NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT

Die impak van 'n wildernisekspedisie op persoonlike en groepseffektiwiteit tydens 'n spanbouprogram

Gustav Greffrath
(B.A. Hons)

Verhandeling voorgelê vir nakoming van die vereistes van die graad Magister Artium in die skool vir Biokinetika, Rekreasie en Sportwetenskap aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

Studieleier:
Dr C du P Meyer

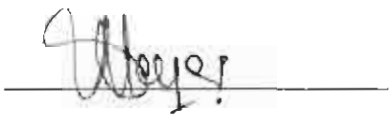
Hulpleier:
Dr A Monyeki

November 2006

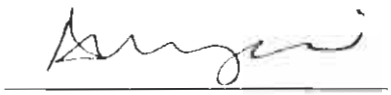
Verklaring

Die mede-outeurs van die twee artikels, by name Dr Charlé du P Meyer (studieleier) en Dr Andries M Monyeki (hulpleier), gee hiermee toestemming aan Mr Gustav Greffrath dat die twee artikels as deel van die Meestersgraadverhandeling ingesluit mag word. Voorts word verklaar dat die laasgenoemde kandidaat se insette tot die verhandeling genoegsaam is om as primêre outeur van die artikels bekend te staan.

Dr Charlé du P Meyer



Dr Andries M Monyeki



22 November 2006

Voorwoord

Geen Meestersgraad kan suksesvol aangepak en voltooi word sonder die hulp van ander nie. Met hierdie geleentheid wil ek graag dank bewys aan:

- My God en my Hemelse Vader vir 'n gesonde verstand en die vermoë om 'n studie soos hiérdie te kan voltooi.
- My ma en pa, dit is alleenlik julle wat dit vir my moontlik maak om te kan swot. Dankie vir die geleentheid en die voorreg, dit word opreg waardeer.
- My drie broers, Chris, Willie en Danie. Dié een is vir julle!
- My studieleier, Dr Charlé du P Meyer (oom Charlé). Hierdie studie behoort net soveel aan oom as aan my. Dankie vir die geweldige bydrae tot die voltooiing van die studie.
- Dr Andries M Monyeki, vir sy addisionele hulp en bystand.
- Mev Ria Adelaar, dankie vir al u hulp en bystand in verband met inligting en die korrekte gebruik daarvan.
- Mev Wilma Breytenbach vir statistiese ontleding. U hulp in hierdie opsig is van onskatbare waarde.
- Mnr Pirow Engelbrecht, die taalversorger. Dankie vir u tyd en moeite.
- My vriende, vir jul belangstelling en aanmoediging.
- Die eerstejaars Rekreasiekunde studente, wat hulself beskikbaar gestel het as proefpersone.

Menings in hierdie werk uitgespreek of gevolgtrekkings waartoe geraak is, is uitsluitlik dié van die skrywer en geeneen van bogenoemde persone kan daarvoor aanspreeklik gehou word nie.

Die Skrywer
November 2006

Abstract

THE IMPACT OF A WILDERNESS EXPEDITION ON PERSONAL AND GROUP EFFECTIVITY DURING A TEAM BUILDING PROGRAM

The concept outdoor team building implies a set of consecutive learning experience activities that are mainly conducted in the outdoors with the aim of positively influencing the behaviour of the participant (McEvoy & Buller, 1997:209). According to Wagner *et al.* (1991:53) this form of team building mainly comprises of centre-based team building programs[1] and wilderness-based team building programs. During CBTB the participants live and eat indoors while the participation in structured team building activities takes place outdoors. In contrast to this, the participants in wilderness-based team building live outdoors and take part in strenuous activities such as rock climbing, mountain climbing, orientation, camping, canoeing and sailing.

In the corporate world there is currently a tendency to make use of CBTB to increase organizational effectiveness (Buller *et al.*, 1991:58; Irvine & Wilson, 1994:25; Wagner & Campbell, 1994:4; DuFrene *et al.*, 1999:24; Ingram & Desombre, 1999:16; Salas *et al.*, 1999:309-310; Williams *et al.*, 2003:45). Notwithstanding the increasing popularity of these programs, there exists much scepticism concerning the real value of CBTB (Gall, 1987:58; Wagner & Roland, 1992:61; Wagner & Campbell, 1994:4).

The aim of this study is to determine whether there is a difference between a wilderness expedition and a CBTB with regard to personal effectiveness and group effectiveness. According to Borrie and Roggenbuck (2001:3) the most innovative and comprehensive results of the dynamic nature of outdoor team building programs have been found in the wilderness or a type of wilderness environment. Ewert en McAvoy

[1] For the purpose of this study the term centre-based team building program(s) (CBTB) will be used through out

(2000:15) are of the opinion that the participation in activities in the wilderness can have a significant impact on the individual as well as the group.

