

DISPOSISIONELE VERANDERLIKES, ORGANISASIEKLIMAAT EN INTEGRITEIT IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Anton Grobler, M.Com

Proefskrif voorgelê ter vervulling van die vereistes van die graad Philosophiae Doctor in
Bedryfsielkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Promotor: Prof. S. Rothmann

Potchefstroom

2003

OPMERKINGS

Die leser word herinner aan die volgende:

- Die voorskrifte soos vervat in die "*Publication Manual (4th edition)*" van die American Psychological Association (APA) is toegepas ten opsigte van die verwysings en die skryfstyl van hierdie proefskrif. Hierdie praktyk is in lyn met die beleid van die Program in Bedryfsielkunde van die PU vir CHO, wat die APA-styl gebruik in alle wetenskaplike dokumente sedert Januarie 1999.
- Dié proefskrif word aangebied in die vorm van navorsingsartikels. Die skryfstyl soos voorgeskryf deur die "*South African Journal of Industrial Psychology*" (wat grootliks ooreenstem met die APA-styl), is gebruik, alhoewel die APA riglyne gevolg is in die samestelling en konstruksie van tabelle.

DANKBETUIGING

Aan my Hemelse Vader alle dank en lof vir die geleentheid en die vermoë om te studeer.

Hiermee my waardering en opregte dank vir die volgende persone wat betrokke was gedurende en met die voltooiing van hierdie proefskrif.

- Prof. Ian Rothmann vir sy bekwame leiding en die wyse waarop hy my geïnspireer het om onafhanklik te werk, asook die hulp wat hy verskaf het met die statistiese ontledings;
- my vrou, Sonja en my kinders, Tiaan en Anja vir hulle geduld tydens my studietydperk;
- my ma en Johan Swart asook my skoonouers vir hul ondersteuning;
- die SAPD vir die geleentheid om die studie te voltooi, in besonder my P14 komitee, assistent kommissaris Caroline Nomoyi, direkteur Casper Kruger, senior superintendente Sinah Moruane en Daléne Schoeman asook my kollegas superintendente Deon Meiring en Schalk Oosthuizen;
- alle Hulpprofessiepersoneel wat die data ingesamel en ingesleutel het;
- Henry Pinkham vir die taalversorging van die proefskrif, asook
- alle ander persone wat op 'n direkte of indirekte wyse 'n bydrae tot my studies gelewer het.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
Lys van tabelle	v
Lys van figure	viii
Opsomming	ix
Abstract	xi
 HOOFSTUK 1: INLEIDING	 1
1.1 Probleemstelling	1
1.2 Navorsingsdoelstellings	13
1.2.1 Algemene doelstelling	13
1.2.2 Spesifieke doelstellings	13
1.3 Navorsingsmetode	14
1.3.1 Navorsingsontwerp	14
1.3.2 Populasie	14
1.3.3 Meetinstrumente	15
1.3.4 Statistiese analise	18
1.4 Oorsig van die hoofstukke	20
1.5 Opsomming van die hoofstuk	20
 HOOFSTUK 2: ARTIKEL 1	 21
<i>'n Psigometriese evaluering van die Integrity Profile 200 (IP200) binne die Suid-Afrikaanse Polisie</i>	
 HOOFSTUK 3: ARTIKEL 2	 57
<i>Die konstruksie van 'n Organisasieklimatevaluering vir die Suid-Afrikaanse Polisie</i>	
 HOOFSTUK 4: ARTIKEL 3	 97
<i>Integriteit in die Suid-Afrikaanse Polisie: Die rol van die organisasieklimate en disposisionele veranderlikes</i>	

INHOUDSOPGAW (VERVOLG)

	Bladsy
HOOFSTUK 5 : GEVOLGTREKKINGS, BEPERKINGS EN AANBEVELINGS	136
5.1 Gevolgtrekkings	136
5.1.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke literatuurdoelstellings	136
5.1.2 Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke empiriese doelstellings	139
5.2 Leemtes van die navorsing	145
5.3 Aanbevelings	146
5.3.1 Aanbevelings vir die organisasie	146
5.3.2 Aanbevelings vir toekomstige navorsing	149
VERWYSINGS	150

LYS VAN TABELLE

Tabel	Beskrywing	Bladsy
ARTIKEL 1		
Tabel 1	Evaluering van die IP200 Integriteitmodel aan die hand van Literatuur	28
Tabel 2	Polisie-afwykende of Integriteitverbrekende Gedrag aan die hand van Haarr (1997) se Kategorisering	30
Tabel 3	Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die IP200 ($N = 402$)	39
Tabel 4	Interfaktorkorrelasies van die Aangepaste IP200	41
Tabel 5	Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktoronttrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die Aangepaste IP200	42
Tabel 6	Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die Aangepaste IP200 ($N = 1457$)	44
Tabel 7	Itemsydigheidsanalise van die Aangepaste IP200	45
Tabel 8	Verskille tussen Ranggroepe se Integriteit	47
ARTIKEL 2		
Tabel 1	Interkorrelasies van die Faktore van die OKV	75
Tabel 2	Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktoronttrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die OKV	76
Tabel 3	Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die OKV	78
Tabel 4	Verskille tussen Onderskeie Kategorieë van Personeel se Beleving van die Organisasieklimaat	79
Tabel 5	Verskille tussen Afdelings se Beleving van die Organisasieklimaat	79

LYS VAN TABELLE (VERVOLG)

Tabel	Beskrywing	Bladsy
Tabel 6	Verskille tussen Ranggroepe se Beleding van die Organisasieklimaat	80
Tabel 7	Verskille tussen Rasse se Beleding van die Organisasieklimaat	81
Tabel 8	Verskille tussen Personeel met Verskillende Diensjare se Beleding van die Organisasieklimaat	81
Tabel 9	Verskille in die Beleding van die Organisasieklimaat tussen Personeel met Verskillende Opvoedkundige Kwalifikasies	82

ARTIKEL 3

Tabel 1	Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktorontrekking en Varimax-rotasie op die Aangepaste LVB-vraelys	114
Tabel 2	Itemsydgheidsanalise van die Aangepaste LVB-vraelys	115
Tabel 3	Itemsydgheidsanalise van die LOV	116
Tabel 4	Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfa-koëffisiënte en Interitem-korrelasies van die Meetinstrumente	117
Tabel 5	Interkorrelasies van die Faktore van die Aangepaste IP200, OKV, LOV en Aangepaste LVB-vraelys	118
Tabel 6	Resultate van die Kanoniese Analise: Organisasieklimaat, Disposisionele Veranderlikes en Integriteit	119
Tabel 7	Regressie-analise van Organisasieklimaatfaktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Integriteitbeperkende Oriëntasie	121
Tabel 8	Regressie-analise van Organisasieklimaatfaktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid	122

LYS VAN TABELLE (VERVOLG)

Tabel	Beskrywing	Bladsy
Tabel 9	Regressie-analise van Organisasieklimate faktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Organisasie/Bestuursintegriteit	123
Tabel 10	Parsiële Korrelasies tussen Organisasieklimate en Integriteit	124

LYS VAN FIGURE

Figuur	Beskrywing	Bladsy
ARTIKEL 1		
Figuur 1	Skematiese voorstelling van die IP200-Integriteitmodel (Fick, 2001)	25
Figuur 2	Deurlopende integriteitverbeteringsmodel (Arnold & Lampe, 1999)	30
Figuur 3	Integriteitmodel vir die SAPD	48
ARTIKEL 2		
Figuur 1	Oorsake en gevolge van organisasieklimaat (Field & Abelson, 1982)	63
ARTIKEL 3		
Figuur 1	Integriteitmodel vir die SAPD	101
Figuur 2	Skematiese voorstelling: Organisasieklimaat, disposisionele veranderlikes en integriteit	107

OPSOMMING

Onderwerp: Disposisionele faktore, organisasieklimaat en integriteit in die Suid-Afrikaanse Polisie diens.

Sleutel terme: Integriteit; polisie-integriteit; organisasieklimaat; disposisionele veranderlikes; lokus van beheer; koherensiesin.

Integriteit word as 'n hoë prioriteit binne 'n polisiëringskonteks beskou, so ook binne die Suid-Afrikaanse Polisie diens (SAPD), aangesien dit 'n essensiële eienskap vir effektiewe polisiëring is. Alhoewel 'n integriteit raamwerk ontwikkel is vir die SAPD, is geen navorsing nog onderneem om te bepaal watter aspekte bydra tot integriteit in die SAPD nie. Hierdie studie fokus op die skep van 'n integriteit model, en word daar bepaal watter invloed op integriteit uitgeoefen word deur onderskeidelik omgewingsveranderlikes, meer spesifiek die organisasieklimaat, asook deur individuele veranderlikes (disposisionele veranderlikes, met inbegrip van koherensiesin en lokus van beheer).

As deel van die studie is die Integrity Profile 200 (IP200) aangepas vir aanwending binne die SAPD en is 'n Organisasieklimaat-vraelys ontwikkel. Hierdie instrumentasie is gebruik vir die meting van onderskeidelik integriteit en organisasieklimaat, en beide die konstrakte word verklaar aan die hand van empiries getoetste modelle.

Die konstruk integriteit is baie kompleks, en die oorsake daarvan is moeilik om te verskaf. Redes vir algemene menslike gedrag kan egter breedweg in twee kategorieë ingedeel word, te wete disposisionele oorsake, wat met die mens se natuurlike geaardheid te doen het, en situasionele oorsake wat alle omgewingsfaktore insluit. Literatuur dui aan dat integriteit in die algemeen, asook meer spesifiek in 'n polisiëringskonteks, 'n verband toon met beide organisasieklimaat (as situasionele- of omgewingsfaktor) en disposisionele veranderlikes, te wete koherensiesin en lokus van beheer.

'n Opname-ontwerp is vir die studie gebruik. Die populasie het bestaan uit 1776 personeel lede van die 14 Presidensiële polisie stasies, insluitende ondersteunende en funksionele personeel. Die volgende meetinstrumente is tydens die studie gebruik: 'n Biografiese vraelys, die Integrity Profile 200 (IP200), Organisasieklimaat-, Lokus van beheer-, en

Lewensoriëntasievraelys. Cronbach alfakoëffisiënte, interitem-korrelasies, en faktorontledings is gebruik om die geldigheid en betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal, terwyl variansie-analise toegepas is om itemsydigheid van die meetinstrumente ten opsigte van ras te bepaal. Beskrywende statistiek is gebruik om die data te ontleed. T-toetse en eenrigting variansie-analise is gebruik om verskille tussen die subgroepe van die populasie te bepaal. Kanoniese analise en stapsgewyse meervuldige regressie-analise asook partiële korrelasies is gebruik om die verband tussen die afhanklike en onafhanklike veranderlikes te bepaal.

‘n Integriteitmodel sowel as ‘n organisasieklimaatmodel is ontwikkel en empiries getoets binne die SAPD-konteks. Die Integriteitmodel bevat ‘n individuele en ‘n korporatiewe faset. Die individuele faset bestaan uit twee faktore, naamlik integriteitbeperkende oriëntasie asook morele nougesetheid en toerekenbaarheid, terwyl die korporatiewe faset uit een faktor bestaan, naamlik organisasie-/bestuursintegriteit. Resultate van die eenrigting variansie-analise toon dat daar tussen deelnemers van sekere ranggroepe beduidende verskille bestaan ten opsigte van integriteit, alhoewel daar geen bewyse gevind kon word dat daar ‘n definitiewe verband bestaan tussen salarisvlak en integriteit nie. Die organisasieklimaatmodel bestaan uit vier dimensies of faktore, naamlik interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning, toesighouding en taakkenmerke, wat beïnvloed word deur die menslik-sosiale, tegnologiese, struktuur-, taak- en doelwitomgewings van die organisasie. Beduidende verskille in die belewenis van die organisasieklimaat is gevind tussen personeel van verskillende personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare en kwalifikasies.

Die resultate het verder aangetoon dat sowel die individuele as die korporatiewe fasette van integriteit voorspel word deur ‘n kombinasie van situasionele (organisasieklimaat) en disposisionele faktore (lokus van beheer en koherensiesin). Die individuele integriteitfasette word voorspel deur toesighouding, koherensiesin en interne sowel as eksterne lokus van beheer. Die korporatiewe of organisatoriese faset van integriteit word bepaal deur die interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning, toesighouding, taakeienskappe, sowel as eksterne lokus van beheer.

Aanbevelings vir die organisasie asook vir toekomstige navorsing word aan die hand gedoen.

SUMMARY

Topic: Dispositional factors, organisational climate and integrity in the South African Police Service.

Key terms: Integrity; police integrity; organisational climate; dispositional factors; locus of control; sense of coherence.

Integrity is considered a high priority within the context of policing, as is the case in the South African Police Service, because it is an essential characteristic of effective policing. Although an integrity framework was developed for the SAPS, no research has yet been conducted to determine which aspects in the SAPS contribute to integrity. This study focuses on the development of an integrity model, where the role played by situational variables (specifically organisational climate) as well as by individual variables (the dispositional factors, locus of control and sense of coherence) on integrity, was determined.

The Integrity Profile 200 (IP200) was adapted for utilisation in the SAPS and an Organisational Climate Questionnaire was developed as part of this study. These instruments were used to measure integrity and organisational climate respectively, and both these constructs were explained by means of empirically tested models.

The construct of integrity is very complex and the reasons for it are difficult to give. Causes of human behaviour in general can be divided into two broad categories, namely situational causes, which include all environmental factors and dispositional factors, which have to do with human nature. Literature indicates that integrity in general, and specifically in a policing context, relates to both organisational climate (as a situational or environmental factor) and the dispositional variables such as sense of coherence and locus of control.

A cross-sectional design was used. The study population consisted of 1776 members of the personnel of the 14 Presidential police stations, including support and functional personnel. The following measuring instruments were used in this study: a Biographical questionnaire, the Integrity Profile 200, Organisational Climate, Locus of Control and Life Orientation questionnaires. Cronbach alpha coefficients, inter-item correlations and confirmatory factor analysis were used to assess the reliability and validity of the measuring instruments.

Analysis of variance was applied to determine the item bias with regard to race. Descriptive statistics were used to analyse the data. T-tests and one-way variance analysis were used to determine differences between the sub-groups in the population. Canonical and stepwise multiple regression analysis as well as partial correlations were used to determine the relationships between the dependent and independent variables.

An integrity model as well as an organisational climate model were developed and empirically tested within the SAPS environment. The integrity model consisted of an individual as well as a corporate facet. The individual facet comprises two factors, namely integrity restricting orientation as well as moral conscientiousness and accountability. The corporate facet comprises one factor only, namely organisational / management integrity. The results of the one-way variance analysis indicate a significant difference in integrity among some of the rank groups, although no conclusive evidence could be found to prove that salary level is related to integrity. The organisational climate model consists of four dimensions or factors, namely interpersonal climate, organisational support, supervision and task characteristics. These four factors are influenced by the human, social, technological, structural, task and goal environments of the organisation. Significant differences were reported regarding the experience of the organisational climate between the various personnel categories, divisions, races, tenure and qualifications.

The results showed that both the individual and organisational facets of integrity are predicted by a combination of situational (organisational climate) and dispositional factors (locus of control and sense of coherence). The individual integrity facets are predicted by supervision, sense of coherence, internal and external locus of control. The corporate or organisational facet of integrity is determined by the interpersonal climate, organisational support, supervision, task characteristics and external locus of control.

Recommendations for the organisation and future research are made.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

Hierdie proefskrif handel oor disposisionele veranderlikes, organisasieklimaat en integriteit in die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD).

In hierdie hoofstuk word die probleemstelling en navorsingsdoelstellings geformuleer en 'n bespreking word gegee van die navorsingsmetode, populasie, meetinstrumente en die statistiese analise.

1.1 PROBLEEMSTELLING

'n Polisie is 'n essensiële instelling vir die instandhouding van enige gemeenskap, aangesien die gemeenskap afhanklik is van die polisie vir hul basiese veiligheidsbehoefte (Scrivner & Kurke, 1995). 'n Effektiewe polisie is uiters belangrik vir stabiliteit in 'n land (Bryett, 1999), en veral tydens transformasie (Burnwell, 1983; Shaw, 2002). Aangesien Suid-Afrika, as gevolg van 'n nuwe politieke bedeling (na 1994), in 'n proses van sosio-politieke verandering is, word die daarstelling van 'n effektiewe en aanvaarbare polisie as 'n hoë prioriteit beskou deur die regering (Mbeki, 2001), asook deur die SAPD-bestuur (South African Police Service, 2002). 'n Aanvaarbare polisie behels onder andere 'n personeelsaamstelling met volle verteenwoordiging van alle groeperings van die samelewing, asook praktyke wat berus op etiese beginsels, en wat gebaseer is op die handves vir menseregte (Bryett, 1999; Fitzsimmons, 1998; Scrivner, 1995; Shaw, 2002).

Outeurs (Brewer, Wilson & Braithwaite, 1995; Chandler, 1995; Scrivner & Kurke, 1995), is dit eens dat sielkunde wel 'n belangrike rol kan en behoort te speel in die daarstelling van 'n effektiewe polisie. Polisie, asook die domein van die sielkunde in die polisie konteks, is baie kompleks, en daarom word sielkundige navorsing baie belangrik geag deur Brewer et al. (1995), Chandler (1995) asook Scrivner en Kurke (1995). Brewer et al. (1995) identifiseer die volgende drie redes waarom navorsing in 'n polisie konteks so belangrik is:

- dit verskaf verklarings vir 'n verskeidenheid werkgerigte verskynsels wat in die polisiëringskonteks aangetref word. Volgens hulle is die menslikehulpbron-veld reeds goed nagevors, maar navorsing binne 'n polisiëringskonteks is grootliks nagelaat;
- 'n teoretiese raamwerk word deur middel van navorsing ontwikkel waarvolgens die werkgerigte verskynsels bestudeer kan word. Dit is dus nodig om die verband tussen bestaande teorieë en modelle binne die werkomgewing van polisiëring na te vors, en
- die metingskonsep binne die unieke konteks van polisiëring is baie belangrik maar kompleks, en behoort nagevors te word. Volgens Kaptein en Van Reenen (2001) asook Murphy (1995) behoort alle meetinstrumente se bruikbaarheid binne 'n polisiëringskonteks nagevors te word, alvorens dit geïnstitusioneel word in die organisasie se praktyke.

Brewer et al. (1995) dui egter daarop dat navorsing in 'n polisie diens bemoeilik word deur die onwilligheid van polisiebeamptes om deel te neem aan die navorsing, terwyl Chandler (1995) van mening is dat navorsing in polisie dienste nie as 'n prioriteit geag word nie. Brewer et al. (1995) asook Chandler (1995) is dit eens dat polisie navorsing slegs suksesvol sal wees indien 'n mandaat vanaf die hoogste gesag verkry is om navorsing te onderneem.

Tydens die Staatspresident, mnr. Thabo Mbeki, se openingstoespraak van die Nasionale Vergadering, op 9 Februarie 2001 in Kaapstad, is nege geografiese areas geïdentifiseer as prioriteit vir al die Staatsdepartemente, insluitende die Departement vir Veiligheid en Sekuriteit. Vanuit hierdie nege geografiese areas is 14 polisie stasies (wat bekend staan as die 14 Presidensiële polisie stasies) geselekteer as prioriteitstasies. Dit blyk dat effektiewe polisiëring as 'n belangrike komponent gesien word in pogings om die doelwitte van stedelike vernuwing en plattelandse ontwikkeling te verwesenlik. Ten einde 'n effektiewe en sosiaal-aanvaarbare polisiëring diens te lewer, het die Staatspresident twee belangrike fokusareas binne die regsplegingsstelsel geïdentifiseer; eerstens die verbetering van integriteit van die substelsel (waarvan die SAPD deel is) en sy lede, en tweedens die voldoening aan die Batho Pele beginsels (Mbeki, 2001).

Die Batho Pele beginsels toon raakvlakke met integriteit (Burger, 1999), aangesien dit die volgende waardes onderskryf: (i) eliminerings van korrupsie; (ii) respek vir die medemens; (iii) deursigtigheid; (iv) optrede wat spreek van verantwoordelikheid en diskresie, en (v)

onpartydige en menswaardige dienslewering (Republic of South Africa, 1997). Indien die inhoud ontleed word van onder andere die toespraak van die Staatspresident van Suid-Afrika, mnr. Thabo Mbeki (Mbeki, 2001), interne SAPD kommunikasie (Holtzhauzen, 2001; South African Police Service, 1998), eksterne kommunikasie (Fivaz, 1996; Hkulalwa, 2001; Kempen, 2001; Tswete & Selebi, 2000) asook die SAPD Etiese Gedragskode (Suid-Afrikaanse Polisie diens. 1997), blyk hierdie vyf aspekte sentrale temas te wees. Alhoewel die SAPD net soos ander polisie diens/magte uit lede van die gemeenskap bestaan, en sodoende die eienskappe van die gemeenskap reflekteer (insluitende negatiewe gedragspatrone), besef die organisasie sy verantwoordelikheid, en word die handhawing van integriteit as 'n hoë prioriteit beskou (Fivaz, 1996; Tswete & Selebi, 2000).

Integriteit is 'n baie komplekse konstruk, en dit is moeilik om die oorsake daarvan te verskaf (Fick, 2001; Murphy, 1995). Schepers (1995) skryf egter algemene menslike gedrag breedweg toe aan twee kategorieë van oorsake, te wete situasionele en disposisionele oorsake. Situasionele oorsake het met die eksterne wêreld te doen en sluit alle omgewingsfaktore in (Lennings, 1997). Disposisionele oorsake het te doen met die mens se natuurlike geaardheid en sluit al die organismiese attribute van die mens in (Reber, 1995; Schepers, 1995). Davis-Blake en Pfeffer (1989), Lennings (1997) asook O'Leary-Kelly en Griffin (1995), is van mening dat situasionele- en omgewingsfaktore, byvoorbeeld werk- en organisasie-eienskappe, die individu se werkgedrag en houding meer beïnvloed as die individu se eienskappe. Volgens House, Shane en Harold (1996) word werkgedrag en werkhoudings bepaal. of hou dit minstens verband met disposisionele veranderlikes of individuele kenmerke. Daar is egter nog geen studies gedoen waar integriteit verklaar word aan die hand van disposisionele eienskappe (persoonlikheidseienskappe) en situasionele of organisasiefaktore. of die kombinasie daarvan nie (Congress of the U.S., 1990).

Integriteit (L. *integritas* – ongeskondenheid) word deur Gouws, Louw, Meyer en Plug (1997) gedefinieer as 'n eienskap van onverdeeldheid en eenheid, en sluit trekke soos morele konsekwentheid, eerlikheid en geloofwaardigheid in. Integriteit word volgens Kaptein en Van Reenen (2001) gekenmerk deur suiwerheid, eenheid, betrokkenheid en opregtheid, terwyl Simons (1999) dit as uitlewing van morele en etiese beginsels beskryf. Murphy (1995) beskryf integriteit in terme van eerlikheid, betroubaarheid en toerekenbaarheid. Integriteit vorm die kern van moraliteit (Congress of the U.S., 1990).

Polisie-integriteit het 'n spesifieke betekenis. Hertzog (2000) wys op die feit dat daar sosiale verwagtings van die publiek is dat die polisie 'n voorbeeld moet stel, en dat daar verwag word dat 'n polisiebeampte se integriteit bo verdenking behoort te wees. Burger (1999) definieer polisie-integriteit aan die hand van verbandhoudende begrippe, naamlik beginsels, kredietwaardigheid, betroubaarheid, edelheid, waardigheid, eerlikheid, etiek, onomkoopbaarheid, gewetensbeswaar en standarde. Vir die doel van hierdie studie word polisie-integriteit bespreek aan die hand van die definisies van integriteit, polisie-integriteit, etiese gedrag, en die voorkoms (of voorkoming) van korrupsie en afwykende gedrag (insluitende brutaliteit en geweld) deur polisiebeamptes, aangesien hierdie konsepte soms met mekaar in verband gebring en selfs as sinonieme gebruik word in die literatuur, asook in die SAPD konteks (Burger, 1999; Department of Public Service and Administration, 2001; Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002).

Integrity Profile 200 (2000) asook Kaptein en Van Reenen (2001) verdeel integriteit in 'n individuele en 'n korporatiewe fasie. Die individuele fasie dui op individuele persepsies en houdings teenoor hul posisies, rolle, verantwoordelikhede en aanspreeklikheid in die "wêreld" waarin hul leef. Dit sluit persoonlike verhoudings, die gemeenskap, werksplek, en fisiese en sosiale omgewings in. Die korporatiewe fasie fokus op die integriteit van individue in die organisasie asook die organisasie self. Dit word gevorm en in stand gehou deur die sosiale, etiese en morele standarde, waardes, geloof en houding van die groep.

Integriteit word dikwels verbreek, deurdat polisiebeamptes hulself skuldig maak aan die oortreding van die handves op menseregte (Burnwell, 1983; Fivaz, 1996; Holmes, 2000), misbruik van mag (Kaptein & Van Reenen, 2001; Lersch, 1998; Sechrest & Burns, 1992), korrupsie (Bowles & Garoupa, 1997; Kempen, 2001), oormatige gebruik van geweld (Babovic, 2000; Holmes, 2000) en die manipulasie van die regsplegingprosesse (Lersch & Mieczkowski, 1996). Hierdie oortredings word deur Hertzog (2000) beroepsmisdade genoem, en is dikwels die gevolg van druk vanaf die eksterne omgewing om resultate te lewer. Meer spesifiek in die Suid-Afrikaanse konteks, is die volgende oortredings (integriteitverbrekende aktiwiteite) in die SAPD geïdentifiseer: (i) versteek en verkoop saakdossiere; (ii) vernietig inligting oor kriminele en / of voortvlugtiges; (iii) verkoop vertroulike inligting oor informante; (iv) reik vals voertuigklaringsbewyse uit; (v) aanvaar omkoopgeld vanaf verdagtes en/of gevangenes; (vi) verskaf hulp aan gevangenes om te ontsnap, en (vii) verskaf amptelike inligting aan ongemagtigde persone (Holtzhauzen, 2001).

Burger (1999), Hertzog (2000), Kaptein en Van Reenen (2001), Lersch en Mieczkowski (1996), O'Leary-Kelly en Griffin (1995) asook Sechrest en Burns (1992) volg die benadering van Davis-Blake en Pfeffer (1989) deur integriteitbeperkende en afwykende gedrag toe te skryf aan situasionele (organisasie) faktore. Organisasiefaktore wat deur bogenoemde outeurs in verband gebring word met integriteit, is onder andere ontoereikende bestuurspraktyke en interne beheermeganismes, onvoldoende beleid en prosedures, bestuurders wat nie hul gedrag rig na gelang van etiese kodes nie, die organisasie se onvermoë om te voldoen aan die lewensaspirasies van sy lede (in terme van salarisse en bevorderings), verlaging van polisie-moraal en ontoereikende keuring van rekrute. Hulle stel voor dat daar op die organisasiekultuur sowel as klimaat gefokus word, ten einde onetiese besluitneming as onaanvaarbare gedrag te klassifiseer, en te konsentreer op die internalisering van reëls en regulasies, opleiding, formele sowel as indiensopleiding (veldopleiding), effektiewe toesighouding en die verbetering van salarisse en diensvoorwaardes. Hierdie siening word deur O'Leary-Kelly en Griffin (1995) binne 'n polisiëringskonteks ondersteun, aangesien hulle integriteit asook 'n gebrek aan integriteit toeskryf aan omgewingsfaktore, insluitend organisasiefaktore. Bowles en Garoupa (1997) asook Burger (1999) is van mening dat integriteit 'n verband toon met die salaris wat 'n persoon verdien, met ander woorde hoe hoër die salaris, hoe minder sal 'n persoon geneig wees om sy/haar integriteit te kompromitteer.

Integriteit as konstruk, sowel as die meting daarvan, is baie kompleks (Congress of the U.S., 1990; Fick, 2001). Integriteit kan gemeet word deur verskeie tegnieke, naamlik geskrewe vraelyste, integriteitgerigte onderhoude, handskrifontleding en poligraaftoetse (Murphy, 1995). Die bepaling van integriteit deur middel van 'n geskrewe vraelys is egter die mees populêre metode (Congress of the U.S., 1990), terwyl Brewer et al. (1995), Kaptein en Van Reenen (2001) asook Murphy (1995) dit bevestig vanuit 'n polisiëringsoogpunt. Arnold en Lampe (1999) verwys daarna as 'n selfondersoek, wat noodsaaklik is vir enige integriteitintervensie. Die rasionaal hiervan is om 'n integriteitprofiel vir elke individu asook vir groeperings binne die organisasie saam te stel.

'n Integriteitmeetinstrument moet organisasie- of konteksspesifiek wees, aangesien wat in een land en/of organisasie aanvaarbaar is, mag nie aanvaarbaar wees vir 'n ander nie (Department of Public Service and Administration, 2001; Kaptein & Van Reenen, 2001; Murphy, 1995). Die SAPD beskik egter nie oor 'n organisasie- of konteksspesifieke integriteitmeetinstrument nie. Murphy (1995) is van mening dat aangesien integriteit so 'n

belangrike konsep is vir polisiëring. integriteitmeetinstrumente verskillend geëvalueer moet word as wat die geval is vir ander beroepe. Die instrument moet dus polisie-konteksspesifiek wees.

Alhoewel integriteit as 'n belangrike aspek in 'n polisiëringskonteks geag word (Burger, 1999; Kaptein & Van Reenen, 2001) het die SAPD nog geen wetenskaplike navorsing ten opsigte van integriteit in die SAPD onderneem nie. Die rol van omgewingsveranderlikes, meer spesifiek die organisasieklimaat, asook die individuele veranderlikes (disposisionele veranderlikes, met inbegrip van koherensiesin en lokus van beheer), of 'n kombinasie daarvan, ten opsigte van integriteit, is nog nie bepaal ten einde integriteitintervensies te ontwikkel nie.

Organisasieklimaat kan gedefinieer word as werknemers se persepsie van hul werk, wat gereflekteer word in die wyse waarop hulle hul werksplek beskryf (Altman, 2000), die persoonlikheid asook die “gevoel” van die organisasie (Field & Abelson, 1982) wat ontwikkel op grond van die persepsies van organisasiebeleid, praktyke en prosedures, informeel en formeel (Reichers & Schneider, 1999). Isaksen, Lauer, Ekvall en Britz (2001) definieer organisasieklimaat as patrone van gedrag, houdings en gevoelens wat herhaaldelik deur die werknemers ten toon gestel en ervaar word en wat die lewe in 'n organisasie karakteriseer.

Literatuur toon aan dat organisasieklimaat die volgende aspekte behels en gedek behoort te word met 'n organisasieklimaat-meting:

- *ondersteuning vanaf die organisasie, insluitend vergoeding en erkenning* (Chandler, 1995; De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Hemmingway & Smith, 1999; Hutchinson, 1997; Isaksen et al., 2001; Manning, 1990; Nel, 1998; Shadur, 1999; Tierney, 1999; Violanti, 1997; Wallace, Hunt & Richards, 1999), *administratiewe ondersteuning* (McCafferty, 1992; More & Unsinger, 1987; Nel, 1998), *en hulpmeganismes* (Du Toit, 1998; Isaksen et al., 2001; Lok & Crawford, 1999; Stahl, 1997);
- *leierskap* (Altman, 2000; Anderson, Litzenberger & Plecas, 2002; De Jager, 1998; Lok & Crawford, 1999; McCafferty, 1992; Schnetler, 1997; Stahl, 1997), *met inbegrip*

bestuurstoegewyldheid (Nel, 1998), *toesighouding* (Hemmingway & Smith, 1999; Kruger & Nel, 1997; Manning, 1990; Tierney, 1999; Violanti, 1997), *effektiewe* (Johnson & McIntye, 1998; Schneider & Bowen, 1985) *en regverdige* (McCafferty, 1992; Violanti, 1997) *bestuurspraktyke* (De Haas, 1998; Isaksen et al., 2001), *kommunikasie* (De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Johnson & McIntye, 1998; Nel, 1998; Shadur, 1999; Schnetler, 1997; Tilley & Lankers-Byrne, 1998), *deelname aan besluitneming deur alle lede* (Johnson & McIntye, 1998; Kruger & Nel, 1997; Violanti, 1997) *en effektiewe arbeidsbestuur* (Johnson & McIntye, 1998);

- *die aard van die interpersoonlike prosesse in die organisasie* (Allen & Ortlepp, 1998; Altman, 2000; De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Kruger & Nel, 1997; Lok & Crawford, 1999; Manning, 1990; Reichers & Schneider, 1999; Stahl, 1997; Tierney, 1999);
- *rol en poseienskappe* (Altman, 2000; Bull, Bustin, Evans & Gahagan, 1993; Chandler, 1995; Du Toit, 1998; Hemmingway & Smith, 1999; Isaksen et al., 2001; Kroes, 1985; Lord, McKean & Veltkamp, 1991; Nel & Burgers, 1995; Orgon, 1978), en
- *die effek wat die eksterne omgewing op die individu asook die organisasie het* (Ainsworth, 1995; De Jager, 1998; Field & Abelson, 1982; French & Bell, 1999; Johnson & McIntye, 1998; Nel, 1998; Nel & Burgers, 1995; Schmidtke, Fricke & Lester, 1999; Tilley & Lankers-Byrne, 1998).

Volgens Field en Abelson (1982) is daar modereringsveranderlikes (byvoorbeeld die werkgroep, taak en die persoonlikheid van die individu) wat die persepsie van die organisasieklimaat beïnvloed. Hierdie veronderstelling word ondersteun deur navorsing van Buckley en Petrunik (1995), Davey, Obst en Scheehan (2000), Dick en Metcalfe (2001), Du Toit (1998), Kirkcaldy, Brown en Cooper (1998), Schnetler (1997), South African Police Service (2001), Vivien en Thompson (1998) asook Wallace et al. (1999) dat die organisasieklimaat verskillend beleef word deur lede van verskillende demografiese- en werkgroepe. Polisie-relevante literatuur dui daarop dat die volgende demografiese veranderlikes wel 'n invloed kan hê op 'n polisie-beampte se belewenis van die organisasieklimaat: (i) *kategorie van personeel* (Dick & Metcalfe, 2001); (ii) *afdeling* (South African Police Service, 2001); (iii) *rang* (O'Leary-Kelly & Griffin, 1995); (iv) *ras* (O'Leary-

Kelly & Griffin, 1995; Vivien & Thompson, 1998); (v) *jare diens* (Buckley & Petrunik, 1995; McElroy, Morrow & Wardlow, 1999; Metcalfe & Dick, 2000), en (vi) *kwalifikasies* (Davey et al., 2000; Kirkcaldy et al., 1998; O'Leary-Kelly & Griffin, 1995; Vivien & Thompson, 1998).

Volgens Glick (1985) asook Xenikou en Furnham (1996) kan organisasieklimaat die beste gemeet word deur kwantitatiewe metodes, en spesifiek deur middel van gestandaardiseerde vraelyste. Brewer et al. (1995) is van mening dat vraelyste die mees populêre metode is om navorsing in 'n polisie-diens te onderneem. Volgens Lok en Crawford (1999) het die ontwikkeling van 'n gestandaardiseerde organisasieklimaat-meetinstrument ten doel om organisasie-ontwikkelingskonsultante te help om inligting oor die organisasie te kategoriseer, die organisasieprobleme en dinamika te begryp, inligting sistematies te analiseer, en om doelgerigte en gepaste veranderingsstrategieë te formuleer.

Dit is belangrik dat die instrument organisasie- en konteksspesifiek is (Lok & Crawford, 1999), aangesien die SAPD gekonfronteer word met unieke realiteite (wat 'n direkte uitwerking op die organisasieklimaat kan hê). Die SAPD is sedert 1994 by 'n ingewikkelde transformasieproses betrokke, insluitend amalgamasie- en rasionaliseringsprosesse, waar 11 polisie-agentskappe geamalgameer is tot een organisasie, naamlik die SAPD (Fivaz, 1996; South African Police Service, 2001). Organisasietransformasie is genoodsaak deur die omvattende veranderinge (sosio-polities en ekonomies), wat voortspruit uit die nuwe bedeling in Suid-Afrika (Fivaz, 1996). Die veranderinge het 'n beduidende invloed gehad op organisasie- sowel as individuele vlak. Op organisasievlak is veranderings genoodsaak in wat betref die aard en die styl van polisiëring, die kultuur, strukture, bestuurstyl, beleid en praktyke (Bryett, 1999; Tilley & Lankers-Byrne, 1998), wat op persoonlike of individuele vlak gepaard gegaan het met onsekerheid, stres en soms 'n gevoel van magteloosheid (Nel, 1998; Schnetler, 1997). Hierdie organisasie-realiteite moet dus in ag geneem word by die ontwikkeling asook die ontleding van 'n organisasieklimaat-meetinstrument. Die SAPD beskik egter nie oor 'n gestandaardiseerde organisasieklimaat-meetinstrument nie.

Indien House et al. (1996) se siening, naamlik dat werkgedrag en werkhoudings bepaal word deur, of minstens verband hou met, disposisionele of individuele faktore, in hierdie studie nagevors word, behoort disposisionele veranderlikes as konsepte gedefinieer te word. Reber (1995) asook Schepers (1995) definieer 'n disposisionele veranderlike as dit wat met die mens se natuurlike geaardheid te doen het, en sluit al die attribute van die mens in. In hierdie

studie gaan twee disposisionele veranderlikes, naamlik lokus van beheer en koherensiesin, gebruik word.

Die konstruk lokus van beheer is deur Rotter ontwikkel (Rotter, 1966). Lokus van beheer kan beskryf word as die mate waartin individue ervaar dat hulle 'n kousale rol speel in gebeurtenisse in hul lewens (Adeyami-Bello, 2001; Rothmann, 2000; Vivien & Thompson, 1998). Eksterne lokus van beheer manifesteer by individue wat beleef dat hulle geen beheer het oor hul omgewing nie (Appelbaum & Hare, 1996; Vivien & Thompson, 1998), terwyl positiewe of negatiewe uitkomstegedrag geen verband hou met die individu se gedrag nie, en buite sy/haar beheer is (Rothmann, 2000; Vivien & Thompson, 1998). Individue met 'n interne lokus van beheer ervaar weer dat hulle in beheer is van die omgewing (Appelbaum & Hare, 1996; Vivien & Thompson, 1998), met ander woorde, hulle skryf alle positiewe of negatiewe uitkomstegedrag toe aan hul eie aksies of gedrag (Rothmann, 2000).

In organisasieverband beskryf Adeyami-Bello (2001) asook Spector (1988) lokus van beheer in terme van die beheer wat die werknemer het oor organisasie-uitkomstegedrag soos bevordering, gunstige werksomstandighede, salarisverhoging en algemene loopbaanbevordering. Individue met 'n interne lokus van beheer behoort meer geneig te wees om die frustrasies in die werksomgewing te kan hanteer, terwyl die individue met 'n eksterne lokus van beheer afsydig en aggressief behoort te reageer op die organisasiefrustrasies (Adeyami-Bello, 2001; Best, 1994; Rahim & Psenicka, 1996). Interne lokus van beheer gaan verder gepaard met hoër vlakke van werkstevredenheid (Adeyami-Bello, 2001; Furnham & Drakely, 1993; Mallak, 1998; Spector, 1986; Vivien & Thompson, 1998; Young & Cooper, 1995), toegewydheid en betrokkenheid, laer vlakke van stres, afwesigheid en personeelomset (Adeyami-Bello, 2001; Spector, 1986), suksesvolle interpersoonlike verhoudings (Mayer & Sutton, 1996), beter inligtingverwerking (Wang & Chan, 1995), positiewe persepsie van die werk, werkprestasie en motivering (Adeyami-Bello, 2001; Bothma, 1998; Furnham & Drakely, 1993), bestuurders wat meer strategies ingestel is (Miller, Kets De Vries & Toulouse, 1982) en meer toegewend is teenoor ondergeskiktes (Bothma, 1998) en algemene werksukses (Adeyami-Bello, 2001; Schepers, 1995).

Adeyami-Bello (2001) is van mening dat 'n interne lokus van beheer gepaard gaan met 'n laer geneigdheid tot disfunksionele gedrag, wat volgens Fick (2001) 'n belangrike komponent van integriteit is. Burnwell (1983) se navorsing bevestig hierdie siening binne die konteks

van polisiëring, deurdat hy bevind het dat daar 'n verband bestaan tussen polisie-afwykende gedrag (veral polisiebrutaliteit) en eksterne lokus van beheer. O'Leary-Kelly en Griffin (1995) dui daarop dat 'n interne lokus van beheer 'n direkte, positiewe invloed uitoefen op polisiebeamptes se werkhoudings, persepsies en gedrag. Tilley en Lankers-Byrne (1998) meen dat 'n interne lokus van beheer een van die belangrikste eienskappe is waaroor 'n polisiebeampte in die Suid-Afrikaanse konteks behoort te beskik. Dit sal volgens hulle die beampte in staat stel om sy/haar rol in misdaadbekamping binne konteks te sien, wat sal lei tot 'n hoër mate van toegewydheid en dien as 'n basis om die inherente eise en frustrasies van die beroepsomgewing beter te kan hanteer.

Koherensiesin is 'n disposisionele faktor wat moontlik verband hou met die hantering van verandering en integriteit. Die konstruk koherensiesin is deur Antonovsky (1987) ontwikkel. Koherensiesin word omskryf as 'n omvattende oriëntasie wat dui op die mate waarin 'n persoon 'n langdurige en dinamiese vertroue het dat sy/haar interne en eksterne omgewing voorspelbaar is en dat daar 'n groot waarskynlikheid sal bestaan dat dinge so goed sal uitwerk as wat 'n mens kan verwag. Dit beïnvloed dus waarskynlik 'n individu se persepsie van stimuli. Met 'n hoë koherensiesin word stimuli ervaar as verstaanbaar, binne die beheer van die individu, en betekenisvol. Die definisie van koherensiesin sluit drie dimensies in wat gesamentlik die konsep verteenwoordig, naamlik verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en betekenisvolheid (Antonovsky, 1987).

Scheier (1990), Strijdom (1999), Strümpfer, Fritz en Page (1991), Strümpfer, Danana, Gouws en Viviers (1998) asook Strümpfer en Mlonzi (2001) het betekenisvolle korrelasies gerapporteer tussen koherensiesin en werkstevredenheid. Dit kan toegeskryf word aan die aanname dat 'n persoon met 'n sterk koherensiesin meer geredelik geneig sal wees om die aard en dimensies van 'n akute of chroniese stressor te verstaan, en dat die persoon dit gevolglik dan ook sal definieer of herdefinieer as 'n stressor waaraan die individu hom/haar nie sal oorgee nie. Die persoon ervaar stressors as hanteerbaar en sal daarom gepaste hulpbronne binne sy/haar of ander se beheer selekteer, eerder as om hom/haar oor te gee aan 'n gevoel van hulpeloosheid (Antonovsky, 1987; Strümpfer, 1990).

Strümpfer (1990) is van mening dat 'n goed ontwikkelde koherensiesin individue in staat stel om op 'n kognitiewe vlak sin te maak ten opsigte van hul werkomgewing, waar inligting as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent asook voorspelbaar ervaar en beleef word. 'n

Hoë koherensiesin kan geassosieer word met beter aanpassing by veranderinge in die werkomgewing (Marais, 1997), nougesetheid (Strümpfer & Mlonzi, 2001) en 'n hoë mate van integriteit (Antonovsky, 1987). 'n Persoon met 'n hoë koherensiesin (ongeg die individu se finansiële en sosiale status) behoort oor die nodige hanteringsmeganismes te beskik om die stresvolle eksterne omgewing te hanteer (Strümpfer, 1990). Antonovsky (1987) beskou integriteit as 'n eienskap wat berus op verantwoordelike en verantwoordbare funksionering asook en 'n soeke na heelheid ("wholeness"), en kan in verband gebring word met koherensiesin.

Alhoewel Kalimo en Vuori (1990) van mening is dat die konstruk koherensiesin sekere aspekte van die lokus van beheer-teorie bevat, is daar volgens Antonovsky (1987) wel 'n verskil tussen koherensiesin en lokus van beheer. Koherensiesin beskou die hulpbronne onder beheer van ander individue ook as waardevol, terwyl lokus van beheer dit eerder as 'n eksterne oriëntasie beskou, aangesien dit dui op 'n onvermoë om beheer uit te oefen oor die individu se toekoms. In die lig hiervan, gaan die twee konstrunkte afsonderlik bespreek word.

Suid-Afrika bestaan 'n multi-kulturele gemeenskap; so ook die SAPD wat bestaan uit individue met diverse kulturele agtergronde. In die Suid-Afrikaanse konteks kan daar nie bloot vanselfsprekend aangeneem word dat tellings op 'n bepaalde meetinstrument vergelyk kan word oor die grense van kulturele agtergrond nie (Kanjee, 2001). Die meting van konstrunkte moet dus aan sekere vereistes voldoen, bo en behalwe algemeen aanvaarbare psigometriese eienskappe (geldigheid en betroubaarheid). Van de Vijver en Leung (1997) asook Van de Vijver en Tanzer (1997) meen dat itemsydigheid bepaal moet word indien 'n instrument oor kulturele grense toegepas gaan word. Die rasionaal hiervoor is om te bepaal of die items wel 'n nie-sydige meting van die teoretiese konstruk verskaf, vir al die kultuurgroepe. Persone wat dus oor 'n sekere vlak of eienskap beskik ten opsigte van die teoretiese konstruk, behoort dieselfde telling op die konstruk te behaal, ongeag lidmaatskap van 'n kultuurgroep. Hierdie tegniek maak dus voorsiening daarvoor dat lede van al die kultuurgroepe wat oor 'n sekere vlak van die teoretiese konstruk beskik, dieselfde gemiddelde telling sal behaal (ongeg die kultuurgroep).

Die volgende vrae ontstaan op grond van bogenoemde uiteensetting van die navorsingsprobleem:

- Wat behels integriteit, en wat is die dinamika daarvan in 'n polisiëringskonteks?

- Kan die IP200 as 'n integriteitmeetinstrument binne die SAPD-konteks aangewend word?
- Wat is die vlak van integriteit in die 14 Presidensiële polisiestasies?
- Bestaan daar 'n verband tussen die salaris wat 'n individu verdien (bepaal deur die rang wat beklee word) en die vlak van integriteit ?
- Wat behels die konstruk organisasieklimaat in 'n polisiëringskonteks, en spesifiek in die SAPD?
- Watter instrument kan gebruik word om die organisasieklimaat in die SAPD-konteks te meet?
- Hoe sien die organisasieklimaat daaruit in die 14 Presidensiële polisiestasies?
- Is daar beduidende verskille in die belewenis van die organisasieklimaat tussen personeel van verskillende personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare, en kwalifikasies?
- Hoe word die konstrakte koherensiesin en lokus van beheer in die literatuur gekonseptualiseer, en wat is die uitwerking daarvan op integriteit?
- Wat is die verband tussen integriteit, organisasieklimaat, lokus van beheer en koherensiesin?
- Kan organisasieklimaat, lokus van beheer en koherensiesin gebruik word om die integriteit van polisiebeamptes te voorspel?
- Watter aanbevelings kan aan die hand gedoen word om die funksionering van Presidensiële polisiestasies te verbeter? en,
- Watter aanbevelings kan aan die hand gedoen word vir toekomstige navorsing oor integriteit?

Hierdie navorsing sal die volgende bydrae maak tot die vakgebied van Bedryfsielkunde asook tot die praktyk:

- die daarstelling van 'n gestandaardiseerde meetinstrument vir integriteit, wat betroubaar, geldig en nie-sydig is ten opsigte van ras, wat gebaseer is op 'n empiries getoetste integriteitmodel;
- die daarstelling van 'n gestandaardiseerde meetinstrument vir organisasieklimaat wat betroubaar en geldig is en wat gebaseer is op 'n empiries getoetste organisasieklimaatmodel, en

- die daarstelling van 'n kousale model vir integriteit wat aantoon in watter mate organisasieklimaat en disposisionele faktore, integriteit voorspel.

1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

Die navorsingsdoelstellings is verdeel in 'n algemene doelstelling sowel as spesifieke doelstellings.

1.2.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van die navorsing om 'n integriteitmeting op die 14 Presidensiële polisiestasies uit te voer, die verband tussen organisasieklimaat, lokus van beheer, koherensiesin en integriteit te bepaal, en om te bepaal in watter mate genoemde veranderlikes integriteit voorspel.

1.2.2 Spesifieke doelstellings

Die volgende doelstellings word vir die navorsing gestel:

- Om vanuit die literatuur te bepaal wat integriteit behels, en wat die dinamika daarvan in 'n polisiëringskonteks is.
- Om te bepaal of die IP200 as 'n integriteitmeetinstrument binne die SAPD-konteks aangewend kan word, en indien nie, dit te standaardiseer vir die SAPD.
- Om te bepaal of daar beduidende verskille bestaan ten opsigte van die integriteit tussen deelnemers op verskillende range (salarisvlakke).
- Om vanuit die literatuur te bepaal wat die konstruk organisasieklimaat behels in 'n polisiëringskonteks, asook in die SAPD.
- Om 'n organisasieklimaat-vraelys te ontwikkel wat gebruik kan word om organisasieklimaat in die SAPD-konteks te meet.
- Om te bepaal of daar beduidende verskille bestaan ten opsigte van die belewenis van die organisasieklimaat tussen deelnemers van verskillende personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare en kwalifikasies.
- Om vanuit die literatuur te bepaal hoe die konstrakte lokus van beheer en koherensiesin gekonseptualiseer is en wat die uitwerking daarvan op integriteit is.

- Om die verband tussen integriteit, organisasieklimaat, lokus van beheer en koherensiesin te bepaal.
- Om te bepaal of organisasieklimaat, lokus van beheer en koherensiesin gebruik kan word om integriteit te voorspel.
- Om aanbevelings te doen om die funksionering van die Presidensiële polisiestasies te verbeter.
- Om aanbevelings te doen ten opsigte van toekomstige navorsing oor integriteit.

