in die program van 'n tydsmatriks ("Time Matrix") (Covey, 1990:150-154) gebruik gemaak om deelnemers met hierdie prioritiseringsvereiste te help.

Die tydsbeperking wat op die program geplaas word, bring mee dat daar op slegs die kernkomponente van suksesvolle tydsbestuur gefokus kan word. Die sessie neem 'n aanvang met 'n oorsig van die aard en verloop van die program (sien tabel 1). Daarna volg 'n uiteensetting van die konsep van tyd en die invloed wat persoonlikheid op persepsies daarvan het. Deelnemers kry geleentheid om binne die groter groep hul mening te lug oor watter aspekte 'n invloed op die individu se tydsbestuur het. Hierdie faktore word ook deur middel van 'n groepbespreking deurgevoer na die situasie aangaande tydsbestuur in die SAPD. Elke deelnemer kry die geleentheid om sy huidige tydsverdeling in oënskou te neem

deur 'n tydsirkel te voltooi. Deur middel van terugvoer en 'n groepsbespreking word die korrekte inligting oorgedra en daarna kry elke deelnemer die geleentheid om aan die hand van 'n vraelys sy/haar tydsbestuursvaardighede te evalueer. Na aanleiding van oop vrae op die vraelys kry elke individu die geleentheid om die oorsake van swak tydsbestuur in sy/haar eie lewe te identifiseer, asook praktiese hanteringsmeganismes.

Die belang van doelwitte, asook basiese riglyne oor die vereistes van doelwitstelling word met die hulp van 'n blaaibord aan die deelnemers verduidelik. Om aan te sluit by doelwitte en gepaardgaande prioritisering word 'n voorbeeld van Covey (1990:150-154) se tydmatraks aan die deelnemers uitgedeel en die basiese beginsels word verduidelik.

Deur middel van die narratiewe metode word 'n "monster" genaamd "Tydsbestuur" denkbeeldig aan die deelnemers voorgehou. Die deelnemers moet in groepverband vrae bespreek, soos: "Wat maak die monster sterk?" en "Wie of wat is sy vyande/vriende?" Sodoende verken die deelnemers self die inligting wat vervolgens met behulp van fasilitering aan hulle oorgedra word oor wenke om tydsbestuursvaardighede te verbeter. Daarby word ook wenke ingesluit oor hoe om tyd te herwin. Die deelnemers word voortdurend aktief betrek by die proses om die inligting oor te dra en toepaslike voorbeelde word op 'n praktiese wyse gebruik. Die aanbieding word afgesluit met 'n samevatting oor die inhoud en die deelnemers se leerervaring.

Die werkswyse wat gevolg is om die betrokke program se effek te bepaal, sal vervolgens aandag geniet. In hierdie verband word daar eerstens op die aard en verloop van die gekose navorsingsontwerp en -prosedure gelet.

4. NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE

In die ondersoek waarop hierdie uiteensetting gegrond is, is al tien die SAPD-provinsies betrek (Hoofkantoor word struktureel-funksioneel as 'n afsonderlike provinsie bestuur). Personeel van alle rasse, geslagte en range/poste is geteiken.

4.1 DOELSTELLINGS

Die doel van die ondersoek was:

- om die effek te bepaal wat die Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag (KHG) het;
- om die invloed vas te stel wat die kwaliteit van die programaanbieding op die program se effek gehad het; en
- om aan die hand van die voorafgaande en die menings van die programaanbieders, riglyne vir die verbetering van die betrokke program en die aanbieding daar te stel.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

In die EPCBP-ondersoek is daar basies van 'n vergelykende groep voortoets-natoets navorsingsontwerp (Fouche & De Vos, 2002:145) gebruik gemaak. Dié tipe kwasi-eksperimentele ontwerp verskil slegs in een opsig van die klassieke eksperimentele ontwerp. Dit is naamlik dat die vergelykende groep nie ewekansig geselekteer en presies verteenwoordigend van die eksperimentele groep is nie (Gravetter & Forzano, 2003: 463; Fouche & De Vos, 1998:132). Deurdat die effektiwiteit van elke program gemeet is, kan die onderhawige ondersoek as 'n uitkomst-analise of ex post-impakassessering getipeer word

(Compton & Galaway, 1999:456; WPDCE, 1999:36; Barker, 1995:180). Die hele EPCBP-onderzoek kan as 'n impakassessering ("impact assessment") beskou word (Roche, 2000:546; WPDCE, 1999:36).

4.3 PROSEDURE

Aangesien die Tydsbestuursprogram reeds ontwikkel en by verskeie geleenthede geïmplementeer is, is die bestaande program as 'n gegewe aanvaar. Daar kon gevolglik in die navorsing bykans onmiddellik tot die empiriese verifiëring daarvan oorgegaan word. Dit het uit die volgende vier stappe bestaan.

4.3.1 Stap 1: Literatuurstudie

Ten einde meer inligting oor die begroning van die program te bekom en met die formulering van die meetinstrumente te help, is 'n omvattende literatuurstudie oor tydsbestuur, programaanbieding en programevaluasie onderneem. Dit het aspekte ingesluit soos die kenmerke, eienskappe en vereistes van tydsbestuur, die generiese aard van kapasiteitsbouprogramme en die aard van uitkomste-analises. As konteksplasing is die Suid-Afrikaanse Polisie se beleidsdokumente ten opsigte van kapasiteitsontwikkeling en gemeenskapsdienslewering, asook verwante aangeleenthede in oënskou geneem. Die bronne wat hiervoor geraadpleeg is, sluit SAPD-dokumentasie, en boeke en tydskrifte van Suid-Afrikaanse en buitelandse oorsprong in. Verder is toepaslike bronne op die internet en literatuur vanuit verwante dissiplines soos bestuur, kriminologie en psigologie geraadpleeg.

4.3.2 Stap 2: Ontwerp en toetsing van die meetinstrumente

Die tweede stap het bestaan uit die ontwerp en toetsing van die ses meetinstrumente wat tydens die ondersoek gebruik sou word. Deur geheime kodes te gebruik wat die respondente self voltooi het, kon vraelyste direk met mekaar verbind word sonder om die anonimiteit van respondente te skaad.

Die eerste vier meetinstrumente het bestaan uit die vraelyste wat tydens die voor- en natoetsing van onderskeidelik die eksperimentele en vergelykende groepe gebruik sou word. Dit is vanuit die staanspoor so ontwerp dat dit verandering in die respondente se kennisvlakke, houdings en gedrag (KHG) sou meet en 'n direkte vergelyking tussen die groepe moontlik sou maak. As gevolg van hul besondere fokus, sal die vier instrumente voortaan waar van toepassing die 'KHG-vraelyste' genoem word.

Om die betroubaarheid en geldigheid van betrokke KHG-vraelyste te verhoog, is die volgende vier loodsondersoeke gedoen:

- Om die gesigsgeldigheid (vgl. McBurney, 2001:128) te bepaal van die vraelyste wat aan die hand van die programinhoud en literatuurstudie ontwerp is, is dit aanvanklik aan vyf respondente voorgelê. Dié respondente is persoonlik deur die navorser gewerf en het uit polisielede, 'n maatskaplike werker, 'n wiskunde-onderwyser en 'n voorman bestaan. Die voltooide vraelyste en kommentare het aangetoon dat daar enkele vrae was wat addisionele tegniese veranderinge nodig gehad het. Oor die algemeen het die betrokke respondente egter die vraelyste as verstaanbaar en relevant beskou.
- Met die oog op die verhoging van die meetinstrumente se inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-45; Creswell, 2003:157-158), is die program daarna op onderskeidelik 2002-07-18, 2002-09-02 en 2002-10-22 vir SAPD-lede aangebied. Die drie groepe het bestaan uit:
 - 33 lede van Johannesburg Sentraal (2002-07-18);
 - 15 lede van die Plaaslike Kriminele Rekord Sentrum in George (2002-09-02); en
 - 16 lede van Mosselbaai Sigbare Polisiëring (2002-10-22).

- Die data wat met elke toepassing van die meetinstrumente verkry is, is na afloop van elke aanbieding geanaliseer en dan gebruik om die vraelys voor die volgende aanbieding aan te pas. Na die derde toetsing het dit geblyk dat die instrumente oor 'n redelike mate van betroubaarheid en geldigheid beskik.

Die aanbiedingsevaluasievraelys en aanbiedersevaluasievraelys is gesamentlik deur die EPCBP-navorsingspan ontwerp en getoets. Deur die benutting van Cronbach se alpha koëffisiënt (Jackson, 2003:42-43; Gravetter & Forzano, 2003:391) is daar bepaal dat eersgenoemde vraelys oor 'n groot mate van betroubaarheid beskik het.

4.3.3 Stap 3: Meting van die uitkomste van die Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram

Die meting van die Tydsbestuurprogram se uitkomste is na afloop van die loodsondersoeke as 'n afsonderlike navorsingssubprojek hanteer. In hierdie verband is daartoe oorgegaan om die program vanaf 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 dwars oor Suid-Afrika aan te bied.

4.3.4 Stap 4: Analisering en interpretering van data

Die vierde stap het bestaan uit die analisering en interpretering van al die data wat met behulp van die ses vraelyste ingesamel is.

4.4 ONDERSOEKGROEPE

'n Totaal van 4 303 deelnemers het aan die oorhoofse EPCBP-ondersoek deelgeneem. Die deelnemers se samestelling was 3 437 lede van eksperimentele groepe, 720 lede van vergelykende groepe ("comparison groups") en die 146 maatskaplike werkers wat die programaanbiedings hanteer het. Vir die betrokke tydperk verteenwoordig dié deelnemerskorps 3.25% van die totale werksmag van 132 482 van die SAPD (sien addendum 9). Dit is meer as die minimum steekproef van 1% tot 2% wat gewoonlik vir ondersoeke van dié omvang gestel word (Stoker in Strydom & De Vos, 1998:192-193).

In die meting van die uitkomste van die Tydsbestuursprogram het die eksperimentele groep uit 204 en die vergelykende groep uit 47 persone bestaan (vgl. tabelle 2 - 4). In beide gevalle is daar basies van 'n beskikbaarheids- of gerieflikheidssteekproeftrekking gebruik gemaak (Strydom, 1999:55,69; Zechmeister & Posavac, 2003:11). In die geval van die eksperimentele groep, is al die persone wat gedurende die ondersoektydperk vanaf 3 Februarie 2003 tot 28 Mei 2003 in die SAPD die betrokke program deurloop het (dus beskikbaarheid), by die groep ingesluit.

Die verskillende provinsies is rakende die vergelykende groepe versoek om op dieselfde tydstip wanneer 'n eksperimentele groep 'n program deurloop, 'n vergelykende groep van ongeveer 20% aan die ekwivalente voor- en natoetse te onderwerp. Omdat dié groepe relatief klein sou wees, is daar basiese riglyne vir die rang-, geslag- en rassesamestelling van die vergelykende groep voorsien. Dié riglyne was gegrond op die nasionale personeelprofiel van die SAPD. Dit was egter nie moontlik om vergelykende groepe op 'n ewekansige wyse ten volle verteenwoordigend van die SAPD saam te stel nie, met die gevolg dat die betrokke groepe ook basies as die resultaat van 'n beskikbaarheidssteekproeftrekking beskou moet word. Die resultate van die voorafgaande proses sal vervolgens van nader beskou word.

Veral vier kriteria is benut om die eksperimentele en vergelykende groepe so verteenwoordigend as moontlik van die totale SAPD-populasie te maak, naamlik rang/pos, ras, geslag en provinsie. Deur die provinsies as 'n criterium te gebruik, is daar ook verseker dat ander veranderlikes soos taalverspreiding,

geografiese ligging (bv. stedelik, semi-stedelik, landelik en “diep-landelik”), historiese agtergrond en verskillende afdelings in die SAPD per implikasie gedek sou word.

In die benutting van rang/pos, is daar in ag geneem dat die totale SAPD-personeelkorps in twee basiese kategorieë ingedeel kan word. Dit is naamlik diegene wat ingevolge die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No 68 van 1995) en ingevolge die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994) aangestel is. Die personeel wat ingevolge die SAPD-wet, 1995 aangestel is, is in nege verskillende range ingedeel wat vanaf konstabel tot die rang van Nasionale Kommissaris strek. In die ondersoek is die range van konstabel, sersant en inspekteur afsonderlik hanteer vanweë die getalle persone wat betrokke is en elke groep se eiesoortige opleidingsbehoefte. Hierteenoor is diegene met range vanaf kaptein tot by die Nasionale Kommissaris saamgegroepeer as offisiere. Hierdie onderskeid is getref omdat die offisiere grotendeels die bestuurskorps uitmaak. Die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe in terme van rang/pos word in tabel 2 saamgevat.

In die geval van administratiewe personele, is daar van postipes soos sekretaresse, registrasieklerke, datatikers, administratiewe klerke, tiksters, skoonmakers, regsmediese beamptes en personeelbeamptes gebruik gemaak. Vir die aanvanklike oorhoofse analise is die sogenaamde ‘staatsdienswetpersoneel’ egter as ‘n eenheid hanteer (sien tabel 2). Daar sal vir die doeleindes van hierdie uiteensetting ook nie gedifferensier word tussen die 40 posvlakke waarin die betrokke postipes verdeel kan word nie.

In die beoordeling van die ondersoekgroepe is daar van die standpunt uitgegaan dat ‘n kategoriepunt-verskil (dus 10%+) as beduidend aanvaar moes word, terwyl ‘n verskil van tussen 5% en 9.9% as klein beskou moes word. Gegewe die grootte van die groepe, is ‘n verskil van minder as 5% as onbeduidend aanvaar.

TABEL 2: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RANG

GROEPE	KONSTABEL	SERSANT	INSPEKTEUR	OFFISIERE	STAATSDIENS- WETPERSONEEL	NIE BEPAAAL- BAAR*	TOTAAL (N)
Eksperimentele groep	8 (3.92%)	27 (13.24%)	84 (41.18%)	22 (10.78%)	63 (30.88%)		204 (100%)
Vergelykende groep	0 (0.00%)	6 (12.77%)	28 (59.57%)	8 (17.02%)	5 (10.64%)		47 (100%)
Totale SAPD- populasie	13 936 (10.52%)	17 478 (13.19%)	56 671 (42.78%)	15 008 (11.33%)	29 304 (22%)	85 (0.06%)	132 482 (100%)

* “Nie bepaalbaar”: Ongespesifiseerde range/poste op databasis

Uit die betrokke ondersoek wil dit voorkom of konstabels ietwat onderverteenvoerdig en staatsdienswetpersoneel ietwat oorverteenvoerdig was in die eksperimentele groep. By die vergelykende groep was offisiere ietwat oorverteenvoerdig en konstabels en staatsdienswetpersoneel heelwat onderverteenvoerdig. Tussen die ondersoekgroepe was daar ‘n beduidende verskil op veral die vlak van inspekteurs en staatsdienswetpersoneel. Die slotsom waartoe daar gekom kan word, is dat die eksperimentele groep in terme van range as redelik verteenwoordigend van die totale populasie beskou kan word. Daar was egter gebreke in die vergelykende groep se samestelling. Dit kon moontlik ‘n negatiewe invloed op die metings uitgeoefen het.

In die ondersoek is die kriteria van ras en geslag dikwels saam gebruik en bespreek. Daarom word die ras- en geslagsverspreiding in die eksperimentele en vergelykende groepe, tesame met dié van die totale SAPD-populasie, saam in tabel 3 vervat.

TABEL 3: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN RAS EN GESLAG

GROEPE	SWART MAN	SWART VROU	BRUIN MAN	BRUIN VROU	WIT MAN	WIT VROU	INDIËR MAN	INDIËR VROU	TOTAAL (N)
Eksperimentele groep	96 (47.29%)	49 (24.14%)	8 (3.94%)	8 (3.94%)	20 (9.85%)	12 (5.91%)	9 (4.43%)	1 (0.49%)	203 (100%)
Vergelykende groep	19 (41.30%)	6 (3.04%)	3 (6.52%)	2 (4.35%)	8 (17.39%)	8 (17.39%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	46 (100%)
Totale SAPD-populasie	63 466 (47.91%)	17 150 (12.95%)	9 006 (6.80%)	4 392 (3.32%)	20 429 (15.42%)	12 753 (9.63%)	3 516 (2.65%)	1 343 (1.01%)	132 482 (100%)

Tabel 3 dui daarop dat, in terme van ras en geslag, swart en wit vroue effens oorverteenvoerdig was in onderskeidelik die eksperimentele en die vergelykende groepe. Daar was ook geen Indiër persone in die vergelykende groep nie. In die geheel gesien kon hierdie en ander afwykings moontlik 'n geringe invloed op die metings gehad het. Dit was egter nie van so 'n omvang dat dit die metings ongeldig gemaak het nie.

Die laaste primêre kriteria wat vir die bepaling van verteenwoordiging gebruik is, was die provinsie van waar lede van die eksperimentele en vergelykende groepe afkomstig is. Die resultate van hierdie analise, en 'n aanduiding van die getal aanbieders wat betrokke was, word in tabel 4 opgesom.

TABEL 4: VERSPREIDING VAN EKSPERIMENTELE EN VERGELYKENDE GROEP IN TERME VAN PROVINSIES

PROVINSIE	GETAL LEDE IN EKSPERIMENTELE GROEP	%	GETAL LEDE IN VERGELYKENDE GROEP	%	GETAL AANBIEDERS	%
Gauteng	28	14.14	5	10.64	1	6.67
Wes-Kaap	12	6.06	5	10.64	2	13.33
Oos-Kaap	30	15.15	4	8.51	3	20.0
Noord-Kaap	0	0.00	5	10.64	0	0.00
Kwazulu-Natal	30	15.15	4	8.51	4	26.67
Vrystaat	6	3.03	3	6.38	1	6.67
Noordwes	19	9.60	6	12.77	1	6.67
Limpopo	17	8.59	5	10.64	1	6.67
Mpumalanga	27	13.64	5	10.64	1	6.67
Hoofkantoor	29	14.65	5	10.64	1	6.67
TOTAAL	198	100	47	100	15	100

Nege uit die 10 provinsies was in die eksperimentele groep verteenwoordig. Die enigste uitsondering was die Noord-Kaap wat weens logistieke probleme nie betrek kon word nie. Indien die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe per provinsie vergelyk word, blyk dit dat hulle getalsgewys redelik in balans was (vgl. tabel 4).

Die voorafgaande toon aan dat die samestelling van die eksperimentele en vergelykende groepe, in terme van al vier primêre kriteria wat gestel is, as redelik verteenwoordigend van die populasie beskou kan word. Dit is veral goed as daar in ag geneem word dat die betrokke groepe met behulp van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking saamgestel is.

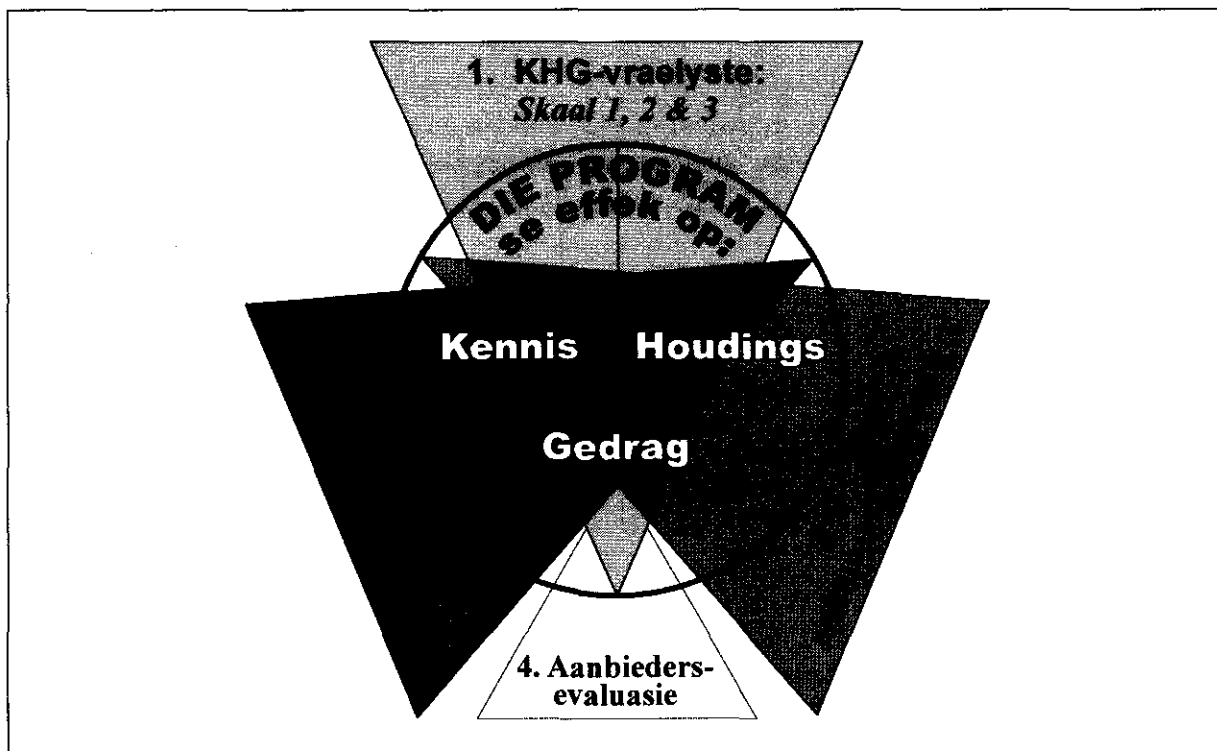
4.5 DATA-INSAMELINGSINSTRUMENTE

Die eiesoortige aard van die program het meegebring dat daar in die ondersoek nie van gestandaardiseerde vraelyste of meetinstrumente gebruik gemaak kon word nie. Gevolglik moes daar heeltemal nuwe meetinstrumente ontwikkel word. Daar is gepoog om dié instrumente deur middel van loodsondersoeke en ook die hoofondersoek te standaardiseer. Hierdie uiters moeilike proses was nie in alle opsigte suksesvol nie. Een van die gevolge hiervan was dat 'n onbeduidende meting met een van die skale/subskale nie noodwendig sou impliseer dat die program nie daarin geslaag het om die beoogde verandering teweeg te bring nie. Dit sou bloot impliseer dat die bestaan of afwesigheid van verandering nie bewys kon word nie (vgl. Elmes *et al.*, 2003:59-60, 144-145; Zechmeister & Posavac, 2003:194-197). Om hierdie potensiële tekortkoming te oorbrug, is daar van triangulering gebruik gemaak.

In die ondersoek is die volgende definisie van triangulering, soos geformuleer deur Hilton (2002) geformuleer is, as uitgangspunt gebruik: "Triangulation in research refers to the combination of two or more theories, data sources, methods, or investigators in one study of a single phenomenon to converge on a single construct." In hierdie verband is die sogenaamde intra-metode ('intra-method') (Sarantakos, 1998:168) oftewel binne-metode ('within-method') (Bryman, 2003) van triangulering benut deurdat meervoudige instrumente ingespan is om dieselfde verskynsel, naamlik die effek van die program, te meet en om die resultate met mekaar in verband te bring (Mark, 1996:220; Patton, 2002:556,559; Ritchie, 2003:46). Die doel hiermee was "to capture a more complete, holistic and contextual portrayal and reveal the varied dimensions of a given phenomenon" (Hilton, 2002), asook om die konstantheid van die metings te toets (Patton, 2002:248).

In die geval van die onderhawige ondersoek is daar op 'n binne-metode basis van drie primêre meetinstrument gebruik gemaak, naamlik die KHG-vraelyste met die drie primêre skale (voltooi deur beide die eksperimentele en vergelykende groepe), 'n evaluasie van waarde-skaal (voltooi deur die eksperimentele groep) en die programaanbiedingsvraelys met die programsinvolheids- en programkwaliteitskale (voltooi deur die eksperimentele groep). Die vierde vraelys, naamlik die aanbiedersevaluasie-vraelys, is slegs as 'n sekondêre meetinstrument beskou deurdat dit nie aan dieselfde hoëvlak statistiese analise as die ander instrumente onderwerp kon word nie. Die wyse waarop al die instrumente binne die konteks van triangulering met die meting van die program-uitkomst verband hou, word in diagram 1 uitgebeeld.

DIAGRAM 1: DIE WYSE WAAROP TRIANGULERING IN DIE ONDERSOEK BENUT IS



Die aard en inhoudelike van elk van die betrokke data-insamelingsinstrumente sal vervolgens in oënskou geneem word.