The test subject is identified by means of an availability sample and is randomly divided ahead of time into a control group as well as two separate experimental groups who participated in the CBTB (Venterskroon, Vredefort Dome) and the wilderness expedition (Central Drakensberg).

This study is executed in the form of a quantitative pre-test post-test design (Thomas & Nelson, 2001:321-322). To measure personal effectiveness use is made of the Review of Personal Effectiveness and Locus of Control (ROPELOC) with a Cronbach Alpha-value of between 0,79 and 0,93 (Richards *et al.*, 2002:1-4). The instrument focuses on psychological and behavioural aspects that are key components of personal effectiveness (Richards *et al.*, 2002:1). The ROPELOC consist of 45 questions and is made up of seven main components of which three consist of various underlying subcomponents. The difference can be determined with regard to the main components as well as the underlying subcomponents. For the measuring of group effectiveness use was made of an improved version of Herselman's (1998:149) group effectiveness questionnaire. It was aimed with this questionnaire to determine the effect of CBTB and the wilderness expedition on group effectiveness, as well as which advantages, if any, it has for the individual. This questionnaire consists of open and closed items on group aspects as well as individual aspects, to determine the participants attitude with regard to certain variables before and after exposure to the CBTB and the wilderness expedition.

The results of this study showed that both experimental groups (CBTB and wilderness expedition) brought about successful change. With reference to personal effectiveness the paired t-tests showed that the CBTB lead to more change with regard to the main components as well as the subcomponents than the wilderness expedition. This change took place with regard to personal ability and beliefs, organizational skills, overall effectiveness, self-efficacy, time management and the coping with change. With regard to group effectiveness the wilderness expedition lead to more change than the CBTB with reference to group cohesion, leadership development, attitude change, success experience, self-concept, self-confidence and dealing with criticism.

To determine whether there was a difference between a wilderness expedition and a CBTB with regard to personal effectiveness and group effectiveness, use was made of a covariance analysis. The results of these tests showed that with regard to personal effectiveness there was only one practically significant intergroup difference, namely stress management, and that with regard to group effectiveness two significant intergroup differences were found, namely creativity and group moral. In all of these cases the CBTB exhibited better. On the basis of these results the assumption that CBTB is more effective than a wilderness expedition, for the improvement of personal effectiveness and group effectiveness, cannot be made.

It is recommended that CBTB be given preference if the outcomes of the program is personal effectiveness and wilderness expedition be used to improve group effectiveness.

Key words: Outdoor management development; outdoor experiential education; wilderness; expedition; personal effectiveness; group effectiveness; team building.

Inhoudsopgawe

Voorwoord i

Abstract ii

Inhoudsopgawe v

Lys van tabelle x

HOOFSTUK 1

Probleem en doel van die studie

1.1 Inleiding 1

1.2 Probleemstelling 2

1.3 Doelstellings 6

1.4 Hipoteses 7

1.5 Beskrywing van begrippe 7

1.5.1 Buiteluggesentreerde spanbou 7

1.5.2 Sentrumgebaseerde spanbouprogramme 8

1.5.3 Wildernisekspedisie (sien Hoofstuk 2) 8

1.5.4 Ervaringsleer 8

1.5.5 Span 8

1.5.5.1 Spanwerk 8

1.5.5.2 Spanbou 8

1.6 Struktuur van verhandeling 9

HOOFSTUK 2

Wildernis en avontuur: 'n konseptuele analise

2.1	Inleiding	10
2.2	Omskrywing van wildernis	11
2.2.1	Inleiding	11
2.2.2	Wildernis	11
2.2.3	Wildernisekspedisie	13
2.3	Die wilderniservaring	13
2.3.1	Inleiding	13
2.3.2	Die wilderniservaring as 'n psigologiese ervaring	14
2.3.3	Die wilderniservaring as 'n geestelik verrykende ervaring	16
2.3.4	Samevatting	16
2.4	Die piekervaring, vloei-ervaring en selfaktualisering as deel van avontuur	17
2.4.1	Piekervaring	18
2.4.2	Vloei-ervaring	18
2.4.3	Selfaktualisering	20
2.5	Die rol van risiko en gevaar tydens avontuur	21
2.5.1	Inleiding	21
2.5.2	Definisie van risiko en angs	22
2.5.3	Risiko en avontuur	23
2.5.4	Samevatting	25
2.6	Persoonlike effektiwiteit	26
2.6.1	Inleiding	26
2.6.2	Persoonlike vermoëns en oortuigings	27
2.6.2.1	Selfvertroue en selfwaarde	27
2.6.2.2	Streshantering	27
2.6.2.3	Ope denke	28
2.6.3	Sosiale vermoëns	28
2.6.3.1	Sosiale effektiwiteit	28