1.3 NAVORSINGSMETODE

Die navorsingsmetode vir elk van die drie artikels wat vir die doel van die proefskrif ingehandig is, bestaan uit 'n kort literatuuroorsig en 'n empiriese studie. Aangesien die afsonderlike hoofstukke se literatuuroorsigte nie hier bespreek word nie, sal hierdie paragraaf fokus op die relevante empiriese studies wat onderneem is. Die leser moet kennis neem dat 'n literatuurstudie gedoen is vir elk van die artikels.

1.3.1 Navorsingsontwerp

'n Opname-ontwerp is as navorsingsontwerp gekies. Hierdie spesifieke ontwerp is die dwarsnee-ontwerp, waar 'n steekproef van die populasie of die totale populasie op dieselfde tydstop bestudeer word (Shaughnessy & Zechmeister, 1997). Inligting word versamel om die populasie op daardie spesifieke tydstop te bespreek. Hierdie ontwerp kan gebruik word om die verband tussen die veranderlikes in die populasie te bepaal. Volgens Shaughnessy en Zechmeister (1997) is hierdie ontwerp ideaal vir beskrywende en voorspellende funksies wat gepaard gaan met korrelasienavorsing. Die opnamemetode gaan gebaseer wees op die afneem van vraelyste, wat volgens Dooley (1984) die meeste gebruik word in die sosiale wetenskappe, asook die mees populêre metode is binne 'n polisiëringskonteks (Brewer et al., 1995).

1.3.2 Populasie

Die deelnemers is 1776 personeellede van die 14 Presidensiële polisiestasies in die SAPD, soos geselekteer deur die Staatspresident, mnr. Mbeki tydens sy openingstoespraak van die

Nasionale Vergadering, op 9 Februarie 2001 te Kaapstad (Mbeki, 2001). Hierdie polisiestasies is geselekteer as deel van die regering se stedelike vernuwing- en plattelandse ontwikkelingsprogramme, en vorm deel van 'n breër Staatsdiens-inisiatief. Die 14 stasies is dus nie geselekteer as gevolg van spesifieke polisie, organisasie en/of enige ander gemeenskaplike eienskappe nie. Die totale populasie binne die 14 Presidensiële polisiestasies is vir dié studie gebruik.

1.3.3 Meetinstrumente

In hierdie studie gaan van vyf vraelyste gebruik gemaak word, naamlik 'n biografiese vraelys, die Integrity Profile 200 (IP200), 'n Organisasieklimaat-vraelys (OKV), die Lokus van beheer-vraelys (LVB-vraelys) en die Lewensoriëntasievraelys (LOV). 'n Kort bespreking van elk volg.

Biografiese vraelys - Die demografiese veranderlikes wat by die vraelys ingesluit is, is (i) rang; (ii) tydperk in huidige rang; (iii) diensjare in die SAPD; (iv) diensjare in die huidige polisiestasie; (v) ouderdom; (vi) hoogste kwalifikasie; (vii) tipe werk wat verrig word (bv. speurder / misdaadvoorkoming); (viii) aanstellingswet (Suid-Afrikaanse Polisie-wet / Staatsdienswet); (xi) ras, en (x) 1^{ste} taal. Die rasionaal van die biografiese vraelys is om te onderskei tussen groepe, om sodoende akkurate afleidings te maak van die subgroepe asook die populasie. Edwards en Thomas (1993) wys egter die gevaar van die gebruik van subgroepe uit, deurdat individue asook individuele response geïsoleer kan word waar daar min respondente van 'n spesifieke subgroep ondersoek en gerapporteer is. Die anonimiteit kan sodoende verbreek word, en dit kan die eerlikheid waarmee die respondente die instrument hanteer, negatief beïnvloed. Beer en Spector (1993) beklemtoon egter dat enige diagnose in 'n organisasie moet kan differensieer tussen die subgroepe, sodat geldige afleidings ten opsigte van die gedragspatrone binne die organisasie gemaak kan word.

Integrity Profile 200 (IP200) - Die IP200 is ontwikkel deur wetenskaplikes vanuit verskillende dissiplines in die sosiale en geesteswetenskappe. Die ontwikkeling het uit sewe fases bestaan, naamlik: (i) omskrywing van die doel van die instrument, met ander woorde die meting, gradering, projektering en ontwikkeling van integriteit; (ii) die definiëring van die konstruk, breed genoeg om alle relevante aspekte te dek; (iii) 20 aannames ten opsigte van integriteit is ontwikkel; (iv) die ontwikkeling van nege substrukture van integriteit; (v) 'n

deeglike beskrywing van die operasionele velde is ontwikkel vir elk van die nege substrukture, met vyf subvelde wat gemeet word deur vier items elk; (vi) die evaluering van die instrument deur 'n sentrale komitee van sielkundiges, en (vii) die laaste element, 'n aanhoudende proses, is die aanwending, validasie en verfyning van die instrument in geheel (Integrity Profile 200, 1999).

Die IP200 is 'n geïntegreerde instrument, bestaande uit nege substrukture wat spesifiek ontwikkel is om die multi-dimensionaliteit van die konstruktveld, integriteit, te meet. Hierdie substrukture bestaande uit vyf subvelde met vier items elk. Die instrument bevat ook 'n monitorskaal, bestaande uit 'n leuenskaal (10 items) en 'n konsekwentheidskaal wat bestaan uit 'n kombinasie van 20 items (Integrity Profile 200, 1999; 2000). Ten einde interne betroubaarheid te bepaal, is daar van twee tegnieke in 'n vorige studie gebruik gemaak ($N = 2200$), naamlik die verdeelde helfte-metode, asook die toets/hertoets-metode. Die betroubaarheidskoëffisiënt was 0.92 en 0.90 onderskeidelik. Voorspellingsgeldigheid wat varieer tussen 0.58 en 0.94 is verkry in 'n studie ($N = 500$) waar die verband tussen individuele realiteite ten opsigte van beleidsoortredings, departementele sake, oortredings en die IP200 se nege substrukture bepaal is. In onderhewige studie is die meervoudige korrelasiekoëffisiënt ook bereken as 0.63 (Integrity Profile 200, 1999; 2000). Die IP200 is verder statisties vergelyk met die "Integrity Assessment Centre" (IAC) resultate van 211 individue in toesighoudende posisies. 'n Korrelasiekoëffisiënt van 0.76 is bereken op 'n 0.01 beduidendheidsvlak. 'n Verdere studie waar 652 individue voor indiensneming geëvalueer is met die IP200 (en waarvan 384 aangestel is), korreleer twee IP200 faktore, naamlik Sosialisering en Funksionele vs. Disfunksionele Gedrag met werkprestasie (onderskeidelik 0.73 en 0.79) (Integrity Profile 200, 2000).

Organisasieklimaat-vraelys (OKV) - Die OKV is ontwikkel om organisasieklimaat te meet. Organisasieklimaat is gekonseptualiseer aan die hand van Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat-model, met die sisteembenadering van French en Bell (1984; 1999) wat as riglyn gedien het om die 98 vraelysitems te formuleer. Volgens die sisteembenadering word die organisasie beskryf aan die hand van ses (6) subsisteme, naamlik (i) eksterne subsisteem, wat volgens Smit (1992) onder andere saamgestel is uit die maatskaplike, wetgewende (politieke) en regsprekende belange groepe; (ii) taaksubsisteem, met ander woorde, die verdeling van verantwoordelikhede, die toewysing van take asook die interafhanklikheid van seksies binne die werkomgewing; (iii) tegnologiese subsisteem, wat

bestaan uit die toerusting, prosedures en metodes wat gebruik word; (iv) strukturele subsisteem, insluitende die rapporteringskanale, die beleid en beginsels wat op die werk van toepassing is; (v) menslik-sosiale subsisteem, wat vier afsonderlike aspekte behels, naamlik vaardighede en vermoëns, die leierskapfilosofie en -styl asook die formele en informele verhoudings; en (vi) doelwitsubsisteem. Al ses subsisteme word gedek deur die vraelys, met die klem op verhoudings, in terme van formele verhoudings (15 items), spanfunksionering (17 items) asook die verhouding met die eksterne omgewing (14 items). Aangesien hierdie 'n eksperimentele vraelys is, is geen psigometriele gegewens beskikbaar nie.

Lokus van beheer-vraelys (LVB-vraelys) - Die LVB-vraelys (Schepers, 1995) word gebruik vir die meting van lokus van beheer. Die LVB-vraelys is gefundeer in die attribusie- en sosiale leerteorie en bestaan uit 88 items wat aan drie skale toegeken is (Schepers, 1995). Die skale waaruit die vraelys bestaan, is: (i) *Eksterne Beheer* (26 items); *Interne Beheer* (28 items) en *Otonomie* (34 items). Interne Beheer en Eksterne Beheer is nie bipolêr teenoorgesteldes nie, maar is onafhanklike konstrakte. Die drie skale van hierdie meetinstrument is aan 'n itemontleding onderwerp en die betroubaarheid daarvan is hoër as 0.80. Navorsing op eerstejaarstudente ($N = 1662$) bevestig die interne konsekwentheid van die drie skale van die LVB met Cronbach alfakoëffisiënte van 0.84 (Eksterne Beheer), 0.83 (Interne Beheer) en 0.87 (Otonomie). Interkorrelasies van -0.09 (tussen Eksterne Beheer en Interne Beheer), -0.26 (tussen Eksterne Beheer en Otonomie) en 0.58 (Interne Beheer en Otonomie) is behaal. Hierdie korrelasies bevestig veral die onafhanklikheid van Eksterne Beheer en Interne Beheer. Navorsing deur Schepers (1995) bevestig die konstruktgeldigheid van die LVB-vraelys. Wat kriteriumverwante geldigheid betref, is daar bevind dat die LVB-vraelys met 'n saamgestelde kriterium van werksukses korreleer ($r = 0.62$) by Swart bestuurders ($N = 102$) in die Suid-Afrikaanse konteks (Bothma, 1998).

Lewensorientasievraelys (LOV) - Die LOV word gebruik vir die meting van koherensiesin. Die LOV bestaan uit 29 items wat in drie skale verdeel is, naamlik *Verstaanbaarheid* (11 items), *Hanteerbaarheid* (10 items) en *Betekenisvolheid* (8 items). Die totaal van die drie subskale van die LOV gee 'n aanduiding en geheelbeeld van die respondent se koherensiesin. Antonovsky (1993) dui aan dat die mees resente geldigheid- en betroubaarheidsresultate, verkry deur verskeie navorsers (29 navorsingstudies) Cronbach alfakoëffisiënte verkry het wat wissel tussen 0.85 en 0.91. Konsekwente hoë interne betroubaarheid is gevind vir 'n verskeidenheid populasies in verskillende kulture en taalgroepe in die Weste. Die aantal

toets-hertoets-betroubaarheidstudies wat gedoen is, verkry koëffisiënte wat wissel tussen 0.41 en 0.97. Daar bestaan geen betekenisvolle verband tussen die LOV en intelligensie nie. Dit dui daarop dat die individu se koherensiesin nie beperk word deur sy of haar intellektuele vermoë nie.

1.3.4 Statistiese analise

Die statistiese analise is met behulp van die SAS-pakket (SAS Institute, 2000) gedoen. Cronbach alfakoëffisiënte, interitem-korrelasies asook verkennende en bevestigende faktoranalise is gebruik om die geldigheid en betroubaarheid van die instrument te bepaal. Eerste-orde faktoronttrekking en faktorrotasie is gedoen deur middel van SAS FACTOR op die items van die IP200, die Organisasieklimaat- asook die Lokus van beheer-vraelys. 'n Eerste-orde komponentonttrekking is toegepas voor die eerste-orde faktoronttrekking om die getal faktore te bepaal.

Die Cronbach alfakoëffisiënte dui op die proporsionele variansiefout van 'n betrokke skaal, terwyl die interitem-korrelasie 'n meting van die interne konsekwentheid van 'n skaal is. Volgens Clark en Watson (1995) is die interitem-korrelasie 'n belangrike indeks om inligting, aanvullend tot die alfakoëffisiënt, ten opsigte van 'n skaal te verskaf. Beskrywende statistiek (byvoorbeeld rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die inligting te analiseer.

Pearson se produk-moment- en Spearman korrelasiekoëffisiënte is gebruik om die verwantskap tussen die veranderlikes te bepaal waar die veranderlike 'n skeefheidstelling van onderskeidelik minder as, en meer as een behaal het. 'n Afsnypunt van 0.30 vir (medium effek, Cohen, 1988) is gebruik as minimum kriterium vir die praktiese betekenisvolheid van die korrelasiekoëffisiënt.

'n Verlenging van Cleary en Hilton (1968) se aanwending van variansie-analise is toegepas om itemsydigheid te bepaal (Van de Vijver & Leung, 1997). Sydigheid van al die items is getoets. Die itemtelling was die afhanklike veranderlike, terwyl rasgroep as onafhanklike veranderlike gedien het. Twee effekte is deur middel van die variansie-analise getoets, naamlik die effek van kultuur (in terme van ras), asook die interaksie van die tellings behaal,

en kultuur (ras). Indien beide hierdie effekte 'n nie-beduidende telling behaal het, word aangeneem dat die item nie-sydig is.

T-toetse en eenrigting variansie-analise is gebruik om verskille tussen die subgroepe van die populasie te bepaal. Tukey se gestudentifiseerde variansiewydtetoets is uitgevoer om te bepaal of groepe beduidend van mekaar verskil indien ANOVAS toegepas word. Die volgende formule is gebruik om die praktiese beduidendheid van verskille (d) te bepaal wanneer t-toetse gebruik word (Steyn, 1999):

$$d = \frac{RG_A - RG_B}{S_{MAKS}}$$

Waar:

RG_A = Rekenkundige gemiddeld van die eerste groep;

RG_B = Rekenkundige gemiddeld van die tweede groep, en

S_{MAKS} = Hoogste standaardafwyking van die twee groepe.

Die volgende formule is gebruik om die praktiese beduidendheid van die rekenkundige gemiddelde (d) te bepaal vir meer as twee groepe (Steyn, 1999):

$$d = \frac{RG_A - RG_B}{GKF}$$

Waar:

RG_A = Rekenkundige gemiddeld van die eerste groep;

RG_B = Rekenkundige gemiddeld van die tweede groep, en

GKF = Gemiddelde Kwadraatfout.

'n Afsnypunt van 0.50 en 0.80 is onderskeidelik vir medium- en groot effek gebruik (Cohen, 1988) om die praktiese beduidendheid tussen die gemiddeldes (d) van die groepe te bepaal.

Stapsgewyse meervoudige regressie-analise is toegepas ten einde die persentasie te bepaal van die variansie in die afhanklike veranderlike wat voorspel word deur die onafhanklike veranderlikes. Effekgroottes word gebruik om die beduidendheid van die bevindinge te

bepaal. Die effekgrootte in die geval van meervoudige regressie word bepaal deur die volgende formule (Steyn, 1999):

$$f^2 = R^2 / (1-R^2)$$

‘n Afsnypunt van 0.10 (medium effek), word gestel vir die praktiese beduidendheid van f^2 , met 0.35 as groot effek (Steyn, 1999).

Parsiële korrelasies is toegepas om die invloed van ‘n derde veranderlike te verwyder om die verband tussen twee veranderlikes te bepaal. Parsiële korrelasie word ook gebruik om te bepaal of die derde veranderlike ‘n onafhanklike- of ‘n modereringsveranderlike is. As onafhanklike veranderlike, sal dit ‘n direkte invloed hê op die afhanklike veranderlike, en as modereringsveranderlike (tussenkomende veranderlike, De La Rey, 1978), sal dit ‘n indirekte invloed hê op die verband tussen twee ander veranderlikes (StatSoft, Inc.,1995).

1.4 OORSIG VAN DIE HOOFSTUKKE

Hoofstuk 2 behels die psigometriese evaluering van die Integrity Profile 200 (IP200) binne die Suid-Afrikaanse Polisie, ook ten opsigte van die gebruik daarvan op alle rasgroepe in die SAPD, asook die verskille in integriteit tussen deelnemers van verskillende range (salarisskale). Hoofstuk 3 behels die konstruksie van ‘n organisasieklimate-vraelys vir die SAPD, asook die ontleding van die verskille in belewenis van die organisasieklimate deur verskillende demografiese groepe. Hoofstuk 4 behels die bepaling van die verband tussen integriteit, situasionele (organisasieklimatefaktore) en disposisionele faktore, te wete lokus van beheer en koherensiesin. ‘n Bespreking en aanbevelings volg in Hoofstuk 5.

1.5 OPSOMMING VAN DIE HOOFSTUK

In hierdie hoofstuk is die probleemstelling en navorsingsdoelstellings bespreek. Die meetinstrumente en die navorsingsmetode wat gebruik gaan word is verduidelik, gevolg deur ‘n kort oorsig van die hoofstukke wat volg.

HOOFSTUK 2

ARTIKEL 1

'n Psigometriese evaluering van die Integrity Profile 200 (IP200) binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens

‘N PSIGOMETRIESE EVALUERING VAN DIE INTEGRITY PROFILE 200 (IP200) BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

A.GROBLER

S. ROTHMANN

Navorsingsprogram "Mensehulpbronbestuur vir Ontwikkeling", PU vir CHIO

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die Integrity Profile 200 (IP200) as 'n integriteit-meetinstrument psigometries te evalueer en te standaardiseer vir die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD), aangesien integriteit 'n belangrike faset is van professionele polisieëring. Die instrument wat uit 200 items bestaan, is aan verskeie statistiese prosesse blootgestel, insluitende 'n verkennende faktorontleding. Vier faktore (gesamentlik 68 items) met aanvaarbare psigometriese eienskappe is onttrek, naamlik: (i) Integriteitbeperkende oriëntasie; (ii) Morele nougesetheid en toerekenbaarheid; (iii) Organisasie / bestuursintegriteit, en (iv) Leuenskaal. 'n Itemsydigheidsanalise het aangetoon dat bogenoemde konstrakte dieselfde is vir die rasgroepe wat in hierdie studie deur meer as 50 individue verteenwoordig is. Beduidende verskille in integriteit ten opsigte van personeel met verskillende range is gerapporteer.

ABSTRACT

The objective of this study was to psychometrically evaluate the Integrity Profile 200 (IP200) and to standardise it as an integrity instrument for the South African Police Service, because integrity is an important facet of professional policing. This instrument, consisting of 200 items, was exposed to various statistical processes, including an explanatory factor analysis. Four factors (a total of 68 items) were extracted and analysed, and satisfactory psychometric properties were found. The factors are: (i) Integrity restricting orientation; (ii) Moral conscientiousness and accountability; (iii) Organisational / Management integrity, and (iv) Lie scale. An item bias analysis showed that the above mentioned constructs are the same for all the race groups who were represented by more than 50 individuals. Significant differences in integrity were reported between personnel of different ranks.

Die Staatspresident van Suid-Afrika, mnr. Thabo Mbeki het twee belangrike fokusareas as prioriteite geïdentifiseer in die regsplegingsstelsel, waarvan die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) deel is. Die areas is eerstens die bekamping van korrupsie deur lede van die regsplegingsstelsel, en tweedens dienslewering aan die hand van die agt Batho Pele beginsels (Mbeki, 2001). In die lig hiervan, asook in geïsoleerde gevalle waar polisiebeamptes hulself skuldig maak aan oortredings (Tswete & Selebi, 2000), word verantwoordelike, effektiewe en hoë kwaliteit diens wat met eerlikheid en integriteit gelewer word, deur die bestuur van die SAPD as 'n prioriteit beskou (Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002). 'n Teen-korrupsiestrategie en integriteitsraamwerk is saamgestel om aan hierdie aspekte aandag te skenk (South African Police Service, 2002). Die Afdeling: Sielkundige Dienste in die SAPD is op grond hiervan getaak om te help met 'n integriteitsoudit, wat as basis gebruik kan word vir die instelling van proaktiewe integriteitsintervensies. Die integriteitsoudit, hetsy proaktief (keuring), reaktief (as deel van 'n organisasiediagnose), individueel of organisatories, vorm deel van die pligte van die moderne polisiesielkundige (Chandler, 1995; Murphy, 1995; Scrivner & Kurke, 1995).

Dit is egter belangrik om oor 'n betroubare en geldige instrument te beskik om integriteit te meet (Congress of the U.S., 1990; Kaptein & Van Reenen, 2001; Murphy, 1995). Geen meetinstrument van integriteit is gestandaardiseer vir gebruik binne die SAPD nie. Die IP200-vraelys en die integriteitsmodel waarop dit gebaseer is, is ook nog nie empiries geëvalueer om integriteit as konstruk in die SAPD te verklaar nie. 'n Verdere realiteit is dat Suid-Afrika 'n multi-kulturele gemeenskap is en dat die SAPD uit individue met diverse kulturele agtergrond bestaan. In die Suid-Afrikaanse konteks kan daar nie bloot vanselfsprekend aangeneem word dat tellings op 'n bepaalde meetinstrument vergelyk kan word oor die grense van kulturele agtergrond heen nie (Kanjee, 2001). Voordat tellings oor kulturele grense heen vergelyk kan word, moet itemsydigheid getoets word (Van de Vijver & Leung, 1997). Sonder die toepassing van 'n sydigheidsanalise, sal dit onmoontlik wees om te bepaal of die tellings wat op die konstruk(te) behaal is, vergelyk kan word oor die kulturele grense heen, soos aangetref in Suid-Afrika.

Integriteitsmeting is egter 'n kontroversiële onderwerp in die organisasie- en bedryfsielkunde (Congress of the U.S., 1990), hoofsaaklik vanweë min of geen navorsing om die instrumentasie te ondersteun (Congress of the U.S., 1990; Murphy, 1995). In die lig hiervan, is die doelstellings van hierdie studie drieledig. Eerstens gaan die interne konsekwentheid en

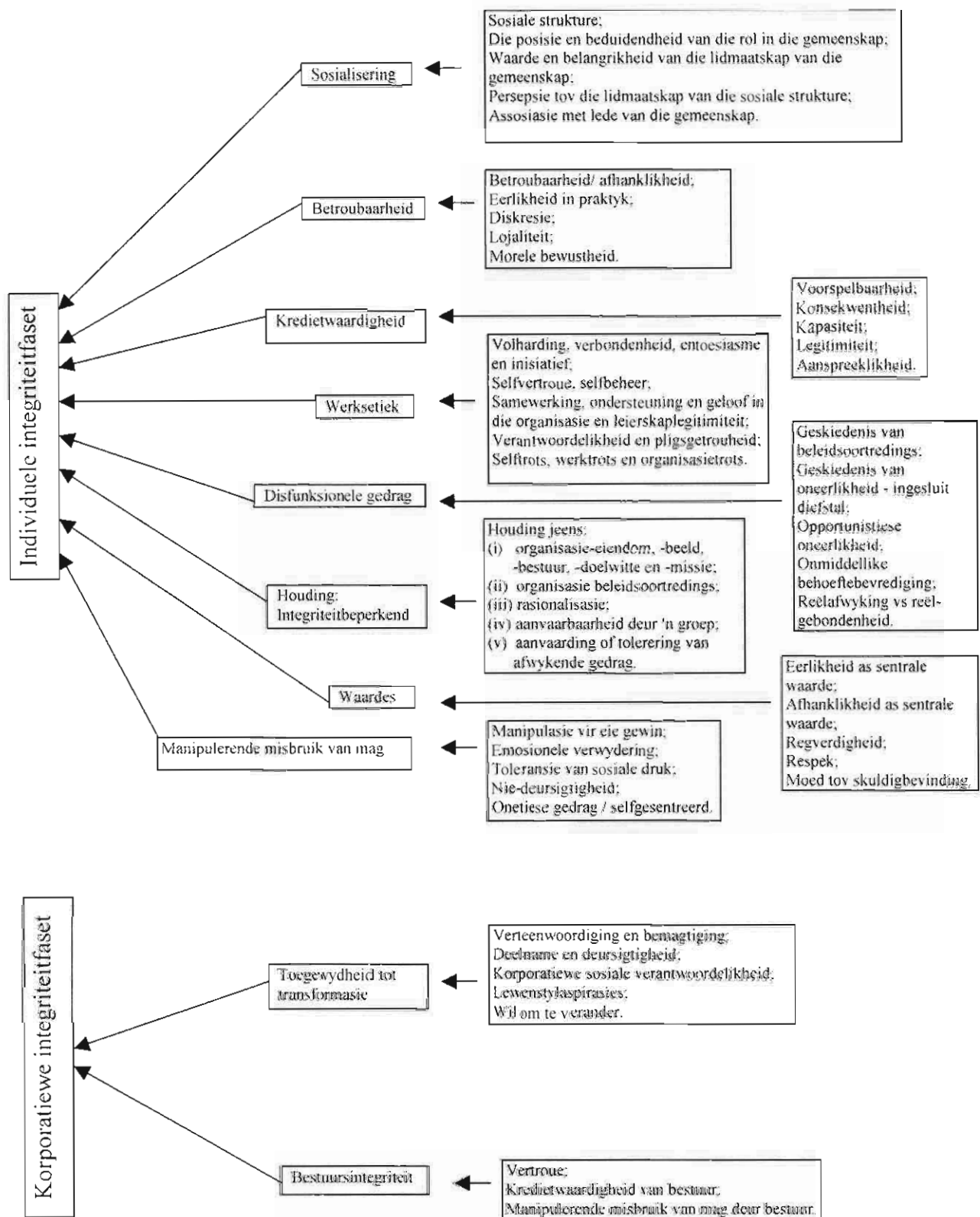
konstruktiewaardigheid van die IP200 as 'n integriteitsvraelys bepaal word. Tweedens, aangesien integriteitsmeetinstrumente 'n geskiedenis het dat dit diskrimineer teen sekere rasse (Congress of the U.S., 1990), gaan bepaal word of die konstruksies van die vraelys ekwivalent is vir verskillende rasse. Die sydigheid van die items, al dan nie, gaan ook bepaal word.

Derdens gaan die resultate van die verskillende ranggroepe in hierdie studie met mekaar vergelyk word ten einde te bepaal of dit enigsins 'n invloed uitoefen op 'n individu se vlak van integriteit, soos gemeet deur die IP200. Die personeel van die SAPD se salarisvlakke word grootliks bepaal deur die rang wat 'n persoon beklee. In teenstelling met Bowles en Garoupa (1997) asook Burger (1999) se siening dat integriteit 'n verband toon met die salaris wat 'n polisiebeampte verdien, is baie navorsers van mening dat 'n persoon se ekonomiese status nie bepalend is vir integriteit nie (Congress of the U.S., 1990).

Integriteit

Integriteit (*L. integritas* – ongeskondenheid) word deur Gouws, Louw, Meyer en Plug (1997) gedefinieer as 'n eienskap van onverdeeldheid en eenheid, en sluit trekke in soos morele konsekwentheid, eerlikheid en geloofwaardigheid. Integriteit word volgens Kaptein en Van Reenen (2001) gekenmerk deur suiwerheid, eenheid, betrokkenheid en opregtheid, terwyl Simons (1999) dit as uitlewing van morele en etiese beginsels beskryf. Murphy (1995) beskryf integriteit in terme van eerlikheid, betroubaarheid en toerekenbaarheid, wat die kern vorm van moraliteit (Congress of the U.S., 1990).

'n Integriteitsmodel is deur Integrity Profile 200 (1999) ontwikkel ten einde integriteit as 'n konstruk te verklaar (kyk Figuur 1). Hierdie model is ontwikkel deur wetenskaplikes vanuit verskillende dissiplines in die sosiale en geesteswetenskappe, en dien as 'n basis vir die meting van integriteit met die IP200. Volgens (Fick 2001) asook Integrity Profile 200 (1999) was die vernaamste stap in die ontwikkeling van die model die definiering van die konstruk, breed genoeg dat alle aspekte van integriteit gedek word. Die konseptualisering van die konstruk integriteit is gebaseer op 20 basiese aannames van integriteit soos vervat in Fick (2001). Hierdie aannames dek die breë spektrum van integriteit, vanaf die ontwikkeling, regstelling of remediëring van integriteit tot die verdedigingsmeganismes wat gebruik word om integriteitsverbrekende gedrag te regverdig.



Figuur 1. Skematiese voorstelling van die IP200- Integriteitmodel (Fick, 2001)

Vanuit Figuur 1 is dit duidelik dat Fick (2001) integriteit verdeel in 'n individuele en 'n korporatiewe faset. Die individuele faset wys op individuele persepsies en houdings teenoor die posisies, rolle, verantwoordelikhede en aanspreeklikheid in die "wêreld" waarin daar geleef word. Dit sluit persoonlike verhoudings, die gemeenskap, werksplek, fisiese en sosiale omgewings in.

Die korporatiewe faset fokus op die som van die integriteit van individue in 'n organisasie. Dit word gevorm en in stand gehou deur die sosiale, etiese- en morele standaarde, waardes, geloof en houding van die groep (Integrity Profile 200, 2000). Kaptein en Van Reenen (2001) definieer organisasie-integriteit as die mate waarin die organisasie sy werknemers (op alle vlakke), sowel formeel as informeel aanmoedig om verantwoordelik op te tree.

Integriteit in 'n polisiëringskonteks het 'n spesifieke betekenis, aangesien die verhouding met die publiek assimetries van aard is, vanweë elemente van mag en outoriteit wat individue se vryheid kan wegneem (Kaptein & Van Reenen, 2001). Hertzog (2000) wys op die feit dat daar sosiale verwagtings van die publiek is dat die polisie 'n voorbeeld moet stel, en dat 'n polisiebeampte se integriteit bo verdenking behoort te wees. Burger (1999) dui daarop dat polisie-integriteit breedweg gedefinieer moet word, en hy definieer dit aan die hand van verbandhoudende begrippe, naamlik beginsels, kredietwaardigheid, betroubaarheid, edelheid, waardigheid, eerlikheid, etiek, onomkoopbaarheid, gewetensbeswaar en standaarde.

Kaptein en Van Reenen (2001) beskou die verbreking van polisie-integriteit as 'n proses waar daar botsende belange bestaan tussen die polisiebeampte en sy/haar omgewing en sluit konsepte soos geweld, korrupsie en teenproduktiewe gedrag in, en word integriteitverbrekende gedrag genoem. Sechrest en Burns (1992) verklaar polisie-integriteitverbrekende gedrag aan die hand van drie elemente. Dit behels eerstens sielkundige of individuele faktore waar die gemeenskap geblameer word vir gunste en gawes wat aan polisiebeamptes verskaf word, aangesien dit aanleiding kan gee tot omkoopgeneigdheid en meer aggressiewe kriminele aktiwiteite deur polisiebeamptes. Tweedens word die siniese ingesteldheid van 'n polisiebeampte toegeskryf aan 'n verlies aan vertroue in die mensdom wat aanleiding gee dat korrupsie aanvaarbaar raak in 'n departement. Derdens, die voorkoms van individuele oortreders in 'n departement is grotendeels die gevolg van swak werwing en keuring, bestuur, en opleiding.

Vir die doel van hierdie studie word polisie-integriteit bespreek aan die hand van die

definisies van integriteit, etiese gedrag, en die voorkoms (of voorkoming) van korrupsie en afwykende gedrag (insluitende brutaliteit en geweld) deur polisiebeamptes. Hierdie konsepte word in die literatuur asook in die SAPD-konteks (Burger, 1999; Department of Public Service and Administration, 2001; Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002), met mekaar in verband gebring, en selfs as sinonieme gebruik. Hierdie begrippe kan in verband gebring word met die IP200 (Fick 2001) se integriteitmodel, aangesien dit al die breë areas van die konstruk dek.

Ten einde die geskiktheid van die integriteitmodel van die IP200 (Fick, 2001) binne 'n polisie-dienskonteks te bepaal, is dit nodig om integriteitverbrekende gedrag te identifiseer wat in polisie-dienste voorkom. Hierdie integriteitverbrekende gedrag word deur Hertzog (2000) beroepsmisdade genoem, en is dikwels die gevolg van druk vanaf die eksterne omgewing om resultate te lewer.

In Tabel 1 word die relevante literatuur gekoppel aan die integriteitareas van die integriteitmodel waarop die IP200 berus (Fick 2001). Die doel hiermee is om te bepaal of hierdie model wel gerugsteun word deur die literatuur oor integriteit, en spesifiek polisie-integriteit.

Tabel 1

Evaluering van die IP200 Integriteitmodel aan die hand van Literatuur

Integriteitarea	Raakvlakke met literatuur
Sosialisering	Hertzog (2000); Sechrest en Burns (1992)
Betroubaarheid	Bowles en Garoupa (1997); Burger (1999); Haarr (1997); Hertzog (2000); Holtzhauzen (2001); Kaptein en Van Reenen (2001); Kempen (2001); Murphy (1995); Republic of South Africa (1997); Simons (1999); South African Police Service (2002)
Kredietwaardigheid	Bowles en Garoupa (1997); Burger (1999); Lersch en Mieczkowski (1996); Murphy (1995); Republic of South Africa (1997)
Werketiek	Babovic' (2000); Burger (1999); Haarr (1997); Kaptein en Van Reenen (2001); Lersch en Mieczkowski (1996)
Disfunksionele gedrag	Bowles en Garoupa (1997); Burger (1999); Burnwell (1983); Fivaz (1996); Holtzhauzen (2001); Lersch en Mieczkowski (1996)
Integriteitbeperkende houding	Babovic' (2000); Haarr (1997)
Waardes	Burger (1999); Congress of the U.S. (1990); Gouws, Louw Meyer en Plug (1997); Haarr (1997); Holtzhauzen (2001); Lersch (1998); Lersch en Mieczkowski (1996); Simons (1999)
Manipulerende misbruik van mag	Burnwell (1983); Fivaz (1996); Holmes (2000); Holtzhauzen (2001); Kaptein en Van Reenen (2001); Kempen (2001); Lersch (1998); Lersch en Mieczkowski (1996); Melville (1997); Sechrest en Burns (1992)
Ondersteuning van transformasie	Burger (1999); Hkulalwa (2001)
Bestuursintegriteit	Burger (1999); Hkulalwa (2001); Kaptein en Van Reenen (2001); Sechrest en Burns (1992)

Indien die bespreking oor integriteitbeperkende of verbrekende gedrag vergelyk word met die model in Figuur 1, is dit duidelik dat alle aspekte wat uit die literatuur verkry is wel raakvlakke het met die faktore of elemente van integriteit (op individuele vlak) soos gekonseptualiseer is deur die IP200 Integriteitmodel (Fick, 2001). Dit wil dus voorkom of hierdie model wel op grond van die literatuur, gebruik kan word om integriteit in 'n polisie diens te verklaar.

Integriteitverbrekende of afwykende gedrag in polisie diens kom in die meeste gevalle egter net voor by sekere individue en sektore wat die minderheid van die organisasies verteenwoordig (Hertzog, 2000; Kempen, 2001; Lersch & Mieczkowski, 1996; Sechrest & Burns, 1992; Tswete & Selebi, 2000). Na hierdie individue of sektore word verwys as "vrot

appels” (Lersch & Mieczkowski, 1996; Sechrest & Burns, 1992), wat die naam en beeld van die totale organisasie skaad (Tswete & Selebi, 2000). Lersch en Mieczkowski (1996) wys egter die gevaar uit dat om afwykende gedrag alleenlik toe te skryf aan die “vrot appels”, die organisasie sodoende sy verantwoordelikheid en bydrae ontken, wat ‘n negatiewe effek kan hê op die organisasie se integriteit op die lang termyn. Die bestuur van ‘n organisasie sal altyd aanspreeklik gehou word vir enige integriteitverbrekende gedrag van hul lede, en moet die verantwoordelikheid neem om voorkomende maatreëls te institusionaliseer (Department of Public Service and Administration, 2001).

Die volgende integriteitverbrekende aktiwiteite is in die SAPD geïdentifiseer: (i) versteek en verkoop saakdossiere; (ii) vernietig inligting van kriminele en / of voortvlugtiges; (iii) verkoop vertroulike inligting aangaande informante; (iv) reik vals voertuigklaringsbewyse uit; (v) aanvaar omkoopgeld van verdagtes en / of gevangenes; (vi) verskaf hulp aan gevangenes om te ontsnap, en (vii) verskaf amptelike inligting aan ongemagtigde persone (Holtzhauzen, 2001). Burger (1999) het moontlike redes geïdentifiseer vir die verbreking van integriteit deur lede van die SAPD. Dit sluit ontoereikende bestuurspraktyke, asook interne beheermeganismes, onvoldoende beleid en prosedures, bestuurders wat nie hul bestuursgedrag rig na gelang van die SAPD Etiese kode nie, die organisasie se onvermoë om te voldoen aan die lewensaspirasies van sy lede (in terme van salarisse asook bevorderings), verlaging van polisie-moraal en ontoereikende keuring van rekrute, in.

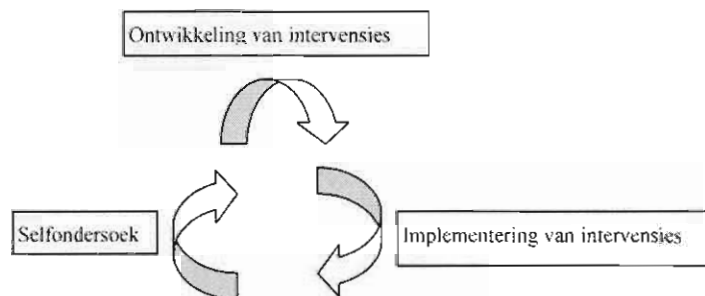
Haarr (1997) verdeel afwykende of integriteitverbrekende gedrag deur polisiebeamptes in vier kategorieë, naamlik werkvermyding en manipulasie, werknemerafwyking gemik teen die organisasie, werknemerafwyking in belang van die organisasie en informele vergoeding. In Tabel 2 word algemene afwykende gedrag wat in die literatuur gevind is, in Haarr (1997) se kategorieë verdeel.

Tabel 2

Polisie-afwykende of Integriteitverbrekende Gedrag aan die hand van Haarr (1997) se Kategorisering

Kategorie	Polisie-afwykende of integriteitverbrekende gedrag
Werkvermyding en manipulasie	Verskansing van finansiële foute (Kaptein & Van Reenen, 2001); Ignorering van 'n misdaad (Haarr, 1997); Slaap aan diens (Haarr, 1997), en Verlengde etensure (Haarr, 1997).
Verbreking van integriteit tot nadeel van die organisasie	Misbruik van organisasie-eiendom (Fivaz, 1996; Kaptein & Van Reenen, 2001); Diefstal van organisasie-eiendom (Department of Public Service and Administration, 2001); Verbreking van reëls van die organisasie (Haarr, 1997), en Misbruik van siekteverlof (South African Police Service, 1998).
Integriteitverbreking tot voordeel van die organisasie	Oormatige geweld (brutaliteit) met die doel om die organisasiedoelwitte te bereik (Babovic, 2000; Burnwell, 1983; Holmes, 2000; Melville, 1997); Onmenslike ondersoek-, arrestasie- en ondervragingstegnieke (Holmes, 2000; Melville, 1997).
Integriteitverbreking teen vergoeding	Korrupsie (Bowles & Garoupa, 1997; Department of Public Service and Administration, 2001); Gebruik van gekonfiskeerde eiendom vir eie doeleindes (Kaptein & Van Reenen, 2001), en Bedryf van privaat besigheid in werkstyd (Lersch & Mieczkowski, 1996; Kempen, 2001).

Die proses om integriteitverbrekende gedrag in 'n organisasie te minimaliseer, en sodoende die integriteit van die organisasie te verbeter, word deur Arnold en Lampe (1999) as 'n deurlopende proses beskou (kyk Figuur 2).



Figuur 2. Deurlopende integriteitverbeteringsmodel (Arnold & Lampe, 1999)

Arnold en Lampe (1999) asook Kaptein en Van Reenen (2001) beskou selfondersoek as 'n eerste stap om integriteit in organisasieverband te verhoog, waar individue en/of groepe binne die organisasie wat nie aan die standaarde voldoen nie, aan integriteitintervensies blootgestel word. Hierdie selfondersoek in terme van 'n integriteitsoudit of meting, sal onder andere die volgende inligting aan bestuur verskaf ten einde integriteitintervensies te ontwikkel en implementeer: (i) die moontlikheid dat onvoldoende reëls en regulasies die rede is vir die lae vlak van integriteit; (ii) gapings in die formele organisasie wat nie deur die informele prosesse gedek word nie; (iii) waar die fokus van die integriteitintervensies behoort te wees, en (v) risikoareas en -individue in die organisasie (Kaptein & Van Reenen, 2001). Indien hierdie risikoareas en individue nie uit die organisasie verwyder kan word nie, moet daadwerklike heroriëntering ten opsigte van die organisasiewaardes en -norme gedoen word (Arnold & Lampe, 1999).

Ander aksies wat ingesluit kan word in die integriteitverbeteringsprogramme, is: (i) organisasiekultuur sowel as –klimaatintervensie, met die doel om onetiese besluitneming as onaanvaarbare gedrag te klassifiseer (Arnold & Lampe, 1999). Haarr (1997) se navorsing toon dat daar 'n omgekeerde verband is tussen 'n konstruktiewe en gesonde organisasieklimaat en beroepsafwykende gedrag; (ii) Hertzog (2000) beklemtoon aksies om reëls en regulasies te internaliseer, met ander woorde dit moet normatief wees, en nie bloot 'n afskrikmiddel nie; (iii) die institusionalisering van multi-dissiplinêre integriteitverbeteringsprogramme (Burger, 1999); (iv) streng integriteitgerigte keuring (Burger, 1999; Sechrest & Burns, 1992); (v) opleiding, formeel sowel as in-diens (veldopleiding) (Kaptein & Van Reenen, 2001); (vi) effektiewe toesighouding (Kaptein & Van Reenen, 2001; Lersch & Mieczkowski, 1996) en (vii) die verbetering van salaris en diensvoorwaardes (Bowles & Garoupa, 1997; Burger, 1999; South African Police Service, 2002).

Alhoewel die SAPD net soos ander polisdienste/magte bestaan uit lede van die gemeenskap, en gevolglik die eienskappe van die gemeenskap reflekteer, insluitende die negatiewe gedragpatrone van Suid-Afrika, besef die organisasie sy verantwoordelikheid, en dit het al 'n aantal aksies geïnisieer (Fivaz, 1996; Tswete & Selebi, 2000).

As 'n poging om 'n verantwoordelike, effektiewe en hoë kwaliteit diens met eerlikheid en integriteit te lewer, is 'n etiese gedragskode deur die Nasionale Kommissaris, J.G. Fivaz, ingestel vir alle lede wat aangestel is ingevolge die Suid-Afrikaanse Polisie wet (Wet nr. 68

van 1995) (Fivaz; 1996; Melville, 1997; Suid-Afrikaanse Polisiediens, 1997). Die personeel wat ingevolge die Staatsdienswet (Wet nr. 56 van 1994) aangestel is (administratiewe en ondersteunende personeel), het in opdrag van die Nasionale Kommissaris 'n gedragskode onderteken, soos vervat in Hoofstuk 2 van die Staatsdiensregulasies (Republic of South Africa, 1999). Verskeie skrywers (Arnold & Lampe, 1999; Robertson & Schlegelmilch, 1993; Stevens, 1994) ondersteun die institusionalisering van 'n etiese gedragskode. Arnold en Lampe (1999) meen dit word dikwels gesien as die eerste stap om integriteit en etiese gedrag, veral teenoor die organisasie se kliënte, te verbeter. Kaptein en Van Reenen (2001) definieer kliënte van 'n polisiediens as die burgers van die land, plaaslike besighede, die kantoor van die openbare vervolger, outoritêre figure in die polisie-omgewing (die regering, ministers en burgemeesters), verdagtes, oortreders en ander veiligheidsinstansies. Ten spyte van hierdie inisiatiewe en aksies, het afwykende gedrag, byvoorbeeld korrupsie in die SAPD die laaste drie jaar toegeneem (Public Service Commission, 2001).

Indien die toespraak van die Staatspresident van Suid-Afrika, mnr. Thabo Mbeki (Mbeki, 2001), die beginsels van Batho Pele (Republic of South Africa, 1997), interne kommunikasie (Holtzhauzen, 2001; South African Police Service, 1998), eksterne kommunikasie (Hkulalwa, 2001; Fivaz; 1996; Kempen, 2001; Tswete & Selebi, 2000) asook die SAPD Etiese Gedragskode (Suid-Afrikaanse Polisiediens, 1997) inhoudelik bestudeer word, word die volgende integriteittemas aangetref: (i) eliminering van korrupsie; (ii) respek vir medemens; (iii) deursigtigheid; (iv) optrede wat spreek van verantwoordelikheid en diskresie, en (v) onpartydige en menswaardige dienslewering.

Volgens Burger (1999) is die bestuur van integriteit baie wyer as bloot net die ondersoek en intervensie gemik op geïsoleerde gevalle, en dat alle aanleidende faktore (persoonlik of situasioneel) (Congress of the U.S., 1990), die verband tussen gevalle asook die uitwerking daarvan op die polisie-omgewing geanaliseer moet word, alvorens 'n integriteitstrategie geformuleer kan word.

Bestuursintegriteit (as deel van die korporatiewe of organisasie-integriteit) kan gedefinieer word as die mate waarin die lede van die organisasie ervaar dat die bestuurders hul waardes en motiewe akkuraat en eerlik kommunikeer. Moderne bestuurders propageer hul besorgdheid oor die werknemers, kliëntediens en deelnemende bestuur (Simons, 1999). Volgens Hkulalwa (2001) asook Simons (1999) is hierdie pogings soms net "lippetaal",

andersyds kunsmatig. Die dispariteit tussen dit wat deur bestuurders gesê word en dit wat realiseer, het uiters negatiewe gevolge in terme van vertroue en kredietwaardigheid van die bestuurder, asook die organisasie (Kaptein & Van Reenen, 2001). Hertzog (2000) en Sechrest en Burns (1992) wys daarop dat swak kommunikasie vanaf die bestuur na die werknemers, asook algemene swak bestuur en toesighouding, waar deelname beperk word, aanleiding kan gee tot integriteitverbrekende gedrag by polisiebeamptes.

Meting van integriteit

Kaptein en Van Reenen (2001) ondersteun Arnold en Lampe (1999) se siening dat 'n selfondersoek deur middel van 'n integriteitmeting, essensieel is vir enige integriteitintervensie, om sodoende 'n integriteitprofiel vir elke individu asook vir groeperings binne die organisasie te ontwikkel. Melamed en Jackson (1995) is van mening dat 'n organisasie se waarde en kredietwaardigheid bepaal word deur die mate waartoe dit bereid is om aandag te skenk aan die interne endemies, en stel voor dat geldige en betroubare meetinstrumente (psigometriese instrumente) 'n belangrike rol in dié proses kan speel. 'n Integriteitmeetinstrument word deur die Congress of the U.S. (1990) gedefinieer as 'n toets wat ontwerp is om individue of groepe te identifiseer wat oor 'n hoë moontlikheid beskik om geld of eiendom van die organisasie te steel, of wat geneig kan wees tot gedrag wat algemeen in 'n spesifieke situasie of organisasie as teen-produktief beskryf kan word. Die integriteitmeetinstrumente is meestal in die vorm van papier-en-potloodtoetse, waar die individu moet respondeer op ower items, wat sigbaar saamgestel is om die individu se houding teenoor variasies van oneerlike gedrag te meet (Congress of the U.S., 1990; Murphy, 1995).

Volgens Murphy (1995) het die items van 'n integriteitmeetinstrument meestal te doen met:

- direkte erkenning van onwettige optrede of twyfelagtige gedrag;
- opinies ten opsigte van onwettige optrede of twyfelagtige gedrag;
- algemene persoonlikheidseienskappe wat verband hou met oneerlikheid, en
- reaksie teenoor hipotetiese situasies wat oneerlike gedrag tot gevolg kan hê.

Volgens Murphy (1995) is wanvoorstelling 'n probleem wat aangetref word by die meeste overte integriteittoetse, met ander woorde die respondent probeer om 'n gunstige beeld van hom/haarself daar te stel. 'n Leuenskaal of konsekwentheidskaal is dus belangrik om die resultate in perspektief te plaas (Fick, 2001). Drie moontlike redes vir die verdraaiing van inligting tydens die voltooiing van vraelyste word deur Cattell, Eber en Tatsuoka (1970) aangegee. Eerstens kan dit 'n doelbewuste poging wees om die resultate asook die doel van die toets te ondermyn, tweedens onbewustelik waar 'n goeie beeld geskep wil word, byvoorbeeld in 'n keuringsituasie, en derdens, waar die toetsling oor 'n swak selfkonsep beskik.

Die instrumentasie moet ook organisasiespesifiek gestandaardiseer en geïnterpreteer word, aangesien wat in een land en, of organisasie aanvaarbaar is, nie noodwendig aanvaarbaar sal wees vir 'n ander een nie (Department of Public Service and Administration, 2001; Kaptein & Van Reenen, 2001). Murphy (1995) is van mening dat, aangesien integriteit so 'n belangrike konsep is in polisiëring, integriteitmeetinstrumente verskillend geëvalueer moet word as wat die geval is vir ander beroepe. Dit moet dus kontekstueel tot die polisie-omgewing ontwikkel, gestandaardiseer en geïnterpreteer word.

Van de Vijver en Leung (1997) asook Van de Vijver en Tanzer (1997) meen dat, wanneer 'n instrument oor kulturele grense toegepas gaan word, itemsydigheid bepaal moet word. Die rasionaal hiervoor is om te bepaal of die items wel 'n nie-sydige meting is van die teoretiese konstruk vir al die kultuurgroepe. Persone wat dus 'n vlak of eienskap toon ten opsigte van die teoretiese konstruk, behoort dieselfde telling op die konstruk te behaal, ongeag die lidmaatskap van 'n kultuurgroep. Die definisie van sydigheid maak egter nie voorsiening dat die gemiddeldes van die onderskeie kultuurgroepe dieselfde moet wees nie. Hierdie tegniek maak voorsiening dat lede van al die kultuurgroepe wat oor 'n sekere vlak van die teoretiese konstruk beskik, dieselfde gemiddelde telling sal behaal, ongeag die kultuurgroep (Van de Vijver & Leung, 1997).