4.5.1 Die KHG-vraelyste

Sogenaamde ‘KAB’- of ‘KAP’ (Knowledge, Attitudes and Behaviour and /or Practices) –analises maak reeds vir ‘n geruime tyd deel uit van opvoedingsgerigte navorsing op, onder andere, die gesondheids-, opvoedkundige, ekonomiese, maatskaplike bemarkings- en maatskaplike ontwikkeligsterreine uit (Berger *et al.*, 1994; Mitchell & Kaufman, 2002; Donati *et al.*, 2000; WPDCE, 1999; Weinreich, 1999). ‘n Bronsoektog het aangetoon dat die benutting daarvan in navorsing rakende maatskaplike werk egter nog baie beperk is. KHG (Kennis, Houdings, Gedrag)–ondersoeke is gegrond op die beginsel dat menslike funksionering in drie dimensies verdeel kan word, naamlik die kognitiewe (denk-), affektiewe (emosionele/gevoels-) en konatiewe (gedrags-) dimensies (Thompson, 2002:xvii). In dié ondersoekte word daar, onder andere, van die standpunt uitgegaan dat die drie dimensies verwant is, maar nie noodwendig liniêre verbande toon nie. So het talle ondersoekte aangetoon dat verandering in een dimensie nie noodwendig tot verandering in ‘n ander aanleiding gee nie (bv. ‘n toename in kennis verander nie noodwendig houdings nie) of dat die bewerkstelling van ‘n verandering in een dimensie (bv. houdings) nie noodwendig ‘n voorvereiste vir verandering in ‘n ander dimensie (bv. gedrag) is nie (vgl. Akade, 2001:248-251; McCann & Sharkey, 1998: 268-269; Elkind, 1993: 171). Sommige navorsers het dit ook al nodig gevind om gedrag in verskillende tipes soos, vaardighede, rolvervulling, gebruike en veral praktyke te verdeel (vgl. Babbie, 2001:275-257; WPDCE, 1999:16). In die hieropvolgende uiteensetting sal die generiese begrip ‘gedrag’ meestal gebruik word en sal daar net waar toepaslik na spesifieke tipes gedrag verwys word.

In hierdie ondersoek is daar aan die hand van die programinhoud en literatuurstudie KHG-vraelyste ontwerp wat uit twee basiese dele bestaan. Die eerste gedeelte het aanvanklik 21 vrae bevat wat op deelnemers se kennis, houdings en (bestaande/beoogde) gedrag betrekking gehad het. Dié vrae is in drie

skale verdeel, waarvan een skaal (gedrag) uit twee subskale bestaan het. Die aard van hierdie indeling word saam met die dimensie waarop elke skaal/subskaal gefokus het, word in tabel 5 vervat.

TABEL 5: SAMESTELLING VAN KHG-VRAELYSTE

DIMENSIE	SKALE	FASLETTE WAT GEMEET IS
Kennis	Skaal 1	• Kennis ten opsigte van tydsbestuur
Houdings	Skaal 2	• Houding ten opsigte van tydsbestuur
Gedrag	Subskaal 3.1	• Tydsbestuurspraktyke
Gedrag	Subskaal 3.2	• Tydsbestuursvaardighede

Die betrokke vraelyste het beide geslote vrae (o.a. “true/false/uncertain”) en Likert-tipe skale (o.a. “strongly disagree/disagree/agree/strongly agree”) (Jackson, 2003:61) bevat. Hierdeur kon bepaal word wat die respondente se bestaande (in die geval van voortoetse) en nuwe (in die geval van natoetse) kennis, houdings en gedrag was. In die geval van die eksperimentele groep, is die vraelyste direk voor en na afloop van die programaanbieding geadministreer, terwyl die vergelykende groep gedurende dieselfde tydperk ook hul voor- en natoetsvraelyste voltooi het. Hierdeur kon bepaal word watter effek die program (intervensie/onafhanklike veranderlike) op die eksperimentele groep gehad het en kon enige omgewingsinvloed verdiskonteer word deur die resultate met moontlike veranderinge in die vergelykende groep te vergelyk.

Daar is vir die doeleindes van die natoets by die eksperimentele groep, ‘n tweede gedeelte by die vraelys bygevoeg. Dit het bestaan uit vier vrae waardeur die betrokke deelnemers die algehele waarde van die program en die individuele waarde van die vyf komponente waaruit dit bestaan, moes evalueer. In die interpretasie van data sal dié gedeelte as ‘Skaal 4: Die waarde van die program’ bekend staan.

4.5.2 Die aanbiedingsevaluasievraelys

‘n Aanbiedingsevaluasievraelys is deur die EPCBP-navorsingspan ontwikkel en tydens loodsondersoeke getoets. Dié vraelys het uit 31 vrae bestaan wat in ses afdelings verdeel is (sien tabel 6). Dit is ook in die onderhawige ondersoek benut.

TABEL 6: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDINGSEVALUASIE-VRAELYS

AFDELINGS	FASLETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	Evaluasie van die aanbieder	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	Algemeen (<i>Lengte van die program, tempo van aanbieding, balans tussen voordragte en groepdeelname, en taal wat die meeste in die aanbieding gebruik is</i>)	• Vraag 28 tot Vraag 31

Die aanbiedingsevaluasievraelys is direk na afloop van die aanbieding van die program aan lede van die eksperimentele groep geadministreer. Afdeling 5, wat deel van die triangulering van metings uitgemaak, het die sinvolheid van die program bepaal en sal voortaan as ‘Skaal 5: Sinvolheid van die program’ hanteer word.

Die oogmerk met afdelings 1 tot 4, saam met Afdeling 6, was om te bepaal in watter mate die aard en kwaliteit van die aanbieding 'n invloed op die program-effek gehad het. Dié afdelings vorm subskale van 'Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding'.

4.5.3 Die aanbiedersevaluasievraelys

Die aanbiedersevaluasievraelys was die laaste instrumente wat gebruik is. Met dié vraelys moes die maatskaplike werkers wat die program aangebied het, hul eie aanbiedingsvermoë en vaardighede, asook die sinvolheid van die program evalueer. Hulle kon ook aanbevelings vir die verbetering van die program maak (sien tabel 7). Om vergelykings moontlik te maak, is die betrokke vraelys grootliks op die aanbiedersevaluasievraelys geskoei.

TABEL 7: SAMESTELLING VAN DIE AANBIEDERSEVALUASIEVRAELYS

AFDELINGS	FASETTE WAT GEDEK IS	VRAE
Afdeling 1	<i>Selfevaluasie (van kennis, entoesiasme en vermoë om deelnemers betrokke te maak, moeilike leerstof te verduidelik en materiaal met leerders se kennisvlak in verband te bring.)</i>	• Vraag 1 tot Vraag 5
Afdeling 2	Selfevaluasie van aanbiedingsvaardighede	• Vraag 6 tot Vraag 10
Afdeling 3	Evaluasie van die leerproses	• Vraag 11 tot Vraag 17
Afdeling 4	Evaluasie van die konteks waarin die program aangebied is	• Vraag 18 tot Vraag 21
Afdeling 5	Evaluasie van die sinvolheid van die program	• Vraag 22 tot Vraag 27
Afdeling 6	<i>Algemeen (Lengte van die program, tempo van aanbieding, balans tussen voordragte en groepeername, taal wat die meeste in die aanbieding gebruik is, onderwerpe wat by die program bygevoeg of weggelaat moet word, aspekte wat meer aandag moet geniet, elemente van die program wat die meeste en minste waarde ingehou het en verduidelikende notas.)</i>	• Vraag 28 tot Vraag 36

Die benutting van die voorafgaande drie tipes metings in die evaluasie van die Tydsbestuursprogram het tot 'n totaal van ten minste 19 360 individuele metings aanleiding gegee. Die wyse waarop dié data verwerk is, word vervolgens in oënskou geneem.

4.6 PROSEDURES EN FORMULES IN DATAVERWERKING

Al die data wat met behulp van die triangulering van metings ingesamel is, is in oorleg met die Statistiese Konsultasiedienste van die PU vir CHO en met behulp van die SAS-rekenaarprogrampakket (SAS Institute Inc., 1999) geanaliseer. In die analisering van die vraelyste en die data wat daaruit voortgevloei het, was veral drie vrae ter sprake wat opeenvolgens beantwoord moes word. Dit was eerstens of die skale op 'n *betroubare* wyse gemeet het, tweedens of die vrae *geldig* was en derdens of *verandering* gemeet kon word.

4.6.1 Prosedures en formules vir die berekening van betroubaarheid

Om die *betroubaarheid* van die tersaaklike meetinstrumente te bepaal, is die Cronbach se alpha koëffisiënt (waar van toepassing verkort met "Cronbach alpha" of bloot " α ") van elke skaal/subskaal bereken (Gravetter & Forzano, 2003:455). Hierin is 'n telling van 0.50 of hoër as 'n aanvaarbare betroubaarheidskoëffisiënt geneem (vgl. Jackson, 2003:87-91).

In die onderhawige ondersoek het twee van die ses skale (skaal 1 en skaal 2) nie aan hierdie vereiste voldoen nie. Gevolglik kon slegs van die effekgrootte van individuele vrae in hierdie twee skale as indikatormetings benut word.

4.6.2 Prosedures vir die berekening van geldigheid

Rakende die *geldigheid* van individuele vrae, is daar vooraf deur middel van loodsodersoeke en portuurgroepevaluasies gepoog om die gesigs-, inhouds- en kriteriumgeldigheid (vgl. Jackson, 2003:44-45; Creswell, 2003:157-158; Elmes *et al.*, 2003:55-59) te verhoog. Die resultate van die hoofondersoek kan egter as die grootste toets hiervoor beskou word.

4.6.3 Prosedures en formules vir die berekening van verandering/effek

Vir die meting van prakties betekenisvolle *verandering* is daar van Cohen se *d* as formule vir die berekening van effekgroottes (“*d*”) gebruik gemaak (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3) Die motivering vir hierdie stap is soos volg.

- Deurdat dit in die onderhawige ondersoek nie prakties moontlik was om ‘n waarskynlikheidsteekproef te doen nie, is die gekose respondente as ‘n subpopulasie van die beplande teikenpopulasie beskou. Die gevolg was dat daar nie deur middel van inferensiële statistiek na die teikenpopulasie veralgemeen kon word nie (Steyn, 1999:1-2) en dat die berekening van statistiese beduidenheid (bv. *p*-waardes) nie ter sprake was nie.
- Om vas te stel of die program in die praktyk die kennis, houdings en gedrag van SAPD-personeel sal verander, is daar wel van die gestandaardiseerde verskil as effekgrootte gebruik gemaak (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:454). Dit behels die verskil tussen die twee gemiddeldes (of gemiddeldes vanaf ‘n gegewe waarde) gedeel deur die standaardafwyking (Spatz, 2001:74). Volgens Steyn (2000:3) is dit ‘n natuurlike maatstaf om uitsprake van beduidendheid te kan maak.

Die eerste stap in die bepaling van die effek van die program, was om die *d*-waardes van die skale en vrae soos wat dit betrekking gehad het op die eksperimentele groep alleen, te bereken. Hierdeur kon bepaal word watter invloed die intervensie *binne* die groep uitgeoefen het. Die formule wat hiervoor gebruik is, was die volgende:

$$d = \frac{\mu_{\text{diff}}}{\sigma_{\text{diff}}}$$

Waar:

d = effekgrootte

μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (voortaan “ μ_1 ” genoem)

σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

As tweede stap was dit nodig om te bepaal of daar prakties betekenisvolle verskille *tussen* die voor- en natoetstellings van die eksperimentele en vergelykende groepe was, oftewel in Jackson (2003:175) se woorde: “...how big a role the conditions of the independant variable play in determining scores on the dependent variable.” Om dit egter te kan doen, moes daar eers bepaal word of die eksperimentele groep (“*e*”) en vergelykende groep (“*c*”) vóór die intervensieprogram (die onafhanklike veranderlike) genoegsaam ooreengestem het om ‘n vergelyking tussen die twee moontlik te maak. Dit is gedoen deur per skaal die *d*-waardes van die twee groepe se voortoets-metings te bereken en dit met mekaar te vergelyk. Dié verskil moes kleiner as 0.5 wees (in gevalle van groter verskille sou ‘n kovariansie analise nodig wees). In die ondersoek het al die tersaaklike skale dié toets geslaag.

Daarna is daartoe oorgegaan om die ‘netto-verandering’ te bereken wat per skaal deur die program bewerkstellig is. Hiervoor is daar van Cohen se formule vir die berekening van effekgroottes tussen twee groepe gebruik gemaak. Dié formule vir d (effekgrootte) is die volgende (Cohen, 1988: 20-27; Steyn, 2000:1-3):

$$d = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sigma}$$

Waar:

- d = effekgrootte
- μ_1 = gemiddelde verskiltelling in die eksperimentele groep (e)
- μ_2 = gemiddelde verskiltelling in die vergelykende groep (c)
- $\mu_1 - \mu_2$ = verskil tussen gemiddelde verskiltellings
- σ = maksimum standaardafwyking van verskiltellings

Die volgende riglyne geld vir die beoordeling van alle d -waardes:

- $d = 0.2$: dui ‘n klein effek aan en impliseer in die geval van nuwe navorsing dat die eksperiment of opname liefers herhaal moet word om seker te maak of daar wel ‘n effek was.
- $d = 0.5$: dui op ‘n matige of medium effek wat waarneembaar is en dalk betekenisvol mag wees. ‘n Beter beplande opname of eksperiment mag in sodanige gevalle moontlik meer beduidende resultate oplewer.
- $d = 0.8$: dui op ‘n groot effek wat beduidend en van praktiese belang (prakties betekenisvol) is.
- omdat daar geen absolute grense tussen d -waardes bestaan nie, is dit moontlik om van konsepte soos ‘klein tot medium effek’ en ‘n baie groot effek’ gebruik te maak (Cohen, 1969:22-25; Spatz, 2001:74-5; Steyn, 1999:3).

Die laaste stap was om ook ‘n effekgrootte-analises (McWhirter, 1999) van skale 4, 5 en 6 te doen. Die beleving van die program se waarde en sinvolheid, asook die invloed van die kwaliteit van die aanbieding, kon hierdeur bepaal word. Die formule wat hiervoor gebruik is, was dieselfde as by die bepaling van effekgrootte binne groepe, naamlik:

$$d = \frac{\mu_{diff}}{\sigma_{diff}}$$

Benewens die benutting van effekgroottes (d -waardes), is daar vir sekere skale en vrae ook van beskrywende statistiek gebruik gemaak. Dit sal veral totale, persentasies, gemiddeldes en standaardafwykings behels.

4.7 PROBLEME MET DIE ONDERSOEK ONDERVIND

Die totale EPCBP-onderzoek was in terme van omvang, die logistiek wat benodig is en die standaard van meting wat dit vereis het, ‘n uiters moeilike taak. Die ideaal om beide eksperimentele en vergelykende groepe te betrek wat in alle opsigte proporsioneel verteenwoordigend van die totale SAPD se rang/pos-, rasse-, geslags- en provinsiale profiel was, kon nie in alle opsigte bewaarheid word nie. Die steekproef wat wel verkry is, het egter wel aan die vereistes van die gegewe navorsingsontwerp voldoen.

Die onderneming van ‘n ondersoek in al nege van die provinsies en die SAPD-hoofkantoor waarby 4 424 respondente, 146 maatskaplike werkers en nege navorsers betrokke was, het verskeie logistieke probleme opgelewer. Dit het onder meer tot ‘n redelik hoë persentasie bedorwe vraelyste (8.54%) en ‘n redelik swak responskoers in die geval van die aanbiedersevaluasievraelyste aanleiding gegee. Die 1 139 bedorwe vraelyste (uit ‘n totaal van 13 331) was veral te wyte aan die geheime kodes wat nie volledig voltooi is nie en wat die passing tussen vraelyste onmoontlik gemaak het. Dit het, onder

andere, meegebring dat die benutbare vraelyste vir sommige provinsies laag was. As egter in ag geneem word dat die totale ondersoek uit 12 192 benutbare vraelyste met 336 164 individuele metings/items bestaan het, behoort hierdie leemte nie 'n wesentlike invloed op die uitslag te hê nie.

Die benutting van hoërde statistiese berekeninge vir vraelyste wat nog nie ten volle gestandaardiseer was nie, het ook 'n vele kleiner probleme opgelewer. In sommige gevalle was van die skale se Cronbach alpha's en/of d-waardes te laag. Dié probleme is geantisipeer en deur middel van triangulering geëlimineer.

In die navolging van bestaande praktyke is die betrokke program ook tydens die navorsing aan alle SAPD-personeellede aangebied. Dit het letterlik vanaf skoonmakers tot direkteure gestrek. Daar bestaan indikatore dat lede van die eksperimentele groep, veral op grond van hul pos/opvoedkundige vlak, gedifferensieerde waarde uit die programme geput het. Vanweë 'n gebrek aan ruimte sal daar egter in die onderhawige uiteensetting nie op hierdie verskille gelet word nie en sal die groepe dus as 'n eenheid hanteer word.

Ten spyte van die inherente tekortkominge wat in die ondersoek voorgekom het, is daar in die geval van die Tydsbestuur Kapasiteitsbouprogram bo redelike twyfel bewys dat dit 'n betekenisvolle effek op die ontvangers gehad het. Die begroning van hierdie gevolgtrekking sal vervolgens aandag geniet.

5. BETROUBAARHEID VAN DIE MEETINSTRUMENTE

Daar is in die ondersoek van Cronbach se alpha koëffisiënt (Gravetter & Forzano, 2003:455) gebruik gemaak om die verskillende skale/subskale se betroubaarheid te bepaal. Die resultate van hierdie proses, saam met die vrae wat in sommige skale gebruik is, word in tabel 8 opgesom. Omdat die vraelyste wat tydens die studie gebruik is in Engels was, word die vrae in hul oorspronklike vorm weergegee.

TABEL 8: CRONBACH ALPHA KOËFFISIËNT (α) VIR BETROUBAARHEID VAN MEETINSTRUMENTE

SKAAL	FASETTE EN VRAE	α ¹⁰
Skaal 1	<i>Kennis van tydsbestuur</i>	0.23
Skaal 2	<i>Houdings rakende tydsbestuur</i>	0.26
Skaal 3	<i>Tydsbestuursverwante gedrag:</i>	
Subskaal 3.1	<p><i>Tydsbestuurspraktyke</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • How often do you work according to a fixed schedule? • How often do you use a diary in your work? • How often do you deliberately set aside time to plan how you are going to spend your time? • How often do you deliberately set aside time to spend with your family, or recreation/sport and/or yourself? • How often do you keep reminder lists of things to do? • How often do you use the statement: "I don't have the time?" 	0.65 [■]
Subskaal 3.2	<p><i>Tydsbestuursvaardighede</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • How would you rate your own ability to manage your time? • How would you rate your ability to plan ahead? • How would you rate your ability to say "no" to people? • How would you rate your ability to delegate tasks? 	0.7 [■]

¹⁰ α = Cronbach alpha koëffisiënt

Skaal 4	Die waarde van die program • How would you rate the overall value of the Time Management Programme?	0.81 [■]
Skaal 5	Die sinvolheid van die program	0.88 [■]
Skaal 6	Evaluasie van die programaanbieding:	
Subskaal 6.1	Evaluasie van die aanbieder	0.88 [■]
Subskaal 6.2	Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	0.88 [■]
Subskaal 6.3	Evaluasie van die leerproses	0.92 [■]
Subskaal 6.4	Evaluasie van die aanbiedingskonteks	0.84 [■]

■ *Betroubare skale*

Soos in tabel 8 aangetoon, het die skale waarmee daar aanvanklik beoog is om 'n verandering in kennis (skaal 1) en houdings (skaal 2) te meet, nie oor aanvaarbare Cronbach alpha-tellings beskik het nie. Dié skale was derhalwe nie betroubaar genoeg vir die betrokke vlak van meting nie. Gevolglik is net die vrae in dié skale wat 'n beduidende d-waarde opgelewer het, as indikatormetings benut. Die resultate hiervan en die resultate van subskale 3.1 en 3.2, sal vervolgens aandag geniet

6. DIE EFFEK VAN DIE PROGRAM

In die meting van die effek van die program, is daar op die kognitiewe, affektiewe en konatiewe dimensies van die respondente se funksionering gefokus (vgl. Thompson, 2002:xvi-xvii). Daar is van die uitgangspunt uitgegaan dat mense reeds oor hul lewensloop 'n bepaalde vlak van kennis, sekere houdings en bepaalde praktyke en vaardighede ontwikkel het (Nelson-Jones, 1991:25). Dié vlakke is deur middel van die voortoetse vasgestel. Die netto veranderinge wat die intervensie (m.a.w. die program) op hierdie dimensies gehad het, is daarna met behulp van die natoetse bepaal. Die resultate van hierdie proses sal vervolgens aandag geniet.

6.1 DIE PROGRAM SE EFFEK OP KENNIS EN HOUDINGS RAKENDE TYDSBESTUUR

Skaal 1: 'Kennis van tydsbestuur' was gemik op die bepaling van die mate waartoe respondente die 'weet-wat-dit-is' (vgl. Nelson-Jones, 1991:13) dimensie van dié lewensvaardigheid ken. Hierteenoor is die vrae van 'Skaal 2: Houdings rakende tydsbestuur' gegrond op Barker (1995: 29) se siening van 'n houding as synde "a mental predisposition or inclination to act or react in a certain way". Daarin het die klem veral geval op die mate van beheer wat respondente oor hul eie tydsbestuur wou hê, asook hul behoefte om meer oor tydsbestuur te leer. Slegs een vraag uit skaal 1 en twee vrae uit skaal 2 het egter 'n betekenisvolle d-waarde opgelewer (sien tabel 9).

TABEL 9: EFFEKGROOTTE VAN ENKELE VRAE IN SKAAL 1 EN 2: KENNIS EN HOUDING RAKENDE TYDSBESTUUR

VRAAG	EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ^{11}	EFFEK-GROOTTE (d)
	n	μ_1^{12}	n	μ_2^{13}		
(a) How do you usually deal with a visitor that does not have an appointment?	206	0.214	47	0.021	0.619	0.31
(b) I should learn more about ways in which I can manage my time more effectively.	192	0.214	47	-0.085	0.732	0.41
(c) Other people control the way in which I spend my time.	189	0.323	47	-0.085	0.96	0.43

Vraag a (tabel 9) het 'n klein tot matige toename ($d = 0.31$) in respondente se kennis van die mees toepaslike hantering van onverwagse besoekers aangetoon. Drie moontlike redes vir die swak meting van die ander kennisvrae is nagespeur. Dit was eerstens duidelik dat die formulering van vrae in terme van een korrekte en 'n paar foutiewe antwoorde waarskynlik nie die korrekte opsie was nie. Tweedens is gevind dat die oorgrootte meerderheid deelnemers reeds vanuit die staanspoor geweet het wat die 'korrekte' antwoorde was. Die betrokke vrae kon dus nie groei of verandering meet nie. Derdens was sommige vrae spesifiek op die bestuurskorps gerig en het dus nie voorsiening vir die werksomstandighede van konstabels, klerke, skoonmakers, ens. gemaak nie. Die slotsom waartoe daar rakende skaal 1 gekom is, is dat die skaal nie geldig genoeg is om verandering in kennis ten volle te bewys of te weerlê nie. Dié aangeleentheid sal in die verdere standaardisering van die meetinstrument aandag moet geniet.

In die geval van skaal 2, het vraag b en vraag c (tabel 9) 'n matige verandering in houdings aangedui. Daar was 'n behoefte om meer oor tydsbestuur te leer ($d = 0.41$) en respondente het besef dat hulle self eintlik in beheer is van hoe hulle hul tyd bestee ($d = 0.43$). Die bepaling van die moontlike redes waarom hierdie en veral die ander houdingsvrae nie meer verandering gemeet het nie, het basies dieselfde tendense as in die geval van die kennisvrae opgelewer. Bykomend was dit duidelik dat die samestelling van die eksperimentele groep, wat hoofsaaklik uit 30.9% administratiewe personeel bestaan het (sien tabel 2), ook 'n invloed kon gehad het. Uit die aard van hul werk, is hul dikwels nie so in beheer van hul werkslading as in die geval van ander groepe nie.

Uit die voorafgaande kan daar afgelei word dat daar indikatore bestaan dat die betrokke program wel in sekere opsigte tot 'n toename in die respondente se kennis en 'n verandering in hul houdings bygedra het. Vanweë gebreke in die vrae wat in die skale gebruik is, kon die volle omvang daarvan egter nie bewys word nie.

¹¹ σ = Maksimum standaardafwyking van verskiltellings

¹² μ_1 = Gemiddeld van verskiltellings, eksperimentele groep

¹³ μ_2 = Gemiddeld van verskiltellings, vergelykende groep

6.2 DIE PROGRAM SE EFFEK OP TYDSBESTUURSVERWANTE GEDRAG

Die meting het dordens gefokus op die effek wat die program op die konatiewe of gedragsdimensie van menslike funksionering gehad het. Onder ideale omstandighede sou dit wenslik gewees het dat sodanige metings op 'n opvolgbasis geskied (bv. drie, ses en twaalf maande na die aanbieding van die program) (vgl. Roche, 2000:545-6). Vanweë praktiese en veral logistieke redes, asook die noodsaaklikheid om vertroulikheid in die ondersoek te handhaaf, was so 'n ontwerp egter nie moontlik nie. Derhalwe is daar in die ondersoek op voorgenome gedrag ("intended behaviour") gefokus. Volgens McCormack & Hill (1997: 69) is so 'n fokus in navorsing heeltemal aanvaarbaar.