2.6.3.2 Koöperatiewe samewerking (spanwerk) 29
2.6.3.3 Leierskapvermoëns 29
2.6.4 Organisatoriese vermoëns 29
2.6.4.1 Tydsbestuur 29
2.6.4.2 Soeke na kwaliteit 30
2.6.4.3 Hantering van verandering 30
2.6.5 Aktiewe betrokkenheid 31
2.6.6 Lokus van kontrole 31
2.6.7 Samevatting 31
2.7 Groepseffektiwiteit 32
2.7.1 Inleiding 32
2.7.2 Sleutel elemente van effektiewe groepe 32
2.7.2.1 Gemeenskaplike doel 33
2.7.2.2 Oop kommunikasie 33
2.7.2.3 Probleemoplossing en besluitneming 34
2.7.2.4 Leierskap 34
2.7.2.5 Groepskohesie 35
2.7.2.6 Konflikhantering 35
2.7.2.7 Vertroue 35
2.7.3 Die proses van groepsontwikkeling 36
2.8 Gevolgtrekking 38

HOOFSTUK 3

Artikel 1: Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van persoonlike effektiwiteit

Abstract 40
Inleiding 41
Metode van ondersoek 43
Navorsingsontwerp en prosedures 43
Ondersoekpopulasie 44
Meetinstrumente 44

Review of Personal Effectiveness and Locus of Control (ROPELOC) 44
Dataverwerking 45
Resultate 45
Bespreking van resultate 50
Gevolgtrekking 54
Summary 55
Verwysings 57

HOOFSTUK 4

Artikel 2: Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van groepseffektiwiteit

Abstract 64
Inleiding 65
Metode van ondersoek 67
Navoringsontwerp en prosedures 67
Ondersoekpopulasie 67
Meetinstrumente 68
Groepseffektiwiteitsvraelys 68
Dataverwerking 68
Resultate 68
Bespreking van resultate 75
Gevolgtrekking 78
Summary 79
Verwysings 81

HOOFSTUK 5

Samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings

5.1	Inleiding	86
5.2	Samevatting	86
5.3	Gevolgtrekking	88
5.4	Aanbevelings	89

BIBLIOGRAFIE **90**

BYLAAG A **103**

Vraelys – Sentrumgebaseerde spanbouprogram

BYLAAG B **104**

Vraelys – Wildernisekspedisie

BYLAAG C **105**

Opvolgvraelys – Sentrumgebaseerde spanbouprogram

BYLAAG D **106**

Opvolgvraelys – Wildernisekspedisie

Lys van Tabelle

HOOFSTUK 3

Tabel 1a Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van SGS (ROPELOC hoofkomponente en subkomponente) 46

Tabel 1b Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van kontrolegroep (ROPELOC hoofkomponente en subkomponente) 47

Tabel 1c Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van wildernisekspedisie (ROPELOC hoofkomponente en subkomponente) 48

Tabel 2 Eenrigting-kovariansie-analise, gekorrigeer vir voortoetstellings, op natoets van ROPELOC hoofkomponente 49

HOOFSTUK 4

Tabel 1a Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van SGS (komponente van groepseffektiwiteitsvraelys) 69

Tabel 1b Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van kontrolegroep (komponente van groepseffektiwiteitsvraelys) 71

Tabel 1c Gepaarde t-toets vir betekenisvolle binnegroepverskille (1-kantig) van wildernisekspedisie (komponente van groepseffektiwiteitsvraelys) 72

Tabel 2 Eenrigting-kovariansie-analise, gekorrigeer vir voortoetstellings, op natoets van komponente van groepseffektiwiteitsvraelys 73

1 Probleem en doel van die studie

1.1 Inleiding
1.2 Probleemstelling
1.3 Doelstellings
1.4 Hipoteses
1.5 Beskrywing van begrippe
1.5.1 Buiteluggesentreerde spanbou
1.5.2 Sentrumgebaseerde spanbouprogramme
1.5.3 Wildernisekspedisie (sien Hoofstuk 2)
1.5.4 Ervaringsleer
1.5.5 Span
1.5.5.1 Spanwerk
1.5.5.2 Spanbou
1.6 Struktuur van verhandeling

1.1 Inleiding

"We fall back on it constantly as we make our way through the dull but necessary requirements of everyday existence. So much of what we do has little intrinsic fascination and demands an effort to keep our minds on the task. Many aspects of natural environments contain a great degree of fascination, affording an arousal and attentive state that is effortless" (Kaplan, 1978:86; Hammit, 1982:483).