Itemsydigheid kan die gevolg wees van onvoorsiene verskille in die toepaslikheid van die items en ontoepaslike itemformulering. Sydigheid sal die ekwivalensie of gelykwaardigheid van die meetinstrument verlaag. Twee tipes sydigheide kan onderskei word, naamlik uniforme en nie-uniforme sydigheid (Van de Vijver & Leung, 1997). Uniforme sydigheid verwys na die invloed van sydigheid op tellings wat min of meer dieselfde is vir alle tellingsvlakke. Nie-

uniforme sydigheid verwys na invloede wat nie identies is vir al die tellingsvlakke nie.

Bogenoemde bespreking lei tot die volgende hipoteses:

- H1:** Die integriteitmodel waarop die IP200 berus (Fick, 2001), kan van toepassing gemaak word op die konseptualisering van die integriteit in die SAPD.
- H2:** Die IP200 kan in oorspronklike vorm as 'n integriteitmeetinstrument gebruik word vir integriteitmeting in die SAPD.
- H3:** Daar is 'n beduidende verskil in integriteit tussen deelnemers met verskillende range aangesien dit grootliks die salarisvlakke in die SAPD bepaal, waar deelnemers met hoër range en gevolglik hoër salarisse, oor hoër vlakke van integriteit sal beskik.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Opname-ontwerp is as navorsingsontwerp gekies. Hierdie spesifieke ontwerp is die dwarsnee-ontwerp, waar 'n steekproef van die populasie of die totale populasie op dieselfde tydstip bestudeer word (Shaughnessy & Zechmeister, 1997). Inligting word versamel om die populasie op daardie spesifieke tydstip te bespreek. Hierdie ontwerp is toepaslik wanneer daar gepoog word om die verbande tussen die veranderlikes in 'n populasie te bepaal. Volgens Shaughnessy en Zechmeister (1997) is hierdie ontwerp ideaal vir beskrywende asook vir voorspellende funksies. Die opnamemethode behels die afneem van vraelyste wat volgens Dooley (1984) die meeste gebruik word in die sosiale wetenskappe.

Deelnemers

Die deelnemers was 1776 personeellede van die SAPD van 14 polisiestasies soos geselekteer deur die Staatspresident (Mbeki, 2001). Hierdie polisiestasies is geselekteer as deel van die regering se stedelike vernuwings- en plattelandse ontwikkelingsprogramme, en vorm deel van 'n breër Staatsdiensinisiatief. Die 14 stasies is dus nie geselekteer as gevolg van spesifieke polisie-, organisasie- en/of enige ander gemeenskaplike eienskappe nie. Die totale populasie van die 14 Presidensiële polisiestasies is vir dié studie gebruik. Die geselekteerde polisiestasies is: Alexandra ($n = 222$) (Gauteng); Galeshewe ($n = 117$) (Noord-Kaap);

Kanyamazane ($n = 68$) (Mpumalanga); Kathlehong ($n = 185$) (Gauteng); Khayelitsha ($n = 124$) (Wes-Kaap); Kwa Mashu ($n = 75$) (Kwazulu-Natal); Inanda ($n = 70$) (Kwazulu-Natal); Mafikeng ($n = 159$) (Noordwes-provinsie); Mdantsane ($n = 112$) (Oos-Kaap); Mitchellsplein ($n = 148$) (Wes-Kaap); Motherwell ($n = 68$) (Oos-Kaap); Thabong ($n = 142$) (Vrystaat); Thohoyandou ($n = 238$) (Noordelike-provinsie) en Tsolo ($n = 48$) (Oos-Kaap). Die samestelling van die Presidensiële polisiestasies bestaan dus uit groot, medium en klein stasies.

Die meeste van die deelnemers beklee die rang van inspekteur, en is in die laaste vyf jaar bevorder. Die meerderheid van die deelnemers beskik oor meer as 10 jaar diens in die SAPD, en het meer as ses jaar diens in hul huidige polisiestasie. Die ouderdomsgroep wat die beste verteenwoordig is, is 31 – 40 jaar. Die tipes werk wat deelnemers binne die polisiestasies verrig, toon 'n goeie verspreiding tussen die Kliëntedienssentrum, Misdadvoorkoming, Administrasie, en die Speurdiens, asook die sogenaamde “ander” werk, byvoorbeeld die van arbeiders en skoonmakers. Die ondersoekgroep is verdeel in onderskeidelik 87.29% Suid-Afrikaanse Polisiewet-personeel en 12.28% Staatsdienswetpersoneel. Ten opsigte van die hoogste vlak van onderrig, beskik die meerderheid van die deelnemers oor 'n Graad 12 kwalifikasie, met ander woorde die minimum aanstellingsvereiste vir funksionele of uniformlede. Die meeste deelnemers is Swart (79.33%), en die amptelike tale wat die beste verteenwoordig is, is Xhosa (16.93%), Venda (15.67%), Zulu (14.22%), Tswana (14.22%) en Afrikaans (13.97%). Aangesien die totale populasie in die studie gebruik is, sluit die studie personeel in wat onder die Suid-Afrikaanse Polisiewet van 1995 (Wet nr. 68 van 1995) ressorteer, (funksionele/ uniformlede), asook personeel wat onder die Staatsdienswet (Wet nr. 56 van 1994) ressorteer (administratiewe en ondersteunende personeel).

Meetinstrument

Die IP200 is 'n geïntegreerde instrument, wat bestaan uit nege substrukture (kyk Figuur 1 en Tabel 2) en wat spesifiek ontwikkel is om die multi-dimensionaliteit van die konstruktveld integriteit te meet. Hierdie substrukture bestaan uit vyf subvelde met vier items elk. Die instrument bevat ook 'n monitorskaal, wat bestaan uit 'n leuenskaal (10 items) en 'n konsekwentheidskaal wat bestaan uit 'n kombinasie van 20 items (Integrity Profile 200, 1999; 2000). Ten einde interne betroubaarheid te bepaal, is daar in 'n vorige studie ($N = 2\ 200$) gebruik gemaak van twee tegnieke, naamlik die verdeelde helfte-metode, asook die

toets/hertoets-metode. Die betroubaarheidskoëffisiënte wat gerapporteer is, is onderskeidelik 0.92 en 0.90. Voorspellingsgeldigheid wat varieer tussen 0.58 en 0.94 is verkry in 'n studie ($N = 500$) waar die verband tussen individuele realiteite ten opsigte van beleidsoortredings, departementele sake, oortredings, en die IP200 se nege substrukture bepaal is. In hierdie studie is die meervoudige korrelasiekoëffisiënt ook bereken as 0.63 (Integrity Profile 200, 1999; 2000).

Die IP200 is verder statisties vergelyk met die "Integrity Assessment Centre" (IAC) resultate van 211 individue in toesighoudende posisies. 'n Korrelasiekoëffisiënt van 0.76 is bereken op 'n 0.01 beduidendheidsvlak. 'n Verdere studie waar 652 individue geëvalueer is met die IP200, voor indiensneming, waarvan 384 aangestel is, korreleer die Sosialisering- en Funksionele vs. Disfunksionele faktore met algemene werksprestasie (0.73 en 0.79 onderskeidelik, Integrity Profile 200, 2000).

Die moeilikheidsgraad van die geskrewe items is op Graad 6-vlak, en respondente van 15 jaar en ouer behoort die toets te kan aflê. Die IP200 kan ook afgeneem word op persone met 'n geletterheidsvlak van laer as Graad 6, deur middel van een-tot-een interaksie tussen die respondent en 'n opgeleide instrukteur (Integrity Profile 200, 2000).

Statistiese analise

Die statistiese analise is gedoen met behulp van die SAS-pakket (SAS Institute, 2000). Cronbach alfakoëffisiënte, interitem-korrelasies asook eksploratiewe en bevestigende faktoranalise is gebruik om die geldigheid en betroubaarheid van die instrument te bepaal. Eerste-orde faktoronttrekking en Oblique-rotasie (Promax) is gedoen deur middel van SAS FACTOR op al 200 items van die populasie van 1776 deelnemers. 'n Eerste-orde komponentonttrekking is toegepas voor die eerste-orde faktoronttrekking, om die getal faktore te bepaal.

Die Cronbach alfakoëffisiënt dui op die proporsionele variansiefout van 'n betrokke skaal, terwyl die interitem-korrelasie 'n meting is van die interne konsekwentheid van 'n skaal. Volgens Clark en Watson (1995) is die interitem-korrelasie 'n belangrike indeks om inligting te verskaf, aanvullend tot die alfakoëffisiënt van 'n skaal. Beskrywende statistiek (byvoorbeeld rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die inligting te analiseer.

Pearson se produk-moment korrelasiekoëffisiënte is gebruik om die verwantskap tussen die veranderlikes te bepaal waar die veranderlike 'n skeefheidstelling van minder as een het. In gevalle waar die skeefheidstelling groter as een is, is die Spearman korrelasiekoëffisiënt gebruik. 'n Afsnypunt van 0.30 vir medium effek (Cohen, 1988), is gebruik as minimum kriterium vir die praktiese betekenisvolheid van die korrelasiekoëffisiënt.

'n Verlenging van Cleary en Hilton (1968) se gebruik van variansie-analise is toegepas om itemsydigheid te bepaal (Van de Vijver & Leung, 1997). Sydigheid van al die items is getoets. Die itemtelling was die afhanklike veranderlike, terwyl die rasgroepe as onafhanklike veranderlikes gedien het. Twee effekte is deur middel van die variansie-analise getoets, naamlik die effek van kultuur (in terme van ras) asook die interaksie van die tellings wat behaal is, en kultuur (ras). Indien beide hierdie effekte 'n nie-beduidende telling behaal het, word aangeneem dat die betrokke item, nie-sydig is.

Variansie-analise is gebruik om verskille tussen die subgroepe van die populasie te bepaal. Tukey se gestudentifiseerde variansiewydtetoets is uitgevoer om te bepaal of groepe beduidend van mekaar verskil indien ANOVAS toegepas word. Die volgende formule is gebruik om die praktiese beduidenheid van die rekenkundige gemiddelde (d) te bepaal vir meer as twee groepe (Steyn, 1999):

$$d = \frac{RG_A - RG_B}{GKF}$$

Waar:

RG_A = Rekenkundige gemiddelde van die eerste groep;

RG_B = Rekenkundige gemiddelde van die tweede groep, en

GKF = Gemiddelde Kwadraatfout.

‘n Afsnypunt van 0.80 (groot effek, Cohen, 1988) is gebruik om die praktiese beduidendheid tussen die gemiddeldes van die groepe te bepaal.

RESULTATE

Die oorspronklike faktore (nege substrukture en 48 subvelde) van die IP200 se rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheidstellings, Cronbach alfakoëffisiënte en interitem-korrelasies word in Tabel 3 aangetoon.

Tabel 3

Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die IP200 (N=402)

Item	RG	S	Skeefheid	α	r (gemiddeld)
1. Sosialisering	40.01	6.05	0.12	0.37	0.10
1.1 Sosiale strukture	6.69	2.09	0.59	-0.17	-0.03
1.2 Rol van die gemeenskap	8.88	2.21	0.18	0.09	0.02
1.3 Lidmaatskap van die gemeenskap	6.88	2.15	0.55	-0.08	-0.02
1.4 Persepsie van die lidmaatskap van die gemeenskap	8.85	2.53	0.07	-0.05	-0.01
1.5 Assosiasie met lede van die gemeenskap	8.44	1.82	0.55	0.23	0.07
2. Geloofwaardigheid	38.46	6.71	0.25	0.16	0.03
2.1 Betroubaarheid	8.37	2.30	0.26	0.35	0.12
2.2 Eerlikheid	7.18	2.13	0.40	-0.09	-0.02
2.3 Diskresie	8.15	2.17	0.22	0.11	0.03
2.4 Lojaliteit	8.43	2.02	0.06	0.15	0.03
2.5 Morele pligsgetrouheid	6.34	2.43	1.01	0.09	0.02
3. Kredietwaardigheid	45.25	5.94	0.32	0.28	0.07
3.1 Voorspelbaarheid	7.90	1.75	0.25	0.18	0.07
3.2 Konsekwentheid	9.11	1.97	0.22	0.19	0.05
3.3 Kapasiteit	10.20	2.21	0.25	0.28	0.09
3.4 Legitimiteit	10.16	2.59	-0.09	-0.01	0.00
3.5 Verantwoordelikheid	7.88	2.41	-0.02	0.13	0.03
4. Werketiek	42.37	6.36	-0.03	0.29	0.07
4.1 Volharding en toegewydheid	8.65	2.37	0.03	0.24	0.07
4.2 Selfbeheersing	9.12	2.35	0.10	0.27	0.09
4.3 Samewerking, ondersteuning en geloof in organisasie	7.36	2.06	0.65	-0.02	-0.02
4.4 Verantwoordelikheid en pligsgetrouheid	9.64	2.04	0.02	0.19	0.07
4.5 Trots – self; werk en organisasie	7.59	2.31	0.50	0.32	0.12

Tabel 3 (vervolg)

Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die IP200 (N=402)

Item	RG	s	Skeefheid	α	r (gemiddeld)
5. Integriteitbeperkende houdings	39.96	6.53	0.15	0.40	0.12
5.1 Houding- korporatiewe aspekte	7.85	2.48	0.17	-0.07	-0.02
5.2 Houding- organisasiebeleidsoortredings	8.23	2.18	0.05	0.12	0.03
5.3 Houding - rasionalisasie en verdedigingsmeganismes	6.84	2.34	0.63	0.11	0.03
5.4 Houding- groepafhanklikheid	9.06	2.32	0.34	0.03	0.01
5.5 Toleransie van afwykende gedrag	7.97	2.26	0.18	0.26	0.09
6. Funksionele vs disfunksionele gedrag	40.38	7.84	-0.01	0.51	0.18
6.1 Geskiedenis van beleidsoortredings	9.92	2.65	-0.10	0.04	0.01
6.2 Geskiedenis van oneerlikheid (diefstal ingesluit)	6.69	2.35	0.64	0.34	0.12
6.3 Opportunistiese oneerlikheid	7.59	2.55	0.43	-0.03	-0.01
6.4 Impulsiwiteit en onmiddellike behoeftebevrediging	8.38	2.54	0.04	0.18	0.04
6.5 Reëlafwyking vs reëlgebondenheid	7.79	2.60	0.43	-0.01	0.00
7. Manipulerende misbruik van mag	44.60	8.38	-0.02	0.59	0.22
7.1 Manipulasie vir eie gewin	10.48	2.87	-0.04	0.27	0.08
7.2 Emosionele afgetrokkenheid	7.70	2.56	0.53	0.32	0.11
7.3 Ontvanklikheid vir sosiale druk	9.02	2.14	0.13	0.02	0.00
7.4 Deursigtigheid	9.37	2.91	0.18	0.31	0.10
7.5 Onetiese gedrag en selfgesentreerdheid	8.03	2.80	0.27	-0.06	-0.01
8. Waardes	42.33	6.03	-0.16	0.20	0.04
8.1 Eerlikheid as sentrale waarde	7.41	2.08	0.42	0.03	0.00
8.2 Betroubaarheid as sentrale waarde	10.12	2.66	0.06	0.20	0.06
8.3 Regverdigheid	7.63	2.51	0.39	0.20	0.05
8.4 Respek	8.11	2.74	0.48	0.27	0.09
8.5 Gemoedsoortuiging	9.05	2.34	0.01	0.18	0.06
9. Transformasie-toegewydheid en bestuursintegriteit	79.74	13.7	-0.19	0.57	0.14
9 (a) Toegewydheid teenoor transformasie					
9.1 Verteenwoordiging en bemagtiging	9.27	2.62	-0.19	-0.05	-0.01
9.2 Deelname en deursigtigheid	9.59	2.66	-0.03	0.13	0.03
9.3 Organisasatoriese sosiale verantwoordelikheid	11.00	2.07	-0.15	-0.01	0.01
9.4 Lewenstylaspirasies	9.84	3.08	-0.01	0.13	0.04
9.5 Bereidwilligheid om te verander	9.46	3.26	-0.02	0.24	0.08
9 (b) Bestuursintegriteit					
9.6 Betroubaarheid van bestuur	10.22	2.43	-0.23	0.26	0.09
9.7 Kredietwaardigheid van bestuur	10.26	3.27	-0.12	0.73	0.40
9.8 Misbruik van mag	10.09	2.18	-0.04	0.11	0.03

Die IP200 is aanvanklik toegepas op 402 deelnemers van die Alexandra en Kathlehong polisiestasies ten einde die instrument se Cronbach alfakoëffisiënte asook die interitem-korrelasies te bepaal. Tabel 3 toon aan dat die substrukture se alfakoëffisiënte wissel van 0.16

tot 0.59, terwyl die subvelde wissel van -0.09 tot 0.73 . Dit is dus slegs die subveld wat handel oor die kredietwaardigheid van bestuur ($\alpha = 0.73$ en $r = 0.40$) wat voldoen aan die riglyne wat deur Nunnally en Bernstein (1994) gestel word ($\alpha > 0.70$), en $0.15 < r < 0.50$ (Clark & Watson, 1995). Dit is 'n aanduiding dat die substrukture en subvelde nie oor die nodige interne konsekwentheid beskik nie.

Vanweë swak resultate wat verkry is ten opsigte van die substrukture en subvelde wat op grond van die 20 basiese aannames van integriteit (Fick, 2001) gefaktoriseer is, is 1457 bruikbare vraelyste se data gebruik om te onderwerp aan 'n verkennende faktorontleding.

Die eigenwaardes van die interkorrelasiematriks is vervolgens bereken. Eerste-orde faktoronttrekking is op al 200 veranderlikes (items) gedoen deur middel van die SAS FACTOR. Elf faktore met eigenwaardes groter as een (1) is geïdentifiseer. Die knakgrafiek ("scree plot") het egter 'n skerp afplatting na regs getoon na die agtste faktor, derhalwe is slegs agt faktore geanaliseer ten opsigte van faktorbeladings. Die beladings op al agt die faktore was nie aanvaarbaar nie (beladings < 0.35), en slegs vier faktore wat 53% van die variansie verklaar, is in die finale faktorstruktuur opgeneem. Die interkorrelasies van die 4-faktor faktorstruktuur van die aangepaste IP200 word in Tabel 4 aangetoon.

Tabel 4

Interfaktorkorrelasies van die Aangepaste IP200

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄
F ₁	1.00			
F ₂	0.36	1.00		
F ₃	-0.14	0.29	1.00	
F ₄	-0.41	-0.11	0.36	1.00

Na inspeksie van Tabel 4 is dit duidelik dat daar beduidende inter-faktorkorrelasies binne die 4-faktorstruktuur bestaan. As gevolg van hierdie relatief sterk korrelasies (Cohen, 1988), is die vier faktore deur middel van die Oblique-metode met 'n Promax-rotasie geroteer, om sodoende die variansie van die onderskeie faktore te minimeer (StatSoft, Inc. 1995).

Die resultate van die faktorontleding word in Tabel 5 saamgevat. Die faktorbeladings,

gemeenskaplikhede, persentasie variansie en ko-variensie van die eerste-orde faktoronttrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die vier faktore en die 68 items word aangetoon.

Tabel 5

Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktoronttrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die Aangepaste IP200

Item nr.	Item	F ₁ ^a	F ₂	F ₃	F ₄	h ²
INT 114	Swak vergoeding – rede vir diefstal	0.45	0.00	0.00	0.00	0.33
INT 105	Diefstal – werk	0.44	0.00	0.00	0.00	0.38
INT 179	Gebruik swakheid van ander	0.44	0.00	0.00	0.00	0.34
INT 187	Verbreek reëls- werk	0.44	0.00	0.00	0.00	0.35
INT 108	Ander – kultuurgroepe	0.43	0.00	0.00	0.00	0.31
INT 67	Ander- besluitloosheid	0.42	0.00	0.00	0.00	0.34
INT 77	Hou front voor	0.42	0.00	0.00	0.00	0.35
INT 74	Wag vir instruksies- werk	0.40	0.00	0.00	0.00	0.33
INT 160	Buig reëls- werk	0.40	0.00	0.00	0.00	0.34
INT 85	Leuens – vermy moeilikheid	0.39	0.00	0.00	0.00	0.35
INT 168	Siekteverlof - misbruik	0.39	0.00	0.00	0.00	0.32
INT 52	Diefstal – klein – werk	0.38	0.00	0.00	0.00	0.34
INT 111	Besluitneming – deeglike konsiderasie	0.38	0.00	0.00	0.00	0.30
INT 76	Neem goed by werk	0.37	0.00	0.00	0.00	0.30
INT 88	Onpopulêre werk – junior lede	0.37	0.00	0.00	0.00	0.34
INT 178	Werk – ekstra lang breuke	0.37	0.00	0.00	0.00	0.32
INT 64	Beheer – senior personeel	0.37	0.00	0.00	0.00	0.28
INT 101	Onafhanklik – geen erkenning nodig	0.36	0.00	0.00	0.00	0.33
INT 75	Ignoreer werksreëls	0.36	0.00	0.00	0.00	0.28
INT 58	Verantwoordelikheid – stres	0.36	0.00	0.00	0.00	0.28
INT 34	Beste gee – slegs dom mense	0.36	0.00	0.00	0.00	0.27
INT 84	Samewerking – teken van swakheid	0.36	0.00	0.00	0.00	0.33
INT 161	Persoonlike doelwitte – belangrikste	0.36	0.00	0.00	0.00	0.33
INT 119	Ontvang geen respek van gemeenskap	0.36	0.00	0.00	0.00	0.29
INT 78	Lojaliteit – swakheid	0.35	0.00	0.00	0.00	0.27
INT 158	Onderskat vermoëns	0.35	0.00	0.00	0.00	0.30
INT 157	Gee altyd beste	0.00	0.57	0.00	0.00	0.45
INT 147	Lojaliteit – familie	0.00	0.55	0.00	0.00	0.42
INT 174	Rapporteer diefstal – winkel	0.00	0.50	0.00	0.00	0.42
INT 167	Werk is die moeite werd	0.00	0.48	0.00	0.00	0.40
INT 124	Deeglike besinning – voor optrede	0.00	0.48	0.00	0.00	0.35
INT 156	Terugbesorg – waarde item optel	0.00	0.48	0.00	0.00	0.43
INT 182	Aspirasie – rol in gemeenskap	0.00	0.47	0.00	0.00	0.39
INT 144	Respek – fundamentele waarde	0.00	0.47	0.00	0.00	0.34
INT 94	Volle samewerking by werk	0.00	0.46	0.00	0.00	0.39
INT 171	Lewe volgens oortuigings	0.00	0.43	0.00	0.00	0.36
INT 185	Eer om geassosieer te word met werk	0.00	0.43	0.00	0.00	0.41
INT 183	Siekteverlof – nie misbruik nie	0.00	0.43	0.00	0.00	0.37
INT 162	Beginselvas	0.00	0.42	0.00	0.00	0.32
INT 128	Gemeenskapvertroue	0.00	0.42	0.00	0.00	0.39
INT 169	Buig van reëls – werk – onaanvaarbaar	0.00	0.42	0.00	0.00	0.34
INT 170	Hulp aan ander	0.00	0.42	0.00	0.00	0.30
INT 95	Diefstal – onaanvaarbaar	0.00	0.41	0.00	0.00	0.36
INT 91	Verwerping deur gemeenskap – seer	0.00	0.40	0.00	0.00	0.37
INT 131	Persoonlik verantwoordelik vir sukses	0.00	0.40	0.00	0.00	0.33
INT 175	Hou woord	0.00	0.39	0.00	0.00	0.31
INT 29	Organisasie – meer verteenwoordigend	0.00	0.38	0.00	0.00	0.33
INT 110	Gemeenskap – meer leiding en dissipline	0.00	0.37	0.00	0.00	0.29
INT 148	Toegewydheid – werk	0.00	0.35	0.00	0.00	0.38

Tabel 5 (vervolg)

Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktorontrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die Aangepaste IP200

Item nr.	Item	F ₁ ^a	F ₂	F ₃	F ₄	h ²
INT 127	Organisasie fasiliteer aspirasies	0.00	0.00	0.51	0.00	0.44
INT 194	Bestuur – eerlik	0.00	0.00	0.46	0.00	0.43
INT 59	Organisasie – deursigtig / openlik	0.00	0.00	0.43	0.00	0.37
INT 25	Bestuur – verdien respek	0.00	0.00	0.42	0.00	0.36
INT 163	Organisasie – toegewyd – transformasie	0.00	0.00	0.38	0.00	0.35
INT 89	Organisasie – sosiale verantwoordelikheid	0.00	0.00	0.37	0.00	0.30
INT 49	Organisasie – volle deelname as waarde	0.00	0.00	0.36	0.00	0.34
INT 121	Organisasieprosesse – op meriete	0.00	0.00	0.35	0.00	0.28
INT 10	Nooit leuens vertel nie	0.00	0.00	0.00	0.59	0.49
INT 90	Nooit humeur verloor nie	0.00	0.00	0.00	0.58	0.52
INT 60	Nooit op iemand geskreeu nie	0.00	0.00	0.00	0.57	0.50
INT 20	Nooit laat gewees nie	0.00	0.00	0.00	0.51	0.38
INT30	Nooit foute gemaak nie	0.00	0.00	0.00	0.50	0.47
INT 80	Nooit bang gewees nie	0.00	0.00	0.00	0.49	0.46
INT 50	Nooit onseker gevoel nie	0.00	0.00	0.00	0.46	0.43
INT 100	Nooit bekommerd gewees nie	0.00	0.00	0.00	0.46	0.45
INT 40	Nooit stres ervaar nie	0.00	0.00	0.00	0.43	0.40
	Kwadraat Meervoudige Korrelasie (KMK)	0.92	0.92	0.88	0.84	
	Persentasie variansie	19.84	18.40	9.90	4.91	Totaal = 53.03
	Persentasie ko-variensie	37.40	34.68	18.66	9.26	

^aFaktorbenamings:

F₁ Integriteitbeperkende oriëntasie;

F₂ Morele nougesetheid en toerekenbaarheid;

F₃ Organisasie / bestuursintegriteit, en

F₄ Leuenskaal.

Die veranderlikes (items) in Tabel 5 is georden aan die hand van die grootte van die faktorbelading ten einde interpretasie te vergemaklik. Met 'n afsnypunt van 0.35 vir insluiting tot die interpretasie van 'n faktor, het 68 van die 200 veranderlikes (items) gelaai op die vier faktore. F₁, F₂, F₃ en F₄ bestaan onderskeidelik uit 26, 23, 9 en 10 items.

In Tabel 5 word beladings van onder 0.35 op 'n spesifieke faktor, vervang met 'n nulwaarde. Die faktorbenamings is ontwikkel deur die items wat laai op die vier faktore te plaas in die integriteitmodel van die IP200 wat gebaseer is op die 20 aannames oor integriteit (Fick, 2001). Dit is duidelik dat die items van F₁ grotendeels groepeer onder die werkgedrag-, houdings-, disfunksionele gedrag en die manipulerende misbruik van mag van die IP200. F₂, toon sterk ooreenkomste met die sosialisering-, betroubaarheid-, werketiek-, en waarde substrukture van die IP200. Die items van F₃ beskryf die integriteit van bestuur en die organisasie. Items van die oorspronklike subvelde van die IP200 soos deelname, sosiale verantwoordelikheid, lewenstylaspirasie en die kredietwaardigheid van bestuur, word in F₃ aangetref. F₄ stem ooreen met die oorspronklike leuenskaal van die IP200. Die

faktorbenamings en definisies is aan die hand hiervan gekies. Die faktorbenamings word aangetoon in 'n voetnota in Tabel 5.

Die kwadraat meervoudige korrelasies (KMK) wat wissel vanaf 0.84 tot 0.92 is 'n aanduiding dat die faktore intern konsekwent is en dat dit goed gedefinieer is deur die veranderlikes (items). Die kommunaliteite van F_2, F_3 en F_4 is hoog, alhoewel F_1 slegs oor gemiddelde kommunaliteite beskik. Drie en vyftig persent (53%) van die variansie word deur die vier faktore verklaar, met F_1 die sterkste faktor, wat 19.84% van die totale variansie, en 37.40% van die ko-variensie verklaar.

In Tabel 6 word die beskrywende statistiek, Cronbach alfakoëffisiënte en interitem-korrelasies van die aangepaste IP200 aangetoon.

Tabel 6

Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die Aangepaste IP200 (N = 1457)

Getal items	Faktor	RG	$\bar{x}$ (/5)	s	Skeefheid	Kurtose	α	r (gemiddeld)
26	F_1^a	47.69	1.83	11.45	0.39	0.89	0.83	0.16
23	F_2	38.00	1.65	10.50	1.80	6.48	0.85	0.21
9	F_3	21.58	2.40	5.04	0.03	0.59	0.73	0.23
10	F_4	31.34	3.13	5.87	-0.85	0.57	0.85	0.36

^aFaktorbenamings: F_1 Integriteitbeperkende oriëntasie; F_2 Morele nougesetheid en toerekenbaarheid; F_3 Organisasie / bestuursintegriteit, en F_4 Leuenskaal

Behalwe vir F_2 (Morele nougesetheid en toerekenbaarheid) is die tellings van die faktore normaal versprei. Die Cronbach alfakoëffisiënte van die faktore in Tabel 6 is aanvaarbaar indien die riglyn van $\alpha > 0.70$ (Nunnally & Bernstein, 1994) toegepas word, so ook die inter-item korrelasies ($0.15 < r < 0.50$, Clark & Watson, 1995). Dit wil dus voorkom of die faktore oor genoegsame vlakke van interne konsekwentheid beskik.

Die resultate van die itemsydgheidsanalise wat uitgevoer is deur middel van 'n variansie-analise op die 68 items van die aangepaste IP200, word in Tabel 7 gerapporteer. Die sydgheidsanalise is gedoen ten opsigte van die Swart, Blanke en Kleurling rasgroepe. Die analise kon nie ten opsigte van die Indiër rasgroep gedoen word het nie, aangesien dié

groep oor minder as 50 deelnemers beskik het, wat as minimum beskou word deur Van de Vijver en Leung (1997).

Tabel 7

Itemsydigheidsanalise van die Aangepaste IP200

Item	Tot SS	GvV g	SS g	F g	Eta kwadraat	GvV i	SS i	F i	Eta kwadraat
F¹ : Integriteitbeperkende oriëntasie									
INT 114	1227.0	3	2.0	1.0	0.002	16	14.6	1.3	0.012
INT 105	915.5	3	2.5	1.6	0.003	16	8.0	0.9	0.009
INT 179	1662.0	3	3.2	1.1	0.002	16	14.1	0.9	0.008
INT 187	1324.8	3	12.9	5.8	0.010	16	19.8	1.7	0.015
INT 108	1476.1	3	1.1	0.4	0.001	16	14.4	1.1	0.010
INT 67	1554.3	3	6.3	2.4	0.004	16	12.0	0.9	0.008
INT 77	1434.6	3	0.5	0.2	0.000	16	25.7	2.0	0.018
INT 74	1194.7	3	15.8	7.6	0.013	16	9.0	0.8	0.008
INT 160	1534.7	3	43.7	17.5	0.028	16	14.2	1.1	0.009
INT 85	1341.7	3	13.3	5.9	0.010	16	10.0	0.8	0.007
INT 168	1195.7	3	10.5	5.1	0.009	16	9.2	0.8	0.008
INT 52	798.8	3	0.5	0.4	0.001	16	4.2	0.6	0.005
INT 111	846.3	3	11.9	8.3	0.014	16	10.3	1.3	0.012
INT 76	1366.2	3	22.7	9.6	0.017	16	17.9	1.4	0.013
INT 88	1343.4	3	4.9	2.1	0.004	16	27.5	2.2	0.020
INT 178	1265.3	3	4.5	2.1	0.004	16	11.6	1.0	0.009
INT 64	1121.5	3	1.4	0.7	0.001	16	4.9	0.5	0.004
INT 101	1076.8	3	15.4	8.4	0.014	16	24.8	2.6	0.023
INT 75	1343.4	3	6.3	2.8	0.005	16	8.7	0.7	0.006
INT 58	1582.0	3	4.6	1.7	0.003	16	6.6	0.5	0.004
INT 34	1469.5	3	4.7	1.8	0.003	16	7.4	0.5	0.005
INT 84	1103.4	3	3.7	1.9	0.003	16	5.4	0.5	0.005
INT 161	1817.9	3	55.1	18.0	0.030	16	11.5	0.7	0.006
INT 119	1494.8	3	13.4	5.3	0.009	16	15.0	1.1	0.010
INT 78	1935.6	3	4.5	1.4	0.002	16	27.3	1.6	0.014
INT 158	1647.5	3	11.3	4.0	0.007	16	11.2	0.7	0.007
F² : Morele nougesetheid en toerekenbaarheid									
INT 157	807.7	3	1.7	1.3	0.002	15	3.2	0.5	0.004
INT 147	841.7	3	5.0	3.5	0.006	15	10.2	1.5	0.012
INT 174	913.4	3	1.8	1.2	0.002	15	6.2	0.8	0.007
INT 167	967.3	3	25.3	17.1	0.026	15	13.5	1.8	0.014
INT 124	850.6	3	0.3	0.2	0.000	15	2.2	0.3	0.003
INT 156	1070.5	3	1.3	0.8	0.001	15	15.4	1.8	0.014
INT 182	996.1	3	5.1	3.1	0.005	15	13.1	1.6	0.013
INT 144	1339.2	3	2.2	1.0	0.002	15	5.6	0.5	0.004
INT 94	839.4	3	14.6	10.9	0.017	15	7.4	1.1	0.009
INT 171	1065.9	3	4.3	2.5	0.004	15	10.6	1.2	0.010
INT 185	1226.2	3	29.6	15.4	0.024	15	19.6	2.0	0.016
INT 183	1274.3	3	4.7	2.2	0.004	15	4.7	0.4	0.004
INT 162	1231.8	3	5.5	2.7	0.004	15	10.8	1.0	0.009
INT 128	1111.8	3	2.0	1.1	0.002	15	5.3	0.6	0.005
INT 169	1288.8	3	5.4	2.5	0.004	15	9.9	0.9	0.008
INT 170	1082.5	3	4.9	2.7	0.005	15	6.1	0.7	0.006
INT 95	1035.8	3	14.6	8.5	0.014	15	8.5	1.0	0.008
INT 91	949.2	3	25.9	16.8	0.027	15	7.9	1.0	0.008
INT 131	1120.1	3	5.9	3.2	0.005	15	12.5	1.3	0.011
INT 175	1468.4	3	13.4	5.5	0.009	15	13.8	1.1	0.009
INT 29	1194.1	3	29.6	14.9	0.025	15	11.0	1.1	0.009
INT 110	1134.3	3	13.1	6.7	0.012	15	13.5	1.4	0.012
INT 148	1689.7	3	3.7	1.3	0.002	15	16.7	1.2	0.010

Tabel 7 (vervolg)

Itemsydigheidsanalise van die Aangepaste IP200

Item	Tot SS	GvV _g	SS _g	F _g	Eta kwadraat	GvV _i	SS _i	F _i	Eta kwadraat
F³ : Organisasie / Bestuursintegriteit									
INT 191	1256.2	3	6.8	3.4	0.005	16	22.2	2.1	0.018
INT 127	1397.5	3	3.4	1.6	0.002	16	14.0	1.3	0.010
INT 194	1186.7	3	6.4	3.3	0.005	16	6.1	0.6	0.005
INT 59	1277.8	3	1.3	0.6	0.001	16	5.5	0.5	0.004
INT 59	1277.8	3	1.3	0.6	0.001	16	5.5	0.5	0.004
INT 25	1219.6	3	6.4	3.3	0.005	16	7.8	0.8	0.006
INT 163	1418.5	3	13.3	5.8	0.009	16	21.4	1.8	0.015
INT 89	1506.5	3	8.8	3.7	0.006	16	15.4	1.2	0.010
INT 49	1651.5	3	5.6	2.2	0.003	16	17.4	1.3	0.011
INT 121	1588.7	3	6.7	2.6	0.004	16	8.5	0.6	0.005
F⁴ : Leuenskaal									
INT 10	918.6	3	1.6	1.1	0.002	15	6.6	0.9	0.007
INT 90	847.7	3	7.7	5.7	0.009	15	12.8	1.9	0.015
INT 60	1120.0	3	4.4	2.7	0.004	15	11.1	1.3	0.010
INT 20	1089.8	3	3.9	2.3	0.004	15	19.4	2.3	0.018
INT 30	782.5	3	1.9	1.5	0.002	15	5.4	0.9	0.007
INT 80	672.6	3	5.0	4.4	0.007	15	6.2	1.1	0.009
INT 50	883.8	3	1.7	1.2	0.002	15	11.0	1.5	0.012
INT 100	922.6	3	2.1	1.5	0.002	15	9.4	1.3	0.010
INT 40	723.1	3	2.7	2.3	0.004	15	9.6	1.6	0.013
INT 70	1101.5	3	2.7	1.5	0.002	15	8.1	0.9	0.007

Tabel 7 toon aan dat daar geen beduidende eta-kwadraatwaardes vir die aangepaste IP200 is nie, wat 'n aanduiding is dat die gemiddeldes van die rasgroepe vir die verskillende tellingsvlakke nie sistematies van nul verskil nie. Dit is dus duidelik dat die aangepaste IP200 oor geen uniforme- of nie-uniforme sydigheid beskik vir die verskillende rasgroepe wat ondersoek is nie.

Ten einde te bepaal of vergoeding in terme van salaris wel 'n rol speel by 'n individu se integriteit, is die verskille in integriteit tussen die onderskeie ranggroepe bereken. Die rang wat beklee word, bepaal grootliks die salarisskaal van die personeel in die SAPD. Die prakties beduidende verskille (groot effek) tussen lede met verskillende range (in 'n ry) soos bepaal met SAS ANOVA se Tukey gestudentifiseerde variansiewydtetoets (die waardes in die tabel verteenwoordig die verskil tussen die gemiddeldes van die twee groepe), met (-) en (+) onderskeidelik die laagste en hoogste tellings, word in Tabel 8 gerapporteer.

Tabel 8

Verskille tussen Ranggroepe se Integriteit

Item	Konst <i>n</i> = 90	Sers <i>n</i> = 450	Insp <i>n</i> = 864	Kapt <i>n</i> = 115	Supt <i>n</i> = 37	S/Supt <i>n</i> = 9	Dir <i>n</i> = 2	Ander <i>n</i> = 206	GKF
F ₁ ^a			(-)9.91 ^{a(g)} (+)10.22 ^{b(g)}			(-)10.22 ^{b(g)}	(+)9.91 ^{a(g)}		11.56
	(-)11.73 ^{c(g)}			(-)13.30 ^{d(g)}		(-)20.13 ^{e(g)}	(+)11.73 ^{c(g)} (+)13.30 ^{d(g)} (+)20.13 ^{e(g)}		
		(+)11.82 ^{f(g)}				(-)11.82 ^{f(g)}			
F ₂	(+)9.64 ^{a(g)}					(-)9.64 ^{a(g)}			10.77
		(+)8.69 ^{b(g)}				(-)8.69 ^{b(g)}			
F ₄		(-)5.46 ^{a(g)}				(+)5.46 ^{a(g)}			5.89
			(-)4.83 ^{b(g)}			(+)4.83 ^{b(g)}			

^aFaktorbenamings: F₁ Integriteitbeperkende oriëntasie; F₂ Morele nougesetheid en toerekenbaarheid, en F₄ Leuenskaal
 Waar: GKF = Gemiddelde Kwadraatfout ; (-) = laagste telling, (+) = hoogste telling en (g) = groot effek (*d* ≥ 0.80)

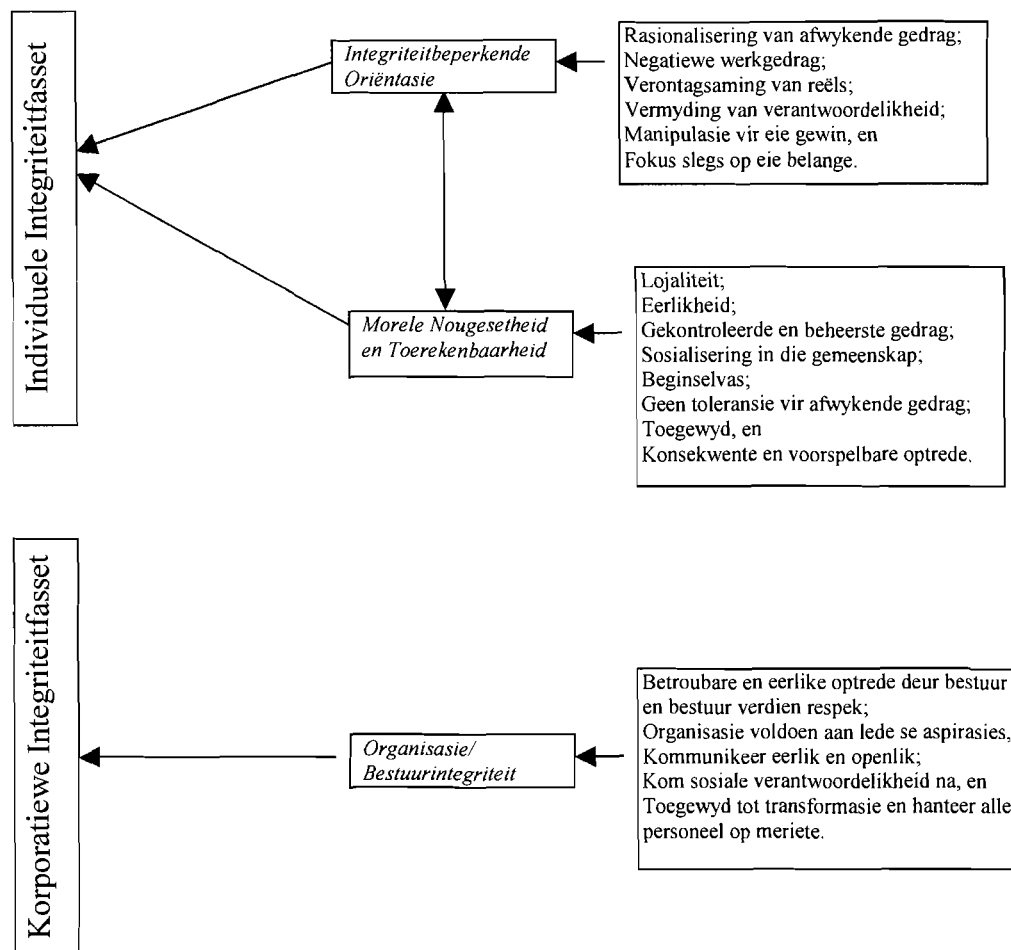
Vanuit Tabel 8 kan afgelei word dat die deelnemers met 'n direkteursrang 'n beduidend hoër telling behaal het op F₁, Integriteitbeperkende oriëntasie as die inspekteurs, konstabels, kapteins en senior superintendente. Die senior superintendente het weer 'n beduidend laer telling behaal as die inspekteurs op hierdie faktor. Die konstabels en die sersante behaal beduidend hoër tellings as die senior superintendente op F₂, Morele nougesetheid en toerekenbaarheid, terwyl die sersante en inspekteurs beduidend laer tellings op F₄, die Leuenskaal, as die senior superintendente behaal.

BESPREKING

Ten einde enige integriteitoudit te doen, hetsy op organisasie- of individuele vlak, is dit nodig om oor 'n gestandaardiseerde integriteitmeetinstrument te beskik (Kaptein & Van Reenen, 2001). Die IP200 Integriteitmodel, asook die IP200-vraelys, wat saamgestel is uit 200 items, nege substrukture en 45 subvelde (vyf per substruktuur) (Integrity Profile 200, 1999; 2000), wat ontwikkel is op grond van 20 aannames oor integriteit (Fick, 2001), se gebruikswaarde is in die SAPD konteks bepaal. Die psigometriese eienskappe van die IP200 is getoets, met aansienlike swak resultate. Die substrukture en subvelde beskik nie oor die nodige interne konsekwentheid nie.

Alhoewel die literatuur die gebruik van die IP200 Integriteitmodel komplementeer, word hipotese 1 (H1) verwerp op grond van die empiriese resultate. Aangesien die IP200-vraelys op die IP200 Integriteitmodel berus, word hipotese 2 (H2) ook verwerp. Verdere statistiese tegnieke was nodig om die integriteitfaktorstruktuur en -model vir die SAPD te bepaal.

Nadat al 200 items van die IP200 onderwerp is aan 'n verkennende faktorontleding, is vier faktore wat 53% van die variansie verklaar, in die finale faktorstruktuur opgeneem. Die faktore is intern konsekwent (aanvaarbare Cronbach alfawaardes en interitem-korrelasies) en is goed gedefinieer deur die veranderlikes, afgelei van hoë kwadraat meervoudige korrelasies (KMK) en item kommunaliteite.



Figuur 3. Integriteitmodel vir die SAPD

Uit Figuur 3, wat 'n integriteitmodel vir die SAPD voorstel, kan afgelei word dat die individuele integriteit uit twee faktore bestaan, naamlik Integriteitbeperkende Oriëntasie en Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid.

Integriteitbeperkende oriëntasie dui op 'n neiging om afwykende gedrag deur middel van rasionalisasie en ander verdedigingsmeganismes te regverdig; werkgedrag te openbaar wat gekenmerk word deur reëlafwyking, en die onregverdigte behandeling van ander persone; mag en posisie te misbruik tot eie voordeel, optrede gekenmerk deur onetiese gedrag en emosionele afgetrokkenheid en isolering. Hierdie faktor konsentreer hoofsaaklik op die werkomgewing en die rasionalisasie van afwykende gedrag, wat meestal handel oor die bevrediging van behoeftes, ten koste van die organisasie, junior werknemers en kollegas. Die resultate wat op hierdie faktor verkry is, is relatief gemiddeld, met die gevolg dat geen werklike afleidings gemaak kan word oor die totale populasie nie.

Morele nougesetheid en toerekenbaarheid – 'n lae telling dui daarop dat daar waarde geheg word aan lidmaatskap van 'n groep; gedrag word gekenmerk deur selftrots en selfvertroue; 'n sterk moed van oortuiging en 'n hoë mate van verantwoordelikheid en aanspreeklikheid, veral ten opsigte van doelwitbereiking, word aan die dag gelê. Hierdie faktor fokus nie primêr op die werkomgewing nie, maar eerder op algemene waardes ten opsigte van die gemeenskap en individuele karaktertrekke in die algemeen. 'n Lae geweegde gemiddeld is verkry op hierdie faktor, wat 'n aanduiding is dat die lede in die 14 Presidensiële polisiestasies wel toerekenbaar is en die nodige moed van hulle oortuiging het om volgens etiese beginsels op te tree, en dit te verdedig. Hierdie resultate ondersteun die siening van Hertzog (2000), Kempen (2001), Lersch en Mieczkowski (1996), Sechrest en Burns (1992) asook Tswete en Selebi (2000), dat daar slegs individue in 'n organisasie is wat hulself skuldig maak aan onetiese en afwykende gedrag, en dat dit nie die norm is nie.

Beduidende verskille is tussen sekere ranggroepe se integriteit gerapporteer. Deelnemers met 'n direkteursrang (bes besoldigde groep van die populasie) behaal 'n beduidend hoër telling op Integriteitbeperkende oriëntasie as die ander range. Geen werklike afleiding kan ten opsigte van hierdie resultaat gemaak word nie, aangesien die direkteure ($n = 2$) swak verteenwoordig was in die populasie. Die senior superintendente ($n = 9$) het weer beduidend laer tellings behaal (positiewe eienskap) as die inspekteurs op hierdie faktor. Die konstabels ($n = 90$) en die sersante ($n = 450$) (laagste range) behaal beduidend hoër tellings (negatiewe

eienskap) op Morele nougesetheid en toerekenbaarheid as die senior superintendente. Geen duidelike patroon ten opsigte van hoër range met hoër vlakke van integriteit is verkry uit die empiriese ondersoek nie. Hipotese 3 (H3), asook Bowles en Garoupa (1997) en Burger (1999) se siening dat vergoeding 'n rol speel by die integriteit van 'n individu, is dus nie bevestig nie. Volgens Bowles en Garoupa (1997) asook Burger (1999) sal individue wat goeie vergoeding ontvang, minder geneig wees om integriteitverbrekende gedrag te openbaar. Hierdie stelling is slegs waar indien senior superintendente vergelyk word met die laer range, maar dit vorm nie 'n duidelike patroon om die hipotese te bevestig nie. Ander veranderlikes kan egter ook 'n rol speel, byvoorbeeld persoonlikheid, vaardighede, blootstelling, asook status en nie bloot net die rangsvlak (salarisvlak) nie.

Die korporatiewe faset bestaan uit een faktor in teenstelling met die twee faktore van die IP200 Integriteitmodel (Fick, 2001). Die faktor word *Organisasie- / Bestuursintegriteit* genoem. 'n Lae telling dui daarop dat die organisasie voorsien in die werknemer se lewenstylaspirasies en sy sosiale verantwoordelikheid nakom; die bestuur kredietwaardig is, deelname aanmoedig en gewillig is om te verander. Hierdie faktor meet dus die individu se persepsie en houding van en teenoor die organisasie asook bestuur. Die Organisasie / Bestuursintegriteit binne die 14 Presidensiële polisiestasies word negatief aangeslaan.

Die vierde faktor wat empiries bepaal is het betrekking op die meetinstrument, en is nie deel van die integriteitmodel nie. Die *Leuenskaal* dui aan of die respondent eerlik was in die beantwoording van die instrument; 'n lae telling dui op die mate waarin die respondent die resultate verdraai het, bewus of onbewus. 'n Hoë geweegde gemiddeld is verkry, wat 'n aanduiding is dat die deelnemers eerlik was met die beantwoording van die vrae.