Vir die doeleindes van die ondersoek is die konatiewe dimensie in twee fasette ingedeel. Dit was naamlik tydsbestuurspraktyke en -vaardighede. Elk sal vervolgens afsonderlike aandag geniet.

6.2.1 Effek op tydsbestuurspraktyke

'Subskaal 3.1: Tydsbestuurspraktyke' se vrae het gefokus op die wyse waarop deelnemers gewoonlik in bepaalde omstandighede optree (voortoets) en beoog om in die toekoms op te tree (natoets). In hierdie verband is daar gelet op die individu se tipiese gedragspatrone of praktyke ten opsigte van sy/haar tydsbestuur (vgl. Dougan *et al.*, 1986:144-145). Die resultate wat van betrokke meting word in tabel 10 vervat.

TABEL 10: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.1: TYDSBESTUURSPRAKTYKE

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
193	0.515	47	0.142	0.724	0.52

In die toepassing van Subskaal 3.1 is daar 'n d-waarde van 0,52 verkry. Volgens Cohen se riglyne verteenwoordig dit 'n matige effek wat op betekenisvolheid dui, maar bevestig dit nie ten volle nie (Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3).

'n Analise van die individuele response waarop die berekening van d-waardes gegrond is, het aangetoon dat 'n redelike aantal deelnemers reeds tydens die voormeting toepaslike tydsbestuurspraktyke gevolg het. Dit kan onder andere toegeskryf word aan die bestuurs- en aanverwante kursusse wat die bestuurslui van die SAPD reeds gevolg het.

Teenoor die voorafgaande, was daar by 'n beduidende groep 'n groot swaai vanaf die voormeting na die nameting teenwoordig. Dit dui daarop dat diegene wat voor die program ontoepaslik opgetree het se beoogde tydsbestuurspraktyke wel ingrypend deur die intervensie verander is. Die gevolgtrekking waartoe daar hieruit gekom kan word, is dat die program goed daarin slaag om die foutiewe tydsbestuurspraktyke wat by respondente mag voorkom, reg te stel.

6.2.2 Effek op tydsbestuursvaardighede

Vir die doeleindes van die formulering van die betrokke skaal is 'n 'vaardigheid' gesien as die individu se vermoë ("ability") om sy/haar kennis, waardes en talente op 'n doelmatig en kreatiewe wyse in die uitvoering of verrigting van 'n bepaalde taak aan te wend (Barker, 1995:349; NWB, 1995:65). Hiermee

saam is daar van die standpunt uitgegaan dat die individu wel oor die vermoë beskik om, op grond van veral sy/haar lewenservaring, 'n waardeoordeel oor sy/haar vlak van vaardigheid te formuleer (vgl. Gravetter & Forzano, 2003:97-98). Uit die meting het die volgende inligting ten opsigte van die vaardighede rakende tydsbestuur na vore gekom.

TABEL 11: EFFEKGROOTTE VAN SUBSKAAL 3.2: TYDSBESTUURSWAARDIGHED

EKSPERIMENTELE GROEP (e)		VERGELYKENDE GROEPE (c)		σ	EFFEKGROOTTE (d)
n	μ_1	n	μ_2		
193	0.588	47	-0.074	0.743	0.89*

* *Prakties betekenisvol*

Die d-waarde van 0,89 wat met die toepassing van Subskaal 3.2 verkry is, dui 'n groot effek aan (Spatz, 2001:74-75; Steyn, 1999:3). Die betrokke resultaat is met ander woorde beduidend en van praktiese belang.

Dit wil voorkom asof, indien die betrokke bevinding met die programinhoud in verband gebring word, dat veral die praktiese oefeninge wat tydens die program gedoen is, 'n groot invloed op die deelnemers se vaardigheidsvlakke uitgeoefen het. Dit stem ooreen met Thompson (2001:212) se siening dat effektiewe tydsbestuur spesifiek as 'n *vaardigheid* beskou moet word wat deur middel van ervaring en praktiese toepassing ontwikkel word. Die program het derhalwe daarin geslaag om die individu toe te rus met die nodige tydsbestuursvaardighede.

Ter samevatting van die resultate wat daar met die KHG-meting van die program verkry is, kan daar tot die belangrike gevolgtrekking gekom word dat die Tydsbestuursprogram 'n betekenisvolle verandering in die eksperimentele groep se vaardighede en praktyke teweeggebring het. Die voorkoms of afwesigheid van veranderinge in hul kennis en houdings kon nie ten volle met die bestaande meetinstrumente bewys word nie. Hierdie leemte is in 'n mate deur hul evaluasie van die waarde van die program uitgeskakel.

7. DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

Die natoets-vraelys wat deur die eksperimentele groep voltooi is, het ses vrae bevat wat daarop gerig was om hul evaluering van die waarde van die program te bepaal. In die vrae is daar van vierpunt Likert-tipe skale gebruik gemaak wat vanaf "*It had no or little value*" tot "*It had a lot of value*" gestrek het. Die respondente moes met behulp hiervan die oorkoepelende waarde van die program (vraag 22), asook die waarde van die onderskeie afdelings aandui. Die betrokke waardebeoordeling het ook die kennis- en houdingsverwante elemente van die program gedek.

Die data wat uit die meting van die respondente se belewing van die waarde van die program verkry is, word in tabel 12 weergegee.

TABEL 12: EFFEKGROOTTE EN VERSPREIDING VAN RESPONSE VAN SKAAL 4: DIE WAARDE VAN DIE PROGRAM

VRAE	n	KEUSES EN RESPONSE				μ_{diff} ¹⁴	σ_{diff} ¹⁵	EFFEK-GROOTTE (d)
		<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>			
22. How would you rate the overall value of the Time Management Programme?	193	1 (0.52%)	4 (2.07%)	65 (33.68%)	123 (63.73%)	3.606	0.56	1.98*
23 How would you rate the value of the component: "Problems caused by ineffective Time management?"	192	5 (2.6%)	28 (14.58%)	68 (35.42%)	91 (47.40%)	3.276	0.807	0.96*
24. How would you rate the value of the component: "Factors that could influence your time management?"	193	6 (3.11%)	14 (7.25%)	76 (39.38%)	97 (50.26%)	3.368	0.753	1.15*
25. How would you rate the value of the component: "Practical time division (Time matrix)?"	192	0 (0.0%)	11 (5.73%)	85 (44.27%)	96 (50.00%)	3.443	0.603	1.56*
26. How would you rate the value of the component: "Behaviour to improve time management?"	193	0 (0.0%)	8 (4.15%)	74 (38.34%)	111 (57.51%)	3.534	0.577	1.79*
27. How would you rate the value of the component: "Recycle your time?"	193	2 (1.04%)	14 (7.25%)	70 (36.27%)	107 (55.44%)	3.461	0.677	1.42*
<i>Average</i>	193	2.33 (1.21%)	13,17 (6.82%)	73 (37.82%)	105.25 (54.53%)		0.663	

* *Prakties betekenisvol*

Tabel 12 se inhoud dui eerstens op 'n buitengewoon hoë positiewe evaluasie van die waarde van die program as geheel, asook die afdelings waaruit dit bestaan. So, onder andere, het die program as geheel 'n gemiddelde persentasie van bykans 97.41% behaal met 33.68% van die deelnemers wat die waarde as bogemiddeld en 63.73% wat dit as baie waardevol getakseer het. Meer as 97% van die deelnemers het dus die betrokke program as van bogemiddelde waarde geëvalueer.

Rakende die onderafdelings van die program was dit duidelik dat dié wat op praktyke en vaardighede gefokus het (vrae 25 en 26), die hoogste gemiddelde tellings behaal het (94.27% en 95.85% onderskeidelik) (sien tabel 12). Dit ondersteun die matige en groot effek wat deur die twee gedragsverwante subskale aangetoon is (sien tabelle 10 en 11).

¹⁴ μ_{diff} = gemiddelde verskiltelling

¹⁵ σ_{diff} = standaardafwyking van verskiltellings

Aan die hand van die deelnemers se evaluasie van die waarde van die program, kan daar binne die konteks van triangulering tot veral twee oorhoofse gevolgtrekkings gekom word. Eerstens het die betrokke data die bevindinge waartoe daar na aanleiding van die kennis-, houdings- en gedragsanalise gekom is (vgl. 6.2.2), tot 'n groot mate ondersteun. Dit bevestig dat die program 'n positiewe effek op deelnemers het en verleen substansie aan die leemtes wat reeds in twee van die betrokke meetinstrumente se skale/subskale geïdentifiseer is (vgl. 6.1). Tweedens is dit bevestig dat, op 2.59% na, al die deelnemers 'n bogemiddelde waarde uit die program geput het. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat die program wel 'n betekenisvolle bydrae tot hul kennisvermeerdering en die verandering van houdings gelewer het.

8. DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

Die derde faset van die program wat tydens die ondersoek gemeet is, was die eksperimentele groep se beleving van die sinvolheid van die Tydsbestuurprogram. Die beredenering van die keuse van hierdie faset was dat 'n program wel 'n groot effek op deelnemers kan hê en dat hulle dit as van waarde kan beskou, maar dat dit in vergelyking met die ander beskikbare kapasiteitsbou- en algemene opleidingsprogramme nie die vernaamste prioriteit behoort te wees nie. Die vraag wat dus basies beantwoord moes word, is of 'n gegewe program binne die konteks van die SAPD-personeelid se daaglikse bestaan, 'n sinvolle bydrae tot doeltreffender funksionering sal lewer. Die gesubstansieerde beantwoording hiervan het die derde vorm van meting in die trianguleringsproses uitgemaak.

'n Sinvolheidskaal (voortaan skaal 5 genoem) wat uit ses vrae bestaan, is by die aanbiedingsevaluasie- vraelys ingesluit wat direk na afloop van die programaanbieding voltooi is. Die data wat met behulp van dié skaal ingewin is, is aan dieselfde statistiese analise onderwerp as die metings *binne* groepe (sien 4.6.3). Die enigste verskil was dat die formule vir die berekening van d-waardes aangepas moes word om vir slegs 'n enkele na-meting van een groep voorsiening te maak. Dié formule het die volgende behels:

$$d\text{-waarde} = \frac{\text{gemiddeld per skaal } \textit{minus} \text{ die middelpunt van die skaal}}{\text{standaardafwyking}} \quad (\text{Cohen in Steyn, 1999:5})$$

Om 'n vergelyking tussen die sinvolheid van die Tydsbestuursprogram en dié van die kapasiteitsbouprogramme in die algemeen te kan tref, sal daar vervolgens ook op die gemiddelde metings van al die programme in geheel gelet word. In hierdie verband moet in gedagte gehou word dat so 'n vergelyking net betrekking het op die groep personeelkapasiteitsbouprogramme. Dit impliseer nie noodwendig dat 'n gegewe program meer of minder sinvol is as al die ander tipes programme wat SAPD-personeel deurloop nie.

In die aanbieding van die data, sal daar primêr gelet word op die gegewens wat op die Tydsbestuursprogram betrekking het. Net waar pertinent van belang, sal die gegewens ook met dié van die kapasiteitsbouprogramme as geheel vergelyk word (sien tabel 13).

TABEL 13: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 5: SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

DIE TYDSBESTUURPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Skaal/vrae	N	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	n	Effek-grootte (d)	α
Skaal 5	149	3.578	0.429	2.51*	0.88 [■]	2 326	2.19*	0.88 [■]
22. The course/programme stimulated my creative thinking.	145	3.469	0.578	1.68*		2 298	1.57*	
23. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my job.	148	3.554	0.55	1.91*		2 310	1.65*	
24. I feel that the course/programme will help me do my job better.	148	3.601	0.531	2.07*		2 303	1.55*	
25. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my daily life.	147	3.537	0.54	1.92*		2 311	1.76*	
26. I feel that the course/programme will help me to live my life in a better way.	149	3.570	0.561	1.91*		2 313	1.77*	
27. All SAPS personnel should receive this course/programme.	148	3.743	0.483	2.57*		2 308	2.28*	

■ *Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)*

• *Prakties betekenisvol*

Die deelnemers se evaluering van die sinvolheid van die program as geheel, dui op 'n oorweldigende groot effek-grootte van 2.51 (tabel 13). Dit is 'n aanduiding daarvan dat die program 'n daadwerklike bydrae tot die uitbouing van hul individuele en werksverwante kapasiteite gelewer het. Verlaasgenoemde gevolgtrekking word gesubstansieer deur die groot effek-grootte van 2.57 wat in die geval van vraag 27, naamlik dat alle SAPD-personeel die program behoort te deurloop, gemeet is.

As die resultate van die betrokke skaal met dié van die kapasiteitsbouprogramme as geheel vergelyk word, blyk dit dat dit oor die algemeen beter 'gepresenteer' het (tabel 13). Die aspek wat in hierdie konteks die beste vergelyk het, was die nut wat dit in die werksituasie het (vraag 24). Die groot verskil tussen die betrokke twee metings impliseer dat die tydsbestuursprogram werknemers by uitstek toegerus het om hul pligte meer geprogrammeerd uit te voer. Dit kan derhalwe as die program se sterkste punt beskou word. Hierdie bevinding versterk die gevolgtrekkings waartoe daar rakende die impak van die program op praktyke (sien tabel 10) en vaardighede (sien tabel 11) gekom is.

Laastens was dit opvallend dat die respondente wel per implikasie van mening was dat die program hul kennis en insigte laat toeneem het (vgl. vraag 23). Daar kan derhalwe tot die gevolgtrekking gekom word dat al die fasette van die program wel tot die sinvolheid daarvan bygedra het.

9. DIE INVLOED VAN DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDING

Die personeelkapasiteitsbouprogramme word dwars oor Suid-Afrika deur 'n groot aantal verskillende maatskaplike werkers van die SAPD aangebied. Die moontlike invloed wat die kwaliteit van die aanbiedings en omstandighede op die effek van die program kon gehad het, moes derhalwe ook verken word. Dit is met behulp van die aanbiedingsevaluasievraelys gedoen.

Omdat die kwaliteit van die aanbieding noodwendig in 'n breër konteks gesien moes word, is daar binne "Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding" vier subskale ontwikkel. Elke subskaal het op 'n spesifieke faset van die aanbieding gefokus. In twee van die subskale (subskale 6.1 en 6.2) was die aanbieders die teiken van analise en is daar onderskeidelik op hul kundigheid en aanbiedingsvaardighede gelet. Die rede vir hierdie beklemtoning is omdat aanbieders/fasiliteerders volgens Rooth (2000:89) 'n sleutelrol in enige opvoedings- en kapasiteitsbouprogram speel.

In die derde subskaal (subskaal 6.3), is daar ook op die kwaliteit van die leerproses gefokus. Dit het aspekte gedek soos of die mees toepaslike didaktiese prosedure gevolg is, of die leermateriaal verstaanbaar en nuttig was en of daar op die leerder se vlak gekommunikeer is. Sodoende kon bepaal word of die program sinvol ontwerp en op 'n sinvolle wyse aangebied is.

Met die laaste subskaal (subskaal 6.4) is deelnemers die geleentheid gegee om die konteks te evalueer waarbinne die programaanbieding plaasgevind het. Die konteks het betrekking gehad op die kwaliteit van die lokaal/plek, hoe goed die program georganiseer is en wat die kwaliteit van die onderrigmedia was. Die rede vir die betrokke fokus, was dat dit wel bekend is dat die kwaliteit van hierdie tipe faktore 'n direkte positiewe of negatiewe invloed op die hele leerproses kan uitoefen (Nelson-Jones, 1991:60)

Daar is ook 'n aantal losstaande vrae by die aanbiedingsevaluasievraelys ingesluit. Dit het gefokus op die deelnemers se beleving van die lengte van die program, die tempo van die aanbieding en die balans tussen voordragte en groepdeelname. Daar kon ook aangedui word watter taal oorwegend tydens die aanbieding gebruik is.

Die data wat deur middel van skaal 6 ingewin is, word in tabel 14 opgesom. Om die data in perspektief te plaas, sal geselekteerde data rakende die kapasiteitsbouprogramme as geheel ook by die tabel ingesluit.

TABEL 14: EFFEKGROOTTE VAN SKAAL 6: KWALITEIT VAN DIE PROGRAMAANBIEDING

DIE TYDSBESTUURPROGRAM						KAPASITEITSBOU-PROGRAMME GESAMENTLIK		
Subskaal/vrae	n	μ_{diff}	σ_{diff}	Effek-grootte (d)	α	n	Effek-grootte (d)	α
Subskaal 6.1: Evaluasie van die aanbieder	150	3.503	0.478	2.1*	0.88 ^a	2 354	2.06*	0.85 ^a
1. The presenter is knowledgeable about the subject that he/she taught.	150	3.547	0.563	1.86*		2 334	1.84*	
2. The presenter could link the material to the participants' level of knowledge.	150	3.453	0.586	1.62*		2 337	1.57*	
3. The presenter was able to explain difficult and abstract concepts.	150	3.447	0.63	1.51*		2 339	1.53*	
4. The presenter succeeded in keeping me interested in the subject.	150	3.547	0.574	1.82*		2 337	1.71*	
5. The presenter was enthusiastic about the subject he/she taught.	150	3.52	0.54	1.89*		2 308	1.62*	

Subskaal 6.2: Evaluasie van die aanbieder se aanbiedingsvaardighede	150	3.728	0.494	2.49*	0.88 [■]	2 354	2.27*	0.86 [■]
6. I could clearly hear what the presenter was saying (e.g. it was loud enough and in an accent that I could understand).	150	3.553	0.574	1.83*		2 346	1.75*	
7. The presenter was skilful in the use of the teaching media (e.g. transparencies and or writing on newsprint/the blackboard).	149	3.517	0.553	1.84*		2 340	1.60*	
8. The presenter encouraged participant involvement (e.g. by asking questions and or promoting discussions).	150	3.553	0.512	2.06*		2 340	1.96*	
9. The presenter prepared himself/herself thoroughly for the presentation.	149	3.557	0.608	1.74*		2 330	1.74*	
10. What is your overall rating of the presenter's presentation skills?	147	4.49	0.706	2.11*		2 324	2.77*	
Subskaal 6.3: Evaluasie van die leerproses	150	3.486	0.476	2.07*	0.92 [■]	2 353	2.06*	0.91 [■]
11. In the beginning, the presenter gave a clear overview of what we could expect during the course/programme.	150	3.42	0.571	1.61*		2 351	1.48*	
12. The presenter made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	149	3.443	0.586	1.61*		2 350	1.75*	
13. At the end, the presenter gave a summary of the material that was covered.	150	3.473	0.576	1.69*		2 332	1.54*	
14. The presenter was able to communicate on my level.	149	3.530	0.527	1.95*		2 335	1.76*	
15. It was easy to understand the material that was presented.	148	3.500	0.553	1.81*		2 342	1.72*	
16. The material that was covered, will be useful.	148	3.541	0.588	1.77*		2 334	1.68*	
17. The course stimulated my interest in the subject.	150	3.513	0.621	1.63*		2 349	1.69*	
Subskaal 6.4: Evaluasie van die aanbiedingskonteks	149	4.250	0.627	1.99*	0.84 [■]	2 326	2.49*	0.81 [■]
18. How would you rate the venue?	146	4.164	0.805	1.45*		2 308	1.36*	
19. How would you rate the quality of the learning material that was presented?	149	4.228	0.754	1.63*		2 317	2.41*	
20. How would you rate quality of the teaching media (e.g. transparencies and or handouts)?	149	4.295	0.767	1.69*		2 316	2.36*	
21. How well was the course/ programme organised?	149	4.309	0.743	1.76*		2 311	2.34*	

■ Betroubare skale volgens CA (Cronbach alpha koëffisiënt)

* Prakties betekenisvol

Daar sal vervolgens kortliks op die belangrikste implikasies van elk van die onderskeie subskale gelet word.

In die geval van subskaal 6.1 (Evaluasie van die aanbieder) dui die effekgrootte van 2.1 (tabel 14) daarop dat onder andere die aanbieders se kennis van die onderwerp, vermoë om op die ontvangers se vlak te kommunikeer en deelnemer se belangstelling te behou 'n waardevolle bydrae tot die sukses van die program gelewer het. Dit was veral opvallend dat hul entoesiasme (d-waarde = 1.89) in hierdie geval beduidend hoër was as dié vir die kapasiteitsbouprogramme as geheel (vraag 5, tabel 14).

Die metings van die aanbieders se aanbiedingsvaardighede (subskaal 6.2) toon aan dat die respondente hul vermoë om groepdeelname te bevorder die hoogste aangeslaan het (d-waarde = 2.06) (vraag 8, tabel 14). Dit het waarskynlik 'n groot bydrae tot die bewerkstelling van gedragsverandering gelewer. Dit was opvallend dat daar rakende die 'tegniese' fasette van die aanbieding oor die algemeen beter by die Tydsbestuursprogram as by die ander programme gesamentlik gevaar is, maar dat die oorhoofse evaluering van die aanbieder se vaardighede beduidend laer was (sien vraag 10, tabel 14). Al moontlike verklaring wat hiervoor gevind kon word, was dat die programaanbiedingstruktuur beter geformuleer as in die geval van die meeste ander programme.

Die leerproses as geheel (subskaal 6.3, tabel 14) is oor die algemeen baie hoog aangeslaan (d-waarde = 2.07). Faktore wat hiertoe bygedra het, is die toepaslike moeilikheidsgraad van die werk wat gedek is (vraag 15) en die aanbieders se vermoë om op die deelnemers se vlak te kommunikeer (vraag 14). Veral laasgenoemde is van belang aangesien Nelson-Jones (1991:25) van mening is dat hierdie aspek 'n deurslaggewende rol in die sukses van programme speel.

Daar is met die laaste subskaal (subskaal 6.4) gefokus op die invloed van die aanbiedingskonteks. Die Tydsbestuursprogram is in hierdie geval merkbaar laer geëvalueer as die kapasiteitsbouprogramme oor die algemeen (d-waarde = 1.99 vs. d-waarde = 2.49) (tabel 14). Dit was veral opvallend dat die leermateriaal en hulpmiddels van die program (vrae 19 en 20) beduidend swakker was as die van die ander programme. Dit is gevolglik van die aspekte wat in die verbetering van die program pertinente aandag sal moet geniet.

Daar is met behulp van die aanbiedingsevaluasievraelys ook individueel na die ander potensieële positiewe/negatiewe invloede op die program gelet. Dit was naamlik lengte, tempo, balans en taal. Die data wat rakende elk verkry is, sal vervolgens kortliks aangebied en geïnterpreteer word.

Rakende die lengte van die program is deelnemers versoek om dit volgens 'n vyfpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 15 vervat.

TABEL 15: DIE LENGTE VAN DIE PROGRAMAANBIEDING

VRAAG 28	HOW WILL YOU RATE THE LENGTH OF THE COURSE/PROGRAMME?					GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
	<i>1. It was much too long</i>	<i>2. It was a little too long</i>	<i>3. The length was just right</i>	<i>4. It was a little too short</i>	<i>5. It was much too short</i>		
Response (n = 148)							
Frekwensie	3	9	107	17	12	3.18	3.15
Persentasie	2.03%	6.08%	72.30%	11.49%	8.11%		

Met 'n gemiddelde meting van 3.18 val die respons bykans in die middel van die "The length was just right" kategorie. Dit stem ooreen met die gemiddeld van al die programme saam. Derhalwe blyk dit dat die lengte van die program nie 'n negatiewe invloed op die effek daarvan behoort te gehad het nie.

Soos in die geval van die lengte van die program, is deelnemers ook versoek om die pas waarteen dit aangebied is op 'n vyfpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 16 vervat.

TABEL 16: DIE PAS VAN DIE PROGRAMAANBIEDING

VRAAG 29	HOW WILL YOU RATE THE PACE OF THE PRESENTATION?					GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 148)	1. The pace was much too slow	2. The pace was a little too slow	3. The pace was just right	4. The pace a little too fast	5. The pace was much too fast		
Frekwensie	1	1	133	8	5	3.1	3.07
Persentasie	0.68%	0.68%	89.86%	5.41%	3.38%		

Die gemiddeld van 3.1 en die feit dat bykans 90% van die respondente die "pace was just right" keuse uitgeoefen het (sien tabel 16), dui daarop dat die pas waarmee die program aangebied is, toepaslik was.

In die vraelys is die respondente versoek om die balans tussen die aanbieding van inligting en groepsdeelname op 'n vierpuntskaal te beoordeel. Die resultate hiervan word in tabel 17 vervat.