Rondom die konsep buiteluggesentreerde spanbou bestaan die idee dat dit 'n baie effektiewe instrument kan wees vir die verbetering van sekere individuele sowel as groepsaspekte, soos selfvertroue, selfbeeld, leierskap, spanwerk, beplanning, probleemoplossing, besluitneming, groepsdinamika en kommunikasie. Terselfdértyd word die werklike waarde van hierdie tipe programme betwyfel, wat soms gesien word as 'n alternatief vir 'n genotvolle wegkomkans. Menings soos "dit is sonder twyfel die mees gedenkwaardige ervaring wat ek nog gehad het"; "hierdie paar dae was vreeslik openbarend, bevredigend en verfrissend"; "'n ongelooflike kragtige program" en "dit is die ongelooflikste ervaring wat ek nog gehad het" reflekteer 'n

vlak van impak wat nog nie bereik is deur ander benaderings (byvoorbeeld lesings) vir organisatoriese ontwikkeling nie (McEvoy & Buller, 1997:208).
Die resultate wat die eksperimentele ingrepe opgelewer het, het aangedui dat beide programme verandering suksesvol teweeg gebring het. In hierdie verband kon die aanname nie met oortuiging gemaak word dat die een program meer betekenisvol as die ander is nie. Wat die gebruik van 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram betref, kan slegs aanbeveel word dat voorkeur gegee word indien programuitkomste gerig is op persoonlike effektiwiteit en dat 'n wildernisekspedisie aanbeveel word vir die verbetering van groepseffektiwiteit. Baie waardevolle bevindinge is verkry uit die beskrywende resultate, waaruit die aanname gemaak word dat dit hiérdie tipe inligting is wat 'n wildernisekspedisie kemerkend anders maak as 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram.

Om rede hierdie tipe programme in aanvraag is binne die korporatiewe omgewing en daar 'n mate van onduidelikheid bestaan oor die werklike waarde vir die deelnemer wil dié navorsing poog om sekere uitkomstes te bevestig.

1.2 Probleemstelling

Die konsep buiteluggesentreerde spanbou impliseer 'n stel opeenvolgende ervaringsleer-aktiwiteite wat hoofsaaklik in die buitelug begelei word met die doel om verandering na vore te bring in terme van spanwerk, beplanning, leierskap, probleemoplossing, vertroue, groepsdinamika en kommunikasie (Wagner & Campbell, 1994:4; McEvoy & Buller, 1997:209; DuFrene *et al.*, 1999:24; Williams *et al.*, 2003:45; Shivers-Blackwell, 2004:614). Resultate uit studies deur Kaplan (1974:101-116) en Paxton en McAvoy (2000:202-206) toon dat buiteluggesentreerde spanbou ook 'n positiewe effek het op individuele aspekte in die sin dat deelnemers 'n groter besef van besorgdheid vir hulself en vir ander ontwikkel, 'n meer realistiese uitkyk op een se sterk- en swakpunte het, tyd en talente beter aangewend word en daar 'n verhoogde mate van persoonlike beheer is. Hierdie vorm van spanbou bestaan hoofsaaklik, volgens Wagner *et al.* (1991:53), uit sentrumgebaseerde

spanbouprogramme[1] en wildernisgebaseerde spanbouprogramme. Gedurende SGS leef en eet deelnemers binnenshuis, terwyl die deelname aan gestruktureerde spanbou-aktiwiteite (byvoorbeeld aktiwiteite wat fokus op vertroue, persoonlike funksionering, beplanning, kommunikasie en besluitneming) hoofsaaklik in die buitelug plaasvind. Tydens wildernisgebaseerde spanbou leef die deelnemers in die buitelug en neem deel aan inspannende aktiwiteite soos rotsklim, bergklim, oriëntering, kampering, kanovaart en seil.

In die korporatiewe wêreld is daar huidiglik 'n tendens om van SGS gebruik te maak om organisatoriese effektiwiteit te verhoog (Buller *et al.*, 1991:58; Irvine & Wilson, 1994:25; Wagner & Campbell, 1994:4; DuFrene *et al.*, 1999:24; Ingram & Desombre, 1999:16; Salas *et al.*, 1999:309-310; Williams *et al.*, 2003:45). Afgesien van die toenemende gewildheid van hierdie programme bestaan daar heelwat skeptisisme oor die werklike waarde van SGS (Gall, 1987:58; Wagner & Roland, 1992:61; Wagner & Campbell, 1994:4). Volgens Buller, Woodman en Sherwood (aangehaal deur Salas *et al.*, 1999:310) is daar geen oortuigende bewyse dat SGS 'n beduidende effek op die prestasie van groepe/spanne het nie en dat SGS niks meer as tydmors of 'n verskoning vir besige bestuurders is om 'n naweek "af te vat" nie (Buller *et al.*, 1991:58; Wagner *et al.*, 1991:51). Studies deur Buller *et al.* (1991:58), Dainty en Lucas (1992:118), Donnison (1995:35), Mazany *et al.* (1995:54), Badger *et al.* (1997:318), asook Burke en Collins (2004:678) wys daarop dat daar min wetenskaplike bewyse is wat die effektiwiteit van SGS regverdig. Die bewyse wat wel verkry is uit program-evaluasie berus hoofsaaklik op die persoonlike opinies en waarnemings van deelnemers (Wagner *et al.*, 1991:55; Jones & Oswick, 1993:10; Irvine & Wilson, 1994:25).