Itemsydigheid ten opsigte van die verskillende rasgroepe (uitsluitend Indiër weens swak verteenwoordiging in die populasie) is uitgevoer, met die resultaat dat geen beduidende verskille tussen die rasgroepe gerapporteer is nie. Dit is dus duidelik dat die aangepaste IP200 oor geen uniforme- of nie-uniforme sydigheid vir die rasgroepe in die SAPD beskik nie.

Indien hierdie resultate as 'n integriteit-selfondersoek beskou word, soos deur Arnold en Lampe (1999) voorgestel word, blyk dit dat die fokus op die organisasie- en bestuursintegriteit moet wees, vanweë die negatiewe telling wat op hierdie faktor verkry is. Burger (1999) asook Haarr (1997) dui daarop dat 'n verband bestaan tussen die polisiebeampte se gedrag en sy/haar persepsie van die organisasie. Indien die individu van

mening is dat die organisasie se waardes en norme (soos vervat in die gedragskode) nie in die gedrag van die bestuur sigbaar is nie, sal afwykende gedrag manifesteer, wat botsend met die organisasie en doelwitbereiking kan wees. 'n Positiewe houding teenoor die organisasie, bestuur asook die werk as 'n polisiebeampte sal tot gevolg hê dat individue hulself weerhou van afwykende gedrag, veral as dit die beeld van die organisasie, asook doelwitbereiking negatief sal beïnvloed (Simons, 1999).

Simons (1999) meen dat bestuursintegriteit 'n essensiële komponent is wanneer 'n organisasie in proses van transformasie is, met ander woorde alle bestuur- en organisasieprosesse moet geskoei wees op duidelike morele en etiese beginsels. Hierdie beginsels moet volgens Hertzog (2000), Kaptein en Van Reenen (2001) asook Sechrest en Burns (1992) duidelik en ondubbelsinnig aan alle lede van die organisasie gekommunikeer word. Volgens Burger (1999) asook Kaptein en Van Reenen (2001) is die voorbeeld wat die bestuur van die organisasie stel, die belangrikste komponent van organisasie-integriteit, met ander woorde, bestuur se gedrag word gerig deur byvoorbeeld 'n etiese kode. Wallace, Hunt en Richards (1999) het in 'n studie bepaal dat daar 'n direkte verband bestaan tussen die wyse waarop die bestuur hul waardes uitleef (bestuurintegriteit) en organisasieklimaat, insluitende vertroue, die persepsie van leierskapondersteuning, samewerking, konflik en roldubbelsinnigheid in 'n polisie-omgewing. Kaptein en Van Reenen (2001) het derhalwe 'n 7-faktor model ontwikkel wat fokus op hierdie organisasieklimaat-aspekte as 'n intervensie om integriteit in 'n polisie-organisasie te verhoog. Dit sluit sekerheid in ten opsigte van verwagtings; konsekwentheid deur bestuur; doelwitstelling wat realisties en bereikbaar is; ondersteuning van die organisasie en bestuur; terugvoering; ope kommunikasie en vergoeding.

Hierdie studie het bepaalde tekortkominge wat in ag geneem moet word. 'n Dwarssnee-ontwerp is gebruik, met die gevolg dat geen verbande (oor 'n tydperk) tussen die veranderlikes bepaal kon word nie. Die meting berus ook op selfrapportering, wat nie geverifieer is met behulp van objektiewe kriteria nie. Laastens bestaan die populasie slegs uit deelnemers wat gestasioneer is by die 14 Presidensiële polisiestasies, wat nie verteenwoordigend is van die SAPD nie. Die toetsing van die hipotese oor salaris en integriteit is onvoldoende, aangesien dit eensydig gedoen is deur bloot rang te vergelyk met integriteit, sonder om addisionele inligting soos byvoorbeeld persoonlikheid, vaardighede, blootstelling en status in ag te neem.

AANBEVELINGS

Die Suid-Afrikaanse Polisie het 'n dringende behoefte aan 'n integriteitmeetinstrument, veral in terme van 'n "integriteittermometer" soos Kaptein en van Reenen (2001) dit noem, as deel van 'n organisasie-ontwikkeling- en integriteitintervensie. Die aangepaste IP200 kan aangewend word in geïdentifiseerde eenhede, afdelings of polisiestasies ten einde integriteitprofile te ontwikkel, sodat aandag geskenk kan word aan die probleemareas deur gepaste intervensies.

'n Area wat deur hierdie studie as 'n probleem in die 14 Presidensiële polisiestasies geïdentifiseer is, is die negatiewe persepsie oor die bestuurs- / organisasie-integriteit. Daar word aanbeveel dat intervensies ontwikkel word sodat:

- die lede sekerheid ten opsigte van verwagtings het;
- bestuur as konsekwent gesien word;
- doelwitstelling realisties en bereikbaar is;
- lede ondersteuning van die organisasie en bestuur kry, en
- deurlopende terugvoering deur ope kommunikasie en vergoeding asook erkenning sal plaasvind.

'n Soortgelyke studie soos hierdie kan in die toekoms herhaal word, deur gebruik te maak van groter steekproewe, wat die veralgemeenbaarheid van die resultate sal verhoog. Die model kan ook in toekomstige studies getoets word, hetsy binne die SAPD, maar ook binne ander organisasies, terwyl die effek van salaris op 'n individu se integriteit op ander wyses getoets kan word, byvoorbeeld deur kwalitatiewe tegnieke, byvoorbeeld referentenavrae, gevallestudies en onderhoude.

VERWYSINGS

- Arnold, V. & Lampe, J.C. (1999). Understanding the factors underlying ethical organizations: Enabling continuous ethical improvement. *Journal of Applied Business Research*, 15, 1-20.
- Babovic', B. (2000). Police brutality or police torture. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 97-104.
- Bowles, R. & Garoupa, N. (1997). Casual police corruption and the economics of crime. *International Review of Law and Economics*, 17, 75-87.
- Burger, J.A.P. (1999). *Maintaining police service integrity: Towards an integrated framework against abusive actions such as corruption*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Burnwell, W.R. (1983). *Police brutality, authoritarianism and locus of control*. Lansing, MI: University Microfilms International.
- Cattell, R.B., Eber, H.W. & Tatsuoka, M.M. (1970). *Handbook of the 16PF*. Champaign, IL: IPAT.
- Chandler, J.T. (1995). *Modern police psychology: For law enforcement human behavior professionals*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cleary, T.A. & Hilton, T.L. (1968). An investigation of item bias. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 61-75.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavioral science* (Rev. ed.). Orlando, FL: Academic Press.
- Congress of the U.S. (1990). *The use of integrity tests for pre-employment screening*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Department of Public Service and Administration. (2001). *Public service anti-corruption strategy*. Ongepubliseerde dokument.
- Dooley, D. (1984). *Social research methods*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fick, L. (2001). *IP200: Premises - Assumptions*. Ongepubliseerde verslag.
- Fivaz, J.G. (1996). *Status report: Transformation in the South African Police Service*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Gouws, L.A., Louw, D.A., Meyer, W.F. & Plug, C. (1997). *Verklarende en vertalende sielkunde woordeboek* (3^{de} uitg.). Pretoria: McGraw-Hill.

- Haarr, R.N. (1997). "They're making a bad name for the department." Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 20, 130-159.
- Hertzog, S. (2000). Deviant organizational messages among suspect police officers in Israel. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 416-438.
- Hkulalwa, K. (2001). Principle based leadership. *Servamus*, 94, 52-53.
- Holmes, M.D. (2000). Minority threat and police brutality: Determinants of civil rights criminal complaints in U.S. municipalities. *Criminology*, 28, 343-367.
- Holtzhausen, E. (2001, Maart). *Crime and corruption within the police ranks*. Ongepubliseerde maandelikse interne nuusbrieff: Kommunikasie & Skakeldienste, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Integrity Profile 200. (1999). *Integrity Profile 200: Interpreter*. Ongepubliseerde tegniese verslag.
- Integrity Profile 200. (2000). *Integrity Profile 200: Users manual & various validity studies*. Ongepubliseerde tegniese verslag.
- Kanjee, A. (2001). Cross-cultural test adaptation and translation. In C. Foxcroft & G. Roodt (Eds.), *An introduction to psychological assessment* (pp. 86-102). Oxford: Oxford University Press.
- Kaptein, M. & Van Reenen, P. (2001). Integrity management in police organizations. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24, 281-300.
- Kempen, A. (2001). Legal and (il)legal ways to earn money (when in the SAPS). *Servamus*, 94, 68-69.
- Lersch, K.M. (1998). Police misconduct and malpractice: A critical analysis of citizens' complaints. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 21, 80-96.
- Lersch, K.M. & Mieczkowski, T. (1996). Who are the problem-prone officers? An analysis of citizen complaints. *American Journal of Police*, 15, 23-44.
- Mbeki, T. (2001). *The state of the Nation address of the President of South Africa, Thabo Mbeki, at the National Assembly*. Openingsrede van die Nasionale Vergadering, Kaapstad, 9 Februarie 2001.
- Melamed, T. & Jackson, D. (1995). Psychometric instruments: Potential benefits and practical use. *Industrial and Commercial Training*, 27, 11-16.

- Melville, N.J. (1997). *Regulating police misconduct in South Africa*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, Universiteit van Natal, Pietermaritzburg.
- Murphy, K.R. (1995). Integrity testing. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 205-228). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). NY: McGraw-Hill.
- Public Service Commission. (2001). *A review of South Africa's national anti-corruption agencies*. Gereproduseerde dokument.
- Republic of South Africa. (1997). *White Paper on transforming the Public Service Delivery*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republic of South Africa. (1999). *Public Service Regulations*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Robertson, D.C. & Schlegelmilch, B.B. (1993). Corporate institutionalizing of ethics in the United States and Great Britain. *Journal of Business Ethics*, 12, 301-312.
- SAS Institute. (2000). *The SAS system for Windows: Release 8.01*. Cary, NC: SAS Institute, Inc.
- Scrivner, E.M. & Kurke, I.M. (1995). Police psychology at the dawn of the 21st century. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp.3-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sechrest, D.K. & Burns, P. (1992). Police corruption – the Miami case. *Criminal and Justice Behavior*, 19, 294-313.
- Shaughnessy, J.J. & Zechmeister, E.B. (1997). *Research methods in psychology* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Simons, T.L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 30-45.
- South African Police Service. (1998). *Policing priorities and objectives for 1998/1999*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- South African Police Service. (2002). *Strategic plan for the South African Police Service: 2002-2005*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- StatSoft, Inc. (1995). *Statistica for Windows. [computer program manual]*. Tulsa, OK: StatSoft.
- Stevens, B. (1994). An analysis of corporate ethical code studies: Where do we go from here. *Journal of Business Ethics*, 13, 367-385.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese betekenisvolheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes. Reeks B. Natuurwetenskappe Nr. 117. PU vir CHO: Potchefstroom.
- Suid-Afrikaanse Polisiediens. (1997). *Gedragkode*. Pretoria: Staatsdrukker.

- Tswete, S.V. & Selebi, J.S. (2000). *Addressing racism in the SAPS and the transformation of the Dog Units*. Media verklaring, Pretoria, 11 November.
- Van de Vijver, F. & Leung, K. (1997). *Methods and data-analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Van de Vijver, F. & Tanzer, N.K. (1997). Bias and equivalence in cross-cultural assessment: An overview. *European Review of Applied Psychology*, 47, 263-279.
- Wallace, J., Hunt, J. & Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *The International Journal of Public Sector Management*, 12, 548-564.

HOOFSTUK 3

ARTIKEL 2

*Die konstruksie van 'n Organisasieklimaat-vraelys vir die Suid-Afrikaanse
Polisiediens*

DIE KONSTRUKSIE VAN 'N ORGANISASIEKLIMAAT-VRAELYS VIR DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

A.GROBLER

S. ROTHMANN

Navorsingsprogram "Mensehulpbronbestuur vir Ontwikkeling", PU vir CHO

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die interne konsekwenheid en konstrukgeldigheid van 'n organisasieklimaat-vraelys vir die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) te bepaal, die organisasieklimaat te bepaal asook die verskille tussen demografiese groepe se belewing daarvan. 'n Organisasieklimaat-vraelys bestaande uit 'n itempoel van 98 items is ontwikkel. Die vraelys is toegepas op 1776 lede van die SAPD wat gestasioneer is by die 14 Presidensiële polisiestasies. Vier faktore met aanvaarbare psigometrieë eienskappe is met behulp van 'n faktorontleding onttrek, naamlik interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning, toesighouding en taakkenmerke. Alhoewel hierdie organisasieklimaat-faktore SAPD-spesifiek is, is dit nou verwant aan ander klimaatskale wat in die literatuur gerapporteer word. Beduidende verskille in die belewenis van die organisasieklimaat is gevind tussen personeel van verskillende personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare asook kwalifikasies.

ABSTRACT

The objectives of this study was to determine the validity and reliability of an Organisation Climate Questionnaire for the South African Police Service (SAPS), to determine the organisational climate as well as the differences in the experience thereof between demographic groups. An Organisational Climate Questionnaire was developed, consisting of an item pool of 98 questions. The questionnaire was administered on 1776 members of the South African Police Service, stationed at the 14 Presidential police stations. Four factors with acceptable psychometric characteristics were extracted with a factor analysis, namely interpersonal climate, organisational support, supervision and task characteristics. Although these organisational climate factors are SAPS specific, it is closely related to other climate scales reported in the literature. Significant differences were reported regarding the experience of the organisational climate between the various personnel categories, divisions, races, tenure, and qualifications.

Sedert 1994 is die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) by 'n ingewikkelde transformasieproses betrokke. Hierdie transformasie sluit 'n rasionaliseringsproses in, waar 11 polisie-agentskappe geamalgameer is tot een organisasie, naamlik die SAPD (Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002). Die transformasie van die SAPD is genoodsaak deur die omvattende sosio-politieke en ekonomiese veranderinge wat die nuwe bedeling in Suid-Afrika (na 1994) tot gevolg gehad het (Fivaz, 1996). Die veranderinge het 'n beduidende invloed op die aard asook die styl van polisiëring, die kultuur, strukture, bestuurstyl, beleid en praktyke in die SAPD tot gevolg gehad (Nel, 1998; Schnetler, 1997; Shaw, 2002).

Betreffende die styl van polisiëring was die SAPD genoodsaak om te verander van 'n wetstoepassende mag tot 'n diensorganisasie, met die fokus op gemeenskapspolisiëring (Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002; Tilley & Lankers-Byrne, 1998). Bryett (1999), Shaw (2002) asook Tilley en Lankers-Byrne (1998) meen dat gemeenskapspolisiëring deel is van demokrasie, en slegs toegepas kan word waar fundamentele strukturele en bestuurstylveranderinge in 'n polisie-organisasie plaasvind. Volgens Fivaz (1996) is die uitwerking van die verandering na 'n gemeenskapspolisiëringstyl só belangrik dat die SAPD tydens transformasie 'n nuwe visie, missie en waardestelsel moet ontwikkel om rigting te verskaf aan die organisasie en sy lede.

Die sosio-politieke veranderinge in Suid-Afrika het verder tot gevolg gehad dat die personeelsamestelling van die SAPD drasties verander het, met die klem op die werwing en aanstelling van vrouens en lede wat in die vorige bedeling (voor 1994), benadeel is (Bezuidenhout, 2001; De Haas, 1998; Fivaz, 1996; Nel, 1998). Hierdie verandering in die personeelsamestelling gaan ook gepaard met senior lede wat die diens verlaat, en wat deur jong lede vervang word (Nel, 1998). Verdere voorbeelde van die ingrypende veranderinge wat die organisasie ondergaan het, is onder andere nuwe artefakte (byvoorbeeld uniforms, kentekens en rangstruktuur), demilitarisering, verburgerliking en delegasie van bevoegdhede (Fivaz, 1996). Hierdie veranderinge is egter nie uniek aan die Suid-Afrikaanse situasie nie. Bryett (1999) en Shaw (2002) dui daarop dat dit 'n universele tendens is, vanweë die verwagting van die samelewing om 'n sosiaal aanvaarbare en dinamiese diens te ontvang. 'n Aanvaarbare polisiëringdiens behels onder andere 'n personeelsamestelling met volle verteenwoordiging van alle groeperings van die samelewing, asook praktyke wat berus op etiese beginsels, en wat gebaseer is op die handves vir menseregte (Bryett, 1999; Dick & Jankowicz, 2001; Fitzsimmons, 1998; Shaw, 2002).

Dit is dus duidelik dat dit geen maklike taak vir die SAPD is om op organisasievlak die nodige aanpassings te maak nie, des te meer die individue binne die SAPD (Nel, 1998). Die aanpassing word verder bemoeilik deur die hoë voorkoms van misdaad en geweld in Suid-Afrika (Allen & Ortlepp, 1998; Shaw, 2002), wat die druk op polisiebeamptes aansienlik verhoog om misdaad te bekamp (Du Toit, 1998; Shaw, 2002).

Allaire en Firsirotu (1984) wys daarop dat organisasieklimaat 'n noodsaaklike eienskap is wat die individu(e) in staat stel om die eise van die organisasie te interpreteer, asook om orde in hulle interaksie met die organisasie te skep, veral in tye van verandering en transformasie (Tierney, 1999). Ten einde die polisiebeamptes te ondersteun met die aanpassings wat gemaak moet word, het die SAPD 'n werknemerhulpprogram (WHP) geïnstitusioneel (South African Police Service, 2002). Hemmingway en Smith (1999) meen egter dat organisasies te veel steun op WHP's (individu-gerigte programme), en dat die fokus eerder verskuif moet word organisasieklimaat-intervensies, waar die impak van die kollektiewe klimaatstressors op 'n organisasievlak beperk kan word deur organisasie-ontwikkelingskundiges (French & Bell, 1999; Kurke, 1995).

Die eerste stap in 'n organisasieklimaat-intervensie is 'n diagnose van die klimaat (Furnham, 1997; Lok & Crawford, 1999). Alhoewel organisasieklimaat-studies of diagnoses reeds in die SAPD onderneem was (Schnetler, 1997; South African Police Service, 2001), is daar nie gebruik gemaak van konteksspesifieke en gestandaardiseerde meetinstrumente nie. Die rede hiervoor is dat die SAPD nie oor 'n gestandaardiseerde meetinstrument en 'n gefundeerde model beskik om die organisasieklimaat te meet en te verklaar nie. Hierdie studie het eerstens ten doel om 'n interne konsekwente en geldige organisasieklimaat-vraelys te ontwikkel, wat deur bestuur sowel as die organisasie-ontwikkelingskonsultante gebruik kan word om die organisasieklimaat en moontlike klimaatstressors te bepaal. Tweedens is die doel van die studie om die organisasieklimaat in die SAPD te bepaal en om vas te stel hoe verskillende demografiese groepe (verskillende personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare asook kwalifikasies) se persepsies daarvan verskil.

Dit sal die organisasie-ontwikkelingskundiges in staat stel om op 'n wetenskaplike wyse die organisasieklimaat te analiseer en die klimaatstressors te identifiseer. Intervensies kan op grond van hierdie resultate ontwikkel word, wat die organisasie-effektiwiteit sowel as die

welstand van die werknemers kan verbeter (Allen & Ortlepp, 1998; Isaksen, Lauer, Ekvall & Britz, 2001; Tierney, 1999; Young & Cooper, 1995).

Organisasieklimaat

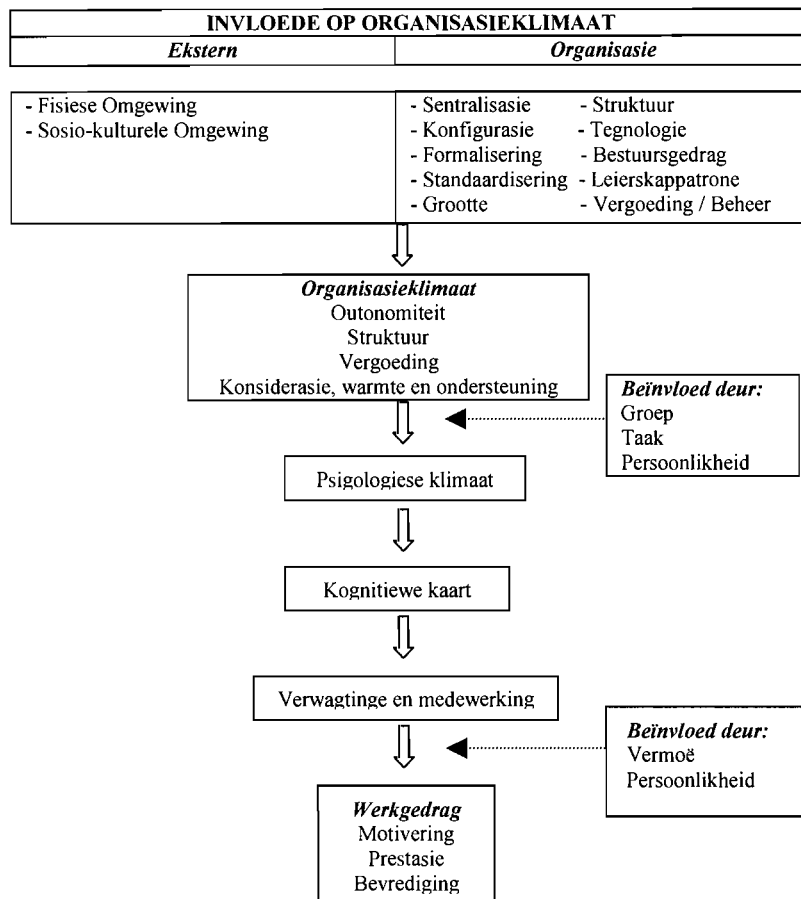
Altman (2000) definieer organisasieklimaat as werknemers van 'n spesifieke organisasie of eenheid se persepsie van hul werk. Hierdie persepsies word volgens hom gereflekteer in die wyse waarop werknemers hul werksplek beskryf. Field en Abelson (1982) beskou organisasieklimaat as die persoonlikheid asook die “gevoel” van die organisasie. Daar kan ook na organisasieklimaat verwys word as die “gedeelde” persepsie van organisasiebeleid, praktyke en prosedures, informeel en formeel (Reichers & Schneider, 1999). Isaksen et al. (2001) definieer organisasieklimaat as patrone van gedrag, houdings en gevoelens wat herhaaldelik deur die werknemers ten toon gestel en ervaar word, en wat die lewe in 'n organisasie karakteriseer. Hieruit is dit duidelik dat organisasieklimaat 'n kollektiewe begrip is, met ander woorde die persepsies van 'n groep, hetsy die totale organisasie of 'n werkgroep, en dat dit bepaal word deur persepsies van die organisasie en die organisasieprosesse.

Tierney (1999) meen dat die organisasieklimaat op 'n sosiale wyse ontwikkel, terwyl, volgens Field en Abelson (1982), Furnham (1997) asook Manning (1990), dit op 'n meer komplekse wyse ontwikkel word. Volgens Manning (1990) word dit gevorm deur: (i) die hoeveelheid vryheid en betrokkenheid wat individue voel hulle toegelaat word binne die werkomgewing; (ii) die mate van uitdaging wat die werk hulle bied; (iii) vergoeding en erkenning; (iv) die warmte en ondersteuning wat van medewerknemers verkry word; (v) die aan- of afwesigheid van konflik in die werkomgewing, en (vi) die wyse waarop die bestuur hul werknemers behandel.

Furnham (1997) wys daarop dat organisasieklimaat 'n spesifieke samestelling van situasionele veranderlikes is, wat gekategoriseer kan word in drie faktore, naamlik eksterne invloede, die organisasiegeskiedenis en bestuur. Field en Abelson (1982) se model (kyk Figuur 1) bepaal weer dat 'n kombinasie van eksterne en organisasiefaktore die organisasieklimaat vorm en beïnvloed, alhoewel die Burke-Litwin model vir organisasieverandering (French & Bell, 1999; Isaksen et al., 2001), die eksterne omgewing eerder beskryf as bydraend tot die organisasiekultuur, en nie tot die organisasieklimaat nie.

Die eksterne faktore sluit die fisiese asook die sosio-kulturele omgewings in (transformerende faktore), terwyl die organisasiefaktore sentralisasie, konfigurasie, formalisering, standaardisasie, grootte, struktuur, tegnologie, bestuursgedrag, leierskappatrone, beheer en vergoeding behels (transaksionele faktore) (French & Bell, 1999; Isaksen et al., 2001). Bogenoemde faktore vorm die organisasieklimaat, wat volgens Field en Abelson (1982) uit vier dimensies of faktore bestaan, naamlik (i) Outonomieit; (ii) Struktuur; (iii) Vergoeding en (iv) Konsiderasie, warmte en ondersteuning. Hierdie dimensies bepaal weer die psigologiese klimaat wat die individuele belewenis van die organisasieklimaat is (Field & Abelson, 1982; Isaksen et al., 2001). Die psigologiese klimaat word egter beïnvloed deur die groep waaraan die individu behoort, die taak waarvoor die individu verantwoordelik is en die individu se persoonlikheid. Vanuit die psigologiese klimaat vorm die individu 'n kognitiewe kaart, definieer hy/sy persoonlike verwagtinge wat weer die werkgedrag bepaal. Werkgedrag word volgens dié model ook deur die individu se vermoë en persoonlikheid beïnvloed (Field & Abelson, 1982).

Hierdie model dui dus daarop dat organisasieklimaat 'n direkte invloed op individuele werkgedrag uitoefen. Hierdie siening van Field en Abelson (1982) word ondersteun deur Isaksen et al. (2001), Tierney (1999) en Young en Cooper (1995).



Figuur 1. Oorsake en gevolge van organisasieklimaat (Field & Abelson, 1982)

Die Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model (Field & Abelson, 1982) berus op sekere veronderstellings, eerstens dat daar veelvuldige invloede inwerk op die individu se persepsie van die organisasieklimaat, tweedens dat modereringsveranderlikes (byvoorbeeld die werkgroep, taak en die persoonlikheid van die individu) die persepsies van die organisasieklimaat beïnvloed. Hierdie veronderstelling word ondersteun deur navorsing van Buckley en Petrunik (1995), Davey, Obst en Scheehan (2000), Dick en Metcalfe (2001), Du Toit (1998), Kirkcaldy, Brown en Cooper (1998), O’Leary-Kelly en Griffin (1995), Schnetler (1997), South African Police Service (2001), Vivien en Thompson (1998) asook Wallace, Hunt en Richards (1999) dat die organisasieklimaat verskillend beleef word deur lede van verskillende demografiese en werkgroepe. In die literatuur word die volgende demografiese veranderlikes gemeld wat ‘n invloed kan hê op die belewenis organisasieklimaat in ‘n polisie diens:

- *Kategorie van personeel:* Dick en Metcalfe (2001) rapporteer ten opsigte van studies in die Verenigde Koningryk dat ondersteunende of burgerlike personeel die organisasie en organisasieprosesse negatief beleef indien dit vergelyk word met funksionele polisiebeamptes. Laasgenoemde is direk gemoeid met polisiëring, wat tot gevolg het dat hulle moontlik belangriker geag word as die ondersteunende personeel, en dat hulle meer gereedelik erkenning kry vir hul prestasies.
- *Afdeling:* Lede wat verbonde is aan die speurdiens se belewenis van die organisasieklimaat verskil van die van ander afdelings in die SAPD, aangesien hul werk emosioneel baie verg vanweë herhaaldelike blootstelling aan traumatiese situasies, asook vanweë die beperkte hulpbronne tot hul beskikking (South African Police Service, 2001).
- *Rang:* O'Leary-Kelly en Griffin (1995) rapporteer dat kontrasterende resultate verkry is in studies waar rang gebruik is as onafhanklike veranderlike en werkgedrag, houdings en persepsies as afhanklike veranderlikes. Hulle meen dat, weens hierdie kontrasterende resultate, die effek van rang in elke studie bepaal en verklaar behoort te word aan die hand van die unieke organisasie realiteite, byvoorbeeld die aard van die rangstruktuur en delegasie van bevoegdheid in die organisasie.
- *Ras:* O'Leary-Kelly en Griffin (1995) asook Lim en Teo (2000) rapporteer negatiewe belewenisse van die organisasie en organisasieprosesse van onderskeidelik Swart polisiebeamptes in die VSA en Chinese polisiebeamptes in Singapoer. Dit het waarskynlik te doen met die personeelsamestelling, waar beide die groepe, minderheidsgroepe is. O'Leary-Kelly en Griffin (1995) skryf dit toe aan die bykomende druk en konflik wat 'n minderheidsgroep ervaar in 'n polisiëringskonteks.
- *Jare diens:* Buckley en Petrunik (1995), McElroy, Morrow en Wardlow (1999) asook Metcalfe en Dick (2000) meen dat die persepsie van die organisasie en die organisasieprosesse verbeter met 'n toename in diensjare in die organisasie. Hulle skryf dit toe aan die emosionele band tussen die individu en die organisasie wat versterk met langer diens in die organisasie, en wat positief inwerk op die algemene siening van die waarde van die organisasie asook die kwaliteit van die organisasieprosesse.

- *Kwalifikasies*: Volgens Davey et al. (2000), Kirkcaldy et al. (1998), O’Leary-Kelly en Griffin (1995) asook Vivien en Thompson (1998) is die waarskynlikheid groter dat organisasieprosesse en praktyke deur die beter gekwalifiseerde lede bevraagteken sal word as wat die geval is by die swakker gekwalifiseerde lede. Hulle skryf dit toe aan die druk wat die hoër gekwalifiseerde polisiebeamptes ervaar vanweë bykomende bestuurstake, wat weer negatief inwerk op hul persepsie van die werkomgewing.

Die eerste vlak van Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model sluit aan by die benadering van French en Bell (1984; 1999) daarin dat die organisasie as ‘n sisteem beskou moet word, en dat al die komponente van die sisteem ‘n invloed kan hê op die organisasieprosesse en -eenskappe, insluitend die organisasieklimaat. Volgens die sisteembenadering (French & Bell, 1984; 1999), word die organisasie beskryf aan die hand van ses subsisteme, naamlik (i) *eksterne subsisteem*, wat volgens Smit (1992) onder andere saamgestel is uit die maatskaplike, wetgewende (politieke) en regssprekende belangegroep; (ii) *taaksubsisteem*, met ander woorde, die verdeling van verantwoordelikhede, die toewysing van take asook die interafhanklikheid van werkeenhede in die werkomgewing; (iii) *tegnologiese subsisteem*, wat bestaan uit die toerusting, prosedures en metodes wat gebruik word; (iv) *strukturele subsisteem*, insluitend die rapporteringskanale, die beleid en beginsels wat op die werk van toepassing is; (v) *menslik-sosiale subsisteem*, wat vier afsonderlike aspekte behels, naamlik vaardighede en vermoëns, die leierskapfilosofie en -styl, die formele en informele verhoudings; en (vi) *doelwitsubsisteem*.

Uit die literatuur is vyf kategorieë van veranderlikes geïdentifiseer wat ‘n invloed op die organisasieklimaat kan hê. Hierdie areas sluit aan by Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model asook die sisteembenadering van French en Bell (1984; 1999). Die veranderlikes wat uit die literatuur verkry is, sluit in:

- *ondersteuning vanaf die organisasie, insluitend vergoeding en erkenning* (Chandler, 1995; De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Hemmingway & Smith, 1999; Hutchinson, 1997; Isaksen et al., 2001; Manning, 1990; Nel, 1998; Shadur, 1999; Tierney, 1999; Violanti, 1997; Wallace et al., 1999), asook *administratiewe ondersteuning* (McCafferty, 1992; More & Unsinger, 1987; Nel, 1998), en *hulpmeganismes* (Du Toit, 1998; Isaksen et al., 2001; Lok & Crawford, 1999; Stahl, 1997);

- *leierskap* (Altman, 2000; Anderson, Litzenberger & Plecas, 2002; De Jager, 1998; Lok & Crawford, 1999; McCafferty, 1992; Schnetler, 1997; Stahl, 1997), *met inbegrip bestuurstoegewytheid* (Nel, 1998), *kwaliteit van toesighouding* (Hemmingway & Smith, 1999; Kruger & Nel, 1997; Manning, 1990; Tierney, 1999; Violanti, 1997), *effektiewe* (Johnson & McIntye, 1998; Schneider & Bowen, 1985) *en regverdige* (McCafferty, 1992; Violanti, 1997) *bestuurspraktyke* (De Haas, 1998; Isaksen et al., 2001), *effektiewe kommunikasie* (De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Johnson & McIntye, 1998; Nel, 1998; Schnetler, 1997; Shadur, 1999; Tilley & Lankers-Byrne, 1998), *deelname aan besluitneming deur alle lede* (Johnson & McIntye, 1998; Kruger & Nel, 1997; Violanti, 1997) *en effektiewe arbeidsbestuur* (Johnson & McIntye, 1998);
- *die aard van die interpersoonlike prosesse in die organisasie* (Allen & Ortlepp, 1998; Altman, 2000; De Jager, 1998; Du Toit, 1998; Kruger & Nel, 1997; Lok & Crawford, 1999; Manning, 1990; Reichers & Schneider, 1999; Stahl, 1997; Tierney, 1999);
- *rol en poseienskappe* (Altman, 2000; Bull, Bustin, Evans & Gahagan, 1993; Chandler, 1995; Du Toit, 1998; Hemmingway & Smith, 1999; Isaksen et al., 2001; Kelloway & Barling, 1991; Kroes, 1985; Lord, McKean & Velkamp, 1991; Nel & Burgers, 1995; Orgon, 1978), en
- *die effek wat die eksterne omgewing het op die individu asook die organisasie* (Ainsworth, 1995; De Jager, 1998; French & Bell, 1999; Johnson & McIntye, 1998; Nel, 1998; Nel & Burgers, 1995; Schmidtke, Fricke & Lester, 1999; Tilley & Lankers-Byrne, 1998).

Ten einde bogenoemde aspekte konseptueel te evalueer binne die SAPD konteks, is dit belangrik om in ag te neem dat die SAPD oor 'n burokratiese organisasiesisteem beskik (Bezuidenhout, 2001; Hancke, 2000; Smit, 1992). Shadur (1999) beskryf 'n burokratiese organisasieklimaat as prosedureel, hiërargies, gestruktureerd, georden, gereguleer, versigtig en magsgeoriënteerd. Die SAPD se burokratiese sisteem berus grotendeels op vertikale hiërargiese strukture, formele kommunikasiemeganismes en streng prosedures, wat in stand gehou word deur duidelik gedefinieerde gesagslyne en verantwoordelikhede wat berus op mag en beheer (Bezuidenhout, 2001; De Haas, 1998; Hancke, 2000; Smit, 1992). Hierdie

burokratiese organisasieklimaat kan volgens Brewer (1995) asook Shadur (1999) deelname tydens besluitneming asook die vloeï van belangrike inligting, spanwerk en kommunikasie in die algemeen, inhibeer.

Pogings is reeds aangewend om die organisasieklimaat in die SAPD te analiseer. 'n Interne klimaatstudie is in 1996 in die SAPD gedoen en bevestig dat die SAPD oor 'n burokratiese organisasieklimaat beskik, soos gedefinieer deur Shadur (1999). Hierdie studie is gedoen met behulp van 'n vraelys wat bestaan uit 84 vrae, en waar polisiebeamptes ewekansig geselekteer is om deel te neem ($N = 8000$). Die areas wat gedek is, sluit in bestuur, menslike hulpbronne, kommunikasie, moraal, slagofferbystand, menseregte en misdad-inligtingsbestuur. Die resultate het aangetoon dat 69% van die respondente van mening was dat bestuur nie bewus is van die realiteite waaraan die lede blootgestel is nie; 33% was van mening dat bestuur nie vertrou kan word nie, veral as hul kennis en ervaring in ag geneem word, terwyl ongeveer 50% nie tevrede was met die wyse waarop die organisasie op daardie tydstip bestuur is nie. 'n Behoeftes is ook geïdentifiseer deur die lede met die rang van kaptein tot senior superintendent om hul bestuursvaardighede te verbeter. Meer as 80% van die respondente het kommunikasie binne die organisasie as 'n probleemarea beskou. Slegs 70% van die respondente het aangetoon dat hul genoeg ondersteuning ontvang vanaf die organisasie en die interne professionele dienste om die werkeise te kan hanteer (Schnetler, 1997).

Du Toit (1998) het 'n studie van bestuurstyl in vier eenhede binne die SAPD onderneem. Slegs 14%, 8% en 6% van die lede van onderskeidelik drie van die eenhede het aangetoon dat daar 'n goeie verhouding bestaan tussen die bestuur en die lede. Die meerderheid was van mening dat, alhoewel die bestuur soms met hul konsulteer, hul idees nie noodwendig oorweeg word tydens besluitneming nie. Kommunikasielyne was nie duidelik nie en die bestuur was nie oop vir verandering nie, terwyl die meerderheid van die lede aangetoon het dat hulle nie respek vir die bestuur het nie. Min van die respondente het aangetoon dat daar goeie spangees in die eenhede bestaan, en die meeste respondente was van mening dat daar nie 'n gunstige atmosfeer heers nie. Die meerderheid (77%) was nie tevrede met hul salarisse nie, en die hulpbronne tot hul beskikking was nie voldoende nie.

In 'n studie van organisasiekultuur binne 'n polisiediensstasie in Suid-Afrika (Hancke, 2000) is die volgende eienskappe geïdentifiseer wat 'n invloed op die organisasieklimaat kan hê: (i)

kommunikasie vind hoofsaaklik formeel plaas; (ii) besluitneming is slegs 'n funksie van bestuur; (iii) dissipline word gebruik as 'n remediërende aksie; (iv) interafdelingkonflik kom voor; (v) opleiding en ontwikkeling vind meestal informeel plaas; (vi) die bestuurstyl is outokraties, en (vii) erkenning vind formeel en meestal onpersoonlik plaas. Kruger en Nel (1997) toon egter aan dat 'n suksesvolle polisiestasie in die SAPD oor onder andere 'n gesonde interpersoonlike klimaat, deelnemende bestuur en toesighoudingstyl beskik.

Die "Work Environment Inventory" (WEI) is toegepas op lede van die SAPD, binne sewe areas van Gauteng ($N = 900$) ten einde te bepaal wat die effek van organisasiestressors op die polisiebeampte is. Dit het lede ingesluit van die speurdiens, blitspatrolie, openbare orde polisie, asook die uniformtak. Die persentasie respondente wat ongelukkig voel oor die vergoeding wissel van 66% tot 81% tussen die sewe areas. Slegs 24% tot 43% het aangedui dat die kwaliteit van toesighouding hul moraal positief beïnvloed, terwyl die helfte meen dat hulle oorwerk is en dat hulle onder toenemende druk verkeer om sukses te behaal. Tussen 9% en 19% van die respondente was van mening dat hulle optimaal benut word indien hul vlak van opleiding in ag geneem word. 'n Gemiddeld van slegs 20% respekteer hul seniors, en word deur die seniors gerespekteer, terwyl min lede (11% tot 18%) hulself met die doelwitte van die organisasie kan vereenselwig (South African Police Service, 2001).

'n Studie is deur Wallace et al. (1999) onderneem om die organisasieklimaat van die Victoria polisiemag in Australië te bepaal. Die respondente was positief teenoor hul werk, insluitend die verskeidenheid van take en die uitdagings wat die werk aan die individu bied. 'n Negatiewe aspek wat geïdentifiseer is, was die vergoeding van werknemers, wat aansluit by studies wat in die SAPD gedoen is.

Meting van organisasieklimaat

Organisasieklimaat word volgens Glick (1985) asook Xenikou en Furnham (1996) die beste gemeet deur gebruik te maak van kwantitatiewe metodes. Die benadering wat die meeste gevolg word, word deur Furnham (1997) as dimensioneel beskryf, waar gepoog word om die populasie te analiseer aan die hand van voorafbepaalde dimensies. Hierdie dimensies of faktore moet volgens hom empiries getoets en aangepas word ten einde 'n konteks- en organisasiespesifieke diagnostiese model te ontwikkel.

Beer en Spector (1993), Furnham (1997), Lok en Crawford (1999) asook Stahl (1997) meen dat die ontwikkeling van 'n gestandaardiseerde meetinstrument van organisasieklimaat ten doel het om organisasie-ontwikkelingskonsultante te help om inligting ten opsigte van die organisasie te kategoriseer, die organisasieprobleme en dinamika te begryp, inligting sistematies te analiseer, en om doelgerigte en gepaste veranderingsstrategieë te formuleer. Johnson en McIntye (1998) beskou 'n organisasieklimaat-meting as die analisering van die werkomgewing om sodoende die implementering van kwaliteit bestuurspraktyke en beginsels te ondersteun.

Navorsing deur Altman (2000) het 460 verskillende organisasieklimaat-areas geïdentifiseer wat deur navorsers gemeet is. Dit wissel van poseienskappe, roleienskappe tot organisasie- en werkgroepeienskappe. 'n Soortgelyke studie word in Furnham (1997) aangehaal, met outonomie, kohesie, vertroue, druk, ondersteuning, erkenning, regverdigheid en innovasie as hoof areas wat deur organisasie-ontwikkelingskundiges gemeet word.

Die Weisbord Organisasiediagnostiese Model fokus op ses dimensies, naamlik: doel, struktuur, verhoudinge, vergoeding, leierskap en hulpmeeganismes, en bestaan uit 30 items (Lok & Crawford, 1999; Stahl, 1997). Die "Organizational Climate Index" (OCI), bestaande uit 24 items, meet drie dimensies, naamlik burokrasie, innovasie en ondersteuning (Shadur, 1999).

Johnson en McIntye (1998) fokus op 10 areas van organisasieklimaat in hul studie om die verband tussen organisieklimaat en werktevredenheid te bepaal. Die areas is leierskap, besluitneming, kommunikasie, doelwitte, kreatiwiteit en innovasie, spanwerk, opleiding, werktevredenheid, eksterne omgewing, en arbeidsbestuur.

Wanneer Isaksen et al. (2001) fokus op organisasieklimaat as 'n bydraende faktor tot organisasiehernuwing en -verandering, word die "Situational Outlook Questionnaire" (SOQ) gebruik om die organisasieklimaat te meet. Die SOQ meet die volgende areas: (i) missie en strategie; (ii) struktuur en grootte; (iii) hulpbronne en tegnologie; (iv) taakeienskappe; (v) individuele vaardighede en vermoëns; (vi) leierskapgedrag; (vii) organisasiekultuur; (viii) bestuurspraktyke; (ix) sisteme en prosedure, en (x) individuele behoeftes, motivering en style.

Die "Work Environment Scale" (WES), wat Hemmingway en Smith (1999) gebruik het om

die verband tussen organisasieklimaat en beroepstres te bepaal, bestaan uit die volgende subskale: (i) werksdruk; (ii) outonomie; (iii) toesighouerondersteuning en (iv) groepskohesie. Hutchinson (1997) se organisasieklimaat-meetinstrument beskryf organisasieklimaat in terme van vier faktore, naamlik organisasie-ondersteuning, toesighouerondersteuning, organisasiebetroubaarheid en werknemertoewyding.

Organisasieverskille speel egter 'n belangrike rol by die bepaling van organisasieklimaat. Verskille soos openbare teenoor privaatsektor, demografiese samestelling, grootte asook die hiërargiese struktuur van die organisasie moet in ag geneem word by die meting van organisasieklimaat (Furnham, 1997; Johnson & McIntye, 1998). 'n Teoreties gefundeerde, organisasiespesifieke meetinstrument, met empiries getoetste dimensies (faktore) is 'n noodsaaklikheid om werklik tot die kern van die organisasieklimaat binne 'n spesifieke organisasie deur te dring (Furnham, 1997).

Bogenoemde bespreking lei tot die volgende hipoteses:

- H1:** Die Organisasieklimaat-vraelys (OKV), beskik oor konstrukgeldigheid en interne konsekwentheid.
- H2:** In die lig gesien van Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model, asook die polisie relevante literatuur, verskil die belewenis van die organisasieklimaat tussen personeel van verskillende personeel kategorieë, afdelings, rasse, diensjare asook kwalifikasies.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Opname-ontwerp is as navorsingsontwerp gekies. Hierdie spesifieke ontwerp is die dwarsnee-ontwerp, waar 'n steekproef van die populasie of die totale populasie op dieselfde tydstip bestudeer word (Shaughnessy & Zechmeister, 1997). Inligting word versamel om die populasie op daardie spesifieke tydstip te bespreek. Hierdie ontwerp is toepaslik wanneer gepoog word om die verbande tussen die veranderlikes in 'n populasie te bepaal. Volgens Shaughnessy en Zechmeister (1997) is hierdie ontwerp ideaal vir beskrywende asook voorspellende funksies. Die opnamemethode behels die afneem van vraelyste wat volgens Dooley (1984) die meeste gebruik word in die sosiale wetenskappe. Glick (1985), Furnham

(1997) asook Xenikou en Furnham (1996) stel die gebruik van vraelyste voor om organisasieklimaat te meet.

Deelnemers

Die deelnemers was 1776 personeellede van die SAPD van 14 polisiestasies soos geselekteer deur die Staatspresident (Mbeki, 2001). Hierdie polisiestasies is geselekteer as deel van die regering se stedelike vernuwings- en plattelandse ontwikkelingsprogramme, en vorm deel van 'n breër Staatsdiens-inisiatief. Die 14 stasies is dus nie geselekteer as gevolg van spesifieke polisie, organisasie en/of enige ander gemeenskaplike eienskappe nie. Die totale populasie binne die 14 Presidensiële polisiestasies is vir dié studie gebruik. Die geselekteerde polisiestasies is: Alexandra ($n = 222$) (Gauteng); Galeshewe ($n = 117$) (Noord-Kaap); Kanyamazane ($n = 68$) (Mpumalanga); Kathlehong ($n = 185$) (Gauteng); Khayelitsha ($n = 124$) (Wes-Kaap); Kwa Mashu ($n = 75$) (Kwazulu-Natal); Inanda ($n = 70$) (Kwazulu-Natal); Mafikeng ($n = 159$) (Noordwes-provinsie); Mdantsane ($n = 112$) (Oos-Kaap); Mitchellsplein ($n = 148$) (Wes-Kaap); Motherwell ($n = 68$) (Oos-Kaap); Thabong ($n = 142$) (Vrystaat); Thohoyandou ($n = 238$) (Noordelike-provinsie) en Tsolo ($n = 48$) (Oos-Kaap). Die samestelling van die Presidensiële polisiestasies bestaan dus uit groot, medium en klein stasies.

Die meeste van die deelnemers beklee die rang van inspekteur, en is in die laaste vyf jaar bevorder. Die meerderheid van die deelnemers beskik oor meer as 10 jaar diens in die SAPD, en het meer as 6 jaar diens in hul huidige polisiestasie. Die ouderdomsgroep wat die beste verteenwoordig is, is 31 – 40 jaar. Die tipes werk wat deelnemers binne die polisiestasie verrig, toon 'n goeie verspreiding tussen die Kliëntedienssentrum, Misdadvoorkoming, Administrasie en die Speurdiens, asook die sogenaamde “ander” werk verrig, byvoorbeeld arbeiders en skoonmakers. Die ondersoekgroep is met onderskeidelik 87.29% en 12.28% verdeel ten opsigte van die Suid-Afrikaanse Polisiewet personeel en die Staatsdienswet personeel. Ten opsigte van die hoogste vlak van onderrig, beskik die meerderheid van die deelnemers oor 'n Graad 12 kwalifikasie, met ander woorde die minimum aanstellingsvereiste vir funksionele of uniformlede. Die meeste deelnemers is Swart (79.33%), met die amptelike tale wat die beste verteenwoordig is, is Xhosa (16.93%), Venda (15.67%), Zulu (14.22%), Tswana (14.22%) en Afrikaans (13.97%). Aangesien die totale populasie in die studie gebruik is, word beide groepe personeel wat onderskeidelik onder die

Suid-Afrikaanse Polisiewet van 1995 (Wet nr. 68 van 1995) (funksionele/ uniforme lede), en Staatsdienswet (Wet nr. 56 van 1994) (administratiewe en ondersteunende personeel) ressorteer, in die studie ingesluit.

Meetinstrument

Die Organisasieklimate-vraelys (OKV) is ontwikkel om organisasieklimate te meet. Organisasieklimate is gekonseptualiseer aan die hand van Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimate model, met die sisteembenadering van French en Bell (1984; 1999) wat as riglyn gedien het om die 98 vraelysitems te formuleer. Die rasionaal vir die gebruik van 'n model is tweeledig. Eerstens verseker dit dat alle relevante organisasie-areas gedek word (French & Bell, 1984; 1999) en tweedens meen outeurs soos Clark en Watson (1995) dat indien instrumentontwikkeling op erkende modelle en teorieë geskoei word, dit die instrument se konstruk geldigheid verbeter. Furnham (1997) meld dat die gebruik van teoretiese en konseptuele modelle 'n vereiste is vir enige meting. Die instrument (al 98 items) is ontwikkel aan die hand van die model van French en Bell (1984; 1999) se definisie van die ses subsisteme.

Die demografiese veranderlikes wat by die vraelys ingesluit is, is (i) rang; (ii) tydperk in huidige rang; (iii) diensjare in die SAPD; (iv) diensjare in die huidige polisiestasie; (v) ouderdom; (vi) hoogste kwalifikasie; (vii) tipe werk wat verrig word (bv. speurder / misdaadvoorkoming); (viii) aanstellingswet (Suid-Afrikaanse Polisie dienswet/ Staatsdienswet); (ix) ras, en (x) 1^{ste} taal. Die doel van die biografiese vrae is om te onderskei tussen die groepe, ten einde meer akkurate afleidings te maak. Beer en Spector (1993) asook Field en Abelson (1982) beklemtoon egter dat die diagnose moet differensieer tussen die subgroepe, aangesien lidmaatskap van 'n sekere groep die persepsie van die organisasieklimate kan beïnvloed.