TABEL 17: DIE BALANS TUSSEN DIE AANBIEDING VAN INLIGTING EN GROEPSDEELNAME

VRAAG 30	HOW WIL YOU RATE THE BALANCE BETWEEN THE TIME SPENT ON THE PRESENTATION AND TIME SPENT ON GROUP INVOLVEMENT?				GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN AL DIE PROGRAMME AS GEHEEL
Response (n = 148)	1. Too much time was spent on the presentation	2. A good balance	3. Too much time was spent on group involvement	4. There was no group involvement		
Frekwensie	6	131	8	3	2.05	2.08
Persentasie	4.05%	88.51%	5.41%	2.03%		

Die feit dat meer as 88% van die deelnemers van mening was dat daar 'n goeie balans tussen die aanbieding van inligting en groepsdeelname was, asook 'n gemiddelde meting van 2.05, dui daarop dat hierdie faset van die program 'n positiewe invloed op die bereiking van die programuitkomst behoor te gehad het. Hierdie bevinding word ook bevestig deur die d-waarde van 2.06 wat in die geval van vraag 8 (sien tabel 14) verkry is.

Die laaste aangeleentheid wat in die programaanbiedingsvraelys gedek is, was die taal wat oorwegend vir die aanbieding gebruik is. Dié vraag is ingesluit omdat die programme slegs in Engels beskikbaar is en daar ook die beleid bestaan dat opleiding net in Engels aangebied moet word (PSWS 2003:5). Indien ander tale gebruik sou word, sou dit, onder andere, impliseer dat die aanbieders deurlopend inligting sou moes vertaal, dat die onderrigmedia (bv. transparante en uitdeelstukke/oefeninge) onvanpas sou wees en dat die aanbieding langer sou neem as waarvoor beplan is of afgeskeep sou word. Dit sou egter ook op 'n behoefte aan die vertaling van die program dui.

Die data wat by wyse van die betrokke vraag bekom is, word in tabel 18 vervat

TABEL 18: DIE TAAL WAARIN DIE PROGRAMMAANBIEDING GESKIED HET

VRAAG 31	WHICH LANGUAGE WAS USED THE MOST IN THE PRESENTATION OF THE COURSE/PROGRAMME?					
<i>Response</i> (n = 148)	<i>Afrikaans</i>	<i>English</i>	<i>Sotho</i>	<i>Tswana</i>	<i>Zulu</i>	<i>Others</i>
Frekwensie	1	137	1	2	3	4
Persentasie	0.68%	92.57%	0.68%	1.35%	2.03%	2.70%

Alhoewel 92.57% van die programme in Engels aangebied is, moet die 7.43% (11 sessies) anderstalige aanbiedings egter met kommer bejeën word. Dit dui onder andere daarop dat die leerders in laasgenoemde gevalle nie die volle potensiele waarde van die program kon benut nie.

10. DIE AANBIEDERS SE EVALUASIE VAN DIE PROGRAM

Benewens die deelnemers se evaluering van die aanbieding, is daar ook van die aanbieders verwag om hul eie vaardighede en die program te evalueer. Sodoende kon daar 'n vergelyking tussen die twee stelle evaluasies gemaak word om sodoende onder andere pertinente leemtes en sterkpunte te identifiseer.

In die aanbiedersevaluasie is daar van dieselfde basiese vraelys as in die geval van die aanbiedingsevaluasies gebruik gemaak. Hierin moes die aanbieders egter hulself assessee en op hul eie aanbiedingsvaardighede, asook die leerproses, die konteks en die sinvolheid van die program. Daar is ook oop vrae ingesluit waarmee kommentaar gelewer kon word oor die onderwerpe wat gedek moet word, positiewe en negatiewe aspekte van die program, en wyses waarop dit verbeter kon word.

Van die 15 aanbieders van die program, het 'n totaal van 11 die betrokke vraelys voltooi. Die resultate wat verkry is, sal per afdeling van die vraelys bespreek word. Hierin sal daar slegs van beskrywende statistiek gebruik gemaak word omdat die getal respondente te laag was vir hoëorde statistiese analise. Indien moontlik sal daar wel 'n vergelyking getref word tussen die aanbieders en die respondente se evaluasies.

Soos in die geval van die aanbiedingsevaluasievraelys, is daar ook van die aanbieders verwag om die sinvolheid van die program te evalueer. Die resultate word in tabel 19 weergegee.

TABEL 19: DIE SINVOLHEID VAN DIE PROGRAM

VRAE	AANBIEDERS (n = 11)				GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)
	KEUSES EN RESPONSE					
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
22. The programme stimulated the participants' creative thinking.	0 (0.00%)	2 (18.18%)	7 (63.64%)	3 (27.27%)	3.18	3.38
23. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their jobs.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	7 (63.64%)	4 (36.36%)	3.36	3.43

24. I feel that the programme will help the participants do their jobs better.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	6 (54.55%)	5 (45.45%)	3.45	3.42
25. The participants will be able to apply the new knowledge and insights that they have gained in their daily lives.	0 (0.00%)	1 (9.09%)	7 (63.64%)	3 (27.27%)	3.18	3.46
26. I feel that the programme will help participants to live their lives in a better way.	0 (0.00%)	1 (9.09%)	8 (72.73%)	2 (18.18%)	3.09	3.5
27. All SAPS personnel should receive this programme.	0 (0.00%)	1 (9.09%)	4 (36.36%)	6 (54.55%)	3.45	3.7

Tabel 19 toon aan dat die aanbieders hierdie program as baie relevant vir die SAPD beskou en veral sterk daarvoor voel dat dit aan alle SAPD-personeel aangebied moet word. Dit korreleer met die deelnemers se mening oor dié aangeleentheid (sien tabel 13), sowel as die bevinding dat die program geskik is vir personeel van alle rasse, geslagte en range. Die aanbieders was ook van mening dat hierdie program personeel van die SAPD kan help om hul werk beter te doen, sowel as dat die kennis oor tydsbestuur ook hul persoonlike funksionering sal kan verbeter.

Aangesien die aanbieders so 'n belangrike rol speel in die sukses van 'n program, moes die aanbieders benewens die sinvolheid van die program, ook hul eie vermoëns as aanbieders evalueer. Die response wat in hierdie verband verkry is, word in tabel 20 weergegee.

TABEL 20: DIE AANBIEDERS SE SELFASSESSERING

VRAE	AANBIEDERS (n = 11)				GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)
	KEUSES EN RESPONSE					
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>		
1. I am knowledgeable about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (45.45%)	6 (54.55%)	3.55	3.55
2. I was able to link the material to the participants' level of knowledge.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (54.55%)	5 (45.45%)	3.45	3.43
3. I was able to explain difficult and abstract concepts.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (72.73%)	3 (27.27%)	3.27	3.45
4. I succeeded in keeping participants interested in the subject.	0 (0.0%)	1 (9.09%)	5 (45.45%)	5 (45.45%)	3.36	3.49
5. I was enthusiastic about the subject that I taught.	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (63.64%)	4 (36.36%)	3.36	3.46

Die aanbieders was oor die algemeen van mening dat hulle wel oor die nodige kennis van tydsbestuur beskik het, die materiaal op 'n entoesiastiese wyse aan die deelnemers en op hul vlak kon oordra en in staat was om die deelnemers geïnteresseerd te hou. Hierdie mening stem breedweg ooreen met dié van deelnemers (sien tabel 14). Geringe uitsonderings was dat aanbieders geneig was om hulself as minder entoesiasties te beleef en dit moeiliker gevind het om moeilike konsepte aan deelnemers te verduidelik. Die aanbieders was ook van mening dat die laasgenoemde twee fasette van die Tydsbestuursprogram moeiliker as dié van kapasiteitsbouprogramme in geheel was.

'n Volgende faset wat deur die aanbieders geëvalueer is, was hul eie aanbiedingsvaardighede. In hierdie verband is daar onder andere gelet op die duidelikheid van hul verbale kommunikasie, vaardigheid met hulpmiddele, bevordering van groepsdeelname en voorbereiding.

TABEL 21: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN HUL EIE AANBIEDINGSVAARDIGHEDE

VRAE	AANBIEDERS (n = 11)					GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 354)
	KEUSES EN RESPONSE						
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>			
6. Participants could clearly hear what I was saying	0 (0.00%)	0 (0.00%)	6 (54.55%)	5 (45.45%)	3.45	3.52	
7. I am skilful in the use of the teaching media.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	8 (72.73%)	3 (27.27%)	3.27	3.45	
8. I encouraged participant involvement.	0 (0.00%)	1 (9.09%)	4 (36.36%)	6 (54.55%)	3.45	3.58	
9. I prepared myself thoroughly for the presentation.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	7 (63.64%)	4 (36.36%)	3.36	3.54	
VRAAG 10	<i>Poor (%)</i>	<i>Fair (%)</i>	<i>Average (%)</i>	<i>Good (%)</i>	<i>Very good (%)</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Gemiddeld</i>
10. What is your overall rating of your presentation skills?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	2 (18.18%)	6 (54.55%)	3 (27.27%)	4.5	4.5

Tabel 21 toon aan dat die aanbieders hul eie vaardighede oor die algemeen as goed evalueer. Hulle meen dat hul in 'n hoorbare stemtoon praat, aanbiedingsmateriaal effektief kan gebruik en dat hulle groepdeelname positief kan aangemoedig. Hulle was ook van mening dat hulle hulself goed voorberei het vir die aanbiedings en dat hul aanbiedingsvaardighede oor die algemeen in die goed (54.55%) of baie goed (27.27%) kategorieë geval het. Ten spyte hiervan, evalueer die aanbieders hul eie vermoëns ietwat laer as wat die deelnemers dit doen. Hul vaardighede met betrekking tot die spesifieke program word ook ietwat laer geëvalueer as die kapasiteitsbouprogramme in geheel.

Die aanbieders het ook die geleentheid gekry om die leerproses te evalueer (sien tabel 22). Hierin is veral gefokus op die mate waartoe hulle toepaslike didaktiese prosedures gevolg het.

TABEL 22: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE LEERPROSES

VRAE	AANBIEDERS (n = 11)					GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 353)
	KEUSES EN RESPONSE						
	<i>Strongly disagree (%)</i>	<i>Disagree (%)</i>	<i>Agree (%)</i>	<i>Strongly agree (%)</i>			
11. In the beginning, I gave a clear overview of what participants could expect during the course/programme.	0 (0.00%)	0 (0.00%)	7 (63.64%)	4 (36.36%)	3.36	3.38	
12. I made sure that participants understood a subject before continuing on to a next subject.	0 (0.00%)	1 (9.09%)	6 (54.55%)	4 (36.36%)	3.27	3.48	
13. At the end, I gave a summary of the material that was covered.	0 (0.00%)	2 (18.18%)	5 (45.45%)	4 (36.36%)	3.18	3.42	
14. I was able to communicate on the participants' level.	1 (9.09%)	0 (0.00%)	6 (54.55%)	4 (36.36%)	3.18	3.51	

15. It was easy for participants to understand the material that was presented.	1 (9.09%)	2 (18.18%)	5 (45.45%)	3 (27.27%)	2.91	3.48
16. The material that was covered will be useful. *	0 (0.00%)	1 (10.00%)	5 (50.00%)	4 (0.00%)	3.30	3.49
17. The course stimulated participants' interest in the subject.*	0 (0.00%)	2 (18.18%)	3 (27.27%)	5 (45.45%)	3.27	3.5

* Een aanbieder het nievraag 16 en vraag 17 voltooi nie.

Die aanbieders het hul navolging van toepaslike prosedures oor die algemeen as goed tot baie goed geëvalueer (sien tabel 22). Dit sluit in dat hulle aan die begin die verwagtinge duidelik oorgedra het en aan die einde 'n effektiewe opsomming gegee het, asook goed op die deelnemers se vlak kon beweeg. Die aanbieders was ook van mening dat die inligting oor tydsbestuur baie sinvol in die praktyk benut kan word en dat deelnemers se belangstelling in die onderwerp geprikkel is.

Dit is interessant dat die aanbieders die program se leerproses deurgaans laer geëvalueer het as die kapasiteitsbouprogramme in geheel, terwyl die respondente dit weer heeltemal in lyn met die ander programme gestel het (sien tabel 22). Dit kan moontlik daaraan toegeskryf word aan die feit dat die aanbieders gevoel het dat dit moeiliker was om met die tydsbestuursprogram op die deelnemers se vlak te kommunikeer (alhoewel die deelnemers dit nie so beleef het nie), asook die aanbieders se mening dat die tydsbestuurprogram se materiaal moeiliker was om te verstaan as die ander programme. Hierteenoor het die deelnemers self gevoel dat dit ietwat makliker was (sien tabel 14).

Die voorafgaande gegewens en die inhoudelike van hul selfassessering (tabel 20) en evaluasie van eie aanbiedingsvaardighede (tabel 21), dui op veral twee tendense. Dit is naamlik dat die aanbieders in die geval van die Tydsbestuursprogram hul eie vermoëns onderskat en die moeilikheidsgraad van die werk oorskakel het. Hierdie twee aspekte sal in die verdere opleiding van aanbieders aandag moet geniet.

Die laaste komponent wat ook deur die aanbieders geëvalueer is, was die aanbiedingskonteks. Die resultate hiervan word in die volgende tabel weergegee.

TABEL 23: DIE AANBIEDERS SE EVALUERING VAN DIE AANBIEDINGSKONTEKS

VRAE	AANBIEDERS (n = 11)					GEMIDDELDE VAN TYDSBESTUUR	GEMIDDELD VAN DIE AANBIEDERS VAN AL DIE PROGRAMME (n = 2 326)
	KEUSES EN RESPONSE						
	Very bad (%)	Bad (%)	Average (%)	Good (%)	Very good (%)		
18. How would you rate the venue?	0 (0.00%)	2 (18.18%)	5 (45.45%)	4 (36.36%)	0 (0.00%)	3.18	3.92
19. How would you rate the quality of the learning material that you presented?	0 (0.00%)	1 (9.09%)	2 (18.18%)	8 (72.73%)	0 (0.00%)	3.64	4.23
20. How would you rate the quality of the teaching media?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	5 (45.45%)	6 (54.55%)	0 (0.00%)	3.55	4.28
21. How well was the programme organized?	0 (0.00%)	0 (0.00%)	3 (27.27%)	7 (63.64%)	1 (9.09%)	3.82	4.30

Die aanbiedingskonteks is oor die algemeen deur die aanbieders as goed geëvalueer. Die plek van aanbidding is hierin die laagste gemeet (3.18). Dit strook ook met die respondente se evaluasie (sien tabel 14). Rakende die konteksverwante vrae het die aanbieders dit oor die algemeen as swakker as die programme as geheel geëvalueer (sien tabel 23). Geen pertinente rede kon hiervoor gevind word nie.

Soos in die geval van die deelnemers (vgl. tabelle 15 tot 18), was daar ook 'n aantal algemene aangeleenthede wat deur die aanbieders geëvalueer is. Hierdie evaluasies was, op een uitsondering na, in ooreenstemming met mekaar. Die uitsondering was dat al die aanbieders aangetoon het dat die program in Engels aangebied is, terwyl 7.43% van die sessies wel oorwegend anderstalig was (sien tabel 18). Die redes hiervoor kan wees dat die tersaaklike aanbieders nie die vraelys voltooi het nie en of dat daar 'n meningsverskil was oor hoe die konsep "...used the most..." in die vraag geïnterpreteer moes word.

Daar was ook vir die aanbieders oop vrae gevra waar hulle geleentheid gekry het om kommentaar oor bepaalde aspekte van die program te lewer. Vervolgens word die kommentare saamgevat.

❖ **Question: I want to clarify the following responses to the Presenter's evaluation of programme presentation questionnaire**

Een van die aanbieders het aangedui dat die program aangepas moet word om deelnemers op alle vlakke te akkommodeer. Die betrokke persoon was van mening dat lede van die laer range meer begrip en ondersteuning van bestuur nodig het om hul tyd effektief te kan bestuur. Andersins was daar net positiewe bevestigings, soos dat al die SAPD-personeel baat by die program sal kan vind.

❖ **Question: Topics that need to be added to the programme**

Daar was geen aanbevelings ten opsigte van onderwerpe wat bygevoeg moet word nie. Een van die aanbieders het egter vermeld dat die deelnemers herinner moet word dat hul tydsbestuursvaardighede nie onmiddellik sal verander nie, maar dat die implementering daarvan met 'n verloop van tyd wel positiewe verandering teweeg sal bring.

● **Question: Topics that need to be covered in greater depth in the programme**

Een aanbieder het aangedui dat daar meer uitgebrei kan word oor *hoe* om tydsbestuursvaardighede te verbeter.

❖ **Question: Topics that need to be dropped from the programme**

Daar was algehele tevredenheid met al die onderwerpe wat in die program gedek word.

❖ **Question: The things that were most and least helpful in presenting the programme**

Een van die aanbieders was van mening dat die program te gevorderd vir sommige leerders was, aangesien hulle nie bekend is met beplanning en tydsbestuur nie. Hierdie mening is bevestig deur die algemene evaluering van die aanbieders dat die materiaal van die program moeiliker is om te verstaan as die kapasiteitsbouprogramme in geheel (sien tabel 22). 'n Ander aanbieder het ook daarvan melding gemaak van die feit dat hulle gesukkel het om al die deelnemers bymekaar te kry vir die aanbidding van die betrokke program aan te bied. Die metode van groepeerdeelname is egter uitgewys as bevorderlik vir positiewe groei.

❖ Question: The improvements that could be made to the programme

Die volgende aanbevelings is deur die aanbieders aan die hand gedoen:

- Meer praktiese oefeninge om vaardighede te verbeter, byvoorbeeld die gebruik van 'n dagboek.
- Aanpassing van die program op 'n meer praktiese vlak vir die lede op grondvlak.
- Die lewensvaardigheidsgesentreerde programme moet as 'n eenheid oor 'n tydperk van drie dae, in plaas van die huidige twee dae, aangebied word.
- Meer transparante.

As geheel het die geskrewe kommentaar op die Tydsbestuursprogram geen ingrypende leemtes of aanbevelings opgelewer nie. Daar was sterk aanduidings dat die program in sy huidige vorm as baie positief beleef word en dat slegs kleiner veranderinge aangebring kon word om dit nog meer effektief te maak.

11. BEVINDINGE

Daar is in die geval van die navorsingsontwerp en –prosedure bevind dat die vergelykende groep voortoets- en natoetsontwerp 'n baie toepaslike uitgangspunt vir die meting van programeffek is. Deur dit met triangulering te kombineer, kon die risiko's verbonde aan die benutting van niegestandaardiseerde meetinstrumente uitgeskakel word. Die betrokke prosedure behoort derhalwe met groot nut in die meting van enige tipe intervensieprogram se effek gebruik te kan word.

Tydens die ondersoek is daarin geslaag om met behulp van 'n beskikbaarheidsteekproeftrekking, 'n redelik verteenwoordigende eksperimentele en vergelykende groep te bekom. In hierdie verband was veral die eksperimentele groep se samestelling verteenwoordigend van die SAPD se personeelprofiel. Dit, en die grootte van die groep, het meegebring dat die effek van die program op al die belangrikste subgroepe in die SAPD gemeet kon word. Deur van Cohen se d-waardes gebruik te maak, kon daar in dié metings verder as blote statistiese beduidenheid gegaan word en ook op praktiese betekenisvolheid gelet word.

Deur van triangulering gebruik te maak, kon daar bewys word dat die Tydsbestuursprogram 'n prakties betekenisvolle effek op SAPD-personeelle se kennis, houdings en gedrag het. Dit maak die program 'n belangrike proaktiewe bemagtigingsinstrument in die SAPD-konteks.

Dit was duidelik die die program se sterkste eienskap die vermoë was om respondente se werksverwante gedrag positief te beïnvloed. In hierdie verband behoort dit spesifiek by te dra tot beter geprogrammeerde optrede en tydsbenutting deur personeellede.

Die ondersoek het geen groot tekortkominge in die program na vore gebring nie. Daar is egter 'n aantal kleiner leemtes wat verdere aandag kan geniet. So behoort die program aangepas te word vir spesifieke teikengroepe en moet die aanbieder alternatiewe bronne van inligting hê om aan die spesifieke groep oor te dra. Meer aktiwiteite vir ontvangers kan ingebou word en eksperimentele leer behoort meer aandag te geniet. Die uitkakeling van hierdie tekortkominge sal egter 'n invloed op die lengte van die programaanbieding hê.

Algemene leemtes wat geïdentifiseer is, sluit in swak toegeruste aanbiedingslokale, onbevredigende aanbiedingshulpmiddele en die feit dat die program net in Engels geskryf en aangebied word.

12. RIGLYNE VIR DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAM

Die ondersoek het aangetoon dat daar verskeie kleiner leemtes in die program en die aanbiedings daarvan bestaan wat verdere aandag behoort te geniet. Hierdie leemtes, saam met die sterkpunte van die program, het die begroding vir die volgende nege riglyne gevorm:

- Die program se kerninhoud en basiese aanbiedingstrategie moet onveranderd gelaat word.
- Om beter voorsiening vir die behoeftes van spesifieke teikengroepe te maak, behoort aandag aan die daarstelling van meervoudige variasies van die program geskenk te word. Sodanige program kan spesifiek ontwerp word om op die eiesoortige behoeftes van, byvoorbeeld personeellede wat skofte werk, besluislui en kantoorwerkers te fokus.
- Inhoudelik en in die aanbieding behoort daar meer op die deelnemers se houdings rakende en persepsie van tyd gefokus te word.
- Die program se praktiese voorbeelde en oefeninge moet nog meer vir die SAPD se eiesoortige werksomstandighede en probleme voorsiening maak.
- Daar behoort langer tyd vir die aanbieding van die program opsy gesit te word.
- Die verbetering van veral sekere van die SAPD se opleidingslokale en –fasiliteite behoort aandag te geniet.
- Die transparante en leerhulpmiddels van die betrokke program behoort verbeter te word en daar kan meer vir audiovisuele aanbiedings voorsiening gemaak word.
- Die program behoort vertaal en aangebied te word in ander tale wat in die SAPD gebesig word.
- Alle aanbieders van die program behoort meer omvattende opleiding in eksperensiële leer te ontvang.

13. SLOTOPMERKINGS

Met die EPCBP-navorsingsprojek het die Polisie Maatskaplikewerkdienste 'n omvattende ondersoek van stapel gestuur wat enersyds die effek van sy dienslewering sou bepaal en andersyds die grondslag vir beter dienslewering sou kon lê. In die ondersoek na die Tydsbestuursprogram is daar bevind dat die betrokke instrument 'n effektiewe intervensiemeganisme is om SAPD-personeellede in veral hul werkshoedanigheid met tersaaklike kennis, houdings en vaardighede te bemagtig. Riglyne vir nog beter dienslewering is ook neergelê. Deur die bestaande of 'n verbeterde program aan alle SAPD-personeellede aan te bied, sal nie net die individuele lede en organisasie bevoordeel word nie, maar ook al die landsburgers wat op hul dienste staat maak.

VERWYSINGS

- ADAIR, J. 1988. *Effective time management*. London : Pan Book.
- AKADE, A. 2001. Risky business: South African youths and HIV/AIDS prevention. *Education Studies*, Vol. 27(3):237-256.
- ASK AFRICA. 1997. *South African Police Service: Social Work Services needs assessment: research report*. Pretoria: SAPS.
- BABBIE, E. 2001. *The practice of social research*. 9th ed. Belmont (CA): Wadsworth/Thompson Learning.
- BARKER, R L. 1995. *The Social Work Dictionary*. 3rd ed. Washington, D.C.: National Association of Social Workers, NASW Press.
- BERGER, I.E., RATCHFORD, B.T. & HAINES, G.H. 1994. Subjective product knowledge as a moderator of the relationship between attitudes and purchase intentions for a durable product. *Journal for Economic Psychology*, 15(2):301-314, June.