Vir Bradley (1994:11) is SGS baie meer as 'n plesierige kuiergeleentheid. Voorts meld bogenoemde navorser dat die uitkomste wat hieruit verkry word van aansienlike waarde kan wees indien dit beplan word vir en ondersteun word deur die werkplek. In aansluiting hiermee word daar gestel dat, indien die beginsels van spanbou aangewend word enige groep kan transformeer tot 'n hoogs effektiewe span (Shandler & Egan, aangehaal deur Salas *et al.*, 1999:310). Opmerkings soos "'n ongelooflike

[1] Vir die doeleindes van hierdie studie sal die term sentrumgebaseerde spanbouprogram(me) (SGS) deurgaans gebruik word.

kragtige program"; "dit is sonder twyfel die mees gedenkwaardige ervaring wat ek nog gehad het"; "dit is die ongelooflikste ervaring wat ek nog gehad het" en "hierdie paar dae was vreeslik openbarend, bevredigend en verfrissend" reflekteer 'n vlak van impak wat nog nie bereik is deur ander benaderings (byvoorbeeld lesings) tot organisatoriese ontwikkeling nie (McEvoy & Buller, 1997:208).

Volgens Wagner *et al.* (1991:55-56) kan die sukses of mislukking van SGS alleenlik bepaal word indien die doel van sodanige programme duidelik geformuleer is. Tot dusver is die mees effektiewe SGS daardie tipe program wat uitkoms gebaseerd is en duidelike doelwitte definieer. In 'n studie deur Wagner en Roland (1992:61) is daar gekyk na die impak van een tipe SGS wat dikwels gebruik word deur organisasies, naamlik die een-dag-lae-impakprogram[2]. Die resultate het gewys dat in 'n groep die algehele funksionering aansienlik verbeter het, maar dat individuele gedrag byna geen verandering getoon het nie. Gall (1987:65) is egter van mening dat die oordrag van leer baie beperk sal wees as 'n individu deelneem aan 'n program wat oor een dag strek. Vir 'n meer beduidende impak en om maksimum oordrag te verkry en te behou is deelname aan langer programme (twintig dae) noodsaaklik (Hattie *et al.*, 1997:70).

Volgens Borrie & Roggenbuck (2001:3) word van die mees innoverende en omvangryke resultate van die dinamiese aard van buiteluggesentreerde spanbouprogramme verkry in die wildernis of in 'n tipe wildernisomgewing. Ewert en McAvoy (2000:15) is van mening dat die deelname aan aktiwiteite in die wildernis of 'n tipe wildernisomgewing merkwaardige impakte op die individu sowel as die groep kan hê. Vroeë navorsing aangaande die impak van wildernisomgewings op deelnemers het eksklusief gefokus op die individu, maar daar is 'n groeiende belangstelling en fokus op die impak van sulke wildernisomgewings op die groep (Ewert & McAvoy, 2000:15). Hierdie nuwe neiging het onlangs posgevat en sal volgens Ewert en McAvoy (2000:15) heel waarskynlik ontwikkel in 'n nuwe oorhoofse navorsingsonderwerp.

Tydens wildernisprogramme word deelnemers betrek by inspannende aktiwiteite wat beskik oor 'n hoë mate van waargenome risiko. Hierdie aktiwiteite sluit onder andere

[2] Lae-impakprogramme behels aktiwiteite waar daar beperkte fisiese risiko betrokke is en wat selde bokant ooghoogte plaasvind (Wagner & Roland, 1992:61; Clements *et al.*, 1995:53).

in bergklim, oriëntering, kampering, witwaterroei, seil en kajakvaart (Buller *et al.*, 1991:58; Wagner *et al.*, 1991:53). Wildernisomgewings kan beskou word as ekstreem, aangesien ekstreme omgewings volgens Wood *et al.* (1999:300), Bishop *et al.* (2001:261) en Palinkas (2003:353) bestaan uit die polêre omgewings van die Noord- en Suidpool, duikbote, bergklim, seevart, lugvaart, woestyne en die ruimte. Wat die tipe van buitelugavontuur-ervaringe (wildernisomgewing) betref, noem Bishop *et al.* (2001:261) dat die ekstreme aard van hierdie omgewings 'n unieke geleentheid bied om die aanpasbaarheid van die mens na te vors in 'n vreedsame, maar ongunstige omgewing wat in geen laboratorium gevind kan word nie.