Die items van die eksperimentele vraelys is situasiespesifiek geskryf (Kopac, 1991), deur gebruik te maak van "polisietaal". Clark en Watson (1995) beklemtoon dat die respondente met die taal asook begrippe van die instrument moet kan identifiseer, en sodoende 'n getroue weergawe van hul persepsie van die items te kan gee. Dit verseker dat die items dieselfde betekenis het vir al die respondente. Die diagnostiese items is getoets ten opsigte van die leesbaarheid en verstaanbaarheid deur dit af te neem op 407 deelnemers (lede van die

Alexandra en Kathlehong polisiestases), as deel van 'n voorafstudie, waar respondente gevra is om onduidelike items of woorde te onderstreep. Geen aanpassings was nodig nie. 'n Vyfpunt Likertskaal word in die vraelys gebruik, met 1 = “verskil sterk” en 5 = “stem sterk saam”. Die vraelys is in Engels afgeneem. Ten einde responsvooordeel te beperk, is positief asook negatief bewoorde items ingesluit. Onderliggend aan hierdie prosedure is die aanname dat positiewe responsvooordeel geminimaliseer word deur die respondent te forseer om beide pole van die skaal te gebruik (Edwards & Thomas, 1993).

Statistiese analise

Die statistiese analise is met behulp van die SAS-pakket (SAS Institute, 2000) gedoen. Cronbach alfakoëffisiënte, interitem-korrelasies asook eksploratiewe en bevestigende faktor-analise is gebruik om die geldigheid en betroubaarheid van die instrument te bepaal. Eerste-orde faktoronttrekking met Oblique-rotasie (Promax) is gedoen deur middel van SAS FACTOR op die 98 items van die vraelys. 'n Eerste-orde komponentonttrekking is toegepas voor die eerste-orde faktoronttrekking, ten einde die getal faktore te bepaal.

Die Cronbach alfakoëffisiënte dui op die proporsionele variansiefout van 'n betrokke skaal, terwyl die interitem-korrelasie 'n meting is van die interne konsekwentheid van 'n skaal. Volgens Clark en Watson (1995) is die interitem-korrelasie 'n belangrike indeks om inligting, aanvullend tot die alfakoëffisiënt ten opsigte van 'n skaal, te verskaf. Beskrywende statistiek (byvoorbeeld rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die inligting te analiseer.

Pearson se produk-moment korrelasiekoëffisiënt is gebruik om die verwantskap tussen die veranderlikes te bepaal waar die faktor se skeefheid kleiner as een is. In gevalle waar die skeefheid groter as een is, is die Spearman korrelasiekoëffisiënt gebruik. 'n Afsnypunt van 0.30 vir 'n medium effek is gebruik as minimum kriteria vir die praktiese beduidendheid van die korrelasiekoëffisiënt (Cohen, 1988).

T-toetse en eenrigting variansie-analise is gebruik om verskille tussen die subgroepe van die populasie te bepaal. Tukey se gestudentifiseerde variansiewydtetoets is uitgevoer om te bepaal of groepe beduidend van mekaar verskil indien ANOVAS toegepas word. Die volgende formule

is gebruik om die praktiese beduidendheid van verskille (d) te bepaal wanneer t-toetse gebruik word (Steyn, 1999):

$$d = \frac{RG_A - RG_B}{S_{MAKS}}$$

Waar:

RG_A = Rekenkundige gemiddeld van die eerste groep;

RG_B = Rekenkundige gemiddeld van die tweede groep, en

S_{MAKS} = Hoogste standaardafwyking van die twee groepe.

Die volgende formule is gebruik om die praktiese beduidendheid van die rekenkundige gemiddelde (d) te bepaal vir meer as twee groepe (Steyn, 1999):

$$d = \frac{RG_A - RG_B}{GKF}$$

Waar:

RG_A = Rekenkundige gemiddeld van die eerste groep;

RG_B = Rekenkundige gemiddeld van die tweede groep, en

GKF = Gemiddelde Kwadraatfout.

‘n Afsnypunt van 0.50 (medium effek) is gebruik om die praktiese beduidendheid tussen die gemiddeldes van die groepe te bepaal, met 0.80 as groot effek (Cohen, 1988).

RESULTATE

Eerste-orde faktoronttrekking is op al 98 veranderlikes (items) gedoen deur middel van die SAS FACTOR. Agt faktore met eigenwaardes groter as een is geïdentifiseer. Die knakgrafiek (“scree plot”) het egter ‘n skerp afplatting na regs getoon na die vierde faktor, derhalwe is slegs vier faktore opgeneem in die faktorstruktuur. Hierdie vier faktore verklaar 67.40% van die variansie.

Die interkorrelasies van die vier-faktorstruktuur van die Organisasieklimaat-vraelys (OKV) word in Tabel 1 aangedui.

Tabel 1

Interkorrelasies van die Faktore van die OKV

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄
F ₁	1.00			
F ₂	0.51	1.00		
F ₃	0.40	0.41	1.00	
F ₄	0.08	0.18	0.21	1.00

Ná inspeksie van Tabel 1, is dit duidelik dat daar wel inter-faktorkorrelasies binne die 4-faktor faktorstruktuur bestaan. F₁ korreleer met F₂, (0.51) en F₃ (0.40) terwyl die korrelasie tussen F₂ en F₃, 0.41 is. As gevolg van hierdie relatiewe sterk korrelasies (Cohen, 1988), veral tussen F₁ en F₂, wat die grootste faktore (in terme van die hoeveelheid items) is, is die Oblique-metode met 'n Promax-rotasie gebruik om die vier faktore te onttrek.

Die resultate van die faktorontleding word in Tabel 2 saamgevat. Die faktorbeladings, gemeenskaplikhede, persentasie variansie en ko-variensie van die eerste-orde faktoronttrekking en Promax-rotasie op die vier faktore en die 56 items word aangetoon.

Tabel 2

Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variansie van Eerste-orde Faktorontrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die OKV

Item	F ₁ ^a	F ₂	F ₃	F ₄	h ²
Eerlikheid	0.59	0.00	0.00	0.00	0.50
Toewyding	0.56	0.00	0.00	0.00	0.55
Samewerking	0.54	0.00	0.00	0.00	0.47
Beheer	0.52	0.00	0.00	0.00	0.57
Kleingroepe	0.51	0.00	0.00	0.00	0.42
Dissipline	0.50	0.00	0.00	0.00	0.37
Uitset	0.50	0.00	0.00	0.00	0.49
Sinergie	0.49	0.00	0.00	0.00	0.39
Konflik (probleemoplossing)	0.48	0.00	0.00	0.00	0.42
Konflik (persoonlike aanvalle)	0.47	0.00	0.00	0.00	0.42
Interne politiek	0.47	0.00	0.00	0.00	0.37
Probleemoplossing	0.46	0.00	0.00	0.00	0.62
Inligtingverspreiding	0.46	0.00	0.00	0.00	0.52
Bestuur-verhoudings	0.41	0.00	0.00	0.00	0.68
Nuwe lede	0.41	0.00	0.00	0.00	0.34
Negatiewe dissipline	0.40	0.00	0.00	0.00	0.44
Prestasiebeoordeling	0.40	0.00	0.00	0.00	0.42
Bestuur (personeelbehoefes)	0.39	0.00	0.00	0.00	0.71
Werkverwante inligting	0.39	0.00	0.00	0.00	0.46
Werkgroeptontwikkeling	0.39	0.00	0.00	0.00	0.53
Werkgroep (vlak van opleiding)	0.36	0.00	0.00	0.00	0.57
Bestuur (handhawing van dissipline)	0.36	0.00	0.00	0.00	0.42
Doelwitte-monitering	0.36	0.00	0.00	0.00	0.32
Gemeenskaplike beplanning	0.35	0.00	0.00	0.00	0.30
Ondersteuning (organisasie)	0.00	0.57	0.00	0.00	0.52
Ondersteuning (bestuur)	0.00	0.51	0.00	0.00	0.49
Induksie	0.00	0.49	0.00	0.00	0.38
Toerusting (kwaliteit)	0.00	0.45	0.00	0.00	0.47
Toerusting (aanwending)	0.00	0.45	0.00	0.00	0.54
Griewe	0.00	0.44	0.00	0.00	0.41
Ondersteuning (Hulp professies)	0.00	0.43	0.00	0.00	0.48
Vergoeding (salaris)	0.00	0.43	0.00	0.00	0.39
Vergoeding (oortyd)	0.00	0.42	0.00	0.00	0.37
Span (vertroue)	0.00	0.40	0.00	0.00	0.64
Vergoeding (byvoordele)	0.00	0.40	0.00	0.00	0.36
Administrasie (alg. Kantoor)	0.00	0.39	0.00	0.00	0.55
Strukture	0.00	0.38	0.00	0.00	0.29

Tabel 2 (vervolg)

Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variansie van Eerste-orde Faktorontrekking en Oblique-rotasie (Promax) op die OKV

Item	F ₁ ^a	F ₂	F ₃	F ₄	h ²
Verhoudings (ander eenhede)	0.00	0.38	0.00	0.00	0.44
Administrasie (personeel)	0.00	0.37	0.00	0.00	0.56
Kantoorfasiliteite	0.00	0.37	0.00	0.00	0.63
Deelname in probleemoplossing	0.00	0.37	0.00	0.00	0.44
Beloning vir goeie werk	0.00	0.36	0.00	0.00	0.16
Vakbondbetrokkenheid	0.00	0.35	0.00	0.00	0.25
Oop verhoudings	0.00	0.35	0.00	0.00	0.63
Toesighouer (openlikheid)	0.00	0.00	0.71	0.00	0.81
Toesighouer (luister)	0.00	0.00	0.70	0.00	0.78
Toesighouer (leiding)	0.00	0.00	0.69	0.00	0.71
Toesighouer (omgee)	0.00	0.00	0.66	0.00	0.64
Toesighouer (punktualiteit)	0.00	0.00	0.53	0.00	0.52
Toesighouer (styl)	0.00	0.00	-0.42	0.00	0.81
Toesighouer (deelname aan besluitneming)	0.00	0.00	-0.52	0.00	0.79
Werk (uitdagend)	0.00	0.00	0.00	0.65	0.67
Werk (trots)	0.00	0.00	0.00	0.65	0.68
Werk (interessant)	0.00	0.00	0.00	0.58	0.59
Werk (groeigeleentheid)	0.00	0.00	0.00	0.58	0.59
Sekerheid (toegekende take)	0.00	0.00	0.00	0.37	0.17
Kwadraat Meervoudige Korrelasies (KMK)	0.90	0.88	0.86	0.82	
Persentasie variansie	41.43	12.99	6.89	6.09	Totaal=67.40
Persentasie ko-variansie	61.47	12.27	10.22	9.03	

^aFaktorbenamings:

F₁ Interpersoonlike klimaat;

F₂ Organisasie-ondersteuning;

F₃ Toesighouding, en

F₄ Taakkenmerke

Die resultate van die faktorontleding ten opsigte van die OKV word in Tabel 2 saamgevat. Die veranderlikes (items) is georden aan die hand van die grootte van die faktorbelading ten einde interpretasie te vergemaklik. Die faktorbenamings vir die faktore is vervat in 'n voetnota in die tabel.

Met 'n faktorbelading-afsnypunt van 0.35 vir insluiting tot die interpretasie van 'n faktor, het 56 van die 98 veranderlikes (items) gelaai op die vier faktore. F₁, F₂, F₃ en F₄ het onderskeidelik 24, 20, 7 en vyf (5) items wat aan hierdie kriteria voldoen het. In Tabel 2 word ladings van onder 0.35 op 'n spesifieke faktor, vervang met 'n nulwaarde.

Die kwadraat meervoudige korrelasies (KMK) wissel vanaf 0.82 tot 0.90 en is 'n aanduiding dat die faktore intern konsekwent is en dat dit goed gedefinieer is deur die veranderlikes (items). Die kommunaliteite van die vier faktore, soos gerapporteer in Tabel 2, is in die meeste gevalle relatief hoog. Nagenoeg sewe en sestig persent (67.40%) van die variansie word deur die vier faktore verklaar, met F_1 die sterkste faktor, wat 41.43% van die totale variansie en 61.47% van die ko-variensie, verklaar.

In Tabel 3 word die beskrywende statistiek, Cronbach alfakoëffisiënte en interitem-korrelasies van die OKV aangetoon.

Tabel 3

Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die OKV

Getal items	Faktor	RG	$\bar{x}$ (/5)	s	Skeefheid	Kurtose	α	r (gemiddeld)
24	F_1^a	45.55	1.90	16.09	0.24	0.01	0.88	0.23
20	F_2	55.09	2.75	13.06	0.01	0.03	0.84	0.21
7	F_3	24.18	3.45	6.64	-0.54	-0.40	0.84	0.42
5	F_4	20.19	4.04	3.91	-1.21	1.86	0.77	0.40

^aFaktorbenamings: F_1 Interpersoonlike klimaat; F_2 Organisasie-ondersteuning; F_3 Toesighouding, en F_4 Taakkenmerke

Die beskrywende statistiek in Tabel 3 toon dat die uitstaande faktor, F_4 (Taakkenmerke) is, afgelei van die hoë geweegde gemiddeld (4.04) sowel as die feit dat dit nie normaal versprei is nie. Dit is 'n aanduiding dat die deelnemers hul werk as uitdagend en interessant beleef en dat daar genoeg groeigeleenthede binne die werksituasie bestaan. Die interpersoonlike klimaat word negatief beleef, terwyl toesighouding bo-gemiddeld deur die deelnemers aangeslaan word. Organisasie-ondersteuning behaal 'n laag-gemiddelde telling. Die Cronbach alfakoëffisiënte van die faktore is aanvaarbaar indien die riglyn van $\alpha > 0.70$ (Nunnally & Bernstein, 1994) toegepas word. Die interitem-korrelasies is ook aanvaarbaar as Clark en Watson (1995) se riglyn van $0.15 < r < 0.50$ gebruik word. Dit wil dus voorkom of die faktore oor aanvaarbare vlakke van interne konsekwentheid beskik.

Ten einde te bepaal of daar beduidende verskille is tussen sekere demografiese veranderlikes en die belewenis van die organisasieklimaat, is t-toetse en die Tukey gestudentifiseerde variansiewydtetoetse uitgevoer. Die praktiese betekenisvolheid van verskille tussen personeel

wat onderskeidelik onder die Polisie dienswet (Wet 68 van 1995) en die Staatsdienswet (Wet 56 van 1994) ressorteer, en deur middel van 'n t-toets bepaal is, word in Tabel 4 aangetoon.

Tabel 4

Verskille tussen Onderskeie Kategorie van Personeel se Beleving van die Organisasieklimaat

Item	Polisie dienswet (Wet 68 van 1995) (N=1550)		Staatsdienswet (Wet 56 van 1994) (N=218)		GKF
	RG	S	RG	S	
F ₁ ^a	46.00 ^(g)	16.14	41.14 ^(g)	14.68	5.96
F ₄	20.43 ^(g)	3.77	18.48 ^(g)	4.49	3.87

^aFaktorbenamings: F₁ Interpersoonlike klimaat, en F₄ Taakkenmerke

Waar: GKF = Gemiddelde Kwadraatfout ; (m) = medium effek ($d \geq 0.5$) en (g) = groot effek ($d \geq 0.8$)

Tabel 4 dui aan dat, in vergelyking met lede wat onder die Polisie dienswet ressorteer, die Staatsdienswetpersoneel die interpersoonlike klimaat meer negatief beleef (prakties betekenisvol, groot effek). Die personeel wat ressorteer is onder die Polisie dienswet is ook meer positief ten opsigte van die taakkenmerke (groot effek) indien dit met die Staatsdienswetpersoneel vergelyk word.

Die praktiese betekenisvolheid van verskille in organisasieklimaat volgens SAPD-personeel in verskillende afdelings (in 'n ry) word in Tabel 5 gerapporteer.

Tabel 5

Verskille tussen Afdelings se Beleving van die Organisasieklimaat

Item	Kliëntedienssentrum <i>n</i> = 428	Misdaadvoorkoming <i>n</i> = 384	Administrasie <i>n</i> = 312	Speurdiens <i>n</i> = 434	Ander <i>n</i> = 210	GKF
F ₂ ^a	(+)8.19 ^{a(m)}	(+)7.05 ^{b(m)}		(-)8.19 ^{a(m)}		12.74
F ₄	(+)1.90 ^{a(m)}		(-)1.90 ^{a(m)}	(-)7.05 ^{b(m)}		3.85

^aFaktorbenamings: F₂ Organisasie-ondersteuning en F₄ Taakkenmerke

Waar: GKF = Gemiddelde Kwadraatfout; (-) = laagste telling; (+) = hoogste telling; (m) = medium effek ($d \geq 0.5$) en (g) = groot effek ($d \geq 0.8$)

Tabel 5 dui aan dat die lede wat verbonde is aan die speurdiens die organisasie se ondersteuning as gebrekkig beleef, indien dit vergelyk word met die personeel van die kliëntedienssentrum en

misdaadvoorkoming onderskeidelik (medium effek). Die personeel wat gemoeid is met administrasie se persepsie van die taakeienskappe is meer positief as die lede wat verbonde aan die kliëntedienssentrum (medium effek).

Die praktiese betekenisvolheid van verskille in organisasieklimaat volgens ten opsigte van verskillende ranggroepe (in 'n ry) in die SAPD word in Tabel 6 gerapporteer.

Tabel 6

Verskille tussen Ranggroepe se Beleving van die Organisasieklimaat

Item	Konst <i>n</i> = 90	Sers <i>n</i> = 450	Insp <i>n</i> = 864	Kapt <i>n</i> = 115	Supt <i>n</i> = 37	S/Supt <i>n</i> = 9	Dir <i>n</i> = 2	Ander <i>n</i> = 206	GKF
F ₁ ^a	(+)8.67 ^{a(m)}				(+)10.92 ^{b(m)}	(-)8.67 ^{a(m)} (-)10.92 ^{b(m)}	(-)14.36 ^{c(g)}	(+)14.36 ^{c(g)} (-)8.59 ^{d(m)} (-)10.84 ^{c(m)}	16.19
	(+)8.59 ^{d(m)}				(+)10.84 ^{c(m)}				
F ₂	(+)7.30 ^{a(m)}						(-)7.30 ^{a(m)}		13.10
F ₄				(+)2.30 ^{a(m)}			(-)2.30 ^{a(m)}		3.90
			(+)2.29 ^{b(m)}		(+)1.99 ^{c(m)}		(-)2.29 ^{b(m)} (-)1.99 ^{c(m)}		

^aFaktorbenamings: F₁ Interpersoonlike klimaat; F₂ Organisasie-ondersteuning, en F₄ Taakkenmerke

Waar: GKF=Gemiddelde Kwadraatfout; (-) = laagste telling; (+)=hoogste telling; (m)=medium effek (*d* ≥ 0.5) en (g)=groot effek (*d* ≥ 0.8)

Tabel 6 dui aan dat konstabels die interpersoonlike klimaat beduidend meer positief beleef as die senior superintendente en die personeel wat “ander” werk verrig (beide medium effek). Die superintendente beleef die interpersoonlike klimaat ook meer positief indien hulle vergelyk word met onderskeidelik die senior superintendente en die personeel wat “ander” werk verrig (medium effek). Die personeel wat “ander” werk verrig beskou die interpersoonlike klimaat egter meer positief as die direkteure (groot effek). Die direkteure se persepsie van die ondersteuning wat die organisasie bied, verskil beduidend (groot effek) van die konstabels s'n, waar laasgenoemde dit as voldoende beskou. Die negatiewe persepsie van die direkteure ten opsigte van die toesighouding, verskil onderskeidelik van die kapteins, inspekteurs en die superintendente (medium effek).

Die praktiese betekenisvolheid van verskille in organisasieklimaat volgens die sienings van verskillende rassegroepe in die SAPD word in Tabel 7 gerapporteer.

Tabel 7

Verskille tussen Rasse se Beleving van die Organisasieklimaat

Item	Swart <i>n</i> = 1409	Kleurling <i>n</i> = 184	Blank <i>n</i> = 81	Indiër <i>n</i> = 7	GKF
F_1^a	(+)10.70 ^{a(m)} (+)10.44 ^{b(m)}	(-)10.70 ^{a(m)}	(-)10.44 ^{b(m)}		15.60
F_2	(+)7.71 ^{a(m)} (+)9.10 ^{b(m)}	(-)7.71 ^{a(m)}		(-)9.10 ^{b(m)}	12.88
F_3		(-)4.21 ^{a(m)}		(+)4.21 ^{a(m)}	3.90
F_4			(-)3.62 ^{a(g)} (-)2.72 ^{b(m)}	(+)3.62 ^{a(g)}	3.86

^aFaktorbenamings: F_1 Interpersoonlike klimaat; F_2 Organisasie-ondersteuning; F_3 Toesighouding, en F_4 Taakkenmerke

Waar: GKF=Gemiddelde Kwadraatfout; (-)=laagste telling; (+)=hoogste telling; (m)=medium effek ($d \geq 0.5$) en (g)=groot effek ($d \geq 0.8$)

Tabel 7 dui aan dat die Swart deelnemers die interpersoonlike klimaat beduidend meer positief beleef as die Kleurlinge en die Blankes onderskeidelik (medium effek), terwyl hulle ervaar dat personeel wel deur die organisasie ondersteun word (medium effek). Dit is in kontras met die siening van onderskeidelik die Kleurlinge en Indiërs (medium effek). Die toesighouding word beduidend meer positief ervaar deur die Indiërs as die Blankes (medium effek). Die Blankes beskou die taakeienskappe negatief indien hulle vergelyk word met onderskeidelik Indiërs (groot effek) en die Swartes (medium effek).

Die praktiese betekenisvolheid van verskille in organisasieklimaat volgens die sienings van polisielede met verskillende diensjare in die SAPD word in Tabel 8 gerapporteer.

Tabel 8

Verskille tussen Personeel met Verskillende Diensjare se Beleving van die Organisasieklimaat

Item	≤ 1 jaar <i>n</i> = 175	1–2 jaar <i>n</i> = 97	3-5 jaar <i>n</i> = 264	6-10 jaar <i>n</i> = 602	11-15 jaar <i>n</i> = 414	≥ 15 jaar <i>n</i> = 223	GKF
F_2^a		(-)3.31 ^{a(m)}			(+)3.31 ^{a(m)}		6.44

^aFaktorbenamings: F_2 Organisasie-ondersteuning

Waar: GKF=Gemiddelde Kwadraatfout; (-)=laagste telling; (+)=hoogste telling; (m)=medium effek ($d \geq 0.5$) en (g)=groot effek ($d \geq 0.8$)

Tabel 8 dui aan dat die groep met 11-15 jaar diens in hul betrokke polisiestasies, die ondersteuning wat hulle van die organisasie ontvang as voldoende beskou, terwyl die 1-2 jaar groep beduidend hiermee verskil (medium effek).

Die praktiese betekenisvolheid van verskille in organisasieklimaat volgens die sienings van polisieledes met verskillende kwalifikasie word in Tabel 9 gerapporteer.

Tabel 9

Verskille in die Beleving van die Organisasieklimaat tussen Personeel met Verskillende Opvoedkundige Kwalifikasies

Item	Graad 8 N=86	Graad 9 n=38	Graad 10 n=193	Graad 11 n=162	Graad 12 n=904	Sertifikaat/ Diploma n=351	Ter. Graad n=34	GKV
F ₁ ^a			(+)9.67 ^{a(m)} (+)7.65 ^{b(m)}			(-)9.67 ^{a(m)}	(-)7.65 ^{b(m)}	15.89
F ₂		(+)7.43 ^{a(m)} (+)8.00 ^{b(m)}	(+)7.29 ^{c(m)} (+)7.85 ^{d(m)}			(-)8.00 ^{b(m)} (-)7.85 ^{d(m)} (-)6.32 ^{c(m)}	(-)7.43 ^{a(m)} (-)7.29 ^{c(m)}	12.92
F ₃	(+)6.32 ^{c(m)} (+)3.54 ^{b(m)}	(+)3.92 ^{a(m)}					(-)3.92 ^{a(m)} (-)3.54 ^{b(m)}	6.62

^aFaktorbenamings: F₁ Interpersoonlike klimaat; F₂ Organisasie-ondersteuning, en F₃ Toesighouding

Waar: GKF=Gemiddelde Kwadraatfout; (-) = laagste telling; (+)=hoogste telling; (m)=medium effek ($d \geq 0.5$) en (g)=groot effek ($d \geq 0.8$)

Tabel 9 dui aan dat daar wel beduidende verskille bestaan tussen deelnemers wat oor verskillende opvoedkundige kwalifikasies beskik. Die groep wat oor 'n Graad 10 kwalifikasie beskik, beleef die interpersoonlike klimaat aansienlik meer positief as die groepe wat oor 'n naskoolse kwalifikasie (sertifikaat/diploma/tersiëre graad) beskik (medium effek). Die groep wat oor 'n naskoolse kwalifikasie beskik, ervaar die ondersteuning wat die organisasie bied as onvoldoende, indien hulle vergelyk word met die Graad 9 en Graad 10 groepe (medium effek). Die sertifikaat-/diplomagroep verskil egter ook van die Graad 8 groep (medium effek) ten opsigte van hierdie faktor. Die groep wat oor tersiëre grade beskik, beskou die toesighouding meer negatief as die Graad 8 en Graad 9 groep onderskeidelik (medium effek).

BESPREKING

In hierdie studie is 'n Organisasieklimaat-vraelys (OKV) vir die SAPD ontwikkel wat gebaseer is op 'n kombinasie van French en Bell (1984; 1999) se sisteembenadering en Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model.

Die vyf omgewings wat vanuit die organisasie-omgewing 'n invloed op die organisasieklimaat uitoefen is die menslik-sosiale, tegnologiese, struktuur-, taak- en doelwitomgewings. In teenstelling met die model van Field en Abelson (1982) en outeurs soos Ainsworth (1995), De Jager (1998), Furnham (1997), Johnson en McIntye (1998), Nel (1998), Nel en Burgers (1995), Schmidtke et al. (1999) en Tilley en Lankers-Byrne (1998), wil dit voorkom of die eksterne omgewing, te wete die gemeenskap asook die regsplegingsstelsel, nie 'n komponent van die organisasieklimaat in die SAPD is nie.

Alhoewel die fundamentele veranderinge in die SAPD genoodsaak is deur realiteite vanuit die eksterne omgewing (Nel, 1998; Schnetler, 1997; Shaw, 2002), word die organisasieklimaat beïnvloed deur die interne organisasie-omgewings. Hierdie resultate ondersteun die Burke-Litwin model vir Organisasieverandering (French & Bell, 1999; Furnham, 1997; Isaksen et al., 2001), wat aandui dat die eksterne omgewing 'n direkte invloed het op die organisasie se missie en strategie, leierskap en organisasiekultuur. 'n Verandering in hierdie omgewings word tweede-orde verandering of transformerende verandering genoem, wat tot gevolg het dat die aard van die organisasie verander. Die eerste-orde verandering, of transaksionele verandering, vind deurlopend plaas sonder dat dit die aard van die organisasie beïnvloed, en beïnvloed die organisasieklimaat, in terme van struktuur, bestuurspraktyke en sisteme (French & Bell, 1999; Isaksen et al., 2001). Die vyf omgewings wat in hierdie studie geïdentifiseer is, omvat die transaksionele omgewings. Aangesien die eksterne omgewing 'n hoër orde impak het, met ander woorde op die organisasiekultuur, in terme van die organisasie se missie en strategie asook leierskap (French & Bell, 1999; Isaksen et al., 2001), maak dit nie deel uit van die omgewings wat die organisasieklimaat direk beïnvloed nie.

Vier faktore is onttrek, naamlik Interpersoonlike klimaat, Organisasie-ondersteuning, Toesighouding, en Taakkenmerke. Hierdie faktore of dimensies ondersteun die model van Field en Abelson (1982), wat gebaseer is op 'n dimensionele benadering (Furnham, 1997), deur voorsiening te maak vir 'n organisasieklimaatmeting aan die hand van voorafopgestelde

dimensies. Die faktorbenamings asook die definisies daarvan, is geselekteer aan die hand van die items wat op die onderskeie faktore gelaai het, sowel as soortgelyke faktore wat deur ander navorsers gebruik word en wat in die literatuur vervat is. Die faktore is soos volg gedefinieer:

- *Interpersoonlike klimaat* is die mate waarin die werknemers die atmosfeer beleef as bydraend tot vrye uitdrukking van opinies, ope kommunikasie, samewerking tussen departemente, en min destruktiewe konflik tussen die doelwitte en beleid van verskillende groepe in die organisasie. Huchinson (1997) noem 'n soortgelyke faktor van sy meetinstrument, Organisasiebetroubaarheid.

Allen en Ortlepp (1998), Altman (2000), De Jager (1998), Du Toit (1998), Lok en Crawford (1999), Kruger en Nel (1997), Manning (1990), Reichers en Schneider (1999), Stahl (1997) asook Tierney (1999) is dit eens dat interpersoonlike verhoudings 'n baie belangrike rol speel by die persepsies van werknemers ten opsigte van die heersende organisasieklimaat. In die studie van Du Toit (1998) is die interpersoonlike klimaat in die SAPD as negatief bepaal, terwyl die interpersoonlike klimaat in hierdie studie soortgelyke resultate gelewer het. Die deelnemers ervaar dat daar nie 'n sinvolle eenheid, groepkohesie, samewerking, spanwerk en interpersoonlike ondersteuning bestaan nie. Hierdie resultate kan moontlik toegeskryf word aan die toenemende druk om as individu by die komplekse veranderinge en eise aan te pas. Die gevolg is dat elke individu in 'n stryd om "oorlewing" is, en dat die kollektiewe aard van die eise en gevolglik die geleentheid om saam te werk, misgekyk word. Die aanpassing word eerder op 'n individuele vlak gehanteer, wat aanleiding kan gee tot botsende belange (tussen individue en groepe), wat negatief inwerk op die interpersoonlike klimaat in die organisasie.

- *Organisasie-ondersteuning* is die mate waarin die organisasie die waarde van die werknemers en hul bydrae waardeer. 'n Verdere aspek van hierdie faktor is die mate waarin die organisasie omgee vir die algemene welstand van die werknemers, asook die ondersteuning van werknemers in terme van vergoeding en hulpbronne. Die instrument wat deur Huchinson (1997) ontwikkel is, beskik oor 'n faktor met soortgelyke items in sy instrument, en word Organisasie-ondersteuning genoem. Die "Organizational Climate

Index” noem dit slegs Ondersteuning (Shadur, 1999), terwyl vergoeding ‘n afsonderlike faktor is in die Weisbord- meetinstrument (Lok & Crawford, 1999; Stahl 1997).

Organisasie-ondersteuning word deur Allaire en Firsirotu (1984), Brewer (1995), De Jager (1998), Kruger en Nel (1997), Kurke (1995) en Shadur (1999) as ‘n belangrike organisasieklimate-area beskou, veral in tye van komplekse verandering of transformasie. Dit is grootliks die vergoeding (as deel van die organisasie-ondersteuning) wat in studies en ondersoeke van Du Toit (1998), Schnetler (1997) en South African Police Service (2001) tekort skiet in die SAPD. Wallace et al. (1999) het tot dieselfde gevolgtrekking gekom in ‘n studie wat in Australië onderneem is.

Die definisie van organisasie-ondersteuning in hierdie studie, sluit ook die ondersteuning deur middel van die hulpbronne in, en word ondersteun deur French en Bell (1984), Isaksen et al. (2001), Kurke (1995) en Lok en Crawford (1999). Du Toit (1998), Nel (1998) en Schnetler (1997) is egter van mening dat die beskikbaarheid, kwaliteit en aanwending van hulpbronne in die SAPD nie altyd na wense is nie. In hierdie studie het die faktor wat handel oor die respondente se belewenis van die organisasie-ondersteuning wat die SAPD bied, ook relatief negatiewe resultate opgelewer.

- *Toesighouding* behels die werknemers se persepsie van die mate waarin die toesighouers die waarde van werknemers en hul bydrae waardeer, asook die mate waarin die toesighouers omgee vir die algemene welstand van die werknemers. Die “Work Environment Scale” beskik oor ‘n soortgelyke faktor, en dit word Toesighouerondersteuning genoem (Hemmingway & Smith, 1999). In die “Situational Outlook Questionnaire” word ‘n groep verwante items Leierskapedrag genoem (Isaksen et al., 2001).

Johnson en McIntye (1998) asook Schneider en Bowen (1985) meen dat daar ‘n direkte verband bestaan aan tussen toesighouding en ‘n gesonde organisasieklimate. Hemmingway en Smith (1999), Kruger en Nel (1997), Manning (1990), Tierney (1999) en Violanti (1997) beklemtoon dat effektiewe toesighouding ‘n vereiste is vir organisasie-effektiwiteit. Deelname aan besluitneming (De Jager, 1998; Johnson & McIntye, 1998; Kruger & Nel, 1997; Violanti, 1997) asook effektiewe kommunikasie wat deur Du Toit (1998), Johnson en McIntye (1998), Nel (1998), Shadur (1999), Schnetler (1997) en

Tilley en Lankers-Byrne (1998) beklemtoon word, vorm 'n groot gedeelte van hierdie faktor. Die toesighouding in die 14 Presidensiële polisiestasies word as bo-gemiddeld aangeslaan.

- *Taakkenmerke* handel oor individue se persepsies van hul werk. Dit toon 'n ooreenkoms met die werktevredenheidsskaal in Price (1997), asook die skaal van Johnson en McIntye (1998). Dit is die uitstaande faktor in hierdie studie (in terme van rekenkundige en geweegde gemiddeldes). Die deelnemers beleef hul werk as baie uitdagend en interessant. Lim en Teo (2000) rapporteer soortgelyke resultate ten opsigte van 'n studie wat hulle onderneem het in die Singapoer polisie diens. Hierdie resultate is egter in teenstelling met Du Toit (1998), Nel (1998), Nel en Burgers (1995) asook Tilley en Lankers-Byrne (1998) wat van mening is dat die inherente kenmerke van die werk as polisiebeampte negatief beleef word.

Die resultate vir die populasie is sinvol, maar aangesien persepsies en die belewenis van organisasieklimaat verskil tussen groeperings in die organisasie (Beer & Spector, 1993; Field & Abelson, 1982; Furnham, 1997; O'Leary-Kelly & Griffin, 1995), is dit noodsaaklik om ook die resultate van verskillende demografiese groepe te ontleed, ten einde te bepaal of die verskille betekenisvol is al dan nie. Hipotese 2 (H2), dat die belewenis van organisasieklimaat beïnvloed word deur lidmaatskap van 'n demografiese groep, is empiries getoets, en word bevestig deur die resultate. Die demografiese veranderlikes waar statistiese beduidende verskille gevind is, word vervolgens bespreek.

Kategorie van personeel: In vergelyking met lede wat onder die Polisie dienswet ressorteer, beleef die Staatsdienswet personeel die interpersoonlike klimaat meer negatief, terwyl die personeel wat ressorteer onder die Polisie dienswet, ook meer positief is ten opsigte van die taakkenmerke. Die deelnemers wat dus direk gemoeid is by die kernfunksies van die SAPD, met ander woorde die bekamping van misdaad (funksionele lede), beleef hul werk as uitdagend en interessant, terwyl hulle genoeg groeielemente kry, en hulle is oor die algemeen trots op die werk wat hulle doen. Dit word egter anders beleef deur die ondersteuningspersoneel (wat in meestal in 'n administratiewe hoedanigheid aangewend word), waarskynlik aangesien die funksionele lede se prestasie meer sigbaar en meetbaar is (byvoorbeeld arrestasies en 'n afname in misdaadstatistiek), en dat hulle meer erkenning

daarvoor kry. Soortgelyke resultate is ook deur Dick en Metcalfe (2001) ten opsigte van studies in die Verenigde Koningryk gerapporteer.

Afdeling in die SAPD: Lede wat verbonde is aan die speurdiens beleef die organisasie se ondersteuning as meer gebrekkig, indien dit met die personeel van die kliëntedienssentrum en misdaadvoorkoming onderskeidelik vergelyk word. 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat die lede van die speurdiens dikwels fisies afsonderlik werk van die ander personeel van 'n polisiestasie, en meer afhanklik is van byvoorbeeld voertuie, en wie se werk volgens navorsing (South African Police Service, 2001) emosioneel baie verg vanweë herhaalde blootstelling aan traumatiese situasies. Vanweë die unieke strukture, en gevolglik spesialisasie en werkverdeling van polisdienste, is dit moeilik om hierdie resultate met internasionale studies te vergelyk.

Rang: Die interpersoonlike klimaat word negatief beleef deur die senior superintendente in vergelyking met die konstabels en die superintendente. 'n Moontlike rede hiervoor kan wees dat die senior superintendente, as gevolg van die posisie wat hul bekleed, nie werklik deel uitmaak van die interpersoonlike interaksie van die polisiestasie nie, en dat hulle die laaste outoriteit is om interpersoonlike probleme tussen personeel op te los. Dieselfde geld vir die direkteure indien hulle met die personeel met "ander rang" (burgerlike personeel) vergelyk word. Die negatiewe persepsie van die direkteure, ten opsigte van die toesighouding verskil onderskeidelik van die van die kapteins, inspekteurs en die superintendente. Die direkteure (mees senior rang in die populasie) se direkte lyn van rapportering en toesighouding val egter buite die domein van hierdie studie. Die mate van toesighouding op dié vlak is egter beperk as gevolg van geografiese afstand tussen die direkteur en sy/haar toesighouer, asook die posisie in 'n senior bestuurshoedanigheid in die SAPD.

O'Leary-Kelly en Griffin (1995) rapporteer dat kontrasterende resultate verkry is in studies waar rang gebruik is as onafhanklike veranderlike, met werkgedrag, houdings en persepsies as afhanklike veranderlikes. Hulle meen dat, weens hierdie kontrasterende resultate, die effek van rang in elke studie bepaal en verklaar behoort te word aan die hand van die unieke organisasie-eienskappe, byvoorbeeld die aard van die rangstruktuur en delegering van bevoegdheid.

Ras: Die Swart deelnemers beleef die interpersoonlike klimaat meer positief as onderskeidelik die Kleurlinge en die Blankes. 'n Moontlike verklaring kan daarin lê dat die Swart rasgroep die beste verteenwoordig is in die 14 Presidensiële polisiestasies (79.33%), met die ander groepe in die minderheid. Hierdie realiteit kan moontlik aanleiding gee tot gebrekkige sosialisering en groeppvorming by die Blankes en Kleurlinge, vandaar die negatiewe belewenis van die interpersoonlike klimaat.

Die Blanke deelnemers beskou die taakeienskappe negatief as hulle vergelyk word met die Swart deelnemers. Soortgelyke resultate word deur O'Leary-Kelly (1995) asook Lim en Teo (2000) gerapporteer ten opsigte van onderskeidelik Swart polisiebeamptes in die VSA en Chinese polisiebeamptes in Singapoer. Dit het waarskynlik te doen met die personeelsamestelling, waar beide groepe, minderheidsgroepe is. O'Leary-Kelly (1995) skryf dit toe aan die bykomende druk en konflik wat 'n minderheidsgroep ervaar. Die Blanke polisiebeampte ervaar moontlik as gevolg van die kultuurverskille tussen hulself en die gemeenskap (die 14 Presidensiële polisiestasies bedien hoofsaaklik die Swart en Indiër gemeenskappe), dat hulle nie werklik 'n bydrae lewer tot polisiëring en die sosiale prosesse in die werksplek in die algemeen nie. Dit het dan waarskynlik 'n negatiewe invloed op die Blankes se belewenis van die taakkenmerke.

Diensjare in die SAPD: Die enigste beduidende verskil ten opsigte van hierdie veranderlike is dat die groep wat 11-15 jaar diens in hul betrokke polisiestasies het, die ondersteuning wat hulle van die organisasie ontvang as voldoende beskou, terwyl die 1-2 jaar groep beduidend hiermee verskil. Die lede wat langer diens in die organisasie het beskou moontlik dat die ondersteuning wat die organisasie bied (en oor die jare gebied het), meer as net vergoeding. Hierdie lede is waarskynlik dankbaar vir die sekuriteit en intrinsieke ondersteuning (byvoorbeeld 'n goeie pensioenfonds en werksekuriteit) wat die organisasie bied. Metcalfe en Dick (2000) rapporteer soortgelyke resultate ten opsigte van studies wat in die Verenigde Koningryk onderneem is, en skryf dit toe aan die waarde wat die individu heg aan positiewe werkservaringe wat vermeerder met jare diens in 'n organisasie. Vivien en Thompson (1998) skryf dit weer toe aan die investering wat die individu in die organisasie gemaak het in terme van energie sowel as finansiële (byvoorbeeld die werknemer se bydrae tot die pensioenfonds). McElroy et al. (1999) meen dat die lede wat korter in die organisasie is, die organisasie-ondersteuning waarskynlik op die korttermyn beoordeel, en kyk die langtermyn voordele en ondersteuning mis. Buckley en Petrunik (1995), Dick en Metcalfe (2001) asook McElroy et al. (1999) dui ook daarop dat die

emosionele band tussen die individu en die organisasie versterk met langer diens in die organisasie, wat positief inwerk op die algemene siening van die waarde van die organisasie asook die kwaliteit van die organisasieprosesse.

Hoogste kwalifikasie: Die deelnemers met 'n Graad 10 kwalifikasie beleef die interpersoonlike klimaat meer positief in vergelyking met dié lede met naskoolse kwalifikasies. Baie van die deelnemers met 'n Graad 10 kwalifikasie, is lede van vorige strukture (byvoorbeeld Spesiale Konstabels, Munisipale Polisie en pre-1994 polisdienste) wie se kwalifikasies gekondoneer is tydens die amalgamasie en her-struktureringsproses.

Die deelnemers met naskoolse kwalifikasies meen dat die organisasie-ondersteuning in die SAPD ontbreek, 'n verskynsel wat ook deur Davey et al. (2000) en Kirkcaldy et al. (1998) gerapporteer is in vorige studies in polisdienste, onderskeidelik in Australië en die Verenigde Koningryk. Die groep wat oor tersiêre grade beskik, beskou die toesighouding meer negatief as die Graad 8 en Graad 9 groep onderskeidelik. Volgens Davey et al. (2000), Kirkcaldy et al. (1998) asook Vivien en Thompson (1998) is die waarskynlikheid groter dat die organisasie en organisasieprosesse en -praktyke deur die beter gekwalifiseerde lede bevraagteken sal word as wat die geval is by die laer gekwalifiseerde lede. Dit is moontlike 'n rede vir hierdie negatiewe persepsie van die interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning en toesighouding.

Hierdie studie het bepaalde tekortkominge wat in ag geneem moet word. 'n Dwarssnee-ontwerp is gebruik, met die gevolg dat geen verbande (oor 'n tydperk) tussen die veranderlikes bepaal kon word nie. Die meting berus ook op self-rapportering, wat nie geverifieer is met behulp van objektiewe kriteria nie. Laastens bestaan die populasie slegs uit deelnemers wat gestasioneer is by die 14 Presidensiële polisiestasies, wat nie verteenwoordigend is van die SAPD nie.

AANBEVELINGS

Die SAPD beskik nou oor 'n konteksspesifieke en gestandaardiseerde organisasieklimaat-meetinstrument en model. Dit kan aangewend word in geïdentifiseerde eenhede, afdelings of polisiestasies ten einde die klimaatstressors vanuit die werkomgewing te identifiseer en deur

gepaste intervensies die impak daarvan te verminder op die individu, werkgroep en organisasie.

Die intervensies binne die 14 Presidensiële polisiestasies behoort gefokus te wees op:

- die Staatsdienswet-personeel (ondersteunende personeel) asook die laer gekwalifiseerde lede by besluitneming en doelwitstelling te betrek, om hulle sodoende deel te maak van die interpersoonlike prosesse in die polisiestasies;
- intervensies te ontwikkel ten einde die interpersoonlike klimaat te verbeter, aangesien dit 'n relatiewe lae gemiddeld in hierdie studie opgelewer het;
- die persepsie van organisasie-ondersteuning te verbeter, veral in terme van die beskikbaarstelling van kwaliteit- en genoegsame toerusting, asook erkenning van goeie prestasie. Hierdie erkenning hoef nie in reële terme te wees nie (veral weens die beperking gestel deur die vergoedingstrukture in die Staatsdiens), maar deur middel van eenvoudige gebare waar die bestuur wys dat hulle die goeie prestasie raaksien en waardeer, en
- die belangrikheid van die ondersteunende personeel se bydrae tot die effektiwiteit van die organisasie en polisiestasie te beklemtoon, ten einde hierdie lede se negatiewe persepsie van hul taakeienskappe te verander. Goeie prestasie moet ook vir hierdie groep beloon word, alhoewel dit sekondêr bydra tot die organisasieprioriteite wat rondom misdaadbekamping sentreer.

'n Soortgelyke studie soos hierdie kan in die toekoms herhaal word, deur gebruik te maak van groter steekproewe, wat die veralgemeenbaarheid van die resultate sal verhoog. Die model kan ook in toekomstige studies getoets word, hetsy binne die SAPD, maar ook binne ander organisasies.

VERWYSINGS

- Ainsworth, P.B. (1995). *Psychology and policing in a changing world*. Chichester: Wiley.
- Allaire, Y. & Firsirotu, M.E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5, 193-226.
- Allen, S. & Ortlepp, K. (1998, Februarie)). *Post-traumatic stress in a South African security organisation*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65, 62-66.
- Anderson, S., Litzenberger, R. & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25, 399-420.
- Beer, M. & Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71, 642-651.
- Bezuidenhout, C. (2001). 'n Ondersoek na die houding van manlike en vroulike polisiebeamptes teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die Suid-Afrikaanse Polisie diens. Ongepubliseerde doktorsale-proefskrif, UP, Pretoria.
- Brewer, N. (1995). Leadership and supervision. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 291-316). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bryett, K. (1999). The policing dynamic. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22, 30-45.
- Buckley, L.B. & Petrunik, M.G. (1995). Socio-demographic factors, reference groups, and the career orientations, career aspirations and career satisfaction of Canadian police officers. *American Journal of Police*, 14, 107-148.
- Bull, R., Bustin, B., Evans, P. & Gahagan, D. (1993). *Psychology for police officers*. Chichester: Wiley.
- Chandler, J.T. (1995). *Modern police psychology: For law enforcement human behavior professionals*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavioral science* (Rev. ed.). Orlando, FL: Academic Press.

- Davey, J.D., Obst, P.L. & Scheehan, M.C. (2000). Work demographics and officers' perceptions of the work environment which add to the prediction of at risk alcohol consumption within an Australian police sample. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 69-81.
- De Haas, M. (1998, Februarie). *Policing culture and stress: The experience of Black members*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- De Jager, H. (1998, Februarie). *Developing a high performance and democratic support system for the solution and management of trauma and crisis in the SAPS*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Dick, P. & Jankowicz, D. (2001). A social constructionist account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 24, 181-199.
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Management factors and organisational commitment. A comparative study of police officers and civilian staff. *Journal of Public Sector Management*, 14, 20-35.
- Dooley, D. (1984). *Social research methods*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Du Toit, R. (1998, Februarie). *Stressors experiences and support received for managing stress in the SAPS*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Edwards, J.E. & Thomas, M.D. (1993). The organizational survey process. *American Behavioural Scientist*, 36, 419-433.
- Field, R.H.G. & Abelson, J.G. (1982). Climate: A reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35, 181-201.
- Fitzsimmons, T. (1998). Engendering a new police identity. *Peace Review*, 10, 269-279.
- Fivaz, J.G. (1996). *Status report: Transformation in the South African Police Service*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1984). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1999). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

- Furnham, A. (1997). *The psychology of work behaviour*. Howe: Psychology Press.
- Glick, W.H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review*, 10, 601-616.
- Hancke, M.A. (2000). *Die organisasiekultuur van 'n Suid-Afrikaanse Polisiediensstasie*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Hemmingway, M.A. & Smith, C.S. (1999). Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviours and injuries in nurses. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72, 285-300.
- Hutchinson, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational & Psychological Measurement*, 57, 1025-1035.
- Isaksen, S.G., Lauer, K.J., Ekvall, G. & Britz, A. (2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the Situational Outlook Questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13, 171-184.
- Johnson, J.J. & McIntye, C.L. (1998). Organizational culture and climate: Correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, 82, 843-850.
- Kelloway, E.K. & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 291-304.
- Kirkcaldy, B., Brown, J. & Cooper, C.L. (1998). The demographics of occupational stress among police superintendents. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 90-101.
- Kopac, P.A. (1991). How to conduct questionnaire surveys. *Public Roads*, 55, 8-16.
- Kroes, W.H. (1985). *Society's victims – the police: An analysis of job stress in policing*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Kruger, A. & Nel, G. (1997). *Toepassing van die suksesmodel op plattelandse polisiestasies*. Ongepubliseerde verslag, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Kurke, I.M. (1995). Organizational management of stress and human reliability. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp. 419-435). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lim, V.K.G. & Teo, T.S.H. (2000). Perceived job image among police officers in Singapore: Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Social Psychology*, 140, 740-751.
- Lok, P. & Crawford, J. (1999). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 108-121.
- Lord, V.B., McKean, H.E. & Veltkamp, L.J. (1991). The police stress inventory: Does it measure stress? *Journal of Criminal Justice*, 19, 139 - 149.
- Manning, T. (1990). Beyond corporate culture. *IPM Journal*, 8, 23-25.