- BRYMAN, A. 2003. *Triangulation*. [Web:] <http://www.referenceworld.com/sage/socialscience/triangulation.pdf> [Datum van gebruik: 13 September 2003].
- COHEN, J. 1969. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York, N.Y.: Academic Press.
- COHEN, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- COMPTON, B.R. & GALAWAY, B. 1999. *Social work processes*. 6th ed. Boston: Brooks/Cole Publishing Company.
- COVEY, S.R. 1990. *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster
- CRESWELL, J.W. 2003. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- DONATI, S., HAMAM, R. & MEDDA, E. 2000. Family planning KAP survey in Gaza. *Social Science & Medicine*, 50(6):841-849, March.
- DOUGAN, B., DEMBO, R., LENAHAN, K., MAKAPELA, R., GAMA, J., & MOUTINHO, D. 1986. *Life skills for self-development*. Johannesburg. National Council for Mental Health.
- ELKIND, P.D. 1993. Correspondence between knowledge, attitudes, and behavior in farm health and safety practices. *Journal of Safety Research*, 24 (3):171-179, Autumn.
- ELMES, D.G., KANTOWITZ, B.H. & ROEDIGER, H.L. 2003. *Research methods in psychology*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 1998. Selection of a research design (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 2002. Quantitative research designs (In De Vos, A.S., ed.) *Research at grass roots: for the social sciences and human service professions 2nd ed*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- GRAVETTER, F.J. & FORZANO, L.B. 2003. *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- HILTON, A. 2002. *Should qualitative and quantitative studies be triangulated?* International Society of Nurses. [Web:] <http://www.isncc.org/news/triangle.htm> [Datum van gebruik: 15 September 2003].
- JACKSON, S.L. 2003. *Research methods and statistics: a critical thinking approach*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- MARK, R. 1996. *Research made simple: a handbook for social workers*. London: Sage Publications.
- McBURNEY, D.H. 2001. *Research methods*. 5th ed. Belmont (CA): Wadsworth.
- McCANN, T.V. & SHARKEY, R.J. 1998. Educational intervention with international nurses and changes in knowledge, attitudes and willingness to provide care to patients with HIV/AIDS. *Journal of Advanced Nursing*, 27:267-273.
- McCORMACK, B & HILL, E. 1997. *Conducting a survey: The SPSS Workbook*. London. An International Thomson Publishing Company.
- McGUIRE, J. 2001. What is problem solving?: A review of theory, research and applications. *Criminal behaviour and mental health*, 11(4):210-235, Dec.
- McWHIRTER, B.T. 1999. Effect of anger management and goal setting group intervention on state-trait anger and self-efficacy beliefs among high risk adolescents. *Current Psychology*, 18(2):
- MITCHELL, C.M. & KAUFMAN, C.E. 2002. Structure of HIV knowledge, attitudes, and behaviors among American Indian young adults. *AIDS Education and Prevention*. 14(5):401-418.
- NELSON-JONES, R. 1991. *Lifeskills: a handbook*. London: Dotesios.
- NWB sien Vaktaalkomitee

- PATTON, M.Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. London: Sage Publications.
- PMW sien Suid-Afrika (Rep.) Polisie Maatskaplikewerkdienste
- POLICE SOCIAL WORK SERVICES see South Africa (Rep.), Police Social Work Services.
- PSWS see Police Social Work Services
- RITCHIE, J. 2003. The applications of qualitative methods to social research. (In Ritchie, J. & Lewis, J., eds. *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.)
- ROCHE, C. 2000. Impact assessment: seeing the wood and the trees. *Development in Practice*. 10(3 & 4):543-555, August.
- ROOTH, E. 2000. *An investigation of the enhanced relationship between participants in lifeskills courses and the environment*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- SAPD sien Suid-Afrika (Rep.) Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- SAPS see South Africa (Rep.) South African Police Service.
- SARANTAKOS, S. 1998. *Social research*. South Yarra (Australia): MacMillan.
- SAS INSTITUTE INC., 1999. *The SAS System for Windows Release 8.02 TS Level 02M0* Copyright© 1999-2001 by SAS Institute Inc., Cary, NC, USA.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 1999. *Minutes of National Conference in Graaff-Reinet*. Pretoria. SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES, Working Committee. 2001^a. *Life Skills Programme*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 2001^b. *Annual Report, 1 April 1999 - 31 March 2001*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE. 2003. *Human resource management policy framework: Education, training and development policy for the South African Police Service*. Pretoria. SAPS.
- SPATZ, C. 2001. *Basic statistics: tales of distributions*. Belmont (CA): Wadsworth/ Thomson Learning.
- STEVENS, P. & YACH, D.M. 1995. *Community policing in action*. Kenwyn: Juta & Co.
- STEYN, H.S. 1999. *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. (Wetenskaplike Bydraes, Reeks B: Natuurwetenskappe nr. 117). Potchefstroom: Publikasiebeheer Komitee, PU vir CHO.
- STEYN, H.S. 2000. Practical significance of the difference in means. *Journal of Industrial Psychology*. 26(3):1-3.
- STRYDOM, H. & DE VOS, A.S. 1998. Sampling and sampling methods. (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- STRYDOM, H. 1999. *Maatskaplikewerk-navorsing* (Diktaat D 134/99). Potchefstroom: PU vir CHO
- STUTTERHEIM, E. & MORUANE, S. 2002. The repositioning of social work in the South African Police Service (In Weyers, M.L., ed. *Repositioning social work within a changing environment: a collection of papers presented at the 2002 National Conference of the Joint University Committee for Social Work*. Potchefstroom: School for Psychosocial Behavioural Sciences, PU for CHE. pp.168-178.)
- STUTTERHEIM, E. & WEYERS, M.L.. 2002. *Strengths-focused intervention: the new approach of the Social Work Service of the South African Police Service (SAPS)*. (Paper presented at the: International Conference on Military Medicine (ICMM), held on September 15 – 20, 2002 at Sun City, South Africa. (Unpublished)
- SUID-AFRIKA. 1994. Staatsdienswet, Proklamasie no. 103 van 1994. Pretoria: Staatsdrukker

- SUID-AFRIKA. 1995. Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, no. 68 van 1995. Pretoria Staatsdrukker
- THOMPSON, N. 2002. *People skills*. 2nd ed. New York: Palgrave MacMillan.
- VAKTAALKOMITEE VIR MAATSKAPLIKE WERK. 1995. *Nuwe woordeboek vir maatskaplike werk*. Kaapstad: Staatsdrukker.
- VAKTAALKOMITEE... sien Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk.
- WEINREICH, N.K. 1999. *Research in the social marketing process*. [Web:] <http://www.social-marketing.com/process.html> [Datum van gebruik: 18 Oktober 2001].
- WORKING PARTY ON DEVELOPMENT COOPERATION AND ENVIRONMENT. 1999. *Environmental communication: applying communication tools towards sustainable development*. Paris: OECD Publications.
- WPDCE see Working Party on Development Cooperation and Environment.
- WRIGHT, R.J. 2001 How to achieve more with your time. [Web:] <http://www.mindtools.com/tmintro.html> [Datum van gebruik: 22 November 2001].
- ZECHMEISTER, E.B. & POSAVAC, E.J. 2003. *Data analysis and interpretation in the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.

AFDELING 3: GEVOLGTREKKINGS, RIGLYNE EN AANBEVELINGS

1. INLEIDING

Die oorsprong van die onderhawige ondersoek kan teruggevoer word na die veranderinge wat vanaf veral 1996 in die SAPD plaasgevind het en die Polisie Maatskaplikewerkdienste (PMWD) genoop het om 'n alternatiewe benadering tot dienslewering te kies. Dit het tot die ontwikkeling en implementering van verskeie personeelkapasiteitsbouprogramme gelei waarvan die Probleemoplossings-, Doelwitbeplannings- en Tydsbestuursprogramme drie was. Daar is in November 2001, as deel van die EPCBP-navorsingsprojek, begin om ook dié drie programme se effek te meet.

Die oorhoofse doel van die ondersoek was om die effek van die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag te bepaal. Die ondersoek het bestaan uit die bepaling van elke individuele program se effek en die invloed wat die kwaliteit van die aanbieding van die betrokke drie programme op die program-effek gehad het. Die laaste doelwit was, om aan die hand van die voorafgaande, riglyne vir die verbetering van die betrokke drie programme te formuleer. Die hipotese wat met die hele ondersoek getoets wou word, was dat die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme 'n praktiese betekenisvolle invloed op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag het.

Van die resultate wat met die bereiking van die gegewe doelwitte behaal is, is reeds in drie artikels vervat (sien afdeling 2). Alhoewel dié artikels verskeie spesifieke gevolgtrekkings en riglyne bevat, is dit nodig om vervolgens op 'n meer oorhoofse en geïntegreerde wyse op die betrokke twee aangeleenthede te let. In hierdie verband sal die belangrikste gevolgtrekkings en gepaardgaande riglyne verdeel word volgens die drie programme wat ondersoek is. Daar sal ook op gevolgtrekkings rakende die navorsingsontwerp en -prosedure, sowel as bevindinge rakende die hele ondersoek gelet word.

2. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE NAVORSINGSONTWERP EN -PROSEDURE

Uit die onderhawige ondersoek was dit duidelik dat die vergelykende groep voortoets- en natoetsontwerp 'n baie toepaslike uitgangspunt vir die meting van program-effek is. Deur dit met triangulering te kombineer, is die risiko's verbonde aan die benutting van niegestandaardiseerde meetinstrumente uitgeskakel. Dit blyk dus dat die betrokke prosedure baie toepaslik vir die meting van enige tipe intervensieprogram se effek behoort te wees.

Daar is daarin geslaag om 'n redelik verteenwoordigende eksperimentele en vergelykende groep met behulp van beskikbaarheidsteekproeftrekking te betrek. In hierdie verband was veral die eksperimentele groepe se samestelling meestal verteenwoordigend van die SAPD se personeelprofiel. Dit, asook die grootte van die groep, het meegebring dat die effek van die programme op al die belangrikste subgroepe in die SAPD gemeet kon word. Deur van Cohen se d-waardes gebruik te maak,

kon daar in dié metings verder as blote statistiese beduidenheid gegaan word en ook op praktiese betekenisvolheid gelet word.

'n Deurlopende probleem in die ondersoek was dat daar van niegestandaardiseerde meetinstrumente gebruik gemaak moes word. Dit het soms tot skale aanleiding gegee wat nie betroubaar was nie en/of wat nie verandering sinvol kon meet nie. Hierdie leemte is met behulp van triangulering oorbrug.

3. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE EFFEK VAN DIE DRIE TERSAAKLIKE PROGRAMME

In die ondersoek is die effek van programme breedweg gesien as die verandering wat dit in die ontvangers se kennis, houdings en gedrag teweeg gebring het, asook hul beleving van die waarde en sinvolheid van die betrokke intervensies. Daar sal vervolgens per program op die drie aspekte gelet word.

3.1 GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE PROBLEEMOPLOSSINGSPROGRAM

Die Probleemoplossingsprogram het tot 'n prakties betekenisvolle toename in die respondente se *kennis* en dan veral hul kennis van die “wetenskaplike probleemoplossingsproses” gelei. Hierdie tipe verandering is deur al drie die metodes van meting bevestig.

In die geval van die verandering van *houdings* is wisselvallige resultate behaal. So het die effekmeting slegs 'n klein verandering aangetoon, terwyl die ander vorme van meting wat in terme van triangulering gebruik is, weer teenoorgestelde tendense uitgewys het. Die gevolgtrekking waartoe daar gekom is, is dat die diskrepansie te wyte was aan ontoepaslike vrae wat vir die voor- en natoets gebruik is en dat die program wel 'n houdingsverandering bewerkstellig het.

Ten opsigte van die *gedragsfaset* het die program 'n baie groot effek op die verbetering van probleemoplossingsvaardighede gehad. Dit het ook 'n verbetering van bestaande praktyke teweeg gebring. Vanweë gebreke in die meetinstrument kon die veranderinge in gedrag nie ten volle deur die meetinstrument bewys word nie. Hierdie leemte is egter uitgeskakel deur die metode van triangulering waarvolgens die respondente die program as baie waardevol en sinvol bestempel het. Dit het tot 'n positiewe verbetering van gedrag op hul persoonlike en professionele vlak van funksionering gelei.

3.2 GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE DOELWITBEPLANNINGSPROGRAM

Die Doelwitbeplanningsprogram het 'n prakties betekenisvolle toename in *kennis* ten opsigte van die aard en vereistes van doelwitte teweeg gebring. Dit het derhalwe in hierdie verband in sy doel geslaag.

Uit die analyse van die data was dit duidelik dat die program 'n medium effek op die *houdings* van die respondente gehad het. Hulle het veral tot die insig gekom dat hulle doelwitte moet hê om 'n gebalanseerde lewe te lei.

Die program se vernaamste eienskap was die baie groot effek wat dit op die deelnemers se *vaardighede* en *praktyke* uitgeoefen het. Een belangrike implikasie hiervan is dat die program baie goeie toepassingswaarde in die praktyk het.

Deur middel van triangulering het die respondente aangedui dat die program oor die algemeen vir hulle baie waardevol was. Die onderskeie afdelings waaruit die program bestaan se waarde is ook hoog aangeslaan. Dit het veral geblyk dat dit 'n sinvolle bydrae tot persoonlike groei gelever het.

3.3 GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE TYDSBESTUURSPROGRAM

Alhoewel daar indikatore bestaan dat die Tydsbestuursprogram wel in sekere opsigte tot 'n toename in deelnemers se *kennis* en verandering in hul *houdings* bygedra het, kon dit nie ten volle deur middel van die voortoets versus die natoets bewys word nie. Hierdie situasie kan veral aan ontoepaslike vrae in die twee skale toegeskryf word.

Die Tydsbestuursprogram het tot 'n daadwerklike verbetering in die respondente se *vaardighede* en *praktyke* aanleiding gegee. Dit sou egter waarskynlik nog 'n groter effek hierop gehad het indien die program meer verbruikerspesifiek geskryf sou gewees het. Tans deurloop alle personeellede dieselfde program, maar dit maak nie vir almal se eiesoortige werksomstandighede voorsiening nie.

Ten spyte van hierdie leemtes het die oorgrote meerderheid van die respondente die program as besonder sinvol beleef. Die program het hul individuele en werksverwante kapasiteite help uitbou.

3.4 TENDENSE RAKENDE DIE EFFEK VAN DIE PROGRAMME

Dit het oor die algemeen geblyk dat die betrokke drie kapasiteitsbouprogramme veral effektiewe instrumente vir die bewerkstelling van gedragsverandering was. Dié bevinding is in lyn met die oorspronklike rede waarom die programme ontwikkel is en daar kan derhalwe tot die gevolgtrekking gekom word dat die programme in hul doel slaag.

4. GEVOLGTREKKINGS RAKENDE DIE KWALITEIT VAN DIE PROGRAMMAANBIEDINGS

Aangesien die personeelkapasiteitsbouprogramme dwars oor Suid-Afrika deur 'n groot aantal maatskaplike werkers van die SAPD aangebied is, moes die kwaliteit van die aanbieding en die omstandighede waarin die opleiding plaasgevind het ook tydens die ondersoek bepaal word. Swak aanbieding en omstandighede sou noodwendig die uitkomste van die program negatief beïnvloed het.

In die ondersoek is die kwaliteit van die aanbieding noodwendig in 'n breër konteks gesien. Dit het meegebring dat daar binne 'Skaal 6: Kwaliteit van die programaanbieding' vier subskale ontwikkel is wat elk op 'n spesifieke faset van die aanbieding gefokus het. In twee van die subskale (subskale 6.1 en 6.2) was die aanbieders die teken van analise en is daar onderskeidelik op hul kundigheid en aanbiedingsvaardighede gelet. In albei gevalle het die respondente die aanbieders, sowel as hul vaardighede, baie hoog aangeslaan.

Benewens die aanbieder, is daar ook op die kwaliteit van die leerproses gefokus (subskaal 6.3). Dit het aspekte gedek soos of die mees toepaslike didaktiese prosedure gevolg is, of die leermateriaal verstaanbaar en nuttig was en of daar op die leerder se vlak gekommunikeer is. Sodoende kon bepaal word of die program sinvol ontwerp en op 'n sinvolle wyse aangebied is. Die leerproses is oor die algemeen hoog aangeslaan en al die programme het die deelnemers se belangstelling geprikkel.

Met die laaste subskaal (subskaal 6.4) is die deelnemers die geleentheid gegee om die konteks te evalueer waarbinne die programaanbieding plaasgevind het. Hierin is daar, onder meer, gelet op die kwaliteit van die lokaal/plek, hoe goed die program georganiseer was en wat die kwaliteit van die onderrigmedia was. Die rede vir die betrokke fokus, is dat dit wel bekend is dat die kwaliteit van hierdie faktore die hele leerproses positief of negatief kan beïnvloed. Alhoewel steeds bevredigend, is hierdie aspek oor die algemeen as die laagste deur die deelnemers geëvalueer. Uit die evaluering van die plek van aanbieding, sowel as die leer materiaal en hulpmiddels, is dit duidelik dat daar ruimte vir verbetering in hierdie verband bestaan.

Die aanbiedingsevaluasievraelys het ook 'n aantal losstaande vrae bevat. Deur middel hiervan kon die deelnemers die lengte van die program, die tempo van die aanbieding en die balans tussen voordragte en groepdeelname evalueer. Daar kon ook aangedui word watter taal oorwegend tydens die aanbieding gebruik is. Die tempo en balans van die aanbiedings is oorwegend as baie goed geëvalueer. Taal het egter probleme opgelewer. Hierdie aspek behoort daarom aandag te geniet.

5. BEVINDINGE

Aan die hand van die voorafgaande, asook die ondersoek as geheel, kan daar tot veral die volgende twee oorhoofse bevindinge gekom word:

- Die oorhoofse doel en die vyf doelwitte van die navorsing is deur die ondersoek bereik deurdat *die effek van die Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag* wel suksesvol gemeet kon word.
- Tweedens is die hipotese as korrek bewys. Die *Tydsbestuur, Doelwitbeplanning en Probleemoplossing Kapasiteitsbouprogramme het dus 'n praktiese betekenisvolle invloed op SAPD-lede se kennis, houdings en gedrag* gehad.

6. RIGLYNE EN AANBEVELINGS

Daar kan aan die hand van die ondersoek en die resultate wat behaal is, tot vier kategorieë van oorhoofse riglyne en aanbevelings gekom word. Dit raak onderskeidelik die verbetering van die programme, die verdere toerusting van die programaanbieders, die verbetering van die programaanbiedingskonteks en die bemerking van die dienste.

6.1 RIGLYNE EN AANBEVELINGS RAKENDE DIE VERBETERING VAN DIE PROGRAMME

Tydens die ondersoek het 'n pertinente behoefte op die voorgrond getree om die programme so aan te pas dat dit gepas is vir 'n spesifieke teikengroep en dat die inhoud van die program op hierdie groep gerig sal wees. Dit behoort ten minste die volgende vier vorme aan te neem:

- Meervoudige programme moet oor dieselfde onderwerp ontwikkel word sodat dit vir die spesifieke behoeftes en omstandighede van veral die bestuurslui, die personeel op grondvlak en die staatsdienswetpersoneel voorsiening sal maak.
- Die programme moet vertaal en aangebied word in van die ander tale wat in die SAPD gebesig word.
- Die voorbeelde en oefeninge wat in die programme ingesluit is, moet nog meer op die SAPD van toepassing wees. Verskillende takke, eenhede of lede se werksomstandighede moet as grondslag gebruik word.

- Die programme behoort meer aktiwiteite geskoei op eksperensiële leer in te sluit.

Benewens die inhoud van die programme, behoort daar ook stappe gedoen te word om die aanbieding daarvan te verbeter. Dit kan die volgende insluit:

- Die programme moet meer oudiovisueel van aard wees. Daar kan, byvoorbeeld, meer van video's, dataprojektoraanbiedings of kleurtransparante, flitskaarte, relevante prente en praktiese voorbeelde vir aktiwiteite gebruik gemaak word.
- Daar kan saam met die programme 'n gids beskikbaar gestel word van ysbrekers en aktiwiteite met aanduidings vir toepaslike gebruik.
- Die meetinstrumente wat deur middel van die onderhawige ondersoek ontwikkel is, moet voortaan op 'n deurlopende grondslag gebruik word. Dit sal nie net die aanbieders in staat stel om die effek van hul eie aanbiedings te bepaal en met die nuut geformuleerde standarde te vergelyk nie, maar kan ook as 'n kwaliteitsversekeringsmeganisme dien. In laasgenoemde verband kan dit byvoorbeeld 'n deel van diensleweringstatistiek uitmaak.

6.2 RIGLYNE EN AANBEVELINGS OM AANBIEDERS BETER TOE TE RUS

Aangesien die aanbieder so 'n kardinale rol in die sukses van programme speel, is dit noodsaaklik dat die betrokke maatskaplike werkers voldoende opleiding sal ontvang. Die volgende aanbevelings kan in hierdie verband gemaak word:

- Die maatskaplike werkers moet omvattende opleiding in eksperensiële leer ontvang.
- Daar behoort 'n omvattende opleidingsprogram geskryf en geïmplementeer te word wat maatskaplike werkers sal toerus met die nodige kennis en vaardighede om die kapasiteitsbouprogramme effektief aan te bied.
- Elke aanbieder moet met die tersaaklike leerhulpmiddels toegerus te word. Dit kan byvoorbeeld bestaan uit 'n volledige "opleidingstas" met al die hulpmiddels wat tydens aanbiedings gebruik sal word. Oorweging kan ook geskenk word aan die moontlikheid om maatskaplike werkers met dataprojektors en skootrekenaars toe te rus.
- Die standaard van alle maatskaplike werkers se opleidings- en fasiliteringsvaardighede moet geëvalueer en gereeld gemoniteer word om 'n hoë standaard te verseker.
- Maatskaplike werkers moet toegerus word met die vaardighede om die programme aan bevelvoerders en lede te bemark. 'n Algemene bemarkingstrategie kan byvoorbeeld geskryf word en aan alle maatskaplike werkers beskikbaar gestel word om as riglyn te gebruik.

6.3 RIGLYNE EN AANBEVELINGS RAKENDE DIE AANBIEDINGSKONTEKS

Aansluitend by die toerusting van die maatskaplike werkers, behoort aandag geskenk te word aan die konteks waarbinne die opleiding geskied. Die volgende vyf aanbevelings is veral in hierdie verband van belang:

- Daar behoort 'n opleidingslokaal by elke stasie te wees wat met die basiese opleidingstoerusting toegerus is.
- Die programme moet op die SAPD se "Tabel 19" geregistreer word sodat personeellede wat dit bywoon, krediete daarvoor kan ontvang.
- Die aanbieding van proaktiewe programme behoort een van die kriteria te wees waarvolgens die suksesvolle funksionering van 'n stasie of eenheid gemeet word.
- Die programme moet deel vorm van die basiese opleiding van alle studentkonstabels.
- Die afdeling Maatskaplikewerkdienste behoort 'n begroting te ontvang om al die kapasiteitsbouprogramme te kan aanbied.

6.4 RIGLYNE EN AANBEVELINGS RAKENDE BEMARKING

Om die programme te kan aanbied, is dit nodig dat die regte bemarkingstrategie gevolg word. Vervolgens aanbevelings rakende die bemarking van kapasiteitsbouprogramme:

- Multimedia-aanbiedings van al die programme kan gedoen word en vir bemarkingsdoeleindes aan die maatskaplike werkers beskikbaar gestel word.
- Daar behoort meer gekonsentreer te word op die bemarking van die programme in die vorm van plakkate en artikels in die *Servamus* en die *SAPS Journal*. Inligtingstukke kan ook in lede se salarisadviese ingesluit word en ‘advertensies’ kan op die intranet geplaas word.

7. SLOTSOM

Navorsing van hierdie omvang is nog nie vantevore deur die Polisie Maatskaplikewerkdienste aangepak nie. Die sukses hiervan behoort ‘n bepaalde invloed op die strategiese beplanning en beginsels van Polisie Maatskaplikewerkdienste te hê. Dit behoort by te dra tot die voortgesette ontwikkeling van die standaard van hierdie gespesialiseerde diens tot die voordeel van alle SAPD-personeellede, wat professionele dienslewering aan al die inwoners van Suid-Afrika tot gevolg sal hê.

**AFDELING 4:
ADDENDUMS**

ADDENDUM 1:
VRAELYTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE
PROBLEEMOPLOSSING KAPASITEITSBOUPROGRAM
GEBRUIK IS

Lys van vraelyste per kode:

- **Kode: KAB (PS) [1]: Voortoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (PS) [2]: Natoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (PS) [A]: Voortoets – Vergelykende groep**
- **Kode: KAB (PS) [B]: Natoets – Vergelykende groep**



QUESTIONNAIRE: PROBLEM SOLVING

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED BEFORE THE START OF THE “PROBLEM SOLVING” COURSE]

1. Introduction

You are about to complete the “*Problem Solving*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Problem Solving Questionnaire

This “*Problem Solving*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards problem solving, as well as your problem solving practices. It must be completed *before* the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

Dates:

Venue:





5. How often do you follow a specific problem solving process when faced with a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
---	--------------------	---------------------	------------------------	--------------------	---------------------

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

6. Successful people don't have problems.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
7. Problems are bad for you.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. If I leave a problem alone, it will often solve itself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

9. How would you rate your knowledge of the nature of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
10. How would you rate your knowledge of the specific steps of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
11. How would you rate your knowledge of the techniques that could be used in the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
12. How would you rate your knowledge of the questions to ask during the implementation of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
13. How would you rate your own ability to implement the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
14. How would you rate your ability to find creative solutions to problems?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
15. How would you rate your ability to implement solutions to problems?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>



SECTION XI: YOUR TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes your typical reactions/behaviour the best? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16. Which of the following has the **biggest** impact on your ability to solve workplace problems?