Alhoewel wildernisomgewings vreesaanjaend voorkom, is Suedfeld (aangehaal deur Weiss *et al.*, 2000:144) van mening dat sulke omgewings oor die algemeen goed hanteer word met gevolglike positiewe resultate. Die rede hiervoor is, volgens Borrie en Roggenbuck (2001:5), dat ervaringe in wildernisomgewings meer persoonlik en direk is. Hierdie tipe programme bied spesifieke langtermynvoordele in terme van gesondheid, welstand en professionele sukses (Weiss *et al.*, 2000:144; Ewert & Galloway, 2001:31). Borrie en Roggenbuck (2001:5) noem dat hierdie voordele nie dadelik sal vervaag nie, maar eerder 'n volhoubare effek op die deelnemer se daaglikse lewe kan hê.

Persone wat blootgestel word aan sulke wildernisomgewings moet vreemde lewensomstandighede in die oë staar en dit vereis inspannende aanpassing. 'n Kenmerk van sodanige omgewings is dat 'n individu blootgestel word aan omstandighede en aanpassingstrategieë wat radikaal verskil van die persoon se daaglikse lewe (Weiss *et al.*, 2000:144). Palinkas (aangehaal deur Burns & Sullivan, 2000:36) is van mening dat, hoe meer ekstreem die omgewing is, hoe groter sal die aanpassing wees. Ekspedisies vind plaas in omgewings wat deelnemers nie beheer nie (Goldenberg, 2001:130) en het volgens Cederquist (1997:43) die potensiaal om kragtige, lewensveranderende ervaringe te wees. Volgens Cederquist (1997:35) word 'n ekspedisie onderskei van SGS in dié sin dat meer tyd in die buitelug bestee word, langer afstande afgelê word en die ekspedisiegangers selfonderhoudend is ten opsigte van toerusting, reddingshulp, voorrade en besluitnemingsverantwoordelikhede. Wildernisomgewings bied die geleentheid vir uitdaging, groei en ontwikkeling van die individu en die groep (Goldenberg, 2001:130). Volgens Pettygrew (aangehaal

deur Dainty & Lucas, 1992:115) vind die mees betekenisvolle groei in dramatiese, spontane en intense situasies plaas, waar mense hul voorveronderstellings waarlik begin toets en hul verstandelike siening van die wêreld begin verander (Klein, 1997:21). Verder noem Pettygrew (aangehaal deur Dainty & Lucas, 1992:115) dat sterk- en swakpunte, asook die toleransie vir fisiese en sielkundige inspanning deur sulke situasies ontbloot word. Diegene wat die beste aanpas by hierdie situasies is volgens Palinkas (2003:357) dié wat hul verwagtinge die beste aanpas by die realiteit van die situasie. Dit is die konneksie wat gemaak word tussen die "ekstreme (wildernis) situasie" en die deelnemer se optrede in die situasie wat persoonlike groei laat plaasvind (Dainty & Lucas, 1992:115).

Aan die hand van die bogenoemde literatuur word met hierdie studie beoog om die volgende vrae te beantwoord:

- Is daar 'n verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit?
- Is daar 'n verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit?

Antwoorde op hierdie vrae sal meehelp om 'n in dieptebegrip te ontwikkel van die impak wat 'n SGS en 'n wildernisekspedisie onderskeidelik op deelnemers se persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit sou hê. Sodoende sal dit 'n wetenskaplikgegronde bydrae kan lewer tot die ontwikkeling van doelgerigte avontuurgerigte spanbouprogramme, wat meer betekenisvolle uitkomste in terme van persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit sal bied.

1.3 Doelstellings

Die doelstellings van hierdie studie is om:

1.3.1 te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit (persoonlike vermoëns en oortuigings,

sosiale vermoëns, organisatoriese vermoëns, aktiewe betrokkenheid, 'n maatstaf van oorhoofse effektiwiteit in alle aspekte van die alledaagse lewe en lokus van kontrole);

1.3.2 te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit.

1.4 Hipoteses

1.4.1 Daar is 'n verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit (persoonlike vermoëns en oortuigings, sosiale vermoëns, organisatoriese vermoëns, aktiewe betrokkenheid, 'n maatstaf van oorhoofse effektiwiteit in alle aspekte van die alledaagse lewe en lokus van kontrole).