- Mbeki, T. (2001). *The state of the Nation address of the President of South Africa, Thabo Mbeki, at the National Assembly*. Openingsrede van die Nasionale Vergadering, 9 Februarie 2001, Kaapstad, Suid-Afrika.
- McCafferty, F.L. (1992). Stress and suicide in police officers: Paradigm of occupational stress. *Southern Medical Journal*, 85, 233-243.
- McElroy, J.C., Morrow, P.C. & Wardlow, T.R. (1999). A career stage analysis of police officer work commitment. *Journal of Criminal Justice*, 27, 507-516.
- Metcalfe, B. & Dick, G. (2000). Is the force still with you? Measuring police commitment. *Journal of Public Sector Management*, 1539-1552.
- More, H.W. & Unsinger, P.C. (1987). *Police managerial use of psychology and psychologists*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Nel, J.A. (1998, Februarie). *An overview*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Nel, J.A. & Burgers, T.J. (1995, April). *The South African Police Service – symptom bearer of the New South Africa?* Referaat gelewer tydens die 1^{ste} PsySSA Konferensie. Pietermaritzburg, Suid-Afrika.
- Nunally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). NY: McGraw-Hill.
- O'Leary-Kelly, A.M. & Griffin, R.W. (1995). Job satisfaction and organizational commitment. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 367-394). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Orgon, D.W. (1978). *The applied psychology of work behaviour*. Dallas, TX: Business Publications.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 305-558.
- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1999). *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SAS Institute. (2000). *The SAS system for Windows: Release 8.01*. Cary, NC: SAS Institute, Inc.
- Schmidtke, A., Fricke, S. & Lester, D. (1999). Suicide among German federal and state police officers. *Psychological Reports*, 84, 167-177.
- Schneider, B. & Bowen, D.E. (1985). Employee and customer perceptions of service in banks: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.

- Schnetler, J. (1997). *Internal climate study: South African Police Service*. Ongepubliseerde navorsingsverslag: Afdeling Nasionale Standaarde en Bestuursdienste, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Shadur, K.M.A. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group and Organizational Management*, 24, 479-504.
- Shaughnessy, J.J. & Zechmeister, E.B. (1997). *Research methods in psychology* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Shaw, M. (2002). *Democracy's disorder? Crime, police and citizen responses in transitional societies*. Durban: Natal Witness.
- Smit, B.F. (1992, November). Die Suid-Afrikaanse polisie en verandering. *Servamus*, 15-20.
- South African Police Service. (2001). *The magnitude and effect of traumatic and work-related stressors as variables of organisational health in the South African Police Service, Gauteng Province*. Ongepubliseerde navorsingsverslag, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- South African Police Service. (2002). *Strategic plan for the South African Police Service: 2002-2005*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Stahl, D.A. (1997). Organizational diagnosis: A six-box model. *Nursing Management*, 28, 18-20.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese betekenisvolheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes. Reeks B: Natuurwetenskappe Nr. 117. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Tierney, P. (1999). Work relations as a precursor to a psychological climate for change. The role of work group supervisors and peers. *Journal of Change Management*, 12, 12-24.
- Tilley & Lankers-Byrne, P. (1998, Februarie). *Policing with partnership*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Violanti, J.M. (1997). Suicide and the police role: A psychosocial model. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25, 698-715.
- Vivien, L.K.G. & Thompson, T.S.H. (1998). Effects of individual characteristics on police officers' work related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 334-342.
- Wallace, J., Hunt, J. & Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *The International Journal of Public Sector Management*, 12, 548-564.
- Xenikou, A. & Furnham, A. (1996). A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture. *Human Relations*, 49, 349-371.

Young, K.M. & Cooper, C.L. (1995). Occupational stress in the ambulance service: A diagnostic study. *Journal of Managerial Psychology*, 10, 29-36.

HOOFSTUK 4

ARTIKEL 3

Integriteit in die Suid-Afrikaanse Polisie: Die rol van die organisasieklimaat en disposisionele veranderlikes

INTEGRITEIT IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS: DIE ROL VAN DIE ORGANISASIEKLIMAAT EN DISPOSISIONELE VERANDERLIKES

A.GROBLER

S. ROTHMANN

Navorsingsprogram "Mensehulpbronbestuur vir Ontwikkeling", PU vir CHO

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die verband tussen integriteit, organisasieklimaat, lokus van beheer en koherensiesin in die Suid-Afrikaanse Polisie diens te bepaal. 'n Dwarsnee-ontwerp is gebruik. Die populasie het bestaan uit 1776 polisiepersoneellede wat gestasioneer is by die 14 Presidensiële polisie stasies. Die volgende meetinstrumente is afgeleem: 'n Biografiese vraelys, die aangepaste Integrity Profile 200-vraelys, Organisasieklimaat-vraelys, Lokus van beheer-vraelys en Lewensorientasievraelys. Kanoniese en meervuldige regressie-analises dui daarop dat die individuele sowel die korporatiewe fasette van integriteit onderskeidelik deur kombinasies van situasionele faktore (organisasieklimaat), te wete interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning, toesighouding en taakkenmerke asook disposisionele faktore (lokus van beheer en koherensiesin), voorspel word.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between integrity, organisational climate, sense of coherence and locus of control in the South African Police Service. A cross-sectional design was used. The population consisted of 1776 police personnel stationed at the 14 Presidential police stations. A biographic questionnaire, the adapted Integrity Profile 200 questionnaire, Organizational Climate questionnaire, Locus of Control questionnaire and Life Orientation questionnaire were administered. Canonical and multiple regression analysis showed that the individual- and corporate facets of integrity respectively were predicted by combinations of situational factors (organisational climate), such as interpersonal climate, organisational support, supervision, and task characteristics, as well as dispositional factors (locus of control and sense of coherence).

Die Suid-Afrikaanse Polisie diens (SAPD) is tans in 'n proses van transformasie. Eerstens ten einde dienslewering aan die gemeenskap te verbeter, met die volgende uitstaande aspekte: (i) eliminerings van korrupsie; (ii) respek vir medemens; (iii) deursigtigheid; (iv) optrede wat

spreek van verantwoordelikheid en diskresie, en (v) onpartydige en menswaardige dienslewering (Grobler & Rothmann, op die pers a). Hierdie vyf aspekte is sentrale temas as die toespraak van die Staatspresident van Suid-Afrika, mnr. Thabo Mbeki (Mbeki, 2001), die beginsels van Batho Pele (Republic of South Africa, 1997), interne kommunikasie (Holtzhauzen, 2001; South African Police Service, 1998), eksterne kommunikasie (Fivaz, 1996; Hkulalwa, 2001; Kempen, 2001; Tswete & Selebi, 2000) asook die SAPD Etiese Gedragskode (Suid-Afrikaanse Polisiediens, 1997) inhoudelik bestudeer word. Alhoewel die SAPD net soos ander polisiedienste/magte uit lede bestaan van die gemeenskap en sodoende die eienskappe van die gemeenskap reflekteer, insluitend die negatiewe patrone van Suid-Afrika, beskou die organisasie die handhawing van integriteit as 'n hoë prioriteit (Fivaz, 1996; Tswete & Selebi, 2000).

Die SAPD is tweedens sedert 1994 besig met 'n ingewikkelde transformasieproses, insluitende 'n rasionaliseringsproses waar 11 polisie-agentskappe geamalgameer is tot een organisasie, naamlik die SAPD (Fivaz, 1996; South African Police Service, 2002). Hierdie proses van transformasie is genoodsaak deur die omvattende veranderinge wat die nuwe politieke bedeling (na 1994) in Suid-Afrika tot gevolg gehad het, en is 'n direkte uitvloeisel van die sosio-politieke en ekonomiese transformasie (Fivaz, 1996). Die veranderinge het 'n beduidende invloed gehad op onderskeidelik organisasievlak in terme van die aard asook die styl van polisiëring, die kultuur, strukture, bestuurstyl, beleid en praktyke (Bryett, 1999; Tilley & Lankers-Byrne, 1998) en op persoonlike of individuele vlak wat gepaard gaan met onsekerheid, stres, en soms 'n gevoel van magteloosheid (Nel, 1998; Schnetler, 1997).

Brewer, Wilson en Braithwaite (1995), Chandler (1995) asook Scrivner en Kurke (1995), is dit eens dat die moderne polisiepsiëkundige 'n pertinente rol behoort te speel in organisasietransformasie en vernuwing. Hulle beklemtoon die belangrikheid van wetenskaplike navorsing ten opsigte van verskynsels binne die diens, om sodoende die resultate op 'n bestuurskonsulterende of intervensiebasis ter verbetering van die organisasie toe te pas.

As deel van die organisasie se poging om dienslewering te verbeter, is die SAPD in 'n proses om 'n integriteitstrategie te formuleer, waarin polisieafwykende (en integriteitverbrekende) gedrag, nagevors en aandag aan geskenk word (Burger, 1999). Tipiese integriteitverbrekende gedrag in die SAPD is onder andere: (i) versteek en verkoop saakdossiere; (ii) vernietig

inligting oor kriminele en, voortvlugtiges; (iii) verkoop vertroulike inligting oor informante; (iv) reik vals voertuigklaringsbewyse uit; (v) aanvaar omkoopgeld van verdagtes en / of gevangenes; (vi) help gevangenes om te ontsnap, en (vii) verskaf amptelike inligting aan ongemagtigde persone (Holtzhauzen, 2001). Moontlike redes wat geïdentifiseer is vir die verbreking van integriteit deur lede van 'n polisie-organisasie, sluit in ontoereikende bestuurspraktyke en interne beheermeganismes, onvoldoende beleid en prosedures, bestuurders wat nie hul bestuursgedrag rig na gelang van die organisasie se Etiese kode nie, die organisasie se onvermoë om te voldoen aan die lewensaspirasies van sy lede (in terme van salarisse en bevorderings), verlaging van polisie-moraal en ontoereikende keuringsprosesse van rekrute (Burger, 1999; Kaptein & Van Reenen, 2001; Sechrest & Burns, 1992).

Die probleem met die konstruk integriteit asook integriteitverbrekende gedrag, is dat dit baie kompleks is, en dat die oorsake daarvan moeilik is om te verskaf (Fick, 2001). Schepers (1995) meen dat die oorsake van algemene menslike gedrag breedweg in twee kategorieë gedeel kan word, te wete situasionele en disposisionele oorsake. Situasionele oorsake het weer met die eksterne wêreld te doen en sluit alle omgewingsfaktore in (Hertzog, 2000). Disposisionele oorsake het met die mens se natuurlike geaardheid te doen en sluit al die organismiese attribute van die mens in (Reber, 1995; Schepers, 1995). House, Shane en Harold (1996) is van mening dat werkgedrag en werkhoudings bepaal word, of minstens verband hou met disposisionele veranderlikes of individuele kenmerke. Davis-Blake en Pfeffer (1989) meen weer dat situasionele faktore, byvoorbeeld werk- en organisasie-eienskappe, die individu se gedrag en houding meer beïnvloed as die individu se eienskappe.

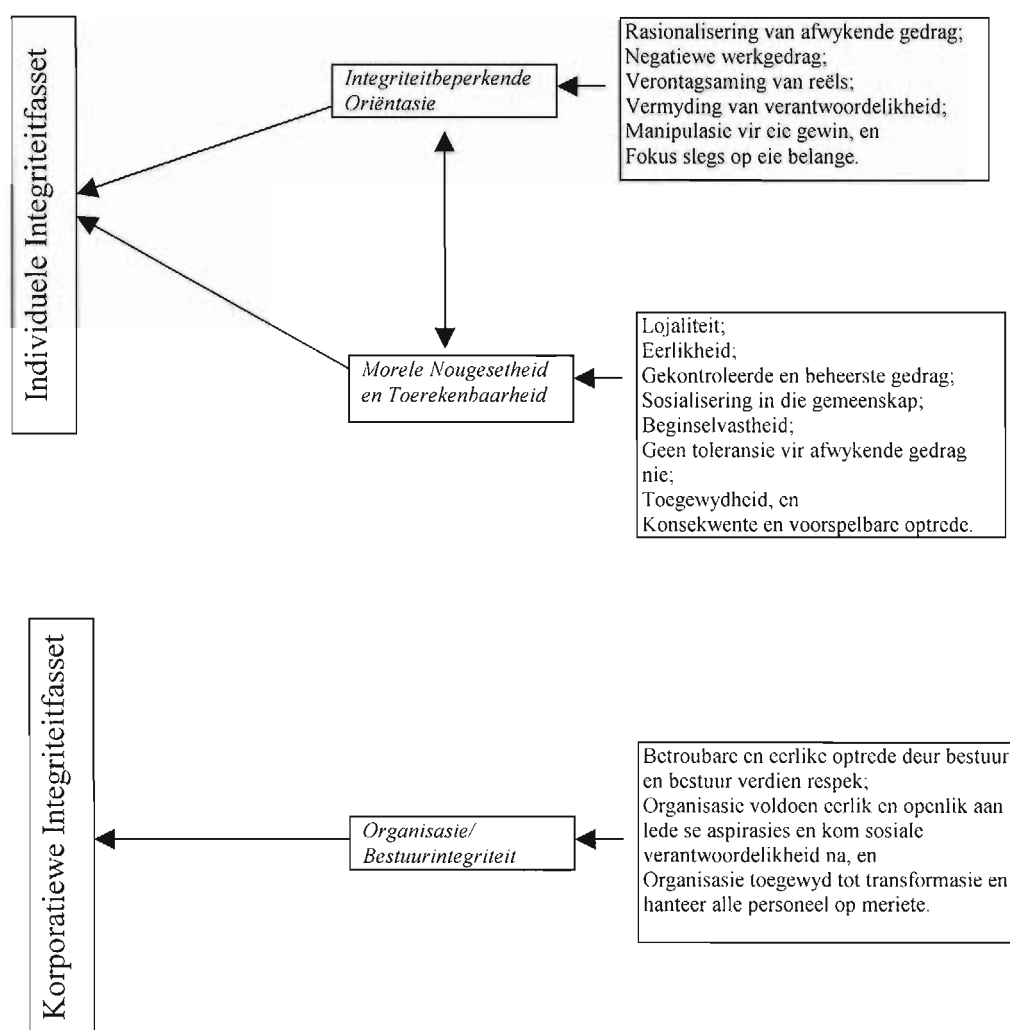
Geen studie is nog in die SAPD onderneem om integriteit asook integriteitverbrekende gedrag te verklaar nie. Hierdie studie gaan fokus op die daarstelling van 'n integriteitmodel, waar die rol van omgewingsveranderlikes, meer spesifiek die organisasieklimaat, asook die individuele veranderlikes (disposisionele veranderlikes, met inbegrip koherensiesin en lokus van beheer), in integriteit bepaal gaan word.

Integriteit, Organisasieklimaat en Disposisionele faktore

Integriteit word deur Congress of the U.S. (1990), Gouws, Louw, Meyer en Plug (1997), Kaptein en Van Reenen (2001), Murphy (1995) en Simons (1999) gedefinieer as 'n eienskap van onverdeeltheid en eenheid, en sluit trekke in soos morele konsekwentheid, eerlikheid,

geloofwaardigheid, suiwerheid, betrokkenheid en toerekenbaarheid. Aansluitend by hierdie beskrywing van integriteit, definieer Burger (1999) polisie-integriteit aan die hand van verbandhoudende begrippe, naamlik beginsels, kredietwaardigheid, betroubaarheid, edelheid, waardigheid, eerlikheid, etiek, onomkoopbaar, gewetensbeswaar en standarde.

Integriteit in die SAPD gaan in hierdie studie bestudeer word aan die hand van die integriteitmodel wat empiries deur Grobler en Rothmann (op die pers a) ontwikkel is. Dié model word in Figuur 1 voorgestel.



Figuur 1. Integriteitmodel vir die SAPD

Uit Figuur 1, wat 'n integriteitmodel vir die SAPD voorstel, kan afgelei word dat die individuele integriteit uit twee faktore bestaan, naamlik *Integriteitbeperkende Oriëntasie* en *Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid*.

Die definisies van die faktore, soos gerapporteer in Grobler en Rothmann (op die pers a), is:

Integriteitbeperkende oriëntasie dui op 'n neiging om afwykende gedrag deur middel van rasionalisasie en ander verdedigingsmeganismes te regverdig, werkgedrag te openbaar wat gekenmerk word deur reëlafwyking en die onregverdigte behandeling van ander persone, deur mag en posisie te misbruik tot eie voordeel, gekenmerk deur onetiese gedrag en emosionele afgetrokkenheid en isolering. Hierdie faktor fokus hoofsaaklik op die werkomgewing en die rasionalisasie van negatiewe gedrag, wat meestal handel oor die bevrediging van behoeftes, ten koste van die organisasie, junior werknemers, en kollegas.

Morele nougesetheid en toerekenbaarheid dui op die waarde wat geheg word aan die lidmaatskap van 'n groep asook gedrag wat gekenmerk word deur selftrots en selfvertroue, sterk optrede uit moed van oortuiging, en 'n hoë mate van verantwoordelikheid en aanspreeklikheid, veral ten opsigte van doelwitbereiking. Hierdie faktor fokus nie primêr op die werkomgewing nie, maar eerder op algemene waardes ten opsigte van die gemeenskap en individuele integriteiteienskappe in die algemeen.

Volgens Grobler en Rothmann (op die pers a) bestaan die korporatiewe faset van integriteit uit een faktor wat *Organisasie / Bestuursintegriteit* genoem word. Dit dui op die mate waarin die organisasie voorsien in die werknemers se lewenstylaspirasies en sy sosiale verantwoordelikheid nakom, die bestuur kredietwaardig is, deelname aanmoedig en gewillig is om te verander. Hierdie faktor meet dus die individu se persepsie en houding van, en teenoor, die organisasie en bestuur.

Hierdie integriteitmodel is ook getoets aan die hand van die literatuur oor integriteitverbrekende gedrag in 'n polisie-dienskonteks. Die empiriese resultate, sowel as die literatuur het bevestig dat hierdie model gebruik kan word om integriteit in die SAPD te verklaar (Grobler & Rothmann, op die pers a).

Organisasieklimaat behels die persepsies van die lede van die organisasie en/of werkeenheid van die werkomgewing, insluitend organisasiebeleid, praktyke en prosedures, formeel en informeel, en manifesteer in patrone van gedrag, houdings en gevoelens wat herhaaldelik deur die werknemers ten toon gestel en ervaar word en wat die lewe in 'n organisasie karakteriseer (Altman, 2000; Field & Abelson, 1982; Isaksen, Lauer, Ekvall & Britz, 2001; Reichers & Schneider, 1999).

Grobler en Rothmann (op die pers b) het 'n organisasieklimaat-model vir die SAPD ontwikkel, wat uit 'n kombinasie van French en Bell (1984; 1999) se Sisteembenadering en Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Klimaat model bestaan. 'n Dimensionele benadering (Furnham, 1997) is gevolg ten einde voorsiening te maak dat die analisering van die organisasieklimaat gedoen kan word aan die hand van vooraafgestelde dimensies of faktore.

Vier kontekstspesifieke dimensies van organisasieklimaat is geïdentifiseer. *Interpersoonlike klimaat* verwys na die mate waarin werknemers die atmosfeer beleef as bydraend tot vrye uitdrukking van opinies, ope kommunikasie, samewerking tussen departemente en min konflik tussen die doelwitte van verskillende groepe in die organisasie. *Organisasie-ondersteuning* word gedefinieer as die mate waarin die organisasie die waarde van die werknemers en hul bydrae waardeer, asook die mate waarin die organisasie omgee vir die algemene welstand van die werknemers, en die ondersteuning wat werknemers ontvang in terme van vergoeding en hulpbronne. *Toesighouding* behels die werknemers se persepsie van die mate waarin die toesighouers die waarde van werknemers en hul bydrae waardeer, asook die mate waarin die toesighouers omgee vir die algemene welstand van die werknemers. *Taakkenmerke* handel oor die individu se persepsie van die werk, met ander woorde, is die werk interessant en uitdagend en die mate waartoe die individu trots is op sy/haar werk (Grobler & Rothmann, op die pers b).

Grobler en Rothmann (op die pers b) rapporteer dat die belewenis van die organisasieklimaat in die SAPD beïnvloed word deur lidmaatskap van bepaalde demografiese groepe. Die groepe waar beduidende verskille tussen groepe bepaal is, is personeelkategorieë, afdeling in SAPD, range, diensjare asook hoogste kwalifikasie.

Kaptein en Van Reenen (2001) is van mening dat organisasieklimaat 'n direkte verband met integriteit het. Hulle identifiseer sewe kritieke organisasieklimaat-areas wat bydra tot integriteit, wat deur ander outeurs (Arnold & Lampe, 1999; Burger, 1999; Hertzog, 2000; Hkulalwa, 2001; Robertson & Schlegelmilch, 1993; Sechrest & Burns, 1992) ondersteun word. Die sewe organisasieklimaat-areas is: (i) duidelike verwagtings; (ii) konsekwente optrede deur bestuur; (iii) formulering van haalbare verwagtinge; (iv) ondersteuning; (v) deurlopende terugvoer; (vi) openlike gesprekke oor die terugvoer, en (vii) vergoeding van werknemers wat aan die verwagtinge voldoen. Hierdie siening word deur Murphy (1995)

ondersteun, aangesien hulle integriteitverbrekende gedrag toeskryf aan die omgewingsfaktore, wat deur die model van Kaptein en Van Reenen (2001) in 'n organisasieverband geïnkorporeer word.

Reber (1995) asook Schepers (1995) definieer 'n disposisionele veranderlike as dit wat met die mens se natuurlike geaardheid te doen het, en sluit al die attribute van die mens in. In hierdie studie gaan daar gebruik gemaak word van twee disposisionele veranderlikes, naamlik koherensiesin en lokus van beheer.

Die konstruk koherensiesin is deur Antonovsky (1987) ontwikkel. Koherensiesin word omskryf as 'n omvattende oriëntasie, wat dui op die mate waarin 'n persoon 'n langdurige en dinamiese vertroue het dat sy/haar interne en eksterne omgewing voorspelbaar is, en dat daar 'n groot waarskynlikheid bestaan dat dinge so goed as verwag kan word, sal uitwerk. Dit beïnvloed die individu se persepsie van stimuli, waar 'n individu met 'n hoë koherensiesin stimuli ervaar as verstaanbaar, binne die beheer van die individu, en betekenisvol (Antonovsky, 1985).

Die definisie van koherensiesin sluit drie dimensies in wat gesamentlik die konsep verteenwoordig: Eerstens *Verstaanbaarheid*, wat verwys na die mate waarin die individu interne sowel as eksterne stimuli as duidelike geordende, gestruktureerde en konsekwente inligting ervaar. Dit skep dus die verwagting dat stimuli in die toekoms ook georden, duidelik, en selfs voorspelbaar sal voorkom. Die stimuli word dus ervaar as verstaanbaar en maak sin op 'n kognitiewe vlak; tweedens *Hanteerbaarheid*, wat die mate behels waarin die mens gebeurtenisse in sy/haar lewe as situasies ervaar wat houdbaar of hanteerbaar is, en selfs as nuwe uitdagings beskou kan word. Daar moet 'n balans bestaan tussen die oorlading en onderlading van stimuli, sodat 'n gebeurtenis as hanteerbaar ervaar kan word (Antonovsky, 1985). Dié balans verwys spesifiek na die hoeveelheid energie, vaardighede, en vermoëns waaroor 'n mens beskik om die eise wat die lewe aan hom stel, te kan hanteer; en laastens *Betekenisvolheid*, wat die mate behels waarin 'n mens voel dat die lewe emosioneel, eerder as kognitief, sin maak (Antonovsky, 1987).

Antonovsky (1987) meen dat die primêre ontwikkeling van die dinamika van koherensiesin binne min of meer die eerste dekade van 'n mens se volwasse lewe plaasvind. Volwassenheid kan 'n toename in die omvang en sterkte van koherensiesin teweegbring by mense wat reeds

met 'n sterk of matige koherensiesin die lewe begin het. Antonovsky (1987) meen dat die koherensiesin voortdurend beproef word, en dat die individu wat reeds in sy vroeë volwassenheid 'n sterk koherensiesin ontwikkel het, die vermoë het om algemene weerstandshulpbronne in werking te stel om hom/haar te help om die ekwilibrium te herstel. Koherensiesin kan dus beskou word as 'n stabiele disposisionele oriëntasie. 'n Persoon met 'n swak koherensiesin beskou egter nie sy/haar hele wêreld as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol nie.

Scheier (1990) asook Strümpfer, Fritz en Page (1991) het betekenisvolle korrelasies gevind tussen koherensiesin en werktevredenheid, terwyl navorsing wat deur Strijdom (1999) onder 120 polisiebeamptes in die Noordwes-provinsie onderneem is, ook 'n verband tussen die twee konstrakte getoon het. 'n Persoon met 'n sterk koherensiesin sal meer gereedlik geneig wees om die aard en dimensies van 'n akute of chroniese stressor te verstaan, en sal dit dan ook gevolglik definieer of herdefinieer as 'n stressor waaraan die individu hom/haar nie hoef oor te gee nie. Dié persoon ervaar stressors as hanteerbaar en sal daarom gepaste hulpbronne binne sy/haar of ander se beheer selekteer, eerder as om hom/haar oor te gee aan 'n gevoel van hulpeloosheid.

Strümpfer (1990) meen dat 'n goed ontwikkelde koherensiesin individue instaat stel om op 'n kognitiewe vlak sin te maak van hul werkomgewing, waar inligting as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar ervaar en beleef word. 'n Hoë koherensiesin hou direk verband met werktevredenheid (Strijdom, 1999; Strümpfer, Danana, Gouws & Viviers, 1998; Strümpfer & Mlonzi, 2001), beter aanpassing by veranderinge in die werkomgewing (Marais, 1997), nougesetheid (Strümpfer & Mlonzi, 2001) en 'n hoë mate van integriteit (Antonovsky, 1987). 'n Persoon met 'n hoë koherensiesin (ongegag die individu se finansiële en sosiale status) behoort oor die nodige hanteringsmeganismes te beskik om die stresvolle eksterne omgewing te hanteer (Strümpfer, 1990). Antonovsky (1987) beskou integriteit as 'n eienskap wat berus op verantwoordelike en verantwoordbare funksionering asook 'n soeke na heelheid ("wholeness"), en kan in verband gebring word met koherensiesin.

Die konstruk lokus van beheer is deur Rotter (Rotter, 1966) ontwikkel. Lokus van beheer kan beskryf word as die mate waarin individue ervaar dat hulle 'n kousale rol speel in die gebeure in hul lewens (Adeyami-Bello, 2001; Rothmann, 2000). Eksterne lokus van beheer manifesteer by individue wat beleef dat hulle geen beheer het oor hul omgewing nie

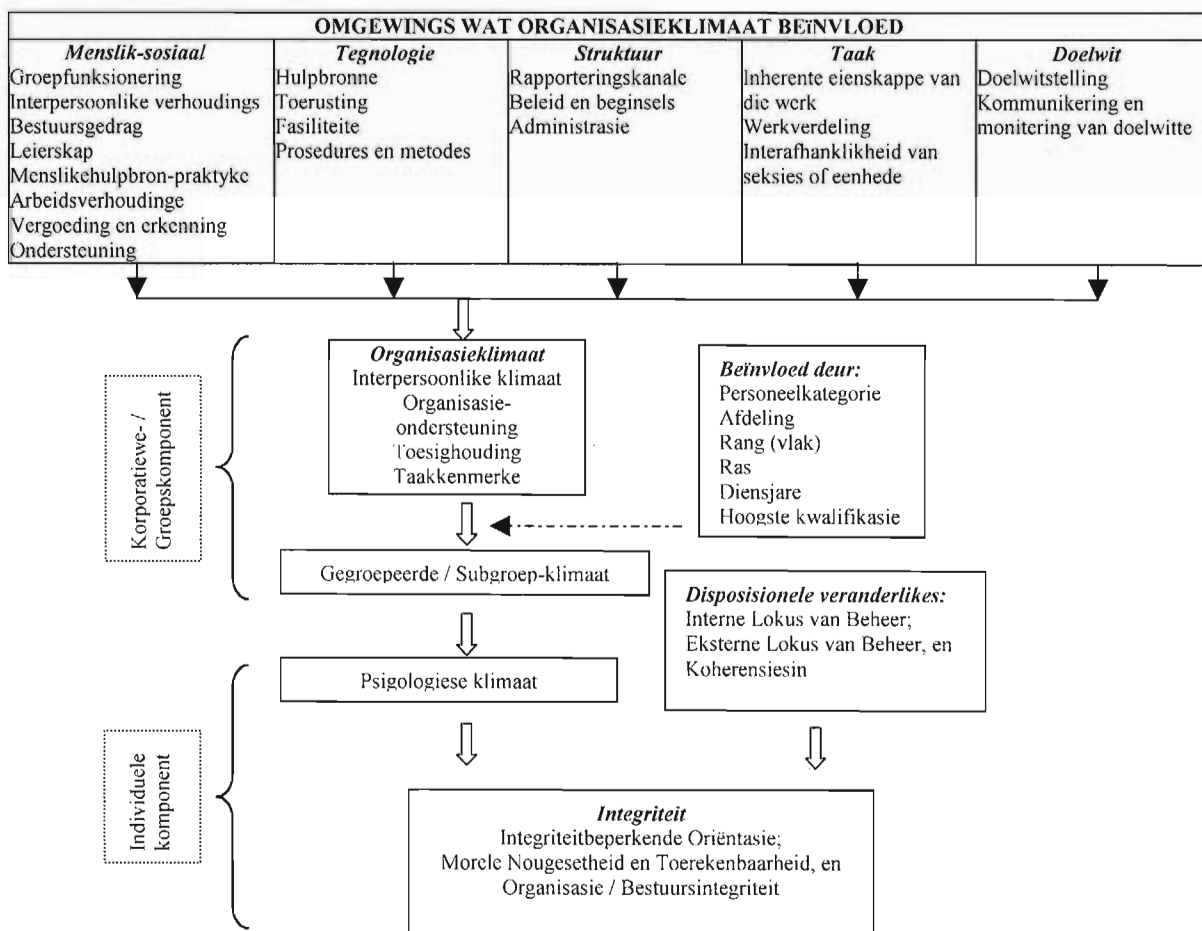
(Appelbaum & Hare, 1996), terwyl positiewe of negatiewe uitkomst e geen verband hou met die individu se gedrag nie, en buite sy/haar beheer is (Rothmann, 2000). Individue met 'n interne lokus van beheer ervaar weer dat hulle in beheer is van die omgewing (Appelbaum & Hare, 1996), met ander woorde, hulle skryf alle positiewe of negatiewe uitkomst e toe aan hul eie aksies of gedrag (Rothmann, 2000).

In organisasieverband beskryf Adeyami-Bello (2001) en Spector (1988) lokus van beheer in terme van die beheer wat die werknemer het oor organisasie-uitkomst e soos bevordering, gunstige werksomstandighede, salarisverhoging en algemene loopbaanvordering. Individue met 'n interne lokus van beheer behoort meer geneig te wees om die frustrasies in die werkomgewing te kan hanteer, terwyl die individue met 'n eksterne lokus van beheer afsydig en aggressief reageer op die frustrasies vanuit die organisasie-omgewing (Adeyami-Bello, 2001; Best, 1994; Rahim & Psenicka, 1996). Interne lokus van beheer gaan verder gepaard met hoë vlakke van werktevredenheid (Adeyami-Bello, 2001; Furnham & Drakely, 1993; Mallak, 1998; Spector, 1986; Vivien & Thompson, 1998; Young & Cooper, 1995), toegewydheid en betrokkenheid, lae vlakke van stres, afwesigheid en personeelomset (Adeyami-Bello, 2001; Spector, 1986), suksesvolle interpersoonlike verhoudings (Mayer & Sutton, 1996), beter inligtingprosessering (Wang & Chan, 1995), positiewe persepsie van die werk, werksprestasie en motivering (Adeyami-Bello, 2001; Bothma, 1998; Furnham & Drakely, 1993), bestuurders wat meer strategies ingestel is (Miller, Kets De Vries & Toulouse, 1982) en meer toegeeflik is teenoor ondergeskiktes (Bothma, 1998) en algemene werksukses (Adeyami-Bello, 2001; Schepers, 1995).

Adeyami-Bello (2001) is van mening dat 'n interne lokus van beheer gepaard gaan met 'n laer geneigdheid tot disfunksionele gedrag. Binne die konteks van polisiëring, het Burnwell (1983) bevind dat daar wel 'n verband bestaan tussen polisie-afwykende gedrag (veral polisiebrutaliteit) en eksterne lokus van beheer. Tilley en Lankers-Byrne (1998) meen dat 'n interne lokus van beheer een van die belangrikste eienskappe is waaroor 'n polisiebeampte in die Suid-Afrikaanse konteks behoort te beskik. Dit sal volgens hulle die beampte in staat stel om sy/haar rol in misdaadbekamping binne konteks te sien, wat sal lei tot 'n hoër mate van toegewydheid en dit kan dien as 'n basis om die inherente eise van die beroepsomgewing beter te kan hanteer.

Alhoewel Kalimo en Vuori (1990) meen is dat die konstruk koherensiesin sekere aspekte van die lokus van beheer-teorie bevat, is daar volgens Antonovsky (1987) wel 'n verskil tussen koherensiesin en lokus van beheer. Koherensiesin beskou die hulpbronne onder die beheer van ander individue ook as waardevol, terwyl lokus van beheer dit beskou as 'n eksterne oriëntasie, aangesien dit dui op 'n onvermoë om beheer uit te oefen oor die individue se toekoms. Derhalwe gaan die twee konstrunkte in hierdie studie afsonderlik gehanteer word.

Die verband tussen organisasieklimaat, disposisionele veranderlikes en integriteit kan soos volg voorgestel word (Grobler & Rothmann, op die pers a;b):



Figuur 2. Skematiese voorstelling: Organisasieklimaat, disposisionele veranderlikes en integriteit

Bogenoemde bespreking lei tot die volgende hipoteses:

- H1:** Integriteit in die SAPD word bepaal deur die organisasieklimaat-faktore, te wete interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning, toesighouding, asook taakkenmerke.
- H2:** Integriteit word bepaal, of hou ten minste verband (as moderator veranderlike) met disposisionele veranderlikes, te wete koherensiesin en lokus van beheer.

METODE

Navorsingsontwerp

‘n Opname-ontwerp is as navorsingsontwerp gekies. Hierdie spesifieke ontwerp is die dwarsnee-ontwerp, waar ‘n steekproef van die populasie of die totale populasie op dieselfde tydstip bestudeer word (Shaughnessy & Zechmeister, 1997). Inligting word versamel om die populasie op daardie spesifieke tydstip te bespreek. Hierdie ontwerp is toepaslik wanneer daar gepoog word om die verbande tussen die veranderlikes in ‘n populasie te bepaal. Volgens Shaughnessy en Zechmeister (1997) is hierdie ontwerp ideaal vir beskrywende asook voorspellende funksies. Die opnamemetode behels die afneem van vraelyste wat volgens Dooley (1984) die meeste gebruik word in die sosiale wetenskappe. Furnham (1997), Glick (1985) asook Xenikou en Furnham (1996), stel die gebruik van vraelyste voor as die beste metode om organisasieklimaat te meet.

Deelnemers

Die deelnemers was 1776 personeellede van die SAPD van 14 polisiestasies soos geselekteer deur die Staatspresident (Mbeki, 2001). Hierdie polisiestasies is geselekteer as deel van die regering se stedelike vernuwings- en plattelandse ontwikkelingsprogramme, en vorm deel van ‘n breër Staatsdiens-inisiatief. Die 14 stasies is dus nie geselekteer as gevolg van spesifieke polisie, organisasie en/of enige ander gemeenskaplike eienskappe nie. Die totale populasie in die 14 Presidensiële polisiestasies is vir dié studie gebruik. Die geselekteerde polisiestasies is: Alexandra ($n = 222$) (Gauteng); Galeshewe ($n = 117$) (Noord-Kaap); Kanyamazane ($n = 68$) (Mpumalanga); Kathlehong ($n = 185$) (Gauteng); Khayelitsha ($n = 124$) (Wes-Kaap); Kwa Mashu ($n = 75$) (Kwazulu-Natal); Inanda ($n = 70$) (Kwazulu-Natal); Mafikeng ($n = 159$) (Noordwes-provinsie); Mdantsane ($n = 112$) (Oos-Kaap); Mitchellsplein

($n = 148$) (Wes-Kaap); Motherwell ($n = 68$) (Oos-Kaap); Thabong ($n = 142$) (Vrystaat); Thohoyandou ($n = 238$) (Noordelike-provinsie) en Tsolo ($n = 48$) (Oos-Kaap). Die samestelling van die Presidensiële polisiestasies bestaan dus uit groot, medium en klein stasies.

Die meeste van die deelnemers beklee die rang van inspekteur, en is in die laaste vyf jaar bevorder. Die meerderheid van die deelnemers beskik oor meer as 10 jaar diens in die SAPD, en het meer as ses jaar diens in hul huidige polisiestasie. Die ouderdomsgroep wat die beste verteenwoordig is, is 31 – 40 jaar. Die tipes werk wat deelnemers in die polisiestasie verrig, toon 'n goeie verspreiding tussen die Kliëntedienssentrum, Misdadvoorkoming, Administrasie en die Speurdiens, asook die sogenaamde “ander” werk, byvoorbeeld arbeiders en skoonmakers. Die ondersoekgroep het bestaan uit 87.29% Suid-Afrikaanse Polisiewet-personeel en 12.28% Staatsdienswet-personeel. Die meerderheid van die deelnemers beskik oor 'n Graad 12 kwalifikasie, met ander woorde die minimum aanstellingsvereiste vir funksionele of uniformlede. Die meeste deelnemers is Swart (79.33%), en die amptelike tale wat die beste verteenwoordig was, is Xhosa (16.93%), Venda (15.67%), Zulu (14.22%), Tswana (14.22%) en Afrikaans (13.97%).

Aangesien die totale populasie in die studie gebruik is, word beide groepe personeel wat onderskeidelik onder die Suid-Afrikaanse Polisiewet van 1995 (Wet nr. 68 van 1995) (funksionele/ uniformlede), en Staatsdienswet (Wet nr. 56 van 1994) (administratiewe en ondersteunende personeel) ressorteer, in die studie ingesluit. Dick en Metcalfe (2001) wys daarop dat dit 'n internasionale tendens is om van meer burgerlike personeel gebruik te maak, ten einde die funksioneel opgeleide lede die geleentheid te kan bied om polisiëringwerk te verrig. Fivaz (1996) beskou ook hierdie proses, wat hy die verburgerliking van die diens noem, as 'n prioriteit vir die SAPD. In die navorsing wat deur Dick en Metcalfe (2001) gedoen is, het hulle bevind dat die burgerlike personeel in die meeste studies uitgesluit word, en dat die fokus primêr op die uniform- of funksionele personeel geplaas word. Dit was ook die geval met die 1996-klimaatstudie in die SAPD (Schnetler, 1997).

Meetinstrumente

Vyf vraelyste is in die empiriese ondersoek gebruik, naamlik 'n biografiese vraelys, die aangepaste IP200, Organisasieklimaat-vraelys (OKV), Lokus van beheer-vraelys en die Lewensoriëntasievraelys. Hierdie vraelyste word vervolgens kortliks bespreek.

Biografiese vraelys. Die biografiese veranderlikes wat by die vraelys ingesluit is, is (i) rang; (ii) tydperk in huidige rang; (iii) diensjare in die SAPD; (iv) diensjare in die huidige polisiestasie; (v) ouderdom; (vi) hoogste kwalifikasie; (vii) tipe werk wat verrig word (bv. speurder / misdaadvoorkoming); (viii) aanstellingswet (Suid-Afrikaanse Polisiedienswet / Staatsdienswet); (xi) ras en (x) 1^{ste} taal. Edwards en Thomas (1993) wys egter op die gevaar van die gebruik van subgroepe, deurdat individue en individuele response geïsoleer kan word waar daar min deelnemers in 'n subgroep is. Die anonimiteit kan sodoende verbreek word, en dit kan die eerlikheid waarmee die respondente die instrument hanteer, negatief beïnvloed. Beer en Spector (1993) asook Furnham (1997) beklemtoon egter dat 'n diagnose moet kan differensieer tussen die subgroepe, sodat akkurate en geldige afleidings oor die gedragpatrone in 'n organisasie gemaak kan word.

Aangepaste Integrity Profile 200 (IP200). Die aangepaste IP200 bestaan uit vier faktore, met onderskeidelik 26, 23, 9 en 10 items elk. Die faktore is *Integriteitbeperkende Oriëntasie*, *Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid*, *Organisasie / Bestuursintegriteit*, en die *Leuenskaal*. By al die faktore verteenwoordig hoë tellings negatiewe eienskappe en lae tellings positiewe eienskappe. Die vier faktore beskik oor aanvaarbare psigometriesse eienskappe met inbegrip van hoë Cronbach alfakoëffisiënte (Nunnally & Bernstein, 1994), wat wissel van 0.73 tot 0.85, aanvaarbare interitem-korrelasies (Clark & Watson, 1995), wat wissel vanaf 0.16 tot 0.36, variansie (53% van die variansie is verklaar) en kommunaliteite. Vir die doel van hierdie studie gaan die Leuenskaal nie gebruik word met die analyses nie, aangesien dit hoofsaaklik te make het met die beantwoording van die instrument, en nie geag word as deel van die integriteitmodel nie (Grobler & Rothmann, op die pers, a).

Organisasieklimaat-vraelys (OKV) - Die OKV is gekonseptualiseer aan die hand van Field en Abelson (1982) se Oorsake en Gevolge van Organisasieklimaat model, met die sisteembenadering van French en Bell (1984; 1999) wat as riglyn gedien het om die vraelysitems te formuleer (Grobler & Rothmann, op die pers b). Die vraelys bestaan uit 56

items en 4 faktore. Die faktore is *Interpersoonlike Klimaat*, *Organisasie Ondersteuning*, *Toesighouding* en *Taakkenmerke*. Al vier hierdie faktore beskik oor aanvaarbare psigometriese eienskappe, met inbegrip van hoë Cronbach alfakoëffisiënte (Nunnally & Bernstein, 1994) (0.77 – 0.88), aanvaarbare interitem-korrelasies (Clark & Watson, 1995) (0.21-0.42), variansie (67% van die variansie verklaar) en kommunaliteite (Grobler & Rothmann, op die pers, b).

Lokus van beheer-vraelys (LVB-vraelys) - Die Lokus van beheer-vraelys (LVB-vraelys) (Schepers, 1995) word gebruik vir die meting van lokus van beheer. Die LVB-vraelys is gefundeer in die attribusie- en sosiale leerteorie en bestaan uit 88 items wat aan drie skale toegeken is (Schepers, 1995). Die skale waaruit die vraelys bestaan, is (i) *Eksterne Beheer* (26 items); *Interne Beheer* (28 items) en *Otonomie* (34 items). Interne Beheer en Eksterne Beheer is nie bipolêr teenoorgesteldes nie, maar is onafhanklike konstrunkte (Schepers, 1995).

Navorsing op eerstejaargestudente ($N = 1662$) bevestig die interne konsekwentheid van die drie skale van die LVB met Cronbach alfakoëffisiënte van 0.84 (Eksterne Beheer), 0.83 (Interne Beheer) en 0.87 (Otonomie). Interkorrelasies van -0.091 (tussen Eksterne Beheer en Interne Beheer), -0.26 (tussen Eksterne Beheer en Otonomie) en 0.58 (tussen Interne Beheer en Otonomie). Hierdie korrelasies bevestig veral die onafhanklikheid van Eksterne Beheer en Interne Beheer (Schepers, 1995). Wat kriteriumverwante geldigheid betref, is daar bevind dat die LVB-vraelys met 'n saamgestelde kriterium van werksukses korreleer ($r = 0.62$) by Swart bestuurders ($N = 102$) in die Suid-Afrikaanse konteks (Bothma, 1998).

Lewensorientasievraelys (LOV) - Die LOV bestaan uit 29 items wat in drie skale verdeel is, naamlik *Verstaanbaarheid* (11 items), *Hanteerbaarheid* (10 items) en *Betekenisvolheid* (8 items). Die totaal van die drie subskale van die LOV gee 'n aanduiding en geheelbeeld van die respondent se koherensiesin. Antonovsky (1993) dui aan dat die mees resente geldigheid- en betroubaarheidsresultate in 29 navorsingstudies, Cronbach alfakoëffisiënte opgelewer het wat wissel tussen 0.85 en 0.91. Konsekwente hoë interne betroubaarheid is gevind vir 'n verskeidenheid populasies in verskillende kulture en taalgroepe in die Weste. Toets-hertoets-betroubaarheidstudies wat gedoen is, rapporteer koëffisiënte wat wissel tussen 0.41 en 0.97. Strijdom (1999) rapporteer 'n Cronbach alfakoëffisiënt van 0.71 in die studie onder polisiebeamptes ($N = 120$) in die Noordwes-provinsie.

Statistiese analise

Die statistiese analise is met behulp van die SAS-pakket (SAS Institute, 2000) gedoen. Cronbach alfakoëffisiënte, interitem-korrelasies, en verkennende en bevestigende faktoranalise is gebruik om die geldigheid en betroubaarheid van die instrumente te bepaal.

Die Cronbach alfakoëffisiënte dui op die proporsionele variansiefout van 'n betrokke skaal, terwyl die interitem-korrelasie 'n meting is van die interne konsekwentheid van 'n skaal. Volgens Clark en Watson (1995), is die interitem-korrelasie 'n belangrike indeks om inligting, aanvullend tot die alfakoëffisiënt ten opsigte van 'n skaal, te verskaf. Beskrywende statistiek (byvoorbeeld rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die inligting te analiseer.

Eerste-orde faktoronttrekking en Varimax-rotasie is gedoen deur middel van SAS FACTOR op al 88 items van die Lokus van beheer-vraelys. 'n Eerste-orde komponentonttrekking is toegepas voor die eerste-orde faktoronttrekking om die getal faktore te bepaal. 'n Verlenging van Cleary en Hilton (1968) se gebruik van variansie-analise is toegepas om itemsydigheid te bepaal (Van de Vijver & Leung, 1997). Sydigheid van al die items van die aangepaste IP200, die Lewensorientasievraelys en die aangepaste Lokus van beheer-vraelys is getoets. Die itemtelling was die afhanklike veranderlike terwyl die rasgroepe as onafhanklike veranderlikes gedien het. Twee effekte is deur middel van die variansie-analise getoets, naamlik die effek van kultuur (in terme van ras) asook die interaksie van die tellings wat behaal is, en kultuur (ras). Indien beide hierdie effekte 'n nie-beduidende telling behaal het, word daar aangeneem dat die betrokke item nie-sydig is.

Pearson se produk-moment korrelasiekoëffisiënte is gebruik om die verwantskap te bepaal tussen die veranderlikes wat normaal versprei is (skeefheidstelling < 1). Spearman korrelasiekoëffisiënte is gebruik waar die skeefheidstelling groter as een was. 'n Afsnypunt van 0.30 vir (medium effek, Cohen, 1988) is gebruik as minimum kriterium vir die praktiese betekenisvolheid van die korrelasiekoëffisiënt.

Kanoniese analise is gebruik om die verband te bepaal tussen die faktore van integriteit, organisasieklimaat, lokus van beheer asook koherensiesin. Die doel van 'n kanoniese analise

is om die verband tussen stelle meervoudige afhanklike en onafhanklike veranderlikes te bepaal (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998).

Stapsgewyse meervoudige regressie-analise is toegepas ten einde die persentasie te bepaal van die variansie in die afhanklike veranderlike wat voorspel word deur die onafhanklike veranderlikes. Effekgroottes (Cohen, 1988) word gebruik om die beduidendheid van die bevindinge te bepaal. Die effekgrootte in die geval van meervoudige regressie word bepaal deur die volgende formule (Steyn, 1999):

$$f^2 = R^2 / (1 - R^2)$$

‘n Afsnypunt van 0.10 (medium effek), word gestel vir die praktiese beduidendheid van f^2 , met 0.35 as groot effek (Steyn, 1999).

Parsiële korrelasies is toegepas om die invloed van ‘n derde veranderlike te verwyder om die verband tussen twee veranderlikes te bepaal. Parsiële korrelasies bepaal ook of die derde veranderlike ‘n onafhanklike- of ‘n modereringsveranderlike is. As onafhanklike veranderlike, sal dit ‘n direkte invloed hê op die afhanklike veranderlike, terwyl dit as modereringsveranderlike (tussenkommende veranderlike, De La Rey, 1978), ‘n indirekte invloed sal hê op die verband tussen twee ander veranderlikes (Babbie & Wagenaar, 1992).

RESULTATE

Die eigenwaardes van die interkorrelasiematriks van die Lokus van beheer-vraelys (LVB-vraelys), is vervolgens bereken met behulp van die SAS- pakket (SAS Institute, 2000). Eerste-orde faktoronttrekking is op al 88 veranderlikes (items) gedoen deur middel van SAS FACTOR. Negentien faktore met eigenwaardes groter as een is geïdentifiseer. Die knakgrafiek (“scree plot”) het egter ‘n skerp afplatting na regs getoon na die derde faktor, derhalwe is slegs drie faktore geanaliseer ten opsigte van faktorbeladings. Die beladings op al drie die faktore was nie aanvaarbaar nie (beladings < 0.35), en slegs twee faktore is in die finale faktorstruktuur opgeneem. Die eerste faktor, Interne Lokus van Beheer, sluit sekere items van die oorspronklike Outonomie-faktor (Schepers, 1995) in, terwyl die tweede faktor Eksterne Lokus van Beheer is. Die korrelasies van die twee faktore was –0.09. Hierdie swak inter-faktorkorrelasie is ‘n bevestiging van Schepers (1995) se bevinding dat interne en

eksterne lokus van beheer nie bipolêre teenoorgesteldes is nie, maar wel twee onafhanklike konstrunkte is. As gevolg van hierdie swak korrelasies (Cohen, 1988), is die twee faktore deur middel van 'n Varimax-rotasie geroteer om sodoende die variansie van die onderskeie faktore te maksimeer (StatSoft, Inc., 1995).

Die resultate van die faktorontleding word in Tabel 1 saamgevat. Die faktorbeladings, gemeenskaplikhede, persentasie variansie en ko-variensie van die eerste-orde faktor-onttrekking en Varimax-rotasie op die twee faktore en die 14 items word aangetoon.