1. <i>The people that I work with</i>	2. <i>The nature of the work that I do</i>	3. <i>Me</i>
--	---	-----------------

17. When I am faced with a problem:

1. <i>I will be tense before I make a decision.</i>	2. <i>I will consult with others before I make a decision</i>	3. <i>I will follow my gut feeling (intuition) when I have to decide.</i>
--	--	--

18. When I am faced with a problem, the following will be the **first question** that I will ask:

1. <i>What will happen if the situation is ignored?</i>	2. <i>Is it really my problem?</i>	3. <i>Who can help me to solve the problem?</i>
--	--	--

19. When I have to **choose one solution** to a problem:

1. <i>I will decide beforehand on the criteria that will be used to evaluate each solution</i>	2. <i>I will choose the solution that suites my circumstances the best</i>	3. <i>I will choose the solution that will please my superiors</i>
---	---	---

20. When I have to **implement a solution** to a problem:

1. <i>I will wait till the time is right to act</i>	2. <i>I will start with small manageable parts of the problem</i>	3. <i>I will continue to work on the solution until everyone is satisfied</i>
--	--	--

21. Once you have implemented a solution, which one of the following **evaluation questions** will you ask:

1. <i>If not solved, what were the other alternatives?</i>	2. <i>If not solved, can it be fixed?</i>	3. <i>If not solved, what mistakes did I make?</i>
---	--	---

22. When last did you attend a **workshop where problem solving** was covered?

1. <i>Never</i>	2. <i>Previous month</i>	3. <i>Previous 3 months</i>	4. <i>Previous 6 months</i>	5. <i>Previous year</i>
--------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------

Thank you for completing the Problem Solving Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PROBLEM SOLVING

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED **DIRECTLY AFTER** THE “PROBLEM SOLVING” COURSE]

1. Introduction

You have just completed the “*Problem Solving*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Problem Solving Questionnaire

This “*Problem Solving*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards problem solving, as well as your problem solving practices. It must be completed **directly after** you have attended the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only **you** will know.

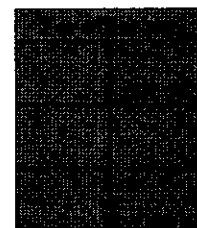
SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

Dates:

Venue:





5. In future, how often do you intend to follow a specific problem solving process when faced with a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
--	---------------------------	----------------------------	-------------------------------	---------------------------	----------------------------

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

6. Successful people don't have problems.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
7. Problems are bad for you.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. If I leave a problem alone, it will often solve itself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

9. How would you rate your knowledge of the nature of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
10. How would you rate your knowledge of the specific steps of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
11. How would you rate your knowledge of the techniques that could be used in the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
12. How would you rate your knowledge of the questions to ask during the implementation of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
13. How would you rate your own ability to implement the scientific problem solving process in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
14. How would you rate your ability to find creative solutions to problems in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
15. How would you rate your ability to implement solutions to problems in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>

SECTION XI: YOUR TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes your typical reactions/behaviour the best? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16. In the future, which *one* of the following factors will have the **biggest** impact on your ability to solve workplace problems?

1. <i>The people that I work with.</i>	2. <i>The nature of the work that I do.</i>	3. <i>Me</i>
--	---	------------------------



17. When I am faced with a problem in the future:

1. <i>I will be tense before I make a decision.</i>	2. <i>I will consult with others before I make a decision</i>	3. <i>I will follow my gut feeling (intuition) when I have to decide.</i>
---	---	---

18. When I am faced with a problem in the future, the following will be the **first question** that I will ask:

1. <i>What will happen if the situation is ignored?</i>	2. <i>Is it really my problem?</i>	3. <i>Who can help me to solve the problem?</i>
---	--	---

19. When I have to **choose one solution** to a problem in the future:

1. <i>I will decide beforehand on the criteria that will be used to evaluate each solution</i>	2. <i>I will choose the solution that suites my circumstances the best</i>	3. <i>I will choose the solution that will please my superiors</i>
--	--	--

20. When I have to **implement a solution** to a problem in the future:

1. <i>I will wait till the time is right to act</i>	2. <i>I will start with small manageable parts of the problem</i>	3. <i>I will continue to work on the solution until everyone is satisfied</i>
---	---	---

21. Once you have implemented a solution, which one of the following **evaluation questions** will you ask:

1. <i>Am I satisfied?</i>	2. <i>If not solved, what were the other alternatives?</i>	3. <i>If not solved, what mistakes did I make?</i>
-------------------------------------	--	--

PART XII: EVALUATION OF THIS COURSE

22 How would you rate the overall value of the Problem Solving Programme?	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
23 How would you rate the value of the component: "What is a decision?"	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
24 How would you rate the value of the component: "Why is it so difficult to make decisions?"	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
25 How would you rate the value of the component: "The problem solving strategy"	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>

Thank you for completing the Problem Solving Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PROBLEM SOLVING

[THIS QUESTIONNAIRE RE “PROBLEM SOLVING” MUST BE COMPLETED **FIRST**]

1. Introduction

You form part of a comparison group in the research about the “*Problem Solving*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Problem Solving Questionnaire

This “*Problem Solving*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards problem solving, as well as your problem solving practices. It must be the **first** questionnaire on “*Problem Solving*” of this kind that you complete.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a **cross** in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will of have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person that presented this particular questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed the questionnaire.

Presenter:

Date:





4. How often do you purposefully plan how you are going to <i>implement a solution</i> to a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
5. How often do you follow a specific problem solving process when faced with a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

6. Successful people don't have problems.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
7. Problems are bad for you.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. If I leave a problem alone, it will often solve itself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

9. How would you rate your knowledge of the nature of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
10. How would you rate your knowledge of the specific steps of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
11. How would you rate your knowledge of the techniques that could be used in the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
12. How would you rate your knowledge of the questions to ask during the implementation of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
13. How would you rate your own ability to implement the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
14. How would you rate your ability to find creative solutions to problems?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
15. How would you rate your ability to implement solutions to problems?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>



SECTION XI: YOUR TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes your typical reactions/behaviour the best? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16. Which of the following has the **biggest** impact on your ability to solve workplace problems?

1. <i>The people that I work with</i>	2. <i>The nature of the work that I do</i>	3. <i>Me</i>
--	---	-----------------

17. When I am faced with a problem:

1. <i>I will be tense before I make a decision.</i>	2. <i>I will consult with others before I make a decision</i>	3. <i>I will follow my gut feeling (intuition) when I have to decide.</i>
--	--	--

18. When I am faced with a problem, the following will be the **first question** that I will ask:

1. <i>What will happen if the situation is ignored?</i>	2. <i>Is it really my problem?</i>	3. <i>Who can help me to solve the problem?</i>
--	---------------------------------------	--

19. When I have to **choose one solution** to a problem:

1. <i>I will decide beforehand on the criteria that will be used to evaluate each solution</i>	2. <i>I will choose the solution that suites my circumstances the best</i>	3. <i>I will choose the solution that will please my superiors</i>
---	---	---

20. When I have to **implement a solution** to a problem:

1. <i>I will wait till the time is right to act</i>	2. <i>I will start with small manageable parts of the problem</i>	3. <i>I will continue to work on the solution until everyone is satisfied</i>
--	--	--

21. Once you have implemented a solution, which one of the following **evaluation questions** will you ask:

1. <i>If not solved, what were the other alternatives?</i>	2. <i>If not solved, can it be fixed?</i>	3. <i>If not solved, what mistakes did I make?</i>
---	--	---

22. When last did you attend a **workshop where problem solving** was covered?

1. <i>Never</i>	2. <i>Previous month</i>	3. <i>Previous 3 months</i>	4. <i>Previous 6 months</i>	5. <i>Previous year</i>
--------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------

Thank you for completing the Problem Solving Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PROBLEM SOLVING

[THIS QUESTIONNAIRE ON “PROBLEM SOLVING” MUST BE COMPLETED SECOND]

1. Introduction

You form part of a comparison group in research about the “*Problem Solving*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Problem Solving Questionnaire

This “*Problem Solving*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards problem solving, as well as your problem solving practices. It must be the **second** “*Problem Solving*” questionnaire that you complete.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire*. However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person**.

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

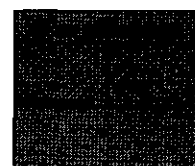
Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person that presented this particular questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed the questionnaire.

Presenter:

Date:





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross ☒ in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross ☒ in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross ☒ in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
----------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross ☒ in the appropriate block.

SECTION VIII: IN FUTURE, HOW OFTEN DO YOU INTEND TO...?

1. In future, how often do you intend to first think about your attitude towards a problem before you try to find an answer to it?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
2. In future, how often do you intend to first analyse a problem before looking for an answer?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
3. In future, how often do you intend to first look for a variety of solutions to a problem before deciding on one?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>



4. In future, how often do you intend to purposefully plan how you are going to <i>implement a solution</i> to a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
5. In future, how often do you intend to follow a specific problem solving process when faced with a problem?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

6. Successful people don't have problems.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
7. Problems are bad for you.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. If I leave a problem alone, it will often solve itself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

9. How would you rate your knowledge of the nature of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
10. How would you rate your knowledge of the specific steps of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
11. How would you rate your knowledge of the techniques that could be used in the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
12. How would you rate your knowledge of the questions to ask during the implementation of the scientific problem solving process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
13. How would you rate your own ability to implement the scientific problem solving process in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
14. How would you rate your ability to find creative solutions to problems in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
15. How would you rate your ability to implement solutions to problems in the future?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>



SECTION XI: YOUR TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes your typical reactions/behaviour the best? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16. In the future, which **one** of the following factors will have the **biggest** impact on your ability to solve workplace problems?

1. <i>The people that I work with.</i>	2. <i>The nature of the work that I do.</i>	3. <i>Me</i>
---	--	-----------------

17. When I am faced with a problem in the future:

1. <i>I will be tense before I make a decision.</i>	2. <i>I will consult with others before I make a decision</i>	3. <i>I will follow my gut feeling (intuition) when I have to decide.</i>
--	--	--

18. When I am faced with a problem in the future, the following will be the **first** question that I will ask:

1. <i>What will happen if the situation is ignored?</i>	2. <i>Is it really my problem?</i>	3. <i>Who can help me to solve the problem?</i>
--	---------------------------------------	--

19. When I have to **choose one** solution to a problem in the future:

1. <i>I will decide beforehand on the criteria that will be used to evaluate each solution</i>	2. <i>I will choose the solution that suites my circumstances the best</i>	3. <i>I will choose the solution that will please my superiors</i>
---	---	---

20. When I have to **implement a** solution to a problem in the future:

1. <i>I will wait till the time is right to act</i>	2. <i>I will start with small manageable parts of the problem</i>	3. <i>I will continue to work on the solution until everyone is satisfied</i>
--	--	--

21. Once you have implemented a solution, which one of the following **evaluation** questions will you ask:

1. <i>If not solved, what were the other alternatives?</i>	2. <i>If not solved, can it be fixed?</i>	3. <i>If not solved, what mistakes did I make?</i>
---	--	---

Thank you for completing the Problem Solving Questionnaire.

ADDENDUM 2:
VRAELYSTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE
DOELWITBEPLANNING KAPASITEITSBOUPROGRAM
GEBRUIK IS

Lys van vraelyste per kode:

- **Kode: KAB (POG) [1]: Voortoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (POG) [2]: Natoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (POG) [A]: Voortoets – Vergelykende groep**
- **Kode: KAB (POG) [B]: Natoets – Vergelykende groep**



QUESTIONNAIRE: PLANNING OF GOALS

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED **BEFORE THE START** OF THE “PLANNING OF GOALS” COURSE]

1. Introduction

You are about to complete the “*Planning of Goals*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Planning of Goals Questionnaire

This “*Planning of Goals*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards goal setting, as well as your goal setting practices. It must be completed *before* the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

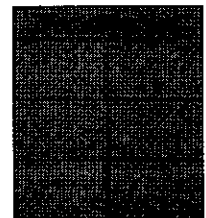
SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

Dates:

Venue:





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
---------------------	--------------------	-----------------------	--------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



➔ **Next**



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross in the appropriate block.

SECTION VIII: ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE?

1. <i>Is the following statement true or false:</i> In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: S ocially acceptable, M easurable, A ttuned with circumstances, R elevant and T enacious.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
2. <i>Is the following statement true or false:</i> There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
3. <i>Is the following statement true or false:</i> Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
4. <i>Is the following statement true or false:</i> A good objective is one that is flexible.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

5. In order to live a balanced life you must have goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>
6. It is important to write down your goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

7. How good are you at following the scientific goal setting process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
8. How good are you at setting realistic goals?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
9. How good are you at setting measurable goals?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>



10. How good are you at setting specific goals?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
11. How good are you at setting achievable goals?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
12. How good are you at visualisation?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>

SECTION XI: HOW OFTEN DO YOU...?

13. How often do you intentionally formulate financial goals for yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
14. How often do you intentionally formulate goals for your family ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
15. How often do you intentionally formulate goals regarding your promotion in the SAPS?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
16. How often do you intentionally formulate work related goals?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
17. How often do you intentionally formulate personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
18. How often do you revise the personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
19. When last did you attend a workshop where planning of goals was covered?	1. <i>Never</i>	2. <i>Previous month</i>	3. <i>Previous 3 months</i>	4. <i>Previous 6 months</i>	5. <i>Previous year</i>

Thank you for completing the Planning of Goals Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PLANNING OF GOALS

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED **DIRECTLY AFTER** THE “PLANNING OF GOALS” COURSE]

1. Introduction

You have just completed the “*Planning of Goals*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly and in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Planning of Goals Questionnaire

This “*Planning of Goals*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards goal setting, as well as your goal setting practices. It must be completed **directly after** you have attended the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

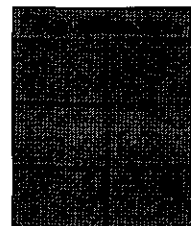
SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

Dates:

Venue:





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------	------------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
----------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



→ Next



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross ☒ in the appropriate block.

SECTION VIII: ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE?

1. <i>Is the following statement true or false: In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: Socially acceptable, Measurable, Attuned with circumstances, Relevant and Tenacious.</i>	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
2. <i>Is the following statement true or false: There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals.</i>	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
3. <i>Is the following statement true or false: Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals.</i>	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
4. <i>Is the following statement true or false: A good objective is one that is flexible.</i>	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

5. In order to live a balanced life you must have goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>
6. It is important to write down your goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

7. How good will you be at following the scientific goal setting process ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
8. How good will you be at setting realistic goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
9. How good will you be at setting measurable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
10. How good will you be at setting specific goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
11. How good will you be at setting achievable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
12. How good will you be at visualisation ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>



SECTION XI: IN FUTURE, HOW OFTEN WILL YOU...?

13. In future, how often will you intentionally formulate financial goals for yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
14. In future, how often will you intentionally formulate goals for your family ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
15. In future, how often will you intentionally formulate goals regarding your promotion in the SAPS ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
16. In future, how often will you intentionally formulate work related goals?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
17. In future, how often will you intentionally formulate personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
18. In future, how often will you revise the personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

PART XII: EVALUATION OF THIS COURSE

19. How would you rate the overall value of the Planning of Goals Programme?	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
20. How would you rate the value of the component: "Guidelines for goal-formulation."	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
21. How would you rate the value of the component: "Basic principles for setting goals."	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>
22. How would you rate the value of the component: "Visualisation"	1. <i>It had no or little value</i>	2. <i>It had below average value</i>	3. <i>It had above average value</i>	4. <i>It had a lot of value</i>

Thank you for completing the Planning of Goals Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PLANNING OF GOALS

[THIS QUESTIONNAIRE ON “PLANNING OF GOALS” MUST BE COMPLETED **FIRST**]

1. Introduction

You form part of a comparison group of research on the “*Planning of Goals*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Planning of Goals Questionnaire

This “*Planning of Goals*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards goal setting, as well as your goal setting practices. It must be the **first** questionnaire on “*Planning of Goals*” that you complete.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

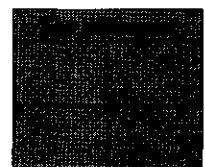
Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person that presented this particular questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed this questionnaire.

Presenter:

Dates:





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

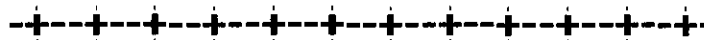
Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
---------------------	--------------------	-----------------------	--------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position



➔ Next



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross ☒ in the appropriate block.

SECTION VIII: ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE?

1. <i>Is the following statement true or false:</i> In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: S ocially acceptable, M easurable, A ttuned with circumstances, R elevant and T enacious.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
2. <i>Is the following statement true or false:</i> There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
3. <i>Is the following statement true or false:</i> Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
4. <i>Is the following statement true or false:</i> A good objective is one that is flexible.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

5. In order to live a balanced life you must have goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>
6. A person must have short-term goals in order to motivate him/herself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

7. How good are you at following the scientific goal setting process ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
8. How good are you at setting realistic goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>



9. How good are you at setting measurable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
10. How good are you at setting specific goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
11. How good are you at setting achievable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
12. How good are you at visualisation ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>

SECTION XI: HOW OFTEN DO YOU...?

13. How often do you intentionally formulate financial goals for yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
14. How often do you intentionally formulate goals for your family ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
15. How often do you intentionally formulate goals regarding your promotion in the SAPS?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
16. How often do you intentionally formulate work related goals?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
17. How often do you intentionally formulate personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
18. How often do you revise the personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
19. When last did you attend a workshop where planning of goals was covered?	1. <i>Never</i>	2. <i>Previous month</i>	3. <i>Previous 3 months</i>	4. <i>Previous 6 months</i>	5. <i>Previous year</i>

Thank you for completing the Planning of Goals Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: PLANNING OF GOALS

[THIS QUESTIONNAIRE ON “PLANNING OF GOALS” MUST BE COMPLETED SECOND]

1. Introduction

You form part of a comparison group in research about the “*Planning of Goals*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Planning of Goals Questionnaire

This “*Planning of Goals*” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards goal setting, as well as your goal setting practices. It must be the second questionnaire that you complete on “*Planning of Goals*”.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person that presented this particular questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed this questionnaire.

Presenter:

Date:





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
----------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



➔ Next



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross ☒ in the appropriate block.

SECTION VIII: ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE?

1. <i>Is the following statement true or false:</i> In goal setting, the acronym S.M.A.R.T. stands for: S ocially acceptable, M easurable, A ttuned with circumstances, R elevant and T enacious.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
2. <i>Is the following statement true or false:</i> There are only two categories of goals, namely short term goals and long term goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
3. <i>Is the following statement true or false:</i> Visualisation refers to the process whereby persons imagine that they have already achieved their goals.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>
4. <i>Is the following statement true or false:</i> A good objective is one that is flexible.	1. <i>True</i>	2. <i>False</i>	3. <i>I am not certain</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

5. In order to live a balanced life you must have goals.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>
6. A person must have short-term goals in order to motivate him/herself.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Neutral</i>	4. <i>Agree</i>	5. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

7. How good will you be at following the scientific goal setting process?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
8. How good will you be at setting realistic goals?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>



9. How good will you be at setting measurable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
10. How good will you be at setting specific goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
11. How good will you be at setting achievable goals ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>
12. How good will you be at visualisation ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good</i>

SECTION XI: IN FUTURE, HOW OFTEN WILL YOU...?

13. In future, how often will you intentionally formulate financial goals for yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
14. In future, how often will you intentionally formulate goals for your family ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
15. In future, how often will you intentionally formulate goals regarding your promotion in the SAPS?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
16. In future, how often will you intentionally formulate work related goals?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
17. In future, how often will you intentionally formulate personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
18. In future, how often will you revise the personal goals that you want to achieve?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

Thank you for completing the Planning of Goals Questionnaire.

ADDENDUM 3:
VRAELYSTE WAT IN DIE EVALUERING VAN DIE
TYDSBESTUUR KAPASITEITSBOUPROGRAM GEBRUIK IS

Lys van vraelyste per kode:

- **Kode: KAB (TM) [1]: Voortoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (TM) [2]: Natoets – Eksperimentele groep**
- **Kode: KAB (TM) [A]: Voortoets – Vergelykende groep**
- **Kode: KAB (TM) [B]: Natoets – Vergelykende groep**



QUESTIONNAIRE: TIME MANAGEMENT

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED BEFORE THE START OF THE TIME MANAGEMENT COURSE]

1. Introduction

You are about to complete the “*Time Management*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Time Management Questionnaire

This “Time Management” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards time management, as well as your time management practices. It must be completed *before* the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross ☒ in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

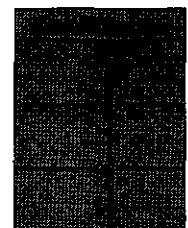
--

Dates:

--

Venue:

--





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course was presented by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the last two numbers of your *Persal number*, that is the number before and the number after the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. Male	2. Female
---------	-----------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

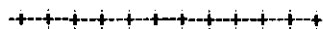
1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
----------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross in the appropriate block.

SECTION VIII: HOW OFTEN DO YOU...?

1. How often do you work according to a fixed schedule ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
2. How often do you use a diary in your work?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
3. How often do you deliberately set aside time to plan how you are going to spend your time?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>



4. How often do you deliberately set aside time to spend with your family, on recreation/sport and/or on yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
5. How often do you keep reminder lists of things to do?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
6. How often do you use the statement : “ <i>I don’t have the time?</i> ”	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

7. I must accept interruptions as a normal part of my daily work routine.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. Other people control the way in which I spend my time.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
9. I must be punctual at all times.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
10. I function at my best when I work under pressure .	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
11. I should learn more about ways in which I can manage my time more effectively.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

12. How would you rate your own ability to manage your time?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
13. How would you rate your ability to plan ahead ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
14. How would you rate your ability to say “ no ” to people?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>
15. How would you rate your ability to delegate tasks?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/ excellent</i>



SECTION XI: TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes the best reactions/behaviour? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16. How do you deal with telephone calls?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I usually set aside a specific time when I will not take calls.</i>	<i>I usually first determine if the call is important</i>	<i>I usually cut the person short if he/she interrupts me</i>	<i>I usually only keep to the subject.</i>	<i>None of the previous</i>

17. How do you deal with a visitor that does not have an appointment?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will first determine if the visitor is important.</i>	<i>I will refuse to see anyone that does not have an appoint</i>	<i>I set aside a specific time when I will see visitors</i>	<i>I accept visitors that do not have an appointment</i>	<i>None of the previous</i>

18. How do you deal with paperwork?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I usually file it until I have the time to handle it.</i>	<i>I usually try to delegate it to someone else.</i>	<i>I usually try to handle every piece just once.</i>	<i>I usually try to generate as little paperwork as possible.</i>	<i>I usually try not to have to do paperwork.</i>

19. Which **one** of the following factors has the **biggest** impact on your ability to manage your own time?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>The demands my seniors place on my time</i>	<i>The demands my workload place on my time</i>	<i>The demands my family place on my time</i>	<i>The demands my extra-mural activities (e.g. sport) place on my time</i>	<i>Me</i>

20. Which **one** of the following formulas **best** describes an average workday?

1.	2.	3.	4.
<i>12 hours work + 6 hours sleep + 2 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>12 hours work + 8 hours sleep + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 4 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 8 hours personal time</i>

21. When last did you attend a workshop where Time Management was covered?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>Never</i>	<i>Previous month</i>	<i>Previous 3 months</i>	<i>Previous 6 months</i>	<i>Previous year</i>

Thank you for completing the Time Management Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: TIME MANAGEMENT

[THIS QUESTIONNAIRE MUST BE COMPLETED DIRECTLY AFTER THE TIME MANAGEMENT COURSE]

1. Introduction

You have just completed the “*Time Management*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly and in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Time Management Questionnaire

This “Time Management” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards time management, as well as your time management practices. It must be completed *directly after* you have attended the course.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross ☒ in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Course Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this particular course/programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place) where the course was presented.

Presenter/s:

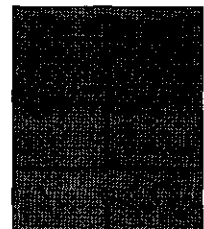
--

Dates:

--

Venue:

--





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course was presented by making a cross in the block of the appropriate province.

0 <i>Gauteng</i>	1. <i>Western Cape</i>	2. <i>Eastern Cape</i>	3. <i>Northern Cape</i>	4. <i>Kwazulu Natal</i>	5. <i>Free State</i>	6. <i>North West</i>	7 <i>Limpopo (Northern Province)</i>	8 <i>Mpumalanga</i>	9 <i>Head Office</i>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
---------------------	--------------------	-----------------------	--------------------

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross in the appropriate block.

SECTION VIII: IN FUTURE, HOW OFTEN DO YOU INTEND TO...?