1.3.3 Daar is 'n verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit.

1.5 Beskrywing van begrippe

Vir die doeleindes van hierdie studie word 'n aantal begrippe beskryf, sodat die leser bekend kan wees met die betekenis daarvan.

1.5.1 Die konsep **buiteluggesentreerde spanbou** impliseer 'n stel opeenvolgende ervaringsleer-aktiwiteite wat hoofsaaklik in die buitelug begelei word met die doel om die optrede van die deelnemer op 'n positiewe wyse te beïnvloed (McEvoy & Buller, 1997:209). Hierdie aktiwiteite is dikwels spanningsvol en fisies van aard, wat die deelnemer konfronteer met 'n verskeidenheid uitdagende situasies en probleme wat moeilik bereikbaar is in 'n lesinglokaal. Die aktiwiteite kan insluit rotsklim, bergklim, oriëntering, kampering, kanovaart en seil of gestruktureerde aktiwiteite wat in die buitelug voltooi word, maar wat die toepassing van vaardigheid, spanwerk, leierskap,

probleemoplossing, besluitneming en kommunikasie wil blootlê (Badger *et al.*, 1997:319).

1.5.2 Sentrumgebaseerde spanbouprogramme (SGS) word volgens Ewert (aangehaal deur Ewert & Hollenhorst, 1990:34) kortliks gedefinieer as 'n stel gestruktureerde, self-inisiërende aktiwiteite wat hoofsaaklik uitgevoer word in die buitelug, wat sekere elemente van waargenome en werklike risiko bevat en waarvan die uitkoms bepaal word deur die situasie en die deelnemer se vaardigheid.

1.5.3 Wildernisekspedisie (Sien Hoofstuk 2)

1.5.4 Ervaringsleer is 'n leerproses waar die deelnemer iets leer deur direk betrokke te wees en aktief deel te neem (Luckner & Nadler, 1997:3; Priest & Gass, 1997:17). Byvoorbeeld die beste manier van leer om 'n probleem op te los is nie om daaroor te lees nie, maar eerder om aktief betrokke te wees by die oplossing van die probleem (Priest & Gass, 1997:17). Die grootste voordeel van ervaringsleer is vir Luckner en Nadler (1997:3) die gevoel van eienaarskap van selfleer wat by die leerder tuisgebring word.

1.5.5 Die woord **span** kan onderskei word van *groep* in dié sin dat 'n span bestaan uit 'n klein groep individue, wat beskik oor aanvullende vaardighede, maar wat saamwerk om 'n gemeenskaplike doel te bereik. Die bepalende eienskap van 'n span is dat die lede hul pogings vrywilliglik koördineer om sodoende groepsdoelwitte te bereik. Dit wil voorkom of spanne onbewustelike unitêre gedrag vertoon wat hul duidelik onderskei van groepe (Johnson & Johnson, 1994:524; Heunis, 1997:31; Ingram & Desombre, 1999:18).

1.5.5.1 Spanwerk word deur Bender en Septelka (2002:1) gedefinieer as 'n "gesamentlike poging deur al die lede van 'n groep of span om 'n gemeenskaplike doel te bereik."

1.5.5.2 Met betrekking tot bogenoemde en vir die doeleindes van hierdie studie word daar na **spanbou** verwys as 'n "doelbewuste poging om 'n groep te kry om saam te werk as 'n span". Spanbou benadruk die analise van werkprosedures en aktiwiteite

van deelnemende spanne vir die verbetering van spanproduktiwiteit, verhoudings tussen die lede, sosiale vaardighede van die lede en die span se vermoë om aan te pas by veranderende omstandighede en eise. Spanbouprogramme word ontwikkel om diegene wat saam funksioneer te bemoedig om te dink en op te tree as effektiewe lede van 'n span (Christen, 1987:442; Johnson & Johnson, 1994:503; Shivers-Blackwell, 2004:622).

1.6 Struktuur van verhandeling

Hierdie verhandeling word in artikelformaat aangebied soos goedgekeur deur die Senaat van die Noordwes-Universiteit. Die struktuur van die verhandeling is as volg:

Hoofstuk 1: Probleemstelling, doelstellings, hipoteses, struktuur en konseptualisering (Die bibliografieë van Hoofstuk 1, 2 en 5 volg direk na Hoofstuk 5 en is volgens die Noordwes-Universiteit se voorskrifte aangebied).

Hoofstuk 2: Wildernis en avontuur: 'n konseptuele analise

Hoofstuk 3 (Artikel 1): Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van persoonlike effektiwiteit. Die studie is aan die S.A. Tydskrif vir Navorsing in Sport, Liggaamlike Opvoeding en Ontspanning aangebied volgens die voorgeskrewe riglyne van die joernaal. Sien aangehegte bylae vir die vraelyste wat gebruik is om dié inligting in te samel.