Tabel 1

Faktorbeladings, Gemeenskaplikhede (h^2), Persentasie Variansie en Ko-variensie van Eerste-orde Faktoronttrekking en Varimax-rotasie op die Aangepaste LVB-vraelys

Item	Item	F_1^a	F_2	h^2
Interne Lokus van Beheer				
LVB 49	Sukses – harde werk	0.65	0.00	0.43
LVB 66	Vermoë om kwaliteit werk te verrig	0.62	0.00	0.39
LVB 69	Beplan en koördineer werkprogram	0.62	0.00	0.39
LVB 75	Prestasie - harde werk	0.61	0.00	0.38
LVB 68	Gekwalifiseer om die werk te doen	0.61	0.00	0.37
LVB 87	Sukses – wil om suksesvol te wees	0.61	0.00	0.37
LVB 67	Verdediging van aksies	0.60	0.00	0.37
Eksterne Lokus van Beheer				
LVB 52	Ouers - negatiewe invloed tydens skool	0.00	0.50	0.26
LVB 79	Welstand - toevallige gebeure	0.00	0.50	0.26
LVB 43	Negatiewe gebeure in verlede – strem toekoms	0.00	0.49	0.24
LVB 72	Afhanklik – invloedryke persone om werk te verrig	0.00	0.49	0.24
LVB 45	Ander persone - in beheer van jou lewe	0.00	0.49	0.24
LVB 84	Geleenthede – afhanklik van magtige persone	0.00	0.48	0.23
LVB 80	Vooruitgang – afhanklik van invloedryke persone	0.00	0.47	0.23
	Kwadraat Meervoudige Korrelasie (KMK)	0.95	0.87	
	Persentasie variansie	13.32	5.76	Totaal = 19.08
	Persentasie ko-variensie	69.81	30.19	

Die veranderlikes (items) in Tabel 1 is georden aan die hand van die grootte van die faktorbelading ten einde interpretasie te vergemaklik. Met 'n afsnypunt van 0.60 vir insluiting tot die interpretasie van Interne Lokus van Beheer, het sewe items gelaai op die faktor. Eksterne Lokus van Beheer se algemene beladings was swakker as dié van Interne Lokus van Beheer, derhalwe is sewe items aan die hand van die sterkste faktorbeladings geselekteer.

In Tabel 1 word beladings van onder 0.45 op 'n spesifieke faktor, vervang met 'n nulwaarde. Die kwadraat meervoudige korrelasies (KMK) (0.95 en 0.87 onderskeidelik) is 'n aanduiding

dat die faktore intern konsekwent is, en dat dit goed gedefinieer is deur die veranderlikes (items). Nagenoeg negentien persent (19.08%) van die variansie word deur die twee faktore verklaar, met Interne Lokus van Beheer die sterkste faktor, wat 13.32% van die totale variansie verklaar, en 69.81% van die ko-variensie.

Die resultate van die itemsydigheidsanalise wat uitgevoer is deur middel van 'n variansie-analise op die 14 items van die aangepaste LVB-vraelys, word in Tabel 2 gerapporteer. Die sydigheidsanalise is gedoen vir die Swart, Blanke en Kleurling rasgroep. Die analise kon nie vir die Indiër rasgroep gedoen geword het nie, aangesien dié groep oor minder as 50 deelnemers beskik het, wat as minimum deur Van de Vijver en Leung (1997) geag word.

Tabel 2

Itemsydigheidsanalise van die Aangepaste LVB-vraelys

Item	Tot_SS	GvV_g	SS_g	F_g	Eta kwadraat	GvV_i	SS_i	F_i	Eta kwadraat
Interne Lokus van Beheer									
LVB 49	2377.0	3	10.5	2.7	0.004	18	15.0	0.6	0.006
LVB 66	2183.0	3	11.9	3.4	0.005	18	12.7	0.6	0.006
LVB 69	2336.4	3	5.6	1.6	0.002	18	36.8	1.7	0.016
LVB 75	2512.5	3	2.7	0.7	0.001	18	25.7	1.1	0.010
LVB 68	2364.5	3	18.6	5.2	0.008	18	18.1	0.8	0.008
LVB 87	2465.9	3	8.1	2.0	0.003	18	20.3	0.8	0.008
LVB 67	2745.2	3	6.4	1.5	0.002	18	19.2	0.7	0.007
Eksterne Lokus van Beheer									
LVB 52	5920.2	3	45.4	4.8	0.008	17	38.4	0.7	0.006
LVB 79	4432.3	3	7.8	1.1	0.002	17	22.0	0.6	0.005
LVB 43	5489.3	3	10.4	1.2	0.002	17	20.1	0.4	0.004
LVB 72	5040.7	3	3.4	0.4	0.001	17	19.8	0.4	0.004
LVB 45	5080.2	3	41.1	5.1	0.008	17	72.7	1.6	0.014
LVB 84	5354.7	3	12.4	1.5	0.002	17	16.1	0.3	0.003
LVB 80	4455.9	3	23.5	3.5	0.005	17	39.4	1.0	0.009

Tabel 2 toon dat daar geen beduidende eta kwadraatwaardes is vir die aangepaste LVB-vraelys nie, wat 'n aanduiding is dat daar geen uniforme- of nie-uniforme sydigheid in die aangepaste LVB-vraelys ten opsigte van rasgroepe (uitsluitend Indiërs) is nie.

Die resultate van die itemsydigheidsanalise wat uitgevoer is deur middel van 'n variansie-analise op die 29 items van die Lewensorientasievraelys (LOV), word in Tabel 3 gerapporteer. Die sydigheidsanalise is gedoen vir die Swart, Blanke en Kleurling rasgroep. Die Indiër rasgroep het oor minder as 50 deelnemers beskik, derhalwe kon die analise nie op dié groep uitgevoer word nie (Van de Vijver & Leung, 1997).

Tabel 3

Itemsydigheidsanalise van die LOV

Item	Tot_SS	GvV_g	SS_g	F_g	Eta kwadraat	GvV_i	SS_i	F_i	Eta kwadraat
LOV 1	5178.9	3	2.6	0.3	0.000	14	35.2	0.9	0.007
LOV 2	3976.3	3	15.7	2.3	0.004	14	9.1	0.3	0.002
LOV 3	3545.1	3	27.4	4.4	0.008	14	29.2	1.0	0.008
LOV 4	5698.1	3	8.4	0.9	0.001	14	55.8	1.2	0.010
LOV 5	4839.9	3	60.4	7.1	0.012	14	66.5	1.7	0.014
LOV 6	4587.8	3	21.7	2.7	0.005	14	45.5	1.2	0.010
LOV 7	6564.0	3	136.4	12.1	0.021	14	69.1	1.3	0.011
LOV 8	3602.0	3	16.5	2.8	0.005	14	20.1	0.7	0.006
LOV 9	5193.4	3	5.9	0.7	0.001	14	35.6	0.9	0.007
LOV 10	5538.1	3	15.6	1.6	0.003	14	51.0	1.1	0.009
LOV 11	3493.7	3	32.2	5.5	0.009	14	29.8	1.1	0.009
LOV 12	4807.3	3	15.2	1.9	0.003	14	31.8	0.9	0.007
LOV 13	4352.7	3	16.3	2.2	0.004	14	23.9	0.7	0.005
LOV 14	4215.1	3	9.0	1.3	0.002	14	30.5	0.9	0.007
LOV 15	4724.2	3	27.1	3.3	0.006	14	13.4	0.4	0.003
LOV 16	4255.5	3	57.6	8.2	0.014	14	43.5	1.3	0.010
LOV 17	5630.5	3	31.7	3.2	0.006	14	38.3	0.8	0.007
LOV 18	4206.8	3	13.9	1.9	0.003	14	29.1	0.9	0.007
LOV 19	4888.5	3	3.1	0.4	0.001	14	23.3	0.6	0.005
LOV 20	4993.9	3	17.4	2.1	0.003	14	44.0	1.1	0.009
LOV 21	4990.6	3	22.2	2.6	0.004	14	68.7	1.7	0.014
LOV 22	3349.1	3	4.2	0.8	0.001	14	22.0	0.8	0.007
LOV 23	5552.6	3	39.2	4.1	0.007	14	39.5	0.9	0.007
LOV 24	4652.6	3	7.2	0.9	0.002	14	20.7	0.6	0.004
LOV 25	4734.0	3	4.8	0.6	0.001	14	45.6	1.2	0.010
LOV 26	4347.8	3	3.7	0.5	0.001	14	39.8	1.1	0.009
LOV 27	3995.3	3	2.7	0.4	0.001	14	17.9	0.6	0.004
LOV 28	4730.3	3	3.9	0.5	0.001	14	25.1	0.7	0.005
LOV 29	4531.9	3	1.3	0.2	0.000	14	29.1	0.9	0.006

Tabel 3 toon aan dat daar geen beduidende eta kwadraatwaardes gerapporteer kan word vir die LOV nie, wat 'n aanduiding is dat die gemiddeldes van die rasgroepe vir die verskillende tellingsvlakke nie sistematies van nul verskil nie. Die afleiding wat vanuit Tabel 3 gemaak kan word, is dat die LOV oor geen uniforme of nie-uniforme sydigheid vir die verskillende rasgroepe (uitsluitend Indiërs) in die SAPD beskik nie.

Die rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheidstellings, kurtose, Cronbach alfa-koëffisiënte asook die interitem-korrelasies van die meetinstrumente word aangetoon in Tabel 4. Die gemiddeldes is bepaal vir 'n 4-puntskaal vir integriteit, 'n 5-puntskaal vir die organisasieklimate- en 'n 7-puntskaal vir onderskeidelik die lokus van beheer-faktore en koherensiesin.

Tabel 4

Beskrywende Statistiek, Cronbach Alfakoëffisiënte en Interitem-korrelasies van die Meetinstrumente

Item	RG	s	Skeefheid	Kurtose	α	r (gemiddeld)
Integriteit						
Integriteitbeperkende Oriëntasie (26 items)	47.69	11.45	0.39	0.89	0.83	0.16
Morele Nougsetheid en Toerekenbaarheid (23 items)	38.00	10.50	1.80	6.48	0.85	0.21
Organisasie/Bestuursintegriteit (9 items)	21.58	5.04	0.03	0.59	0.73	0.23
Leuenskaal (10 items)	31.34	5.87	-0.85	0.57	0.85	0.36
Organisasieklimaat						
Interpersoonlike Klimaat (24 items)	45.55	16.09	0.24	0.01	0.88	0.23
Organisasie-Ondersteuning (20 items)	55.09	13.06	0.01	0.03	0.84	0.21
Toesighouding (7 items)	24.18	6.64	-0.54	-0.40	0.84	0.42
Taakkenmerke (5 items)	20.19	3.91	-1.21	1.86	0.77	0.40
Lokus van Beheer						
Interne Lokus van Beheer (7 items)	41.32	19.36	0.29	2.62	0.83	0.41
Eksterne Lokus van Beheer (7 items)	26.55	8.24	0.09	0.03	0.70	0.25
Koherensiesin						
LOV – totaalstelling (29 items)	135.01	16.71	0.08	1.00	0.72	0.08

Behalwe vir Morele Nougsetheid en Toerekenbaarheid (integriteit) en Taakkenmerke (organisasieklimaat) is die tellings van die faktore normaal versprei. Die Cronbach alfakoëffisiënte vir die faktore in Tabel 4 is oor die algemeen aanvaarbaar indien die riglyn van $\alpha > 0.70$ (Nunnally & Bernstein, 1994) toegepas word, so ook die interitem-korrelasies ($0.15 < r < 0.50$, Clark & Watson, 1995). Dit wil dus voorkom of die faktore oor genoegsame vlakke van interne konsekwentheid beskik.

Die interkorrelasies van die faktore van die meetinstrumente (aangepaste IP200, OKV, LOV en aangepaste LVB-vraelys) word in Tabel 5 gerapporteer.

Tabel 5

Inter-korrelasies van die Faktore van die Aangepaste IP200, OKV, LOV en Aangepaste LVB-vraelys

	Integriteit				Organisasieklimaat				Disposisionele Faktore		
	INT ₁	INT ₂	INT ₃	INT ₄	OK ₁	OK ₂	OK ₃	OK ₄	Koherensiesin	Lokus van beheer	
INT ₁	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INT ₂	0.38*	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INT ₃	-0.14*	0.29**	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-
INT ₄	-0.41*	-0.11**	0.36*	1.00	-	-	-	-	-	-	-
OK ₁	-0.02*	-0.07**	-0.40*	-0.27*	1.00	-	-	-	-	-	-
OK ₂	0.01*	-0.01**	-0.46*	-0.28*	0.51*	1.00	-	-	-	-	-
OK ₃	-0.08*	-0.13**	-0.30*	-0.10*	0.40*	0.41*	1.00	-	-	-	-
OK ₄	-0.13**	-0.23**	-0.18**	0.01**	0.08**	0.18**	0.21**	1.00	-	-	-
KS	-0.33*	-0.35**	-0.07*	0.04*	-0.04*	0.09*	0.13*	0.13**	1.00	-	-
IlvB	-0.26*	-0.29**	-0.05*	-0.11*	-0.01*	0.06*	0.10*	0.17**	0.41*	1.00	-
ElvB	0.28*	0.12**	-0.11*	-0.18*	-0.07*	-0.11*	0.03*	-0.01**	-0.29*	-0.09*	1.00

*Faktorbenamings: INT₁: Integriteitbeperkende oriëntasie; INT₂: Morele nougesetheid en toerekenbaarheid; INT₃: Organisasie / Bestuursintegriteit; INT₄: Leuenskaal; OK₁: Interpersoonlike klimaat; OK₂: Organisasie-ondersteuning; OK₃: Toesighouding; OK₄: Taakkenmerke; KS: Koherensiesin; IlvB: Interne lokus van beheer, en ElvB: Eksterne lokus van beheer

Waar: * Pearson se produk-moment korrelasiekoëffisiënt en ** Spearman korrelasiekoëffisiënt

Tabel 5 toon die korrelasies tussen die faktore van die aangepaste IP200, Organisasieklimaat-, Lewensoriënterings- en die aangepaste Lokus van beheer-vraelys aan. Indien 0.30 en 0.50 as afsnypunt vir onderskeidelik medium en groot effek (Cohen, 1988) gebruik word, korreleer integriteitbeperkende oriëntasie met morele nougesetheid en toerekenbaarheid (0.38), die leuenskaal (-0.41) en koherensiesin (-0.33). Morele nougesetheid en toerekenbaarheid korreleer met koherensiesin (-0.35) terwyl organisasie / bestuursintegriteit met die leuenskaal (0.36), interpersoonlike klimaat (0.40) organisasie-ondersteuning (-0.46) en toesighouding (-0.30) korreleer. Interpersoonlike klimaat korreleer met organisasie-ondersteuning (0.51) en toesighouding (0.40) terwyl organisasie-ondersteuning met toesighouding korreleer (0.41).

Kanoniese analyses is uitgevoer op 'n stel organisasieklimaatfaktore, disposisionele veranderlikes en die integriteitfaktore, deur middel van SAS CANCORR. Die resultate van die kanoniese analise van organisasieklimaat, disposisionele veranderlikes, en integriteit word in Tabel 6 aangetoon.

Tabel 6

Resultate van die Kanoniese Analise: Organisasieklimaat, Disposisionele Veranderlikes en Integriteit

	Eerste Kanoniese Variaat		Tweede Kanoniese Variaat	
	Korrelasie	Koëffisiënt	Korrelasie	Koëffisiënt
Organisasieklimaat en Disposisionele stel				
Interpersoonlike Klimaat	-0.83	-0.50	0.12	0.06
Organisasie-ondersteuning	-0.87	-0.53	0.08	0.15
Toesighouding	-0.55	-0.07	-0.16	-0.11
Taakkenmerke	-0.35	-0.15	-0.32	-0.18
Koherensiesin	-0.19	-0.12	-0.76	-0.41
Interne Lokus van Beheer	0.05	0.02	-0.70	-0.46
Eksterne Lokus van Beheer	-0.11	-0.06	0.62	0.44
Persentasie variansie	0.33		0.28	Totaal = 0.61
Persentasie oortollig	0.13		0.23	Totaal = 0.36
Integriteitsstel				
Integriteitbeperkende Oriëntasie	0.08	0.38	0.80	0.57
Morele nougesetheid en Toerekenbaarheid	0.21	-0.19	0.77	0.66
Organisasie / Bestuursintegriteit	0.91	0.90	-0.05	-0.14
Persentasie variansie	0.14		0.49	Totaal = 0.63
Persentasie oortollig	0.06		0.21	Totaal = 0.27
Kanoniese korrelasie	0.63		0.57	

Die inligting ten opsigte van twee pare kanoniese korrelate verskyn in Tabel 6. In die tabel is die korrelasies vervat tussen die veranderlikes en die kanoniese variëte, gestandaardiseerde kanoniese koëffisiënte, variansie wat verklaar word deur die kanoniese variëte (persentasie variansie), oortollige variansie (persentasie oortollig) en die kanoniese korrelasies.

Die eerste kanoniese korrelasie was 0.63 (40% gemeenskaplike variansie) en die tweede, 0.57 (32% gemeenskaplike variansie). Met beide kanoniese korrelasies ingesluit, is $F(28, 4353.3) = 47.57, p < 0.0001$, en met die eerste kanoniese korrelasie verwyder, $F(18, 3417.2) = 32.77, p < 0.0001$. Hierdie twee stelling kanoniese korrelate verklaar dus 'n beduidende verhouding tussen die twee stelling veranderlikes.

Met 'n afsnypunt van 0.30 (Hair et al., 1998), beskik Interpersoonlike klimaat, Organisasie-ondersteuning, Toesighouding sowel as Taakkenmerke (vanuit die organisasieklimaat- en disposisionele stel as onafhanklike veranderlikes), korrelasies met die stel afhanklike

veranderlikes (integriteitfaktore) binne eerste kanoniese variaat. Organisasie- / Bestuursintegriteit is die veranderlike van die integriteitsstel (afhanklike veranderlike) wat 'n korrelasie toon met die stel onafhanklike veranderlikes. Die eerste stel kanoniese variëteit dui aan dat 'n negatiewe interpersoonlike klimaat (-0.83), gebrekkige organisasie-ondersteuning (-0.87), ondoeltreffende toesighouding (-0.55) en 'n negatiewe persepsie van die taakkenmerke (-0.35) geassosieer kan word met beperkte organisasie en/of bestuursintegriteit (0.91) (laasgenoemde faktor is 'n omgekeerde faktor, met ander woorde 'n hoë telling dui op 'n negatiewe eienskap).

Binne die tweede kanoniese variaat is die organisasieklimaat- en disposisionele faktore (onafhanklike veranderlikes) wat korreleer met die afhanklike veranderlikes (integriteitfaktore), Taakkenmerke, Koherensiesin en Interne sowel as Eksterne Lokus van Beheer. Integriteitbeperkende Oriëntasie en Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid vanuit die integriteitsstel korreleer met die bogenoemde onafhanklike veranderlikes binne die tweede kanoniese variaat. Die tweede kanoniese variaat dui daarop dat 'n negatiewe persepsie van die taakkenmerke (-0.32), lae koherensiesin (-0.76), lae interne lokus van beheer (-0.70) asook 'n hoë eksterne lokus van beheer (0.62) geassosieer word met 'n integriteitbeperkende oriëntasie (0.80) en beperkte morele nougesetheid en toerekenbaarheid (0.77). Hoë tellings verteenwoordig negatiewe eienskappe by laasgenoemde twee faktore.

Die resultate van die stapsgewyse regressie-analise met die organisasieklimaatfaktore (gemeet deur die OKV, Grobler & Rothmann, op die pers b), koherensiesin (gemeet deur die LOV, Antonovsky, 1993) en lokus van beheer (gemeet deur die aangepaste LVB-vraelys) as onafhanklike veranderlikes en Integriteitbeperkende Oriëntasie, gemeet deur die aangepaste IP200 (Grobler & Rothmann, op die pers a), as afhanklike veranderlike, word aangetoon in Tabel 7.

Tabel 7

Regressie-analise van Organisasieklimaatfaktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Integriteitbeperkende Oriëntasie

VARIANSIE-ANALISE					
$R^2 = 0.22$	Aangep. $R^2 = 0.22$	Bron van variansie	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddelde kwadraat
$R = 0.47$		Regressie	4	39296.00	9823.98
$F = 86.65$	$f^2 = 0.29^*$	Residu	1213	137527.00	113.38
VERANDERLIKES IN DIE VERGELYKING					
Onafhanklike Veranderlikes	Parameter	Standaardfout	f-waarde	P	
Konstante Veranderlike	67.70	2.92	537.24	< 0.0001	
Toesighouding	-0.10	0.05	4.99	0.0257	
Koherensiesin	-0.12	0.02	42.60	< 0.0001	
Interne Lokus van Beheer	-0.27	0.05	32.93	< 0.0001	
Eksterne Lokus van Beheer	0.41	0.04	119.94	< 0.0001	

* Prakties beduidend, medium effek ($f^2 > 0.10$)

Tabel 7 toon aan dat 22% van die variansie in 'n integriteitbeperkende oriëntasie deur die deelnemers verklaar word deur 'n gebrek aan toesighouding, swak koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer. Die meervuldige korrelasiekoëffisiënt van 0.47 is prakties betekenisvol ($f^2 > 0.10$, medium effek, Steyn, 1999).

Na aanleiding van die resultate in Tabel 7 kan 'n regressievergelyking vir Integriteitbeperkende Oriëntasie soos volg geskryf word: Integriteitbeperkende Oriëntasie = $67.70 - 0.10$ (Toesighouding) $- 0.12$ (Koherensiesin) $- 0.27$ (Interne Lokus van Beheer) $+ 0.41$ (Eksterne Lokus van Beheer).

Die resultate van die stapsgewyse regressie-analise met die organisasieklimaatfaktore (gemeet deur die OKV, Grobler & Rothmann, op die pers b), koherensiesin (gemeet deur die LOV, Antonovsky, 1993) en lokus van beheer (gemeet deur die aangepaste LVB-vraelys) as onafhanklike veranderlikes en Morele Nougeseetheid en Toerekenbaarheid soos gemeet deur die aangepaste IP200 (Grobler & Rothmann, op die pers a) as afhanklike veranderlike, word aangetoon in Tabel 8.

Tabel 8

Regressie-analise van Organisasieklimaatfaktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid

VARIANSIE-ANALISE					
$R^2 = 0.22$	Aangep. $R^2 = 0.22$	Bron van variansie	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddelde kwadraat
$R = 0.47$		Regressie	5	30324.00	6064.79
$F = 69.02$	$f^2 = 0.28^*$	Residu	1212	106497.00	87.87
VERANDERLIKES IN DIE VERGELYKING					
Onafhanklike Veranderlikes	Parameter	Standaardafwyking	f-waarde	P	
Konstante Veranderlike	76.84	2.71	803.29	< 0.0001	
Toesighouding	-0.09	0.04	4.70	0.0304	
Taakkenmerke	-0.40	0.07	32.23	< 0.0001	
Koherensiesin	-0.11	0.02	47.09	< 0.0001	
Interne Lokus van Beheer	-0.37	0.04	78.66	< 0.0001	
Eksterne Lokus van Beheer	0.10	0.03	9.75	0.0018	

* Prakties beduidend, medium effek ($f^2 > 0.10$)

Tabel 8 toon dat 22% van die variansie in lae morele nougesetheid en toerekenbaarheid voorspel word deur gebrekkige of swak toesighouding sowel as 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe, swak koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer. Die meervuldige korrelasiekoëffisiënt van 0.47 is prakties beduidend ($f^2 > 0.10$, medium effek, Steyn, 1999).

Na aanleiding van die resultate in Tabel 8, kan 'n regressievergelyking vir Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid soos volg geskryf word: Morele Nougesetheid en Toerekenbaarheid = $76.84 - 0.09(\text{Toesighouding}) - 0.40(\text{Taakkenmerke}) - 0.11(\text{Koherensiesin}) - 0.37(\text{Interne Lokus van Beheer}) + 0.10(\text{Eksterne Lokus van Beheer})$.

Die resultate van die stapsgewyse regressie-analise met die organisasieklimaatfaktore (gemeet deur die OKV, Grobler & Rothmann, op die pers b), koherensiesin (gemeet deur die LOV, Antonovsky, 1993) en lokus van beheer (gemeet deur die aangepaste LVB-vraelys) as onafhanklike veranderlikes en Organisasie / Bestuursintegriteit as afhanklike veranderlike soos gemeet deur die aangepaste IP200 (Grobler & Rothmann, op die pers a), word aangetoon in Tabel 9.

Tabel 9

Regressie-analise van Organisasieklimaatfaktore, Koherensiesin, Lokus Van Beheer en Organisasie/Bestuursintegriteit

VARIANSIE-ANALISE					
$R^2 = 0.34$	Aangep. $R^2 = 0.34$	Bron van variansie	Grade van vryheid	Som van kwadrate	Gemiddelde kwadraat
$R = 0.58$		Regressie	5	13854.00	2770.76
$F = 123.84$	$f^2 = 0.51^{**}$	Oorblywend	1212	27116.00	22.37
VERANDERLIKES IN DIE VERGELYKING					
Onafhanklike Veranderlikes	Parameter	Standaardafwyking	F	P	
Konstante Veranderlike	28.53	1.49	364.23	< 0.0001	
Interpersoonlike Klimaat	-0.09	0.01	83.24	< 0.001	
Organisasie-ondersteuning	-0.14	0.01	120.39	< 0.0001	
Toesighouding	-0.05	0.02	4.48	0.0345	
Taakkenmerke	-0.19	0.04	28.37	< 0.0001	
Eksterne Lokus van Beheer	-0.05	0.02	11.86	0.0006	

^{**} Prakties beduidend, groot effek ($f^2 > 0.35$)

Tabel 9 toon dat 34% van die variansie in beperkte organisasie / bestuursintegriteit voorspel word deur 'n negatiewe interpersoonlike klimaat, gebrekkige organisasie-ondersteuning, swak toesighouding, 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe en 'n lae eksterne lokus van beheer. Die meervuldige korrelasiekoëffisiënt van 0.58 is prakties betekenisvol ($f^2 > 0.35$, groot effek, Steyn, 1999).

Na aanleiding van die resultate in Tabel 9 kan 'n regressie vergelyking vir Organisasie/Bestuursintegriteit soos volg geskryf word: Organisasie/Bestuursintegriteit = $28.53 - 0.09(\text{Interpersoonlike Klimaat}) - 0.14(\text{Organisasie-Ondersteuning}) - 0.05(\text{Toesighouding}) - 0.19(\text{Taakkenmerke}) - 0.05(\text{Eksterne Lokus van Beheer})$.

Ten einde die invloed van die disposisionele veranderlikes se invloed te verwyder in die verband tussen die organisasieklimaat- en die integriteitfaktore, is parsieële korrelasiekoëffisiënte bereken. Die resultate word in Tabel 10 aangedui.

Tabel 10

Parsiële Korrelasies tussen Organisasieklimaat en Integriteit

	Integriteitbeperkende oriëntasie	Morele nougesetheid en toerekenbaarheid	Organisasie / Bestuursintegriteit
Interpersoonlike klimaat	-0.02*	-0.07**	-0.40*
	-0.04 ^a	-0.07 ^a	-0.41 ^a
	-0.04 ^b	-0.05 ^b	-0.39 ^b
	-0.01 ^c	-0.02 ^c	-0.46 ^c
	-0.16 ^d	-0.07 ^d	-0.45 ^d
Organisasie-ondersteuning	0.01*	-0.01**	-0.46*
	0.01 ^a	-0.08 ^a	-0.46 ^a
	0.02 ^b	-0.09 ^b	-0.45 ^b
	0.03 ^c	-0.05 ^c	-0.51 ^c
	0.04 ^d	-0.09 ^d	-0.50 ^d
Toesighouding	-0.08*	-0.13**	-0.30*
	-0.06 ^a	-0.13 ^a	-0.29 ^a
	-0.09 ^b	-0.10 ^b	-0.30 ^b
	-0.05 ^c	-0.12 ^c	-0.32 ^c
	-0.06 ^d	-0.10 ^d	-0.31 ^d
Taakkenmerke	-0.13**	-0.23**	-0.18**
	-0.07 ^a	-0.20 ^a	-0.22 ^a
	-0.11 ^b	-0.23 ^b	-0.23 ^b
	-0.06 ^c	-0.21 ^c	-0.23 ^c
	-0.08 ^d	-0.16 ^d	-0.19 ^d

Waar: * Pearson se produk-moment korrelasiekoëffisiënte; ** Spearman korrelasiekoëffisiënte en a; b; c en d die parsiële korrelasiekoëffisiënte is waar onderskeidelik Interne Lokus van Beheer, Eksterne Lokus van Beheer, Koherensiesin asook al die disposisionele veranderlikes saam se invloed op die afhanklike veranderlike, verwyder is.

Tabel 10 toon aan dat die disposisionele veranderlike wat die grootste invloed op die verhouding tussen organisasieklimaat en integriteit het, die disposisionele veranderlikes gesamentlik is. Die korrelasie tussen Integriteitbeperkende Oriëntasie en Interpersoonlike Klimaat verhoog vanaf -0.02 tot -0.16 (12.5%) indien die gesamentlike invloed van die disposisionele veranderlikes (as modererings- of tussenkomende veranderlike, De La Rey, 1978) verwyder word. Nagenoeg agt en tagtig persent (87.5%) kan dus toegeskryf word aan die verband tussen Integriteitbeperkende Oriëntasie en Interpersoonlike Klimaat. Lokus van beheer en koherensiesin afsonderlik asook die disposisionele veranderlikes saam, is dus nie modererings- of tussenkomende veranderlikes nie, aangesien dit as nie as derde veranderlike die verhouding tussen die organisasieklimaat- en integriteitfaktore beïnvloed nie.

BESPREKING

Die analise van Pearson se produk-moment- en die Spearman korrelasiekoëffisiënte toon dat daar wel 'n mate van interafhanklikheid tussen die disposisionele, situasionele en integriteitkonstrukte bestaan. Integriteitbeperkende oriëntasie korreleer met morele nougesetheid en toerekenbaarheid, leuenskaal en koherensiesin. Morele nougesetheid en toerekenbaarheid korreleer met koherensiesin. Beide hierdie integriteitfaktore kan beskryf word as individuele fasette (Integrity Profile 200, 2000), wat verklaar waarom verbande hoofsaaklik met die disposisionele faktor koherensiesin bestaan. Organisasie / bestuursintegriteit wat deur die Integrity Profile 200 (2000) as 'n korporatiewe faset beskryf word, toon 'n verband met organisasie-ondersteuning en toesighouding.

Die kanoniese analise dui egter daarop dat 'n integriteitbeperkende oriëntasie asook beperkte morele nougesetheid en toerekenbaarheid (individuele faset, Integrity Profile 200, 2000) geassosieer kan word met beide situasionele en disposisionele faktore, te wete negatiewe persepsie van die taakkenmerke, lae koherensiesin, lae interne lokus van beheer asook 'n hoë eksterne lokus van beheer. Die analise toon verder dat 'n kombinasie van 'n negatiewe interpersoonlike klimaat, gebrekkige organisasie-ondersteuning, ondoeltreffende toesighouding en 'n negatiewe persepsie van die taakkenmerke geassosieer kan word met beperkte organisasie en/of bestuursintegriteit (korporatiewe faset, Integrity Profile 200, 2000). Die persepsie van die integriteit van die organisasie en die bestuur is dus hoofsaaklik afhanklik van situasionele faktore.

'n Stapsgewyse meervuldige regressie-analise bevestig grootliks die resultate van die kanoniese analise, waar 'n integriteitbeperkende oriëntasie verklaar word deur gebrekkige of swak toesighouding, swak koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer (22% van die variansie word verklaar). Lae morele nougesetheid en toerekenbaarheid word voorspel deur gebrekkige of swak toesighouding sowel as 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe, lae koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer (22% van die variansie word verklaar). Hierdie resultate verskil van die kanoniese analise, deurdat beide die individuele integriteitfasette wel deur 'n kombinasie van situasionele en disposisionele faktore voorspel word in die stapsgewyse meervuldige regressie-analise. Vier en dertig persent van die variansie in beperkte organisasie/ bestuursintegriteit word voorspel deur 'n negatiewe interpersoonlike klimaat, gebrekkige organisasie-ondersteuning, swak

toesighouding sowel as 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe en 'n lae eksterne lokus van beheer. Hierdie korporatiewe faset (Integrity Profile 200, 2000) word net soos in die kanoniese analise, hoofsaaklik deur situasionele (organisasieklimaat-faktore) voorspel, alhoewel die disposisionele faktor, lae eksterne lokus van beheer, ingesluit is deur die stapsgewyse regressie-analise

Die partiële korrelasies wat bereken is om die invloed van disposisionele veranderlikes individueel asook gesamentlik as tussenkomende veranderlikes op die verband tussen integriteit en organisasieklimaat te verwyder, het aangetoon dat die disposisionele veranderlikes nie modererings- of tussenkomende veranderlikes is nie. Die verband wat die disposisionele veranderlikes met die integriteitfaktore het, is dus direk, en nie indirek soos met die geval van modereringsveranderlikes nie.

Die oorhoofse resultate van hierdie studie bevestig dus vorige werk deur Burger (1999), Hertzog (2000), Kaptein en Van Reenen (2001) asook Sechrest en Burns (1992) dat integriteit in 'n polisie diens afhanklik is van organisasie- en situasionele veranderlikes, veral goeie bestuurspraktyke en interne beheermeganismes. Die resultate ondersteun ook Adeyami-Bello, 2001, Burnwell (1983), Strümpfer (1990) asook Tilley en Lankers-Byrne (1998) se sienings dat integriteit verband hou met onderskeidelik 'n persoon se lokus van beheer en koherensiesin. Die rede word daarin vervat dat die individu oor die nodige oriëntasie en hanteringsmeganismes beskik om die stres (Strümpfer, 1990) en frustrasies (Adeyami-Bello, 2001; Best, 1994; Rahim & Psenicka, 1996) van eksterne omgewing te kan analiseer en te hanteer.

Die resultate toon aan dat integriteit vanuit die individuele faset, met ander woorde 'n lae integriteitbeperkende oriëntasie en 'n hoë morele nougesetheid en toerekenbaarheid, teenwoordig sal wees waar die SAPD-lede:

- op 'n kognitiewe vlak sin kan maak van die werksplek, en die stimuli gesien word as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar (Strümpfer, 1990);
- die werk en blootstelling aan die omgewing beskou word as hanteerbaar (Strümpfer, 1990);

- oor die nodige hulpmechanismes beskik, hetsy persoonlike hulpmechanismes, en / of hulpmechanismes onder die beheer van iemand anders (Strümpfer, 1990);
- werkeise emosionele en motiverende sin maak, en waar eise beskou word as uitdagings waaraan die nodige energie gespandeer kan word (Scheier, 1990; Strümpfer, 1990; Strümpfer et al., 1991), en
- op organisasievlak (wat 'n verband het met bogenoemde kognitiewe, meganistiese asook emosionele vlakke), beleef word dat die nodige struktuur geskep en in stand gehou word deur middel van effektiewe toesighouding, insluitende goeie leiding, ope kommunikasie, deelname aan besluitneming en die nodige puntualiteit. Bestuur behoort ook 'n voorbeeld te stel deur gedrag wat konsekwent is (Burger, 1999; Kaptein & Van Reenen, 2001; Simons, 1999) en wat voldoen aan die Etiese kode van die SAPD (Burger, 1999).

Vanuit 'n korporatiewe oogpunt, sal die organisasie / bestuursintegriteit hoog geag word waar:

- 'n positiewe interpersoonlike klimaat heers, en die atmosfeer beleef word as bydraend tot vrye uitdrukking van opinies, ope kommunikasie, samewerking tussen departemente, en min konflik tussen die doelwitte en beleid van verskillende groepe in die organisasie (Kaptein & Van Reenen, 2001);
- beleef word dat die organisasie sy personeel ondersteun en die waarde van die werknemers en hul bydrae waardeer word, en waar die organisasie omgee vir die algemene welstand van die werknemers (Kaptein & Van Reenen, 2001), asook die nodige ondersteuning aan werknemers verskaf in terme van vergoeding en hulpbronne (Bowles & Garoupa, 1997; Burger, 1999; South African Police Service, 2002);
- effektiewe toesighouding in terme van goeie leiding, ope kommunikasie, deelname aan besluitneming en die nodige puntualiteit (Kaptein & Van Reenen, 2001; Lersch & Mieczkowski, 1996);
- 'n positiewe persepsie van die taakeienskappe bestaan, waar die individu trots voel op die werk wat hy/sy verrig, die werk uitdagend en interessant is, waar daar ook 'n geleentheid vir persoonlike groei bestaan;
- individue nie beleef dat hulle geen beheer oor hul omgewing het nie (Appelbaum & Hare, 1996), terwyl positiewe of negatiewe organisasie-uitkomst soos bevordering, gunstige werksomstandighede, salarisverhoging en algemene loopbaanvordering (Spector, 1988)

nie buite sy/haar beheer is nie (Adeyami-Bello, 2001; Rothmann, 2000); en,

- streng, integriteitgerigte keuring plaasvind vir individue wat aansoek doen om polisiebeamptes te word (Burger, 1999; Sechrest & Burns, 1992).

Die resultate van hierdie studie het bevestig dat die konstruk integriteit, asook die oorsake daarvan, baie kompleks is. Hierdie resultate bevestig Schepers (1995) se siening dat die oorsake van algemene menslike gedrag breedweg in twee kategorieë verdeel word, te wete situasionele en disposisionele oorsake. Hierdie studie bevestig dat integriteit 'n verband toon met beide situasionele faktore (organisasieklimaat) sowel disposisionele faktore (lokus van beheer en koherensiesin). Hierdie resultate stem ooreen met onderskeidelik die sienings van Davis-Blake en Pfeffer (1989) asook House et al. (1996) ten opsigte van die oorsake van menslike gedrag, in die algemeen.

AANBEVELINGS

Die integriteit in die SAPD, op individuele sowel as organisasie vlak, kan verhoog word deur sy lede se koherensiesin, interne lokus van beheer, en die belewenis van die interpersoonlike klimaat, organisasie-ondersteuning en toesighouding te verbeter deur inligting konsekwent, gestruktureerd, georden, en verstaanbaar deur te gee. Die bestuur se optrede moet ook konsekwent en op die Etiese kode van die SAPD gerig wees. Lede moet verder in staat gestel word om te kan identifiseer met hulle rolle binne die groter geheel van polisiëring, met spesifieke verwysing na gemeenskapspolisiëring, met die doel om dit meer verstaanbaar en begryplik te maak.

Tweedens moet die organisasie verseker dat die lede oor die nodige kennis, vaardighede, toerusting, en ander hulpbronne beskik, sodat hulle 'n gevoel van toereikendheid en selfvertroue kan ontwikkel.

'n Gevoel van sin in die werk, positiewe gesindheid teenoor die werk, asook 'n positiewe persepsie van die interpersoonlike klimaat en toesighouding sal die gevolg wees wanneer 'n deelnemende bestuurstyl geïmplementeer word. Die deelname sal die lede se gevoel van lidmaatskap versterk, wat aanleiding gee tot die komponent, betekenisvolheid van koherensiesin sowel as die skepping van 'n gesonde interpersoonlike klimaat.

Hierdie studie het bepaalde tekortkominge wat in ag geneem moet word. 'n Dwarssnee-ontwerp is gebruik, met die gevolg dat geen kousale verbande tussen die veranderlikes oor 'n tydperk bepaal kon word nie. Die kousale verbande is geïnterpreteer op 'n spesifieke tydstip, sonder dat dit oor 'n tydperk bepaal is. Die metings berus op self-rapportering, wat aanleiding kan gee tot metodevariansie, veral aangesien die resultate nie met behulp van objektiewe kriteria geverifieer is nie. Hierdie studie kan gedupliseer word binne en, of buite die SAPD met 'n steekproefstrategie wat beter verteenwoordiging tot gevolg sal hê. Dit sal die navorser in staat stel om meer akkurate en veralgemeenbare afleidings te maak.

VERWYSINGS

- Adeyami-Bello, T. (2001). Validating Rotter's (1966) locus of control scale with a sample of not-for-profit leaders. *Management Research News*, 24, 25-34.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65, 62-66.
- Antonovsky, A. (1985). The life cycle, mental health and sense of coherence. *Israel Journal of Psychiatry and Related Science*, 22, 273-280.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725-733.
- Appelbaum, S.H. & Hare, A. (1996). Self-efficacy as mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 33-47.
- Arnold, V. & Lampe, J.C. (1999). Understanding the factors underlying ethical organizations: Enabling continuous ethical improvement. *Journal of Applied Business Research*, 15, 1-20.
- Babbie, E. & Wagonaar, T.C. (1992). *Practicing social research* (6th ed.). Belmont, DC: Wadsworth.
- Beer, M. & Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71, 642-651.
- Best, P.W. (1994). *Locus of control, personal commitment and commitment to the organization*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, UNISA, Pretoria.
- Bothma, A.C. (1998). *The role locus of control and achievement motivation in the work performance of Black managers*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, RAU, Johannesburg.
- Bowles, R. & Garoupa, N. (1997). Casual police corruption and the economics of crime. *International Review of Law and Economics*, 17, 75-87.
- Brewer, N., Wilson, C. & Braithwaite, H. (1995). Psychological research and policing. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 395-412). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bryett, K. (1999). The policing dynamic. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22, 30-45.

- Burger, J.A.P. (1999). *Maintaining police service integrity – towards a integrated framework against abusive actions such as corruption*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Burnwell, W.R. (1983). *Police brutality, authoritarianism and locus of control*. Lansing, MI: University Microfilms International.
- Chandler, J.T. (1995). *Modern police psychology. For law enforcement human behavior professionals*. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cleary, T.A. & Hilton, T.L. (1968). An investigation of item bias. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 61-75.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavioral science* (Rev. ed.). Orlando, FL: Academic Press.
- Congress of the U.S. (1990). *The use of integrity tests for pre-employment screening*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Davis-Blake, A & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organisational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
- De la Rey, R.P. (1978). *Statistiese metodes in sielkundige navorsing*. Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Management factors and organisational commitment. A comparative study of police officers and civilian staff. *Journal of Public Sector Management*, 14, 20-35.
- Dooley, D. (1984). *Social research methods*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Edwards, J.E. & Thomas, M.D. (1993). The organizational survey process. *American Behavioural Scientist*, 36, 419-433.
- Fick, L. (2001). *IP200: Premises - Assumptions*. Ongepubliseerde verslag.
- Field, R.H.G. & Abelson, J.G. (1982). Climate: A reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35, 181-201.
- Fivaz, J.G. (1996). *Status report: Transformation in the South African Police Service*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1984). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- French, W.L. & Bell, C.H. (1999). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of work behaviour*. Howe: Psychology Press.
- Furnham, A. & Drakely, R.J. (1993). Work locus of control and perceived organizational climate. *European Work and Organizational Psychologist*, 3, 1-9.
- Glick, W.H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review*, 10, 601-616.
- Gouws, L.A., Louw, D.A., Meyer, W.F. en Plug, C. (1997). *Verklarende en vertalende sielkunde woordeboek* (3^{de} uitg.). Pretoria: McGraw-Hill.
- Grobler, A. & Rothmann, S. (op die pers a). 'n *Psigometriese evaluering van die Integrity Profile 200 (IP200) binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens*. Manuskrip voorgelê vir publikasie.
- Grobler, A. & Rothmann, S. (op die pers b). *Die konstruksie van 'n Organisasieklimate-vraelys vir die Suid-Afrikaanse Polisiediens*. Manuskrip voorgelê vir publikasie.
- Hair, F.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hertzog, S. (2000). Deviant organizational messages among suspect police officers in Israel. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 416-438.
- Hkulalwa, K. (2001). Principle based leadership. *Servamus*, 94, 52-53.
- Holtzhausen, E. (2001, Maart). *Crime and corruption within the police ranks*. Ongepubliseerde maandelikse interne nuusbrieff: Kommunikasie en Skakeldienste, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- House, R.J., Shane, S.A. & Harold, D.M. (1996). Rumours of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Integrity Profile 200. (2000). *Integrity Profile 200: Users manual & various validity studies*. Ongepubliseerde tegniese verslag.
- Isaksen, S.G., Lauer, K.J., Ekvall, G. & Britz, A. (2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the Situational Outlook Questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13, 171-184.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence: Resources for competence and life satisfaction. *Behavioural Medicine*, 16, 76-89.
- Kaptein, M. & Van Reenen, P. (2001). Integrity management in police organizations. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24, 281-300.

- Kempen, A. (2001). Legal and (il)legal ways to earn money (when in the SAPS). *Servamus*, 94, 68-69.
- Lersch, K.M. & Mieczkowski, T. (1996). Who are the problem-prone officers? A critical analysis of citizen complaints. *American Journal of Police*, 15, 23-44.
- Mallak, L.A. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations. *Health Manpower Management*, 24, 18-27.
- Marais, C.P. (1997). *Salutogenesis as a paradigm in change management*. UNISA, Pretoria.
- Mayer, F.S., & Sutton, K. (1996). *Personality: An integrative approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Mbeki, T. (2001). *The state of the Nation address of the President of South Africa, Thabo Mbeki, at the National Assembly Chamber*. Openingsrede van die Nasionale Vergadering, 9 Februarie 2001, Kaapstad, Suid-Afrika.
- Miller, D., Kets de Vries, M.F.R. & Toulouse, J.M. (1982). Top executive and locus of control and its relationship to strategy-making structure environment. *Academy of Management Journal*, 25, 237-253.
- Murphy, K.R. (1995). Integrity testing. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 205-228). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Nel, J.A. (1998, Februarie). *An overview*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). NY: McGraw-Hill.
- Rahim, M.A. & Psenicka, C. (1996). A structural equation model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*, 136, 69-84.
- Reber, A.S. (1995). *Psychological Dictionary*. London: Penguin Books.
- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1999). *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Republic of South Africa. (1997). *White Paper on transforming the Public Service Delivery*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Robertson, D.C. & Schlegelmilch, B.B. (1993). Corporate institutionalizing of ethics in the United States and Great Britain. *Journal of Business Ethics*, 12, 301-312.
- Rothmann, S. (2000, Julie). *Sense of coherence, locus of control, self-efficacy and job satisfaction*. Referaat gelewer tydens die 28th International Congress of Psychology, Stockholm, Swede.

- Rotter, J.B. (1966). Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- SAS Institute. (2000). *The SAS system for Windows: Release 8.01*. Cary, NC: SAS Institute, Inc.
- Scheier, C.J. (1990). *Sense of coherence and self-esteem as moderators in the relationship between job-related stressors and outcomes in nurses*. Ongepubliseerde honneursnavorsingsprojek, Universiteit van Kaapstad, Kaapstad.
- Schepers, J.M. (1995). *Die lokus van beheer vraelys: Konstruksie en evaluering van 'n nuwe meetinstrument*. Ongepubliseerde verslag. RAU, Johannesburg.
- Schnetler, J. (1997). *Internal climate study: South African Police Service*. Ongepubliseerde navorsingsverslag: Afdeling Nasionale Standaarde & Bestuursdienste, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Scrivner, E.M. & Kurke, I.M. (1995). Police psychology at the dawn of the 21st century. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp. 3-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sechrest, D.K. & Burns, P. (1992). Police corruption – the Miami case. *Criminal and Justice Behavior*, 19, 294-313.
- Shaughnessy, J.J. & Zechmeister, E.B. (1997). *Research methods in psychology* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Simons, T.L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 30-45.
- South African Police Service. (1998). *Policing priorities and objectives for 1998/1999*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- South African Police Service. (2002). *Strategic plan for the South African Police Service: 2002-2005*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 25, 81-89.
- StatSoft, Inc. (1995). *Statistica for Windows. [computer program manual]*. Tulsa, OK: StatSoft.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese betekenisvolheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes. Reeks B: Natuurwetenskappe Nr. 117. Potchefstroom: PU vir CHO.

- Strijdom, G. (1999). *Selfmoordgeneigdheid: 'n Bedryfsielkundige ondersoek binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens in die Noordwes-provinsie*. Ongepubliseerde meestersgraad-skripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis. A new paradigm. *South African Journal of Psychology*, 20, 265-276.
- Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28, 92-100.
- Strümpfer, D.J.W., Fritz, G. & Page, M.J. (1991). *Relationship of sense of coherence to health and work in data processing personnel*. Ongepubliseerde verslag, Sielkunde Departement, Universiteit van Kaapstad.
- Strümpfer, D.J.W. & Mlonzi, E.N. (2001). Antonovsky's Sense of Coherence Scale and job attitudes: Three studies. *South African Journal of Psychology*, 31, 30-37.
- Suid-Afrikaanse Polisiediens. (1997). *Gedragkode*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Tilley, P. & Lankers-Byrne, B. (1998, Februarie). *Policing with partnership*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Tswete, S.V. & Selebi, J.S. (2000). *Addressing racism in the SAPS and the transformation of the Dog units*. Media verklaring, Pretoria, 11 November.
- Van de Vijver, F. & Leung, K. (1997). *Methods and data-analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Vivien, L.K.G. & Thompson, T.S.H. (1998). Effects of individual characteristics on police officers' work related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 334-342.
- Wang, P. & Chan, P.C. (1995). Top management perception of strategic information processing in a turbulent environment. *Leadership & Organization Development Journal*, 16, 33-43.
- Xenikou, A. & Furnham, A. (1996). A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture. *Human Relations*, 49, 349-371.
- Young, K.M. & Cooper, C.L. (1995). Occupational stress in the ambulance service: A diagnostic study. *Journal of Managerial Psychology*, 10, 29-36.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS, LEEMTES EN AANBEVELINGS

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings bespreek op grond van die resultate wat uit die literatuur- en empiriese ondersoeke verkry is, die leemtes van die navorsing word bespreek, en laastens word aanbevelings aan die hand gedoen.

5.1 GEVOLGTREKKINGS

Gevolgtrekkings word vervolgens gemaak oor die spesifieke literatuur- en empiriese doelstellings van die studie.