1. In future, how often do you intend to do you work according to a fixed schedule ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
2. In future, how often do you intend to use a diary in your work?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
3. In future, how often do you intend to set aside time to plan how you are going to spend your time?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
4. In future, how often do you intend to deliberately set aside time to spend with your family, on recreation/sport and/or on yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

16. How do you *intend* to deal with **telephone calls** in the future?

1. <i>I will set aside a specific time when I will not take calls.</i>	2. <i>I will first determine if the call is important</i>	3. <i>I will cut the person short if he/she interrupts me</i>	4. <i>I will only keep to the subject.</i>	5. <i>None of the previous</i>
---	--	--	---	-----------------------------------



17 In the future, how do you *intend* to deal with a visitor that *does not have an appointment*?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will first determine if the visitor is important.</i>	<i>I will refuse to see anyone that does not have an appoint</i>	<i>I will set aside a specific time when I will see visitors</i>	<i>I will accept visitors that do not have an appointment</i>	<i>None of the previous</i>

18. How do you *intend* to deal with **paperwork** in the future?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will file it until I have the time to handle it.</i>	<i>I will try to delegate it to someone else.</i>	<i>I will try to handle every piece just once.</i>	<i>I will try to generate as little paperwork as possible.</i>	<i>I will try not to have to do paperwork.</i>

19. In the future, which *one* of the following factors will have the **biggest** impact on your ability to manage your own time?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>The demands my seniors place on my time</i>	<i>The demands my workload place on my time</i>	<i>The demands my family place on my time</i>	<i>The demands my extra-mural activities (e.g. sport) place on my time</i>	<i>Me</i>

20. If you could choose, which *one* of the following formulas will you use to plan an average day from now on?

1.	2.	3.	4.
<i>12 hours work + 6 hours sleep + 2 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>12 hours work + 8 hours sleep + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 4 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 8 hours personal time</i>

PART XII: EVALUATION OF THIS COURSE

21 How would you rate the overall value of the **Time Management Programme**?

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

22 How would you rate the value of the component: **"Problems caused by ineffective Time Management"**.

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

23 How would you rate the value of the component: **"Factors that could influence your Time Management."**

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

24 How would you rate the value of the component: **"Practical time division (Time Matrix)"**.

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

25 How would you rate the value of the component: **"Behaviour to improve time Management"**.

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

26 How would you rate the value of the component: **"Recycle your time"**.

1.	2.	3.	4.
<i>It had no or little value</i>	<i>It had below average value</i>	<i>It had above average value</i>	<i>It had a lot of value</i>

Thank you for completing the Time Management Questionnaire



QUESTIONNAIRE: TIME MANAGEMENT

[THIS QUESTIONNAIRE ABOUT THE TIME MANAGEMENT COURSE MUST BE COMPLETED **FIRST**]

1. Introduction

You form part of a comparison group in the research about the “*Time Management*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Time Management Questionnaire

This “Time Management” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards time management, as well as your time management practices. It must be the first questionnaire on “*Time Management*” that you complete.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

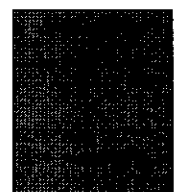
Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

- In the first row below, write the initials and surname of the person that presented this questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed the questionnaire.

Presenter:

Date:





4. How often do you deliberately set aside time to spend with your family, on recreation/sport and/or on yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
5. How often do you keep reminder lists of things to do?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
6. How often do you use the statement : “ <i>I don’t have the time?</i> ”	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

7. I must accept interruptions as a normal part of my daily work routine.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. Other people control the way in which I spend my time.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
9. I must be punctual at all times.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
10. I function at my best when I work under pressure .	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
11. I should learn more about ways in which I can manage my time more effectively.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

12. How would you rate your own ability to manage your time?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
13. How would you rate your ability to plan ahead ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
14. How would you rate your ability to say “ no ” to people?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
15. How would you rate your ability to delegate tasks?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>



SECTION XI: TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following describes the best reactions/behaviour the best? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16 How do you deal with **telephone calls**?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I usually set aside a specific time when I will not take calls.</i>	<i>I usually first determine if the call is important</i>	<i>I usually cut the person short if he/she interrupts me</i>	<i>I usually only keep to the subject.</i>	<i>None of the previous</i>

17 How do you deal with a **visitor** that *does not have an appointment*?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will first determine if the visitor is important.</i>	<i>I will refuse to see anyone that does not have an appoint</i>	<i>I set aside a specific time when I will see visitors</i>	<i>I accept visitors that do not have an appointment</i>	<i>None of the previous</i>

18 How do you deal with **paperwork**?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I usually file it until I have the time to handle it.</i>	<i>I usually try to delegate it to someone else.</i>	<i>I usually try to handle every piece just once.</i>	<i>I usually try to generate as little paperwork as possible.</i>	<i>I usually try not to have to do paperwork.</i>

19 Which **one** of the following factors has the **biggest** impact on your ability to manage your own time?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>The demands my seniors place on my time</i>	<i>The demands my workload place on my time</i>	<i>The demands my family place on my time</i>	<i>The demands my extra-mural activities (e.g. sport) place on my time</i>	<i>Me</i>

20 Which **one** of the following formulas *best describes* an average workday?

1.	2.	3.	4.
<i>12 hours work + 6 hours sleep + 2 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>12 hours work + 8 hours sleep + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 4 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 8 hours personal time</i>

21 When last did you attend a **workshop** where **Time Management** was covered?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>Never</i>	<i>Previous month</i>	<i>Previous 3 months</i>	<i>Previous 6 months</i>	<i>Previous year</i>

Thank you for completing the Time Management Questionnaire.



QUESTIONNAIRE: TIME MANAGEMENT

[THIS QUESTIONNAIRE RE THE TIME MANAGEMENT COURSE MUST BE COMPLETED **SECOND**]

1. Introduction

You form part of a comparison group on research about the “*Time Management*” Programme. This programme forms part of a large and expensive initiative; therefore we must know how effective it is in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire **honestly** and **in full**, and please **don’t guess**. We need your honest and personal views – it will help us to serve you better.

2. Instructions for completing this Time Management Questionnaire

This “Time Management” Questionnaire comprises various questions relating to your knowledge of and attitudes towards time management, as well as your time management practices. It must be the **second** questionnaire on “Time Management” that you complete.

- 2.1 Mark the answers **on this questionnaire** by making a cross in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question.
- 2.3 The cross mustn’t touch the outline of the block.
- 2.4 Answer **all** questions.
- 2.5 Complete the questionnaire **on your own**.

This questionnaire contains several personal questions. *Don’t write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, please seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to the Presenter that gave it to you.

3. How to start

Section I to Section VIII is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, these answers will be used to generate your **secret identification (ID) code** that only *you* will know.

SECTION I: Questionnaire Particulars

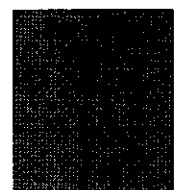
- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented this questionnaire to you.
- In the second row, write the date on which you completed the questionnaire.

Presenter:

--

Dates:

--





SECTION II: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the province in which the training course *was presented* by making a cross in the block of the appropriate province.

0	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7	8	9
<i>Gauteng</i>	<i>Western Cape</i>	<i>Eastern Cape</i>	<i>Northern Cape</i>	<i>Kwazulu Natal</i>	<i>Free State</i>	<i>North West</i>	<i>Limpopo (Northern Province)</i>	<i>Mpumalanga</i>	<i>Head Office</i>

SECTION III: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two* numbers of your *Persal number*, that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION IV: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last two numbers of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION V: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender. Please make a cross in the appropriate block.

1. <i>Male</i>	2. <i>Female</i>
----------------	------------------

SECTION VI: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

1.	2.	3.	4.
<i>Asian</i>	<i>Black</i>	<i>Coloured</i>	<i>White</i>

SECTION VII: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of administrative staff, please write your position.

Rank/Position

--



+++++

Next: Mark only one answer for each of the questions by making a cross in the appropriate block.

SECTION VIII: IN FUTURE, HOW OFTEN DO YOU INTEND TO...?

1. In future, how often do you intend to do you work according to a fixed schedule ?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
2. In future, how often do you intend to use a diary in your work?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
3. In future, how often do you intend to set aside time to plan how you are going to spend your time?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>



4. In future, how often do you intend to deliberately set aside time to spend with your family, on recreation/sport and/or on yourself?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
5. How often do you keep reminder lists of things to do?	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>
6. In future, how often do you intend to use the statement : “I don’t have the time?”	1. <i>Never</i>	2. <i>Seldom</i>	3. <i>Sometimes</i>	4. <i>Often</i>	5. <i>Always</i>

SECTION IX: AGREE OR DISAGREE WITH STATEMENTS

7. I must accept interruptions as a normal part of my daily work routine.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
8. In future, other people will control the way in which I spend my time.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
9. I must be punctual at all times.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
10. I will function at my best when I work under pressure .	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>
11. I have learned more about ways in which I can manage my time more effectively.	1. <i>Strongly disagree</i>	2. <i>Disagree</i>	3. <i>Agree</i>	4. <i>Strongly agree</i>

SECTION X: RATE YOURSELF

12. In future, how good will you be at managing your time?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
13. In future, how good will you be at planning ahead ?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
14. In future, how good will you be at saying “ no ” to people?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>
15. In future, how good will you be at delegating tasks?	1. <i>Poor</i>	2. <i>Fair</i>	3. <i>Average</i>	4. <i>Good</i>	5. <i>Very good/excellent</i>



SECTION XI: TYPICAL REACTIONS/BEHAVIOUR

Which of the following best describes the right reactions/behaviour? Choose only one answer per question and mark it with a cross ☒.

16 How do you *intend* to deal with **telephone calls** in the future?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will set aside a specific time when I will not take calls.</i>	<i>I will first determine if the call is important</i>	<i>I will cut the person short if he/she interrupts me</i>	<i>I will only keep to the subject.</i>	<i>None of the previous</i>

17 In the future, how do you *intend* to deal with a **visitor** that *does not have an appointment*?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will first determine if the visitor is important.</i>	<i>I will refuse to see anyone that does not have an appoint</i>	<i>I will set aside a specific time when I will see visitors</i>	<i>I will accept visitors that do not have an appointment</i>	<i>None of the previous</i>

18 How do you *intend* to deal with **paperwork** in the future?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>I will file it until I have the time to handle it.</i>	<i>I will try to delegate it to someone else.</i>	<i>I will try to handle every piece just once.</i>	<i>I will try to generate as little paperwork as possible.</i>	<i>I will try not to have to do paperwork.</i>

19 In the future, which **one** of the following factors will have the **biggest impact** on your ability to manage your own time?

1.	2.	3.	4.	5.
<i>The demands my seniors place on my time</i>	<i>The demands my workload place on my time</i>	<i>The demands my family place on my time</i>	<i>The demands my extra-mural activities (e.g. sport) place on my time</i>	<i>Me</i>

20 If you could choose, which **one** of the following formulas will you use to plan an average day from now on?

1.	2.	3.	4.
<i>12 hours work + 6 hours sleep + 2 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>12 hours work + 8 hours sleep + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 4 hours sport and recreation + 4 hours personal time</i>	<i>8 hours work + 8 hours sleep + 8 hours personal time</i>

Thank you for completing the Time Management Questionnaire.

ADDENDUM 4:
DIE AANBIEDINGSEVALUASIEVRAELYS



Presentation Evaluation Questionnaire

All SAPS personnel that participated in one of the Capacity Building Programmes should complete this questionnaire *directly after each course*.

1. INTRODUCTION

You have just completed one of the Personnel Capacity Building Programmes. These programmes are a large and expensive initiative; therefore we must know how effective they are in meeting your needs and interests. For this we need your input. Please complete the following questionnaire honestly and in full – it will help us to serve you better.

2. GENERAL INSTRUCTIONS

This questionnaire contains various questions regarding the *presentation* and *contents* of the programme that you have just attended.

- 2.1 Mark **all answers** on this questionnaire by making a **cross [x]** in the appropriate blocks.
- 2.2 Mark only **one** answer per question and answer **all** questions.
- 2.3 Please make your cross **inside** the block.
- 2.4 Complete the questionnaire **quickly** and on **your own**. Give your **honest opinions**.

The questionnaire contains several personal questions. *Don't write your name anywhere on the questionnaire.* However, for research purposes we need you to generate a **secret identification (ID) code**. This code will be used to *match this questionnaire to others* that you will or have completed. **It will not identify you as a person.**

When you have completed the questionnaire, place it in the envelope that will be provided and return it to the Presenter who gave it to you.

3. HOW TO START

Section 1 to Section 8 of the questionnaire is designed to link you with a specific course, a province, etc. In addition, some of the answers will generate your **secret identification (ID) code** that only **you** will know.

SECTION 1: COURSE PARTICULARS

- In the first row below, write the initials and surname of the person or persons that presented the programme.
- In the second row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the third row, write the venue (place and town/city) where the course was presented.

Presenter/s:

Dates:

Venue:

For office use	

SECTION 2: PROVINCE & SECRET CODE [a]

In the section below, indicate the *province* in which the training course was presented by making a cross in the block of the appropriate province.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Gauteng</i>	<i>Western Cape</i>	<i>Eastern Cape</i>	<i>Northern Cape</i>	<i>Kwazulu Natal</i>	<i>Free State</i>	<i>North West</i>	<i>Limpopo (Northern Province)</i>	<i>Mpumalanga</i>	<i>Head Office</i>



SECTION 3: PART OF SECRET CODE [b]

In the next two blocks, indicate the *last two numbers* of your *Persal number*: that is the number *before* and the number *after* the dash (“-”). For example, if your number is 319326-4, write 6 and 4.

	-	
--	---	--

SECTION 4: PART OF SECRET CODE [c]

Next, indicate the last *two numbers* of the year of your birth. For example, if you were born in 1968, write 6 and 8.

--	--

SECTION 5: GENDER AND SECRET CODE [d]

Indicate your gender.

1. Male	2. Female
---------	-----------

SECTION 6: RACE

Information regarding your race is required for statistical purposes only. Please make a cross in the appropriate block.

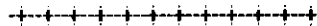
1. <i>Indian</i>	2. <i>Black</i>	3. <i>Coloured</i>	4. <i>White</i>
---------------------	--------------------	-----------------------	--------------------

SECTION 7: RANK/POSITION

Write your rank on the block below. In the case of Civil Act personnel, please write your position.

Rank/Position

--



Mark only one answer for each of the questions by making a cross in the appropriate block.

SECTION 8: COURSE/PROGRAMME BEING EVALUATED

Please make a cross in the block of the course/programme whose presentation you are evaluating.

1. Assertiveness	2. Be Money Wise	3. Colleague Sensitivity	4. Conflict Management	5. Coping with Change	6. Anger Management	7. Healthy Life-Style	
8. HIV/AIDS Awareness Programme	9. HIV/AIDS: Peer Educators Training	10. Planning Your Goals	11. Self Knowledge	12. Stress Management	13. Substance Abuse	14. Time Management	15. Problem Solving

SECTION 9: EVALUATION OF THE PRESENTER

- 1. The presenter is knowledgeable about the subject that he/she taught.
- 2. The presenter could link the material to the participants' level of knowledge.
- 3. The presenter was able to explain difficult and abstract concepts.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>



4. The presenter succeeded in **keeping me interested** in the subject.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>

5. The presenter was **enthusiastic** about the subject that he/she taught.

SECTION 10: EVALUATION OF THE PRESENTER'S PRESENTATION SKILLS

6. I could clearly **hear** what the presenter was saying (e.g. *it was loud enough and in an accent that I could understand*).

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

7. The presenter was skilful in the **use of the teaching media** (e.g. *transparencies and or writing on newsprint/the blackboard*).

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

8. The presenter encouraged **participant involvement** (e.g. *by asking questions and or promoting discussions*).

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

9. The presenter **prepared** himself/herself thoroughly for the presentation.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

10. What is your **overall rating** of the presenter's presentation skills?

1 <i>Poor</i>	2 <i>Fair</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good/excellent</i>
------------------	------------------	---------------------	------------------	---------------------------------

SECTION 11: EVALUATION OF THE LEARNING PROCESS

11. In the beginning, the presenter gave us a **clear overview** of what we could expect during the course/programme.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

12. The presenter made sure that participants **understood** a subject before continuing on to the next subject.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

13. At the end, the presenter gave a **summary** of the material that was covered.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

14. The presenter was able to **communicate on my level**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

15. It was **easy to understand** the material that was presented.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

16. The material that was covered will be **useful**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

17. The course **stimulated my interest** in the subject.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
-------------------------------	----------------------	-------------------	----------------------------



SECTION 12: EVALUATION OF THE PRESENTATION CONTEXT

18. How would you rate the venue?	1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
19. How would you rate the quality of the learning material that was presented?	1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
20. How would you rate quality of the teaching media (e.g. transparencies and or handouts)?	1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
21. How well was the course/programme organised?	1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>

SECTION 13: EVALUATION OF THE RELEVANCE/VALUE THE COURSE/PROGRAMME

22. The course/programme stimulated my creative thinking.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
23. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my job.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
24. I feel that the course/programme will help me do my job better.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
25. I will be able to apply the new knowledge and insights that I have gained in my daily life.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
26. I feel that the course/programme will help me to live my life in a better way.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
27. All SAPS personnel should receive this course/programme.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>

SECTION 14: GENERAL

28. How will you rate the length of the course/programme?	1 <i>It was much too long</i>	2 <i>It was a little too long</i>	3 <i>The length was just right</i>	4 <i>It was a little too short</i>	5 <i>I was much too short</i>	
29. How will you rate the pace of the presentation?	1 <i>The pace was much too slow</i>	2 <i>The pace was a little too slow</i>	3 <i>The pace was just right</i>	4 <i>The pace was a little too fast</i>	5 <i>The pace was much too fast</i>	
30. How will you rate the balance between the time spent on the presentation and time spent on group involvement?	1 <i>Too much time was spent on the presentation</i>	2 <i>A good balance</i>	3 <i>Too much time was spent on group involvement</i>	4 <i>There was no group involvement</i>		
31. Which language was used the most in the presentation of the course/programme?	1 <i>Afrikaans</i>	2 <i>English</i>	3 <i>Sotho</i>	4 <i>Tswana</i>	5 <i>Zulu</i>	6 <i>Others</i>

Thank you for completing this questionnaire.

**ADDENDUM 5:
DIE AANBIEDERSEVALUASIEVRAELYS**



Code: PE (PCBP)

Presenter's evaluation of the presented Personnel Capacity Building Programme



Questionnaire: Presenter's Evaluation of Programme Presentation

Note: All presenters of Capacity Building Programmes must complete the following presentation evaluation questionnaire *at the end of each* programme. In cases where two presenters are involved with the presentation of one programme, each must complete a *separate* questionnaire.

1. INTRODUCTION

You have just *presented* one of the Personnel Capacity Building Programmes. These programmes are a large and expensive initiative. Therefore we must know your views on their effectiveness, as well as your perceptions on the quality and effectiveness of your presentation and the circumstances under which they were conducted. Only in this way can we improve the programmes and the overall quality of their presentation.

Please complete the questionnaire honestly. You will not be identified in person in any research or other report. Your personal details are only required to link different presentations to each other.

2. GENERAL INSTRUCTIONS

The Presenter's Evaluation of Course Presentation questionnaire contains various questions regarding the presentation and contents of the programme, as well as the circumstances under which it was presented. Answer them on this questionnaire.

- 2.1 Mark the answers by making a cross in the appropriate block. The cross mustn't touch the outline of the block.
- 2.2 Mark only **one** answer per question and answer **all** questions.
- 2.3 Complete the questionnaire **on your own** and **at the same time** that the participants complete their Presentation Evaluation Questionnaires.
- 2.4 Under no circumstances may you look at the participants' Presentation Evaluation Questionnaires. Their, as well as your own questionnaires, are confidential.
- 2.5 In cases where two presenters are involved with the presentation of one programme, each must individually complete a separate questionnaire. Do not discuss the answers with each other. *We need your personal views.*
- 2.6 Attached you will also find the form titled "Written Comments re Presentation". Please complete it and **staple it to the back of this questionnaire**.

When you have completed the questionnaire and form, seal it in an envelope, write the title of the programme and the date/dates of the course on the envelope and return it to Head Office.

3. TO START

SECTION 1: Course Particulars

- In the first row on the next page, write your initials and surname.
- If there was a second presenter, write his or her initials and surname in the second row.
- In the third row, write the date/dates on which the course was presented.
- In the fourth row, write the venue (place) where the course was presented.



Code: PE (PCBP)

Presenter's evaluation of the presented Personnel Capacity Building Programme



Presenter: _____

Co-presenter/s: _____

Dates: _____

Venue: _____

For office use	

SECTION 2: PROVINCE

In the section below, indicate the province in which the training course was presented by making a cross in the block of the appropriate province.

0 Gauteng	1 Western Cape	2 Eastern Cape	3 Northern Cape	4 Kwazulu Natal	5 Free State	6 North West	7 Limpopo (Northern Province)	8 Mpumalanga	9 Head Office
---------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------	------------------------	---	------------------------	-------------------------

SECTION 3: COURSE/PROGRAMME BEING EVALUATED

Please make a cross in the block of the course/programme whose presentation you are evaluating.

1. Assertiveness	2. Be Money Wise	3. Colleague Sensitivity	4. Conflict Management	5. Coping with Change	6. Anger Management	7. Healthy Life-Style	
8. HIV/AIDS Awareness Programme	9. HIV/AIDS: Peer Educators Training	10. Planning Your Goals	11. Self Knowledge	12. Stress Management	13. Substance Abuse	14. Time Management	15. Problem Solving

+++++

SECTION 4: SELF-ASSESSMENT

1. I am knowledgeable about the subject that I taught.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
2. I was able to link the material to the participants' level of knowledge.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
3. I was able to explain difficult and abstract concepts.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
4. I succeeded in keeping participants interested in the subject.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
5. I was enthusiastic about the subject that I taught.	1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>



SECTION 5: SELF-EVALUATION OF PRESENTATION SKILLS

6. Participants could clearly **hear** what I was saying (e.g. it was loud enough and in an accent that they could understand).
7. I am skilful in the **use of the teaching media** (e.g. transparencies and or writing on newsprint/the blackboard).
8. I encouraged **participant involvement** (e.g. by asking questions and or promoting discussions).
9. I **prepared** myself thoroughly for the presentation.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>

10. What is your **overall rating** of your presentation skills?

1 <i>Poor</i>	2 <i>Fair</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good/ excellent</i>
-------------------------	-------------------------	----------------------------	-------------------------	---

SECTION 6: EVALUATION OF THE LEARNING PROCESS

11. In the beginning, I gave a **clear overview** of what participants could expect during the course/programme.
12. I made sure that participants **understood** a subject before continuing on to a next subject.
13. At the end, I gave a **summary** of the material that was covered.
14. I was able to **communicate on the participants' level**.
15. It was **easy for participants to understand the material** that was presented.
16. The material that was covered will be **useful**.
17. The course stimulated **participants' interest** in the subject.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>

SECTION 7: EVALUATION OF THE CONTEXT

18. How would you rate the **venue**?
19. How would you rate the **quality of the learning material** that you presented?

1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>



20. How would you rate **quality of the teaching media** (e.g. transparencies and or handouts)?

1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
-----------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------------

21. How well was the course/programme **organised**?

1 <i>Very bad</i>	2 <i>Bad</i>	3 <i>Average</i>	4 <i>Good</i>	5 <i>Very good</i>
-----------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------------

SECTION 8: EVALUATION OF THE RELEVANCE/VALUE THE COURSE/PROGRAMME

22. The course/programme stimulated the participants' **creative thinking**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

23. The participants will be able to **apply** the new knowledge and insights that they have gained in their **jobs**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

24. I feel that the course/programme will help the participants **do their jobs better**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

25. The participants will be able to **apply** the new knowledge and insights that they have gained in their **daily lives**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

26. I feel that the course/programme will help participants to **live their lives in a better way**.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

27. **All SAPS personnel** should receive this course/programme.

1 <i>Strongly disagree</i>	2 <i>Disagree</i>	3 <i>Agree</i>	4 <i>Strongly agree</i>
--------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------------

SECTION 9: GENERAL

28. How will you rate the **length** of the course/programme?

1 <i>It was much too long</i>	2 <i>It was a little too long</i>	3 <i>The length was just right</i>	4 <i>It was a little too short</i>	5 <i>I was much too short</i>
---	---	--	--	---

29. How will you rate the **tempo** of the presentation?

1 <i>The tempo was much too slow</i>	2 <i>The tempo was a little too slow</i>	3 <i>The tempo was just right</i>	4 <i>The tempo was a little too fast</i>	5 <i>The tempo was much too fast</i>
--	--	---	--	--

30. How will you rate the **balance** between the time spent on the presentation and time spent on group involvement?

1 <i>Too much time was spent on the presentation</i>	2 <i>A good balance</i>	3 <i>Too much time was spent on group involvement</i>	4 <i>There was no group involvement</i>
--	-----------------------------------	---	---

31. Which **language** did you use *the most* in the presentation of the course/programme?

1 <i>Afrikaans</i>	2 <i>English</i>	3 <i>Sotho</i>	4 <i>Tswana</i>	5 <i>Zulu</i>	6 <i>Others</i>
------------------------------	----------------------------	--------------------------	---------------------------	-------------------------	---------------------------



Code: PE (PCBP)

Presenter's evaluation of the presented Personnel Capacity Building Programme



Form: Written Comments re Presentation

Instructions: Please provide your written comments in the spaces provided below and staple this form to the "Presenter's Evaluation of Programme Presentation" questionnaire. If the space provided isn't sufficient, please write on the back of this form.

- 1. I WANT TO CLARIFY THE FOLLOWING RESPONSES TO THE "PRESENTER'S EVALUATION OF PROGRAMME PRESENTATION" QUESTIONNAIRE. (Please specify the section number or question number to which your responses relate.)**

- 2. TOPICS THAT NEED TO BE ADDED TO THE PROGRAMME:**

- 3. TOPICS THAT NEED TO BE COVERED IN GREATER DEPTH IN THE PROGRAMME:**

- 4. TOPICS THAT NEED TO BE DROPPED FROM THE PROGRAMME:**

ADDENDUM 6:

VOORSKRIFTE AAN OUTEURS RAKENDE ARTIKELS: SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK

Die Suid-Afrikaanse vaktydskrif vir die maatskaplike werker "*Social Work/Maatskaplike Werk*" (ISSN – 0037-8054) verwoord die vereistes waaraan voornemende outeurs moet voldoen soos volg:

VOORSKRIFTE AAN OUTEURS

Die Tydskrif publiseer artikels, kort mededelings, boekbesprekings en kommentaar op reeds gepubliseerde artikels uit enige gebied van die maatskaplike werk asook relevante bydraes uit ander dissiplines. Bydraes mag op Afrikaans of Engels geskryf word. Artikels op Afrikaans moet vergesel wees van 'n Engelse opsomming van ongeveer 200 woorde. Alle bydraes sal krities deur ten minste twee keurders beoordeel word. Beoordeling is streng vertroulik. Manuskripte sal na die outeurs teruggestuur word indien ingrypende hersiening vereis word of indien die styl nie ooreenstem met die tydskrif se standaard nie. Kommentaar op artikels wat in die Tydskrif gepubliseer is, moet van toepaslike titels, die naam(name) en adres(se) van die outeur(s) voorsien wees en verkieslik nie langer as 5 bladsye wees nie. 'n Disket met die hele teks, verkieslik in MS Windows (Word of Word Perfect) of ASCII moet die hele manuskrip en een duidelike kopie daarvan vergesel. Manuskripte moet slegs op een kant van die bladsy in dubbelspasiëring getik word. Verwysings moet volgens die Harvard-stelsel geskied. Verwysings in die teks: Wanneer woordelike sitate, feite of argumente uit ander bronne gesitueer word, moet die van(ne) van die outeur(s), jaar van publikasie, en bladsynommers tussen hakies in die teks verskyn, bv. "... (Berger, 1967:12). Meer besonderhede omtrent bronne moet alfabeties volgens die vanne van die outeurs aan die einde van die manuskrip onder die opskrif "Bibliografie" verskyn. Let op die gebruik van hoofletters en leestekens by die volgende voorbeelde.

TWO AUTHORS/TWEE OUTEURS: SHEAFOR, BW & JENKINS, LE 1982. *Quality field instruction in social work*. Program Development and Maintenance. New York: Longman.

COLLECTION/BUNDEL ARTIKELS: MIDDLEMAN, RR & RHODES, GB (eds) 1985. *Competent supervision, making imaginative judgements*. New Jersey: Prentice-Hall.

ARTICLE IN COLLECTION/ARTIKEL IN BUNDEL: DURKHEIM, E 1977. On education and society. In: KARARABEL, J & HALSEY, AH (eds) *Power and ideology in education*. New York: Oxford University Press.

JOURNAL ARTICLE/ARTIKEL IN TYDSKRIF: BERNSTEIN, A 1991. Social work and a new South Africa: Can social workers meet the challenge? *Social Work/Maatskaplike Werk*, 27(3/4):222-231.

THESIS/TESIS: EHLERS, DMM 1987. Die gebruik van statistiese tegnieke vir die ontleding van gegewens in maatskaplikewerk-navorsing. Pretoria: Universiteit van Pretoria. (M tesis)

MINISTRY FOR WELFARE AND POPULATION DEVELOPMENT 1995. Draft White Paper for Social Welfare. *Government Gazette*, Vol. 368, No. 16943 (2 February). Pretoria: Government Printer.

NEWSPAPER REPORT/KOERANTBERIG: MBEKI, T 1998. Fiddling while the AIDS crisis gets out of control. *Sunday Times*, 8 March, 18.

ADDENDUM 7: AMPTELIKE BRIEF VAN TAALKUNDIGE

SAPD Taaldienste
Privaatsak X94
PRETORIA
0001
5 November 2003

Beste Arnel

TAALVERSORGING VAN VERHANDELING: P HUISAMEN

Die volgende uitgangspunte is gevolg toe die verhandeling taalversorg is:

- Die hoofuitgangspunt was dat die werk lesersvriendelik en verstaanbaar moes wees. Ek het daarom verouderde uitdrukkings soos *te wete, getrag, tesame met* en *ten einde* deurgaans verander na onderskeidelik *naamlik, gepoog, en of saam met* en *om*.
- Ten opsigte van samestellings is die Afrikaanse spelreëls gevolg waarvolgens samestellings as een woord geskryf moet word. Samestellings waar die laaste begrip en die voorafgaande op klinkers eindig en begin, is met koppeltekens geskei om die leesbaarheid daarvan te vergemaklik.
- By saamgestelde sinne is die werkwoorde ter wille van groter leesbaarheid en beter verstaanbaarheid nie aan die einde van die sin geplaas nie, maar vorentoe gebring.
- Om die leesbaarheid van die teks te verhoog, is onnodige omslagtige uitdrukkings soos *vanweë die feit dat, as gevolg van die feit dat* vervang met korte uitdrukkings soos *aangesien*.
- Verder is daar ook gekyk dat onnodige gebruik van die lydende vorm, wat die leesbaarheid van die teks bemoeilik, na die bedrywende vorm verander word.
- Ten opsigte van wisselvorme is daar deurgaans gepoog om konsekwentheid in die hand te werk deur seker te maak daar word op een vorm besluit en dit word deur die teks dieselfde gebruik.
- Die verwysings na bronne in die teks is deurgaans met die bronnelys vergelyk om seker te maak die bron kom ook in die bronnelys voor en dat die datums en vanne van die outeurs ooreenstem en reg gespel is.
- Die bronnelys is nagegaan om te verseker dat die bronne aangegee word soos vereis word deur die Universiteit. Die *Wetenskaplike Vaardighede Reeks: Verwysings* soos opgestel deur Engela J. van der Walt verbonde aan die Ferdinand Postma Biblioteek is vir hierdie doel gebruik.
- Verder is daar ook gelet op die korrekte gebruik van voorsetsels.

Groete

Amanda Krugel¹⁶

¹⁶ (a) Ondervinding: 10 jaar as hooftaalpraktisyn in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie diens. (b) Vryskutwerk waaronder die taalversorging van verhandelinge. (c) Kwalifikasies: BA (Hons), Nagraadse Diploma in Vertaling, geakkrediteerde lid van die Suid-Afrikaanse Vertalersinstituut (lidnommer 1000346)

ADDENDUM 8: NAAMLYS VAN PROGRAMAANBIEDERS: EPCBP- NAVORSINGSPROJEK

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1. Andrews, G. | 52. Maitse, D.B. | 103. Priest, N. |
| 2. April, H. | 53. Makala, I. | 104. Prinsloo, C. |
| 3. Basupeng, P. | 54. Makgotlwe, B.B. | 105. Qhobela, M. |
| 4. Beukes, C. | 55. Malakane, R. | 106. Quinn, A. |
| 5. Botha, M. | 56. Maleka, M. M. | 107. Ramajoe, M. |
| 6. Carrim, R. | 57. Mangena, A. | 108. Ramphal, S. |
| 7. Chetty, P. K. | 58. Masangane, K. | 109. Rapalo, M. |
| 8. Cornelius, S. | 59. Mashego, R. | 110. Raphalu, M.N. |
| 9. Dalasile, N. Q. | 60. Matlala, T. | 111. Raphlan, N. |
| 10. Danilson, D. | 61. Matvene, D. | 112. Ryan, C. |
| 11. De Beer, M. | 62. Mavuso, W. | 113. Sapula, P. |
| 12. De la Cruz, L. | 63. Mbeki, T. | 114. Saunders, Y. |
| 13. De Villiers, A.H. | 64. Mdakani, M. E. L. | 115. Scheepers, A. |
| 14. De Winnaar, E. | 65. Mdiya, Z. | 116. Sedumedi, N. |
| 15. Dedericks, E. | 66. Merafi, M. | 117. Segalo, M. |
| 16. Dyaliwane, M. | 67. Meyer, M. | 118. Seitsang, E. M. |
| 17. Everton, Wilma | 68. Mntonga, F. | 119. Senoge, S. |
| 18. Fortuin, M. | 69. Moeketsi, E. | 120. Sibiya, P.J. |
| 19. Fourie, D. | 70. Moeketsi, T. | 121. Sofika, N. |
| 20. Gabanakgosi, K. A. | 71. Mogale, S. | 122. Somo, T. |
| 21. Giqwa, N.N.N. | 72. Montsi, M. | 123. Stadler, Irma |
| 22. Goliath, B. | 73. Montsiwagae, M. | 124. Steenkamp, A. |
| 23. Gumedu, J. | 74. Moodley, A. | 125. Stone, M.J. |
| 24. Heslinga, S. | 75. Moredi, M. | 126. Strydom, L. |
| 25. Heunis, D. | 76. Morena, M. | 127. Swart, E. |
| 26. Heymans, A. | 77. Morris, I. | 128. Thabethe, E. |
| 27. Hlatshwayo, S. | 78. Motswenyane A.T. | 129. Thebe, K. |
| 28. Hlongwane, W. | 79. Mphosi, D. | 130. Tromp, M. |
| 29. Hoosein, F. | 80. Mphuthi, S.T. | 131. Tsabalala, P. |
| 30. Jansen van Vuuren, A. | 81. Mtambeka, P. | 132. Van der Merwe, J. |
| 31. Jele, L. | 82. Mthembu, P.J. | 133. Van der Merwe, R. |
| 32. Jonas, N.M. | 83. Mtshaki, J. | 134. Van der Westhuizen, J. |
| 33. Josie, J. | 84. Myburg, M. | 135. Van Onselen H. |
| 34. Joubert, J. | 85. Mzimela, T.Y. | 136. Van Rensburg H.E. |
| 35. Kander, M. | 86. Naidoo, J. | 137. Van Rooyen, K. |
| 36. Kango N | 87. Naude, A. | 138. Van Vuuren, T. |
| 37. Kapp, T. | 88. Ndlovu, H. S. | 139. Van Wyk, A.C. |
| 38. Kara, U. | 89. Nel, C. | 140. Van Zyl, G. |
| 39. Keshebang, F.K. | 90. Nel, H. | 141. Van Zyl, M. |
| 40. Khati, S. C., | 91. Njozela, P. | 142. Venter, R. |
| 41. Khumalo, T. A. | 92. Nkomonde, P. | 143. Vermaak, L. |
| 42. Kinnear, S. | 93. Ntili, R.K. | 144. Von Wielligh, T. |
| 43. Kleingeld, C. | 94. Ntshiba, N.H. | 145. Vorster, M. |
| 44. Kotze, M. | 95. Ntsoetsanyane, P. | 146. Willemse, S. |
| 45. Krishna, D. | 96. Page, J. | |
| 46. Kubheka, P. H. | 97. Pelzer, E. | |
| 47. Kwayiba, M J | 98. Petersen, B. | |
| 48. Laubscher, M. | 99. Philander, M. | |
| 49. Ledwaba, L. | 100. Phokojoe, N.P. | |
| 50. Ledwaba, S.M. | 101. Pieters, L. | |
| 51. Mahlangu, T. | 102. Potgieter, | |

ADDENDUM 9: PERSONEELPROFIEL VAN SAPD: APRIL 2003

ADDENDUM 9A: SAPD: TOTAAL POLISIEWETPERSONEEL VOLGENS RANGE

DESCRIPTION	WHITE		INDIAN		COLOURED		AFRICAN		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
NONE/INVALID	7	4	2	0	11	13	25	23	45	40	85
CONST	1 166	492	319	101	1 817	658	6 948	2 435	10 250	3 686	13 936
SERGEANT	1 572	365	454	90	1 467	168	12 183	1 179	15 676	1 802	17 478
INSPECTOR	11 801	3 045	1 697	233	3 844	604	32 494	2 953	49 836	6 835	56 671
CAPTAIN	3 013	1 255	516	135	680	191	3 296	935	7 505	2 516	10 021
SUPERINTENDENT	1 453	544	169	34	165	36	832	141	2 619	755	3 374
SNR SUPT	463	97	65	15	58	11	313	68	899	191	1 090
DIRECTOR	167	27	28	3	24	3	138	14	357	47	404
ASSISTANT COMM	37	5	6	0	5	0	40	2	88	7	95
PROVINCIAL COMM	0	0	0	0	1	0	6	0	7	0	7
DIVISIONALCOMM	4	1	1	0	1	0	3	2	9	3	12
DEPUTY COMM	2	0	0	1	0	0	1	0	3	1	4
NATIONALCOMM	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
TOTAL	19 685	5 835	3 257	612	8 073	1 684	56 280	7 752	87 295	15 883	103 178

ADDENDUM 9B: SAPD: TOTAAL STAATSDIENSWETPERSONEEL VOLGENS BEROEPSGROEPE

DESCRIPTION	WHITE		INDIAN		COLOURED		AFRICAN		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
SECRETARY	0	158	0	19	2	32	2	95	4	304	308
REGISTRATION CLERK	42	289	8	20	21	66	154	244	225	619	844
DATA TYPIST	70	454	39	63	75	367	513	1554	697	2438	3 135
ADMIN CLERK	297	3 268	125	38 9	369	1 031	1 576	3 385	2367	8073	10 440
TYPIST	9	945	2	55	26	226	57	624	94	1850	1 944
PERSONNEL OFFICER	55	534	12	56	47	122	228	391	342	1103	1 445
ADMINOFFICER	360	480	44	24	56	54	444	234	904	792	1 696
CLEANER	13	11	12	2	264	285	1 537	1 581	1826	1879	3 705
CHAPLAIN	31	7	9	1	14	0	98	8	152	16	**168
TELCOM OPER	30	84	3	11	12	79	59	165	104	339	443
MESSENGER	9	2	0	0	18	7	132	30	159	39	198
PROV ADMINCLERK	97	691	26	47	72	99	323	316	518	1153	1 671
AUXILLARY WORKER	13	18	2	2	64	13	211	14	290	47	337
LEGAL ADMIN OFFICER + MEDICO LEGAL ASSISTANT	54	19	2	8	4	6	46	15	106	48	154
FOREMAN	2	0	0	0	33	21	139	58	174	79	253
GENERAL STOREMAN/ ASSISTANT	6	2	2	0	26	7	166	25	200	34	234
ACCOUNTING CLERK	62	340	25	28	37	78	168	205	292	651	943
FOOD SERVICE AID	7	56	0	18	29	193	411	472	447	739	1 186
GARAGE ARTISAN	232	0	22	0	19	0	94	1	367	1	368
TOTAL	1 389	7 358	333	743	1 188	2 686	6 358	9 417	9265	20204	29 472- 16829 304

ADDENDUM 9C: SAPD: TOTAAL PERSONEEL

DESCRIPTION	WHITE		INDIAN		COLOURED		AFRICAN		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
CIVIL ACT	744	6 918	259	731	933	2 708	7 186	9 398	9 122	19 755	29 304
POLICE ACT	19 685	5 835	3 257	612	8 073	1 684	56 280	7 752	87 295	15 883	103 178
TOTALCIVIL+POLICE	20 429	12 753	3 516	1 343	9 006	4 392	63 466	17 150	96 417	35 638	132 482

OORKOEPELENDE BIBLIOGRAFIE

- ADAIR, J. 1988. *Effective time management*. London : Pan Book.
- AKADE, A. 2001. Risky business: South African youths and HIV/AIDS prevention. *Education Studies*, Vol. 27(3):237-256.
- ASK AFRICA. 1997. *South African Police Service: Social Work Services needs assessment: research report*. Pretoria: SAPS.
- BABBIE, E. 2001. *The practice of social research*. 9th ed. Belmont (CA): Wadsworth/Thompson Learning.
- BARKER, R L. 1995. *The Social Work Dictionary*. 3rd ed. Washington, D.C.: National Association of Social Workers, NASW Press.
- BERGER, I.E., RATCHFORD, B.T. & HAINES, G.H. 1994. Subjective product knowledge as a moderator of the relationship between attitudes and purchase intentions for a durable product. *Journal for Economic Psychology*, 15(2):301-314, June.
- BRYMAN, A. 2003. *Triangulation*. [Web:] <http://www.referenceworld.com/sage/socialscience/triangulation.pdf> [Datum van gebruik: 13 September 2003].
- COHEN, J. 1969. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York, N.Y.: Academic Press.
- COHEN, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- COMPTON, B.R. & GALAWAY, B. 1999. *Social work processes*. 6th ed. Boston: Brooks/Cole Publishing Company.
- COVEY, S.R. 1990. *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster
- CRESWELL, J.W. 2003. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- DONATI, S., HAMAM, R. & MEDDA, E. 2000. Family planning KAP survey in Gaza. *Social Science & Medicine*, 50(6):841-849, March.
- DOUGAN, B., DEMBO, R., LENAHAN, K., MAKAPELA, R., GAMA, J., & MOUTINHO, D. 1986. *Life skills for self-development*. Johannesburg. National Council for Mental Health.
- eIHAT (Elektroniese Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal). 1998. Gedrag. [CD-ROM].
- ELKIND, P.D. 1993. Correspondence between knowledge, attitudes, and behavior in farm health and safety practices. *Journal of Safety Research*, 24 (3):171-179, Autumn.
- ELMES, D.G., KANTOWITZ, B.H. & ROEDIGER, H.L. 2003. *Research methods in psychology*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 1998. Selection of a research design (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOUCHE, C.B. & DE VOS, A.S. 2002. Quantitative research designs (In De Vos, A.S., ed.) *Research at grass roots: for the social sciences and human service professions 2nd ed*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- FOX, W, VAN WYK, B & FOURIE, M. 2001. *Polisiebestuur in Suid-Afrika*. Landsdowne. Juta & Kie, Bpk
- GRAVETTER, F.J. & FORZANO, L.B. 2003. *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.
- HILTON, A. 2002. *Should qualitative and quantitative studies be triangulated?* International Society of Nurses. [Web:] <http://www.isncc.org/news/triangle.htm> [Datum van gebruik: 15 September 2003].
- JACKSON, S.L. 2003. *Research methods and statistics: a critical thinking approach*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.

- KROON, J. 1995. *Algemene bestuur*. Pretoria: Kagiso Tersiër.
- MAREE, K. & EBERSOHN, L. 2003. *Lifeskills and Career Counselling*. Sandown: Heinemann.
- MARK, R. 1996. *Research made simple: a handbook for social workers*. London: Sage Publications.
- McBURNEY, D.H. 2001. *Research methods*. 5th ed. Belmont (CA): Wadsworth.
- McCANN, T.V. & SHARKEY, R.J. 1998. Educational intervention with international nurses and changes in knowledge, attitudes and willingness to provide care to patients with HIV/AIDS. *Journal of Advanced Nursing*, 27:267-273.
- McCORMACK, B & HILL, E. 1997. *Conducting a survey: The SPSS Workbook*. London. An International Thomson Publishing Company.
- McGUIRE, J. 2001. What is problem solving?: A review of theory, research and applications. *Criminal behaviour and mental health*, 11(4):210-235, Dec.
- McWHIRTER, B.T. 1999. Effect of anger management and goal setting group intervention on state-trait anger and self-efficacy beliefs among high risk adolescents. *Current Psychology*, 18(2).
- MIND TOOLS. 2001 Setting goals effectively. [Web:] <http://www.mindtools.com/pggoalef.html> [Datum van gebruik: 22 November 2001].
- MITCHELL, C.M. & KAUFMAN, C.E. 2002. Structure of HIV knowledge, attitudes, and behaviors among American Indian young adults. *AIDS Education and Prevention*. 14(5):401-418.
- NELSON-JONES, R. 1991. *Lifeskills: a handbook*. London: Dotesios.
- NWB sien Vaktaalkomitee
- PATTON, M.Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. London: Sage Publications.
- PEAK, K.J. & GLENSOR, R.W. 1996. *Community Policing & Problem Solving*. New Jersey: Simon & Schuster.
- PMW sien Suid-Afrika (Rep.) Polisie Maatskaplikewerkdienste
- POLICE SOCIAL WORK SERVICES see South Africa (Rep.), Police Social Work Services.
- POTGIETER, M. C. 1998. *The Social Work Process. Development to Empower People*. South Africa: Prentice Hall.
- PSWS see Police Social Work Services
- RITCHIE, J. 2003. The applications of qualitative methods to social research. (In Ritchie, J. & Lewis, J., eds. *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.)
- ROCHE, C. 2000. Impact assessment: seeing the wood and the trees. *Development in Practice*. 10(3 & 4):543-555, August.
- ROOTH, E. 2000. *An investigation of the enhanced relationship between participants in lifeskills courses and the environment*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- SAPD sien Suid-Afrika (Rep.) Suid-Afrikaanse Polisediens.
- SAPS see South Africa (Rep.) South African Police Service.
- SARANTAKOS, S. 1998. *Social research*. South Yarra (Australia): MacMillan.
- SAS INSTITUTE INC., 1999. *The SAS System for Windows Release 8.02 TS Level 02M0* Copyright© 1999-2001 by SAS Institute Inc., Cary, NC, USA.
- SMITH, R. 1991. *Selfwerkhandleiding in Persoonsontwikkeling (Module 2)*. Goodwood: Rotapress.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES, Working Committee. 2001^a. *Life Skills Programme*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 1999. *Minutes of National Conference in Graaff-Reinett*. Pretoria. SAPS.

- SOUTH AFRICA (REP.), POLICE SOCIAL WORK SERVICES. 2001^b. *Annual Report, 1 April 1999 - 31 March 2001*. Pretoria: SAPS.
- SOUTH AFRICA (REP.), SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE. 2003. *Human resource management policy framework: Education, training and development policy for the South African Police Service*. Pretoria. SAPS.
- SPATZ, C. 2001. *Basic statistics: tales of distributions*. Belmont (CA): Wadsworth/ Thomson Learning.
- STEVENS, P. & YACH, D.M. 1995. *Community policing in action*. Kenwyn: Juta & Co.
- STEYN, H.S. 1999. *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. (Wetenskaplike Bydraes, Reeks B: Natuurwetenskappe nr. 117). Potchefstroom: Publikasiebeheer Komitee, PU vir CHO.
- STEYN, H.S. 2000. Practical significance of the difference in means. *Journal of Industrial Psychology*. 26(3):1-3.
- STRYDOM, H. 1999. *Maatskaplikewerk-navorsing* (Diktaat D 134/99). Potchefstroom: PU vir CHO
- STRYDOM, H. & DE VOS, A.S. 1998. Sampling and sampling methods. (In De Vos, A.S. ed. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers).
- STUTTERHEIM, E. & MORUANE, S. 2002. The repositioning of social work in the South African Police Service (In Weyers, M.L., ed. *Repositioning social work within a changing environment: a collection of papers presented at the 2002 National Conference of the Joint University Committee for Social Work*. Potchefstroom: School for Psychosocial Behavioural Sciences, PU for CHE. pp.168-178.)
- STUTTERHEIM, E. & WEYERS, M.L.. 2002. *Strengths-focused intervention: the new approach of the Social Work Service of the South African Police Service (SAPS)*. (Paper presented at the: International Conference on Military Medicine (ICMM), held on September 15 – 20, 2002 at Sun City, South Africa. (Unpublished.)
- SUID-AFRIKA. 1994. Staatsdienswet, Proklamasie no. 103 van 1994. Pretoria: Staatsdrukker
- SUID-AFRIKA. 1995. Wet op die Suid-Afrikaanse Polisiediens, no. 68 van 1995. Pretoria Staatsdrukker
- THOMPSON, N. 2002. *People skills*. 2nd ed. New York: Palgrave MacMillan.
- VAKTAALKOMITEE VIR MAATSKAPLIKE WERK. 1995. *Nuwe woordeboek vir maatskaplike werk*. Kaapstad: Staatsdrukker.
- VAKTAALKOMITEE... sien Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk.
- WEINREICH, N.K. 1999. *Research in the social marketing process*. [Web:] <http://www.social-marketing.com/process.html> [Datum van gebruik: 18 Oktober 2001].
- WORKING PARTY ON DEVELOPMENT COOPERATION AND ENVIRONMENT. 1999. *Environmental communication: applying communication tools towards sustainable development*. Paris: OECD Publications.
- WPDCE see Working Party on Development Cooperation and Environment.
- WRIGHT, R.J. 2001 How to achieve more with your time. [Web:] <http://www.mindtools.com/tmintro.html> [Datum van gebruik: 22 November 2001].
- ZECHMEISTER, E.B. & POSAVAC, E.J. 2003. *Data analysis and interpretation in the behavioral sciences*. Belmont (CA): Thomson/Wadsworth.