5.1.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke literatuurdoelstellings

Die volgende gevolgtrekkings kan gemaak word ten opsigte van die konstrakte van integriteit, organisasieklimaat (as situasionele faktore), lokus van beheer en koherensiesin (as disposisionele faktore) wat in hierdie studie gebruik is.

Integriteit word in die literatuur beskryf as 'n eienskap van onverdeeldheid en eenheid, en sluit trekke in soos morele konsekwentheid, eerlikheid en geloofwaardigheid. Dit word verder beskryf as die uitlewing van morele en etiese beginsels, en vorm die kern van moraliteit. Integriteit word verdeel in 'n individuele en 'n korporatiewe faset. Die individuele faset wys op individue se persepsies en houdings teenoor hul posisies, rolle, verantwoordelikhede en aanspreeklikheid in die "wêreld" waarin hul leef. Die korporatiewe faset kan beskryf word as die mate waarin die organisasie sy werknemers, beide formeel en informeel aanmoedig om verantwoordelik op te tree. Integriteit word beskou as 'n sosiale en verhoudingsbegrip wat essensieel is vir individue wat saam werk of op een of ander wyse saam leef.

Integriteit in die polisie diens het 'n spesifieke betekenis, aangesien die verhouding met die publiek, assimetries van aard is vanweë elemente van mag en die outoriteit wat individue se vryheid weg kan neem. Integriteit in 'n polisie diens word ook dikwels gelyk gestel of in

verband gebring met etiese gedrag en die voorkoming van korrupsie en afwykende gedrag (insluitende brutaliteit en geweld).

Aksies wat geneem kan word om die vlakke van integriteit te verhoog, is: (i) gefokusde aksies op die organisasieklimaat ten einde reëls en regulasies te internaliseer; (ii) streng en integriteitgerigte keuring; (iii) opleiding, formeel sowel as indiens (veldopleiding); (iv) verbetering van toesighouding en (v) die verbetering van salaris en diensvoorwaardes.

Organisasieklimaat word in hierdie studie beskou as werknemers se persepsie van hul werk en werkomgewing. Hierdie persepsies word gereflekteer in die wyse waarop werknemers hul werksplek beskryf. Organisasieklimaat kan ook as die persoonlikheid asook die “gevoel” van die organisasie beskryf word, wat bestaan uit die gedeelde persepsie van organisasiebeleid, praktyke en prosedures, formeel en informeel deur die lede van die organisasie. Die organisasieklimaat word beïnvloed deur die menslik-sosiale, tegnologiese, struktuur-, taak- en doelwitomgewings (transaksionele omgewings) terwyl die eksterne omgewing indirek inwerk op organisasieklimaat deurdat dit die organisasiekultuur beïnvloed. Die belewenis van organisasieklimaat binne ‘n polisiëringskonteks word beïnvloed deur lidmaatskap van ‘n werks- of demografiese groep, veral die personeelkategorieë, afdelings, rasse, diensjare asook kwalifikasies.

Die SAPD beskik verder oor ‘n burokratiese organisasieklimaat wat besluitneming asook die vloeï van belangrike inligting, spanwerk en kommunikasie in die algemeen kan inhibeer. Vorige studies in die SAPD toon aan dat bestuur nie bewus is van die realiteite waaraan die lede blootgestel is nie en dat die organisasie nie genoegsame ondersteuning (in terme van vergoeding en hulpbronne) verskaf aan die personeel nie. Verdere resultate toon dat die kommunikasielyne nie duidelik is nie en dat bestuur nie oop is vir verandering nie, wat tot gevolg het dat die meerderheid van die lede aangetoon het dat hulle nie respek vir bestuur het nie.

Koherensiesin word in die literatuur beskryf as ‘n eienskap wat ‘n individu in staat stel om sin te maak uit alle stressors waarmee hy/sy gekonfronteer word asook die vermoë om die regte weerstandshulpbronne te kies wat help om ‘n stresvolle situasie te hanteer en te bestuur. ‘n Persoon wat oor ‘n sterk koherensiesin beskik, behoort sin te maak uit ‘n stresvolle situasie deur dit as verstaanbaar, hanteerbaar en betekenisvol te beleef. Vereistes vanuit die

omgewing maak sin vir 'n persoon met 'n sterk koherensiesin, en hy/sy glo dat hierdie vereistes in persoonlike beheer of betekenisvolle ander se beheer is, sodat die uitkoms so goed sal wees as wat verwag kan word.

'n Persoon met 'n sterk koherensiesin sal meer geredelik geneig wees om die aard en dimensies van 'n akute of chroniese stressor te verstaan en sal dit dan ook gevolglik definieer of herdefinieer as 'n stressor waaraan die individu hom/haar nie oor sal gee nie. Die persoon ervaar stressors as hanteerbaar en sal daarom gepaste hulpbronne binne sy/haar of ander se beheer selekteer, eerder as om hom/haar oor te gee aan 'n gevoel van hulpeloosheid.

'n Goed ontwikkelde koherensiesin sal individue instaat stel om op 'n kognitiewe vlak sin te maak ten opsigte van hul werkomgewing, waar inligting as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent asook voorspelbaar beleef word. 'n Hoë koherensiesin kan geassosieer word met beter aanpassing by veranderinge in die werkomgewing, nougesetheid en integriteit. 'n Persoon met 'n hoë koherensiesin (ongegag die individu se finansiële en sosiale status) behoort oor die nodige hanteringsmeganismes te beskik om die stresvolle eksterne omgewing te hanteer.

Lokus van beheer kan beskryf word as die mate waartin individue ervaar dat hulle 'n kousale rol speel in die gebeurtenisse in hul lewens. Eksterne lokus van beheer manifesteer by individue wat beleef dat hulle geen beheer het oor hul omgewing nie terwyl positiewe of negatiewe uitkomsteg geen verband hou met die individu se gedrag nie, en buite sy/haar beheer is. Individue met 'n interne lokus van beheer ervaar weer dat hulle in beheer van die omgewing is, met ander woorde, hulle skryf alle positiewe of negatiewe uitkomsteg aan hul eie aksies of gedrag toe.

Individue met 'n interne lokus van beheer behoort meer geneig te wees om die frustrasies in die werkomgewing te kan hanteer, terwyl die individue met 'n eksterne lokus van beheer afsydig en aggressief behoort te reageer op die organisasiefrustrasies. Interne lokus van beheer gaan verder gepaard met hoë vlakke van werktevredenheid, toegewydheid en betrokkenheid, lae vlakke van stres, afwesigheid en personeelomset, suksesvolle interpersoonlike verhoudings, beter inligtingprosessering, positiewe persepsie van die werk, werksprestasie, motivering en algemene werksukses. 'n Interne lokus van beheer gaan ook gepaard met 'n laer geneigdheid tot disfunksionele gedrag.

Uit die literatuur is dit duidelik dat die konstruk integriteit baie kompleks is, en dat die oorsake daarvan is moeilik om te verskaf. Aangesien die oorsake van menslike gedrag breedweg in twee kategorieë naamlik situasionele oorsake en disposisionele faktore, kan organisasieklimaat (as situasionele faktor) asook koherensiesin en lokus van beheer (as disposisionele faktore) 'n impak hê op die integriteit van 'n individu.

5.1.2 Gevolgtrekkings oor die spesifieke empiriese doelstellings

Die gevolgtrekkings word soos volg opgesom:

Die analise van die psigometriese eienskappe van die IP200 het swak resultate gelever. Die instrument is aangepas in hierdie studie, waarna aanvaarbare psigometriese eienskappe gerapporteer is in terme van interne konsekwentheid asook itemsydigheid. Die aangepaste IP200 toon geen uniforme of nie-uniforme sydigheid vir die verskillende rasgroepe (uitsluitend Indiërs) in die SAPD nie. Vier faktore is geïdentifiseer, bestaande uit 68 van die oorspronklike 200 items.

Die eerste faktor is *Integriteitbeperkende oriëntasie* waar 'n hoë telling dui op 'n neiging om afwykende gedrag te regverdig deur middel van rasionalisasie en ander verdedigingsmeganismes, werkgedrag te openbaar wat gekenmerk word deur reëlafwyking ander persone onregverdig te behandel, mag te misbruik tot eie voordeel, en optrede te openbaar wat gekenmerk word deur onetiese gedrag en emosionele afgetrokkenheid en isolering. Hierdie faktor konsentreer hoofsaaklik op die werkomgewing en die rasionalisasie van negatiewe gedrag, wat meestal handel oor die bevrediging van behoeftes, ten koste van die organisasie, junior werknemers en kollegas. 'n Gemiddelde telling is in hierdie studie op dié faktor gerapporteer.

Die tweede faktor is *Morele nougesetheid en toerekenbaarheid*. 'n Laë telling op hierdie faktor dui daarop dat waarde geheg word aan lidmaatskap van 'n groep, dat gedrag gekenmerk word deur selftrots en selfvertroue; optrede uit die moed van oortuiging en 'n hoë mate van verantwoordelikheid en aanspreeklikheid word aan die dag gelê veral ten opsigte van doelwitbereiking. Hierdie faktor fokus nie primêr op die werkomgewing nie, maar eerder die algemene waardes van die gemeenskap en individuele karaktertrekke in die algemeen. 'n Relatief laë telling is op dié faktor in hierdie studie gerapporteer, wat 'n aanduiding is dat die

lede in die 14 Presidensiële polisiestasies wel toerekeningbaar is en die nodige moed van oortuiging het om volgens etiese beginsels op te tree, en dit te verdedig.

Die derde faktor is *Organisasie / Bestuursintegriteit*. 'n Lae telling dui op 'n persepsie van die werknemers dat die organisasie voorsien in die werknemers se lewenstylaspirasies en sy sosiale verantwoordelikheid nakom, dat die bestuur kredietwaardig is, deelname aanmoedig en gewillig is om te verander. Hierdie faktor meet dus die individu se persepsie van, en houding teenoor die organisasie en die bestuur. 'n Hoë telling is verkry, met ander woorde die organisasie/bestuursintegriteit in die 14 Presidensiële polisiestasies word relatief laag aangeslaan.

Die vierde en laaste faktor is die *Leuenskaal*. 'n Bo-gemiddelde telling vir dié faktor is met hierdie studie verkry, wat 'n aanduiding is dat die respondente in hierdie studie eerlik en konsekwent was in die beantwoording van die vraelys. Aangesien hierdie faktor hoofsaaklik fokus op die beantwoording van die vraelys, is dit nie in ag geneem by die daarstelling van 'n integriteitmodel vir die SAPD nie.

Die SAPD se salarisstruktuur berus hoofsaaklik op die rang wat beklee word. Die resultate van die eenrigting variansie-analise toon dat die deelnemers met die rang van senior superintendent, oor hoër vlakke van integriteit beskik as onderskeidelik die konstabels en die sersante. Geen patroon kon egter gevind word om te bevestig dat hoër die (gevolglik ook salaris) in die algemeen oor hoër vlakke van integriteit beskik nie. Geen voorsiening is met hierdie analise gemaak om die invloed van ander veranderlikes (tesame met rang), byvoorbeeld aangeleerde vaardighede, blootstelling, persoonlikheid en status, te bepaal nie.

'n Organisasieklimaat-vraelys (OKV) met aanvaarbare psigometriesse eienskappe is ontwikkel. Die OKV fokus op die vyf omgewings wat vanuit die organisasie-omgewing 'n invloed op die organisasieklimaat uitoefen, naamlik die menslik-sosiale, tegnologiese, struktuur-, taak- en doelwitomgewings.

Die eksterne omgewing, te wete die gemeenskap asook die regsplegingsstelsel, vorm nie deel van die OKV nie. Alhoewel die fundamentele veranderinge in die SAPD genoodsaak is deur realiteite vanuit die eksterne omgewing, toon die empiriese resultate dat die

organisasieklimaat beïnvloed word deur die onmiddellike of organisasie-omgewing (transaksionele omgewing).

‘n Dimensionele benadering is gevolg om die OKV te ontwikkel, met ander woorde, voorsiening is gemaak vir ‘n organisasieklimaatmeting aan die hand van voorafopgestelde dimensies. Die OKV bestaan uit vier faktore (dimensies) en 56 items. Al vier hierdie faktore beskik oor aanvaarbare psigometriese eienskappe.

Die eerste faktor wat onttrek is, staan bekend as *Interpersoonlike klimaat*. Dit meet die mate waarin die werknemers die atmosfeer beleef as bydraend tot vry uitdrukking van opinies, oop kommunikasie, samewerking tussen departemente, en min konflik tussen die doelwitte van verskillende groepe in die organisasie. ‘n Onder-gemiddelde telling is op Interpersoonlike klimaat verkry. Die deelnemers ervaar dus dat daar nie ‘n sinvolle eenheid, groepskohesie, samewerking, spanwerk en interpersoonlike ondersteuning bestaan nie. Hierdie resultate kan moontlik toegeskryf word aan die toenemende druk om as individu by die komplekse veranderinge en eise aan te pas. Die gevolg is dat elke individu in ‘n stryd om “oorlewing” staan, en dat die kollektiewe aard van die eise en gevolglik die geleentheid om saam te werk, misgekyk word. Die aanpassing word eerder op ‘n individuele vlak gehanteer, wat aanleiding kan gee tot botsende belange (tussen individue en groepe), wat negatief inwerk op die interpersoonlike klimaat binne die organisasie.

Indien demografiese groepe met mekaar vergelyk word, beleef die personeel wat onder die Staatsdienswet ressorteer (ondersteunende personeel) die interpersoonlike klimaat meer negatief as die personeel wat ressorteer is onder die Polisie wet (funksionele polisiebeamptes). Eersgenoemde groep is waarskynlik, as gevolg van die aard van hul werk (ondersteunend en administratief) asook aangesien hulle in die minderheid is, nie werklik deel van die interpersoonlike prosesse (byvoorbeeld operasionele beplanningssessies en vergaderings) van die polisiestasie nie. Hierdie interpersoonlike prosesse sentreer hoofsaaklik rondom die funksionele aangeleenthede. Die interpersoonlike klimaat word verder ook negatief beleef deur die senior superintendente in vergelyking met die konstabels en die superintendente. ‘n Moontlike rede hiervoor kan wees dat die senior superintendente, as gevolg van die posisie wat hul bekleed, nie werklik deel uitmaak van die interpersoonlike interaksie van die polisiestasie nie, en dat hulle die laaste outoriteit is om interpersoonlike probleme tussen personeel op te los. Dieselfde geld

vir die direkteure indien hulle met die personeel met “ander range” (burgerlike personeel) vergelyk word.

Die Swart deelnemers beleef die interpersoonlike klimaat meer positief as onderskeidelik die Kleurlinge en die Blankes. ‘n Moontlike verklaring kan daarin lê dat die Swart rasgroep die beste verteenwoordig is in die 14 Presidensiële polisiestasies, wat tot gevolg het dat die ander groepe in die minderheid is. Hierdie realiteit kan moontlik aanleiding gee tot gebrekkige sosialisering en groeppvorming by die Blankes en Kleurlinge, vandaar die negatiewe belewenis van die interpersoonlike klimaat. Die deelnemers met ‘n Graad 10 kwalifikasie beleef die interpersoonlike klimaat meer positief in vergelyking met dié lede met naskoolse kwalifikasies. Dit kan waarskynlik toeskryf word aan die druk wat die hoër gekwalifiseerde polisiebeamptes ervaar vanweë addisionele bestuurstake, wat weer negatief inwerk op die kwaliteit van hul interpersoonlike verhoudings.

Die tweede faktor is *Organisasie-ondersteuning*, wat die werknemers se persepsie meet van die mate waarin die organisasie die waarde van die werknemers en hul bydrae waardeer. ‘n Verdere aspek van hierdie faktor is die mate waarin die organisasie omgee vir die algemene welstand van die werknemers, asook die ondersteuning van werknemers in terme van vergoeding en hulpbronne. ‘n Negatiewe persepsie heers ten opsigte van die organisasie-ondersteuning wat die SAPD bied.

Lede verbonde aan die speurdiens beleef die organisasie se ondersteuning as gebrekkig, indien dit onderskeidelik met die personeel van die kliëntedienssentrum en misdaadvoorkoming vergelyk word. ‘n Moontlike verklaring hiervoor is dat die lede van die speurdiens dikwels fisies afsonderlik werk van die ander personeel van ‘n polisiestasie, en meer afhanklik is van byvoorbeeld voertuie, en wie se werk volgens navorsing emosioneel baie verg vanweë herhaalde blootstelling aan traumatiese situasies.

Die groep wat 11-15 jaar diens in hul betrokke polisiestasies het, beskou die ondersteuning wat hulle van die organisasie ontvang as voldoende, terwyl die 1-2 jaar groep beduidend hiermee verskil. Die lede wat langer diens in die organisasie het beskou moontlik dat die ondersteuning wat die organisasie bied (en oor die jare gebied het), meer as net vergoeding. Dit kan waarskynlik ook toegeskryf word aan die emosionele band tussen die individu en die organisasie wat versterk met langer diens in die organisasie. Hierdie emosionele band werk positief in op die

algemene siening van die waarde van die organisasie asook die kwaliteit van die organisasieprosesse.

Die deelnemers met naskoolse kwalifikasies is van mening dat die organisasie-ondersteuning in die SAPD ontbreek. Die waarskynlikheid is groter dat organisasieprosesse en -praktyke deur die beter gekwalifiseerde lede bevraagteken sal word as wat die geval is by die laer gekwalifiseerde lede, wat 'n moontlike rede vir die negatiewe persepsie van organisasie-ondersteuning kan wees. Meer verantwoordelikheid word ook aan die beter gekwalifiseerde lede toegeken, wat dan ook negatief kan inwerk op die persepsie dat hulle nie vergoed word vir die addisionele verantwoordelikheid nie.

Die derde faktor is *Toesighouding*, wat die werknemers se persepsie behels van die mate waarin die toesighouers die waarde van werknemers en hul bydrae waardeer, asook die mate waarin die toesighouers omgee vir die algemene welstand van die werknemers. Die toesighouding in die 14 Presidensiële polisiestasies word bo-gemiddeld aangeslaan.

Die direkteure beleef die toesighouding meer negatief as sekere van die ander range (inspekteur, kaptein en superintendente). Die mate van toesighouding op dié vlak is egter beperk as gevolg van geografiese afstand tussen die direkteur en sy/haar toesighouer, asook die posisie in 'n senior bestuurshoedanigheid in die SAPD.

Die vierde faktor is *Taakkenmerke*, wat handel oor die individu se persepsie van die werk. Dít is die uitstaande faktor in hierdie studie in terme van die hoog-gemiddelde telling wat verkry is. Die deelnemers beleef dus hul werk as baie uitdagend en interessant.

Die personeel wat ressorteer onder die Polisie-dienwet is meer positief teenoor die taakkenmerke as die Staatsdienswetpersoneel. Die deelnemers wat dus direk gemoeid is by die kernfunksies van die SAPD, met ander woorde die bekamping van misdaad (funksionele lede), beleef hul werk as uitdagend en interessant, terwyl hulle genoeg groeielemente kry, en hulle is oor die algemeen trots op die werk wat hulle doen. Dit word egter anders beleef deur die ondersteuningspersoneel (wat in meestal in 'n administratiewe hoedanigheid aangewend word), waarskynlik aangesien die funksionele lede se prestasie meer sigbaar en meetbaar is (byvoorbeeld arrestasies, afname in misdaadstatistiek), en dat hulle meer erkenning daarvoor kry. Die Blanke deelnemers beskou die taakeienskappe negatief indien

hulle vergelyk word met die Swart deelnemers. Dit kan waarskynlik toegeskryf word aan die addisionele druk en konflik wat 'n minderheidsgroep ervaar. Die Blanke polisiebeampte ervaar moontlik as gevolg van die kultuurverskille tussen hulself en die gemeenskap (en tussen hulle en hul kollegas), dat hulle nie werklik 'n bydrae lewer tot polisiëring en die sosiale prosesse in die werksplek in die algemeen nie, wat waarskynlik 'n negatiewe invloed het op die Blankes se belewenis van die taakkenmerke.

Die resultate van hierdie studie het bevestig dat die konstruk asook die oorsake van integriteit kompleks is. Die interkorrelasies, kanoniese en meervuldige regressie-analises, asook die partiële korrelasies dui daarop dat daar wel 'n direkte verband bestaan tussen die situasionele faktore, disposisionele veranderlikes en integriteit.

'n Integriteitbeperkende oriëntasie word verklaar deur 'n gebrek aan toesighouding, swak koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer. Lae morele nougesetheid en toerekenbaarheid word voorspel deur gebrekkige of swak toesighouding, sowel as 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe, lae koherensiesin, 'n lae interne sowel as hoë eksterne lokus van beheer. Beperkte organisasie/ bestuursintegriteit word verklaar deur 'n negatiewe interpersoonlike klimaat, gebrekkige organisasie-ondersteuning, swak toesighouding, sowel as 'n negatiewe persepsie van die taakeienskappe en 'n lae eksterne lokus van beheer.

Die resultate toon dus dat integriteit vanuit die individuele faset, met ander woorde 'n lae integriteitbeperkende oriëntasie en 'n hoë morele nougesetheid en toerekenbaarheid, teenwoordig sal wees waar die SAPD-lede:

- op 'n kognitiewe vlak sin kan maak van die werksplek, en die stimuli gesien word as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar;
- hul werk en die blootstelling aan die omgewing, as hanteerbaar beleef;
- waar hul oor die nodige hulpmechanismes, hetsy persoonlike hulpmechanismes, en /of hulpmechanismes onder die beheer van iemand anders, beskik;
- emosionele en motiverende sin kan maak van die werkseise, waar eise as uitdagings beskou word, waaraan die nodige energie gespandeer kan word, en
- op organisasievlak (wat 'n verband het met bogenoemde kognitiewe, meganistiese asook

emosionele vlakke), ondervind dat die nodige struktuur geskep en in stand gehou word deur middel van effektiewe toesighouding, insluitende goeie leiding, ope kommunikasie, deelname aan besluitneming, en waar bestuur 'n voorbeeld stel deur konsekwente gedrag wat voldoen aan die Etiese kode van die SAPD.

Vanuit 'n korporatiewe oogpunt, sal die organisasie / bestuursintegriteit hoog geag word waar:

- 'n positiewe interpersoonlike klimaat heers, die atmosfeer beleef word as bydraend tot vrye uitdrukking van opinies, ope kommunikasie, samewerking tussen departemente en min konflik bestaan tussen die doelwitte van verskillende groepe in die organisasie;
- daar beleef word dat die organisasie sy personeel ondersteun, die waarde van die werknemers en hul bydrae waardeer word, en die organisasie omgee vir die algemene welstand van die werknemers, asook die nodige ondersteuning aan werknemers verskaf in terme van vergoeding;
- effektiewe toesighouding bestaan, in terme van goeie leiding, ope kommunikasie, deelname aan besluitneming en die daarstelling van realistiese en goed gekommunikeerde verwagtinge en standaarde;
- 'n positiewe persepsie van die taakeienskappe bestaan (waar die individu trots voel op die werk wat hy/sy verrig), die werk uitdagend en interessant is, en die geleentheid vir persoonlike groei bestaan, en
- individue beleef dat hulle beheer het oor hul omgewing, en positiewe of negatiewe organisasie-uitkomst soos bevordering, gunstige werksomstandighede, salarisverhoging en algemene loopbaanvordering binne die individu se beheer is.

5.2 LEEMTES VAN DIE NAVORSING

Die volgende leemtes van die studie is geïdentifiseer:

- 'n Belangrike leemte van hierdie studie was dat die struktuur van die meetinstrumente in die meeste gevalle nie ooreengestem het met die oorspronklike teoretiese rasionaal daarvan nie. Aanpassing van die meetinstrumente was dus nodig, met die moontlikheid dat belangrike informasie, wat moontlik nie op geldige wyse deur die items gemeet kon word nie, dalk uit die meting uitgesluit is.

- 'n Dwarssnee-ontwerp is gebruik, met die gevolg dat geen verbande (oor 'n tydperk) tussen die veranderlikes bepaal kon word nie. Ten einde die beperkinge van die dwarssnee-ontwerp te beperk, is longitudinale sowel as kwasi-eksperimentele navorsingsontwerpe nodig om die hipotetiese kousale verband tussen voorafgaande gebeure en die moontlike gevolge daarvan op integriteit, te bepaal.
- Die meting berus ook op selfrapportering, wat nie geverifieer is met behulp van objektiewe kriteria nie.
- In die SAPD-konteks is die populasie van die 14 Presidensiële polisiestasies nie verteenwoordigend van die totale organisasie nie. 'n Voorbeeld hiervan is die min Indiërdeelnemers wat betrokke was by die studie. In verdere studies behoort beter steekproeftegnieke gebruik te word, ten einde verteenwoordiging van alle groeperings in die organisasie te bewerkstellig.
- Hierdie navorsing is verder gedoen op 'n homogene populasie, met ander woorde lede van 'n spesifieke professie en organisasie, naamlik die personeel van die SAPD. Die SAPD het waarskynlik unieke eienskappe, soos 'n spesifieke organisasiekultuur wat die deelnemers se respondering kon beïnvloed het. Die implikasie hiervan is dat die resultate van hierdie studie nie veralgemeen kan word ten opsigte van ander beroepe nie. Derhalwe is die duplisering van hierdie studie nodig binne ander beroepsgroepe en met meer heterogene steekproewe.
- 'n Laaste moontlike tekortkoming van hierdie studie, is dat die deelnemers die vertroulikheid van die vraelysitems (wat dikwels baie persoonlik van aard was) betwyfel het, wat die resultate kon beïnvloed het.

5.3 AANBEVELINGS

5.3.1 Aanbevelings vir die organisasie

Ten einde die organisasieklimaat in die 14 Presidensiële polisiestasies te verbeter, behoort spesifieke intervensies vir bepaalde demografiese groepe ontwikkel en geïmplementeer te word. Aandag behoort aan die volgende aangeleenthede geskenk te word:

- die Staatsdienswetpersoneel beleef die interpersoonlike klimaat asook die taakkenmerke negatief in vergelyking met die Polisiedienswetpersoneel. Intervensies is nodig om die eersgenoemde groep deel te maak van die interpersoonlike en organisasieprosesse, deur

hulle byvoorbeeld te betrek by die besluitnemingsprosesse. Die Staatsdienswetpersoneel behoort ook die nodige erkenning, terugvoer en vergoeding te kry vir goeie prestasie, alhoewel hul vanweë die aard van hul werk, slegs indirek bydra tot die organisasiedoelwitte;

- aangesien die lede van die speurdiens die organisasie se ondersteuning as gebrekkig beleef, behoort 'n ondersoek gedoen te word na die aard van hul werk en of dit byvoorbeeld deur middel van posgradering gekoppel kan word aan die vergoeding wat hulle ontvang. Aandag behoort ook geskenk te word aan die hulpbronne wat tot hul beskikking is om 'n effektiewe diens mee te lewer;
- intervensies behoort gerig te wees om die interpersoonlike en bestuursvaardighede van die bestuurders te verbeter. Dit sal 'n positiewe uitwerking hê op die bestuurder asook die personeel as geheel se belewenis van die interpersoonlike klimaat;
- die rasgroepe moet (op 'n interpersoonlike sowel as funksionele of operasionele vlak), geïntegreer word, aangesien die minderheidsgroepe die interpersoonlike klimaat en taakeienskappe negatief beleef word in vergelyking met die meerderheidsgroep van die populasie;
- die lede met die hoër kwalifikasies (naskoolse kwalifikasies) behoort effektief aangewend te word, en behoort vergoed te word na gelang van hul werkslading en die verantwoordelikhede wat aan hulle toegeken is. Die laer gekwalifiseerde lede behoort opgelei te word, hetsy indiens of formeel, ten einde die werksdruk van die hoër gekwalifiseerde lede te verlig. Die implementering van posbeskrywings is essensieel vir die regverdigde toedeling van take en verantwoordelikhede.

Indien die organisasie die individuele integriteit van sy lede wil verhoog, word intervensies aanbeveel wat fokus op:

- die bewerkstelling van sinvolheid in die werksplek (op kognitiewe vlak), deur middel van effektiewe kommunikasie en opleiding, wat tot gevolg sal hê dat die eise van die omgewing beleef word as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar;
- die ontwikkeling en implementering van intervensies ten einde die personeel te bemagtig met die nodige hulpmeganismes, soos byvoorbeeld persoonlike hulpmeganismes (byvoorbeeld deur vaardigheidsvlakke te verbeter deur middel van opleiding), en fisiese

hulpmeganismes (byvoorbeeld toerusting), aangesien dit op meganistiese vlak die personeel se belewenis van die hanteerbaarheid van die omgewing, sal verbeter;

- die fasilitering van prosesse (byvoorbeeld deurlopende terugvoer oor persoonlike, werkseenheid- asook organisasieprestasie) waar die werkseise emosionele en motiverende sin maak en waar eise as uitdagings beskou word, en
- die skepping van struktuur op organisasievlak (wat 'n verband het met bogenoemde kognitiewe, meganistiese asook emosionele vlakke), deur middel van effektiewe toesighouding, insluitende goeie leiding, ope kommunikasie, deelname aan besluitneming en duidelik gekommunikeerde verwagtinge en standaarde.

Die persepsie van die organisasie / bestuursintegriteit behoort te verbeter, deur:

- 'n positiewe interpersoonlike klimaat te skep, deur span- of groepintervensies te ontwikkel en te implementeer om vry uitdrukking van opinies, ope kommunikasie en samewerking tussen werkseenhede aan te moedig;
- die ondersteuning van die personeel, deur hulle te vergoed ten opsigte van die waarde van elke individu se bydrae tot die organisasiedoelwitte, en deur die algemene welstand van die personeel tydens besluitneming in ag te neem;
- ontwikkelings- en opleidingsintervensies te institutionaliseer om te verseker dat bestuurders en toesighouers in staat is om goeie leiding aan ondergeskiktes te verskaf, met die klem op ope kommunikasie, deelname aan besluitneming, asook die handhawing van standaarde;
- 'n positiewe persepsie van die taakeienskappe te skep, deur middel van konstruktiewe terugvoer en vergoeding, wat tot gevolg sal hê dat die individu trots voel op die werk wat hy/sy verrig;
- individue te bemagtig om beheer oor hul eie omgewing uit te oefen, deur stelsels (byvoorbeeld 'n effektiewe prestasiebeoordelingstelsel) te institutionaliseer en te koppel aan organisasie-uitkomste soos bevordering, salarisverhoging en algemene loopbaanvordering, en
- streng, integriteitgerigte keuring vir aansoekers om tot die SAPD toegelaat te word.

5.3.2 Aanbevelings vir toekomstige navorsing

Alhoewel hierdie studie oor sekere tekortkominge beskik, kan hierdie bevindinge belangrike implikasies hê vir toekomstige navorsing en die praktyk.

Toekomstige navorsing in Suid-Afrika behoort te fokus op integriteit in verskeie beroepe. Verskille tussen beroepe behoort ook die resultate ten opsigte van polisie-integriteit soos verkry in hierdie studie, in perspektief te plaas. Studies oor ander groepe kan tot gevolg hê dat norms vir ander professies, beroepe en organisasies ontwikkel kan word, waarvolgens vergelykings tussen die groepe gemaak kan word.

Navorsing oor die standaardisering van ander instrumente wat integriteit kan meet is nodig. Navorsing is ook nodig om die psigometriese eienskappe van hierdie instrumente te bepaal. Vanweë die inherente probleme wat gepaard gaan met meting van integriteit, en dit in 'n multi-kulturele konteks, behoort die analise nie net te fokus om die interne konsekwentheid, toets-hertoets-betroubaarheid en konstrugeldigheid nie, maar ook op ekwivalensie en sydigheid. Groot steekproewe behoort navorsers in staat te stel om meer gevorderde statistiese tegnieke te gebruik, byvoorbeeld verkennende faktoranalise met teikenrotasie, variansie-analise om sydigheid te bepaal en bevestigende faktoranalise. Meer navorsing is nodig oor die konseptualisering en die meting van integriteit.

Tesame met die bestudering van die voor-die-hand-liggende faktore wat integriteit beïnvloed, is dit ook nodig om die invloed na te vors wat ander persoonlikheidsdimensies op integriteit het. Navorsing oor die verband tussen persoonlikheidseienskappe en integriteit kan gedoen word deur gebruik te maak van ander disposisionele faktore, byvoorbeeld die groot vyf persoonlikheidsdimensies, gehardheid en selfbeeld.

VERWYSINGS

- Adeyami-Bello, T. (2001). Validating Rotter's (1966) locus of control scale with a sample of not-for-profit leaders. *Management Research News*, 24, 25-34.
- Ainsworth, P.B. (1995). *Psychology and policing in a changing world*. Chichester: Wiley.
- Allaire, Y. & Firsirotu, M.E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5, 193-226.
- Allen, S & Ortlepp, K. (1998, Februarie). *Post-traumatic stress in a South African security organisation*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65, 62-66.
- Anderson, S., Litzenberger, R. & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25, 399-420.
- Antonovsky, A. (1985). The life cycle, mental health and sense of coherence. *Israel Journal of Psychiatry and Related Science*, 22, 273-280.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725-733.
- Appelbaum, S.H. & Hare, A. (1996). Self-efficacy as mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 33-47.
- Arnold, V. & Lampe, J.C. (1999). Understanding the factors underlying ethical organizations: Enabling continuous ethical improvement. *Journal of Applied Business Research*, 15, 1-20.
- Babbie, E. & Wagonaar, T.C. (1992). *Practicing social research* (6th ed.). Belmont, DC: Wadsworth.
- Babovic', B. (2000). Police brutality or police torture. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 97-104.
- Beer, M. & Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71, 642-651.
- Best, P.W. (1994). *Locus of control, personal commitment and commitment to the organization*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, UNISA, Pretoria.

- Bezuidenhout, C. (2001). *'n Ondersoek na die houding van manlike en vroulike polisiebeamptes teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die Suid-Afrikaanse Polisiediens*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, UP, Pretoria.
- Bothma, A.C. (1998). *The role locus of control and achievement motivation in the work performance of Black managers*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, RAU, Johannesburg.
- Bowles, R. & Garoupa, N. (1997). Casual police corruption and the economics of crime. *International Review of Law and Economics*, 17, 75-87.
- Brewer, N. (1995). Leadership and supervision. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 291-316). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brewer, N., Wilson, C. & Braithwaite, H. (1995). Psychological research and policing. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 395-412). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bryett, K. (1999). The policing dynamic. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22, 30-45.
- Buckley, L.B. & Petrunik, M.G. (1995). Socio-demographic factors, reference groups, and the career orientations, career aspirations and career satisfaction of Canadian police officers. *American Journal of Police*, 14, 107-148.
- Bull, R., Bustin, B., Evans, P. & Gahagan, D. (1993). *Psychology for police officers*. Chichester: Wiley.
- Burger, J.A.P. (1999). *Maintaining police service integrity – towards a integrated framework against abusive actions such as corruption*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Burnwell, W.R. (1983). *Police brutality, authoritarianism and locus of control*. Lansing, MI: University Microfilms International.
- Cattell, R.B., Eber, H.W. & Tatsuoka, M.M. (1970). *Handbook of the 16PF*. Champaign, IL: IPAT.
- Chandler, J.T. (1995). *Modern police psychology. For law enforcement human behavior professionals*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cleary, T.A. & Hilton, T.L. (1968). An investigation of item bias. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 61-75.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavioral science* (Rev. ed.). Orlando, FL: Academic Press.
- Congress of the U.S. (1990). *The use of integrity tests for pre-employment screening*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Davey, J.D., Obst, P.L. & Scheehan, M.C. (2000). Work demographics and officers' perceptions of the work environment which add to the prediction of at risk alcohol consumption within an Australian police sample. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 69-81.
- Davis-Blake, A & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organisational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
- De Haas, M. (1998, Februarie). *Policing culture and stress: The experience of Black members*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- De Jager, H. (1998, Februarie). *Developing a high performance and democratic support system for the solution and management of trauma and crisis in the SAPS*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- De la Rey, R.P. (1978). *Statistiese metodes in sielkundige navorsing*. Universiteit van Pretoria: Pretoria.
- Department of Public Service and Administration. (2001). *Public Service anti-corruption strategy*. Ongepubliseerde dokument.
- Dick, P. & Jankowicz, D. (2001). A social constructionist account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 24, 181-199.
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Management factors and organisational commitment. A comparative study of police officers and civilian staff. *Journal of Public Sector Management*, 14, 20-35.
- Dooley, D. (1984). *Social research methods*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Du Toit, R. (1998, Februarie). *Stressors experiences and support received for managing stress in the SAPS*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Edwards, J.E. & Thomas, M.D. (1993). The organizational survey process. *American Behavioural Scientist*, 36, 419-433.
- Fick, L. (2001). *IP200: Premises - Assumptions*. Ongepubliseerde verslag.

- Field, R.H.G. & Abelson, J.G. (1982). Climate: A reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35, 181-201.
- Fitzsimmons, T. (1998). Engendering a new police identity. *Peace Review*, 10, 269-279.
- Fivaz, J.G. (1996). *Status report: Transformation in the South African Police Service*. Ongepubliseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1984). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1999). *Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of work behaviour*. Howe: Psychology Press.
- Furnham, A. & Drakely, R.J. (1993). Work locus of control and perceived organizational climate. *European Work and Organizational Psychologist*, 3, 1-9.
- Glick, W.H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review*, 10, 601-616.
- Gouws, L.A., Louw, D.A., Meyer, W.F. & Plug, C. (1997). *Verklarende en vertalende sielkunde woordeboek* (3^{de} uitg.). Pretoria: McGraw-Hill.
- Grobler, A. & Rothmann, S. (op die pers a). 'n *Psigometriese evaluering van die Integrity Profile 200 (IP200) binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens*. Manuskrip voorgelê vir publikasie.
- Grobler, A. & Rothmann, S. (op die pers b). *Die konstruksie van 'n Organisasieklimate-vraelys vir die Suid-Afrikaanse Polisiediens*. Manuskrip voorgelê vir publikasie.
- Haarr, R.N. (1997). "They're making a bad name for the department" Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 20, 130-159.
- Hair, F.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hancke, M.A. (2000). *Die organisasiekultuur van 'n Suid-Afrikaanse Polisiediensstasie*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Hemmingway, M.A. & Smith, C.S. (1999). Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviours and injuries in nurses. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72, 285-300.

- Hertzog, S. (2000). Deviant organizational messages among suspect police officers in Israel. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23, 416-438.
- Hkulalwa, K. (2001). Principle based leadership. *Servamus*, 94, 52-53.
- Holmes, M.D. (2000). Minority threat and police brutality: Determinants of civil rights criminal complaints in U.S. municipalities. *Criminology*, 28, 343-367.
- Holtzhausen, E. (2001, Maart). *Crime and corruption within the police ranks*. Ongepubliseerde maandelikse interne nuusbrieff: Kommunikasie en Skakeldienste, Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- House, R.J., Shane, S.A. & Harold, D.M. (1996). Rumours of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Hutchinson, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 1025-1035.
- Integrity Profile 200. (1999). *Integrity Profile 200: Interpreter*. Ongepubliseerde tegniese verslag.
- Integrity Profile 200. (2000). *Integrity Profile 200: Users manual & various validity studies*. Ongepubliseerde tegniese verslag.
- Isaksen, S.G., Lauer, K.J., Ekvall, G. & Britz, A. (2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the Situational Outlook Questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13, 171-184.
- Johnson, J.J. & McIntye, C.L. (1998). Organizational culture and climate: Correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, 82, 843-850.
- Kalimo, R., & Vuori, J. (1990). Work and sense of coherence: Resources for competence and life satisfaction. *Behavioural Medicine*, 16, 76-89.
- Kanjee, A. (2001). Cross-cultural test adaptation and translation. In C. Foxcroft & G. Roodt (Eds.), *An introduction to psychological assessment* (pp. 86-102). Oxford: Oxford University Press.
- Kaptein, M. & Van Reenen, P. (2001). Integrity management in police organizations. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24, 281-300.
- Kelloway, E.K. & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 291-304.
- Kempen, A. (2001). Legal and (il)legal ways to earn money (when in the SAPS). *Servamus*, 94, 68-69.
- Kirkcaldy, B., Brown, J. & Cooper, C.L. (1998). The demographics of occupational stress among police superintendents. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 90-101.

- Kopac, P.A. (1991). How to conduct questionnaire surveys. *Public Roads*, 55, 8-16.
- Kroes, W.H. (1985). *Society's victims – the police: An analysis of job stress in policing*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Kruger, A. & Nel, G. (1997). *Toepassing van die suksesmodel op plattelandse polisiestadies*. Ongepubliseerde verslag, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Kurke, I.M. (1995). Organizational management of stress and human reliability. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp. 391-416). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lennings, C.J. (1997). Police and occupational related violence: A review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 20, 555-566.
- Lersch, K.M. (1998). Police misconduct and malpractice: A critical analysis of citizens' complaints. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 21, 80-96.
- Lersch, K.M. & Mieczkowski, T. (1996). Who are the problem-prone officers? An analysis of citizen complaints. *American Journal of Police*, 15, 23-44.
- Lim, V.K.G. & Teo, T.S.H. (2000). Perceived job image among police officers in Singapore: Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Social Psychology*, 140, 740-751.
- Lok, P. & Crawford, J. (1999). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 108-121.
- Lord, V.B., McKean, H.E. & Veltkamp, L.J. (1991). The police stress inventory: Does it measure stress? *Journal of Criminal Justice*, 19, 139 - 149.
- Mallak, L.A. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations. *Health Manpower Management*, 24, 18-27.
- Manning, T. (1990, February). Beyond corporate culture. *IPM Journal*, 8, 23-25.
- Marais, C.P. (1997). *Salutogenesis as a paradigm in change management*. UNISA, Pretoria.
- Mayer, F.S., & Sutton, K. (1996). *Personality: An integrative approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Mbeki, T. (2001). *The state of the Nation address of the President of South Africa, Thabo Mbeki, at the National Assembly*. Openingsrede van die Nasionale Vergadering, 9 Februarie 2001, Kaapstad, Suid-Afrika.
- McCafferty, F.L. (1992). Stress and suicide in police officers: Paradigm of occupational stress. *Southern Medical Journal*, 85, 233-243.
- McElroy, J.C., Morrow, P.C. & Wardlow, T.R. (1999). A career stage analysis of police officer work commitment. *Journal of Criminal Justice*, 27, 507-516.

- Melamed, T. & Jackson, D. (1995). Psychometric instruments: Potential benefits and practical use. *Industrial and Commercial Training*, 27, 11-16.
- Melville, N.J. (1997). *Regulating police misconduct in South Africa*. Ongepubliseerde meestersgraad-verhandeling, Universiteit van Natal, Pietermaritzburg.
- Metcalf, B. & Dick, G. (2000). Is the force still with you? Measuring police commitment. *Journal of Public Sector Management*, 1539-1552.
- Miller, D., Kets de Vries, M.F.R. & Toulouse, J.M. (1982). Top executive and locus of control and its relationship to strategy-making structure environment. *Academy of Management Journal*, 25, 237-253.
- More, H.W. & Unsinger, P.C. (1987). *Police managerial use of psychology and psychologists*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Murphy, K.R. (1995). Integrity testing. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 205-228). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Nel, J.A. (1998, Februarie). *An overview*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Nel, J.A. & Burgers, T.J. (1995, April). *The South African Police Service – symptom bearer of the New South Africa?* Referaat gelewer tydens die 1^{ste} PsySSA Konferensie. Pietermaritzburg.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). NY: McGraw-Hill.
- O'Leary-Kelly, A.M. & Griffin, R.W. (1995). Job satisfaction and organizational commitment. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 367-394). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Orgon, D.W. (1978). *The applied psychology of work behaviour*. Dallas, TX: Business Publications.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 305-558.
- Public Service Commission. (2001). *A review of South Africa's national anti-corruption agencies*. Gereproduseerde dokument.
- Rahim, M.A. & Psenicka, C. (1996). A structural equation model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*, 136, 69-84.
- Reber, A.S. (1995). *Psychological Dictionary*. London: Penguin Books.

- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1999). *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Republic of South Africa. (1997). *White Paper on transforming the Public Service Delivery*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republic of South Africa. (1999). *Public Service Regulations*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Robertson, D.C. & Schlegelmilch, B.B. (1993). Corporate institutionalizing of ethics in the United States and Great Britain. *Journal of Business Ethics*, 12, 301-312.
- Rothmann, S. (2000, Julie). *Sense of coherence, locus of control, self-efficacy and job satisfaction*. Referaat gelewer tydens die 28th International Congress of Psychology, Stockholm.
- Rotter, J.B. (1966). Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- SAS Institute. (2000). *The SAS system for Windows: Release 8.01*. Cary, NC: SAS Institute, Inc.
- Scheier, C.J. (1990). *Sense of coherence and self-esteem as moderators in the relationship between job-related stressors and outcomes in nurses*. Ongepubliseerde honneursnavorsingsprojek, Universiteit van Kaapstad, Kaapstad.
- Schepers, J.M. (1995). *Die lokus van beheer vraelys: Konstruksie en evaluering van 'n nuwe meetinstrument*. Ongepubliseerde verslag. RAU, Johannesburg.
- Schmidtke, A., Fricke, S. & Lester, D. (1999). Suicide among German federal and state police officers. *Psychological Reports*, 84, 167-177.
- Schneider, B. & Bowen, D.E. (1985). Employee and customer perceptions of service in banks: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Schnetler, J. (1997). *Internal climate study: South African Police Service*. Ongepubliseerde navorsingsverslag: Afdeling Nasionale Standaarde & Bestuursdienste, Suid-Afrikaanse Polisiediens.
- Scrivner, E.M. (1995). Community Policing: New roles for Police Psychology. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp. 419-435). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Scrivner, E.M. & Kurke, I.M. (1995). Police psychology at the dawn of the 21st century. In I.M. Kurke & E.M. Scrivner (Eds.), *Police Psychology into the 21st Century* (pp. 3-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sechrest, D.K. & Burns, P. (1992). Police corruption – the Miami case. *Criminal and Justice Behavior*, 19, 294-313.

- Shadur, K.M.A. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group and Organizational Management*, 24, 479-504.
- Shaughnessy, J.J. & Zechmeister, E.B. (1997). *Research methods in psychology* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Shaw, M. (2002). *Democracy's disorder? Crime, police and citizen responses in transitional societies*. Durban: Natal Witness.
- Simons, T.L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 30-45.
- Smit, B.F. (1992, November). Die Suid-Afrikaanse polisie en verandering. *Servamus*, 15-20.
- South African Police Service. (1998). *Policing priorities and objectives for 1998/1999*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- South African Police Service. (2001). *The magnitude and effect of traumatic and work-related stressors as variables of organisational health in the South African Police Service, Gauteng Province*. Ongepubliseerde navorsingsverslag, Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- South African Police Service. (2002). *Strategic plan for the South African Police Service: 2002-2005*. Gereproduseerde dokument, Suid-Afrikaanse Polisie diens.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 25, 81-89.
- Stahl, D.A. (1997). Organizational diagnosis: A six-box model. *Nursing Management*, 28, 18-20.
- StatSoft, Inc. (1995). *Statistica for Windows. [computer program manual]*. Tulsa, OK: StatSoft.
- Stevens, B. (1994). An analysis of corporate ethical code studies: Where do we go from here. *Journal of Business Ethics*, 13, 367-385.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese betekenisvolheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes. Reeks B. Natuurwetenskappe Nr. 117. PU vir CHO: Potchefstroom.
- Strijdom, G. (1999). *Selfmoordgeneigdheid: 'n Bedryfsielkundige ondersoek binne die Suid-Afrikaanse Polisie diens in die Noordwes-provinsie*. Ongepubliseerde meestersgraad-skripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis: A new paradigm. *South African Journal of Psychology*, 20, 265-276.

- Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28, 92-100.
- Strümpfer, D.J.W., Fritz, G. & Page, M.J. (1991). *Relationship of sense of coherence to health and work in data processing personnel*. Ongepubliseerde verslag, Sielkunde Departement, Universiteit van Kaapstad.
- Strümpfer, D.J.W. & Mlonzi, E.N. (2001). Antonovsky's Sense of Coherence Scale and job attitudes: Three studies. *South African Journal of Psychology*, 31, 30-37.
- Suid-Afrikaanse Polisie diens. (1997). *Gedragkode*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Tierney, P. (1999). Work relations as a precursor to a psychological climate for change. The role of work group supervisors and peers. *Journal of Change Management*, 12, 12-24.
- Tilley, P. & Lankers-Byrne, B. (1998, Februarie). *Policing with partnership*. Referaat gelewer tydens die konferensie: Polisiebeamptes as slagoffers van trauma en krisis. Johannesburg, Suid-Afrika.
- Tswete, S.V. & Selebi, J.S. (2000). *Addressing racism in the SAPS and the transformation of the Dog Units*. Media verklaring, Pretoria, 11 November.
- Van de Vijver, F. & Leung, K. (1997). *Methods and data-analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Van de Vijver, F. & Tanzer, N.K. (1997). Bias and equivalence in cross-cultural assessment: An overview. *European Review of Applied Psychology*, 47, 263-279.
- Violanti, J.M. (1997). Suicide and the police role: A psychosocial model. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25, 698-715.
- Vivien, L.K.G. & Thompson, T.S.H. (1998). Effects of individual characteristics on police officers' work related attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 334-342.
- Wallace, J., Hunt, J. & Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *The International Journal of Public Sector Management*, 12, 548-564.
- Wang, P. & Chan, P.C. (1995). Top management perception of strategic information processing in a turbulent environment. *Leadership & Organization Development Journal*, 16, 33-43.
- Xenikou, A. & Furnham, A. (1996). A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture. *Human Relations*, 49, 349-371.
- Young, K.M. & Cooper, C.L. (1995). Occupational stress in the ambulance service: A diagnostic study. *Journal of Managerial Psychology*, 10, 29-36.