Hoofstuk 4 (Artikel 2): Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van groepseffektiwiteit. Die studie is aan die S.A. Tydskrif vir Navorsing in Sport, Liggaamlike Opvoeding en Ontspanning aangebied volgens die voorgeskrewe riglyne van die joernaal. Sien aangehegte bylae vir die vraelyste wat gebruik is om dié inligting in te samel.

Hoofstuk 5: Samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings.

2 Wildernis en avontuur: 'n konseptuele analise

2.1 Inleiding
2.2 Omskrywing van wildernis
2.3 Die wilderniservaring
2.4 Die piekervaring, vloei-ervaring en selfaktualisering as deel van avontuur
2.5 Die rol van risiko en gevaar tydens avontuur
2.6 Persoonlike effektiwiteit
2.7 Groepseffektiwiteit
2.8 Gevolgtrekking

2.1 Inleiding

In Hoofstuk 1 (vgl. 1.2) is daar gewys op die toenemende gewildheid van SGS en dat heelwat onsekerheid bestaan oor die werklike waarde van dié tipe avontuurgerigte programme. In dié verband noem Hammit en Madden (1989:293), Scherl (1989:123), Ewert en Heywood (1991:593), Gunderson *et al.* (2000:254) en Goldenberg (2001:136) dat daar tot op hede min konseptuele pogings is wat verduidelik hoe en hoekom die wildernis psigologiese welstand verbeter en hoekom individue verander as gevolg van dié omgewing.

Inagnemend die doel van die studie is dit noodsaaklik om vanuit 'n teoretiese oogpunt die kernaspekte van wildernisomgewings uit te lig om die werklike betekenis en waarde daarvan te verduidelik. Eerstens sal 'n deeglike beskrywing gegee word van die term wildernis. Tweedens word verwys na aspekte wat verwant is aan die wilderniservaring, en wat die moontlike impak daarvan is op 'n persoon. In hierdie opsig sal daar gekyk word na die rol wat risiko en gevaar te speel het, aangesien dit 'n kerneienskap van die wilderniservaring is. Laastens word die effek van die wilderniservaring met betrekking tot deelnemers se persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit bespreek.

2.2 Omskrywing van wildernis

2.2.1 Inleiding

Die konsep wildernis, soos gedefinieer deur die Amerikaanse Kongres (aangehaal deur Boyden & Harris, 1978:34), as "'n area waar die aarde en sy bewoners onbederf bly van menslike indringing, en waar die mens self slegs 'n besoeker is", kan as iets nuuts beskou word in die hedendaagse samelewing. Vir duisende jare was die wildernis, soos ons dit vandag ken, eenvoudig die tuiste van ons voorouers. 'n Paar honderd generasies gelede het groter versamelings mense tydens evolusie hulself begin distansieer van hierdie habitat deur saam te trek in die eerste stede. Mense se kontak en hul verhouding met die wildernis het begin verander, en so ook hul gesindhede. Gevolglik is die wildernis gesien as iets vreemds, iets wat gevrees moet word (Boyden & Harris, 1978:34). Nash (1982:13-20) verwys na wildernis vanuit 'n Middeleeuse perspektief waar die tradisionele Joods-Christelike siening van wildernis (wat gekarakteriseer is deur verkwisting, verlatenheid en sonde) gedurende hierdie tydperk begin verander het na die idee dat deur wilderniservarings 'n toevlug gevind kan word. Dit het aanleiding gegee tot die idee dat uittogte na primetiewe omgewings die beskaafde mens kan verfris en laat herleef. Wetenskaplike navrae het ook begin steun bied aan avontuur, wat daartoe gelei het dat wildernisomgewings gesien is as "natuurlike laboratoriums" waarheen "wetenskaplike ekspedisies" georganiseer is (Ewert & Hollenhorst, 1990:31-32). Gesien vanuit die mens se evolusionêre agtergrond, maak Boyden en Harris (1978:34) die stelling dat die mensdom gevorm is deur die wildernis en dat alle aangebore gesondheidsbehoeftes van die mens bevredig kan word in wildernistoestande.

2.2.2 Wildernis

Die wildernis is die natuur weg van die samelewing en vir baie is dit vreemd. Dit is nie 'n omgewing waar daar dag-na-dag-bekendheid is nie, en om hierdie rede is dit hoogs waarskynlik dat dit vir die meeste verbruikers 'n redelike tyd sal neem om

daarby aan te pas. In die wildernis is daar die geleentheid om die natuur te ervaar soos wat ons voorouers dit dalk ondervind het en om deel te wees van die verlede (Borrie & Roggenbuck, 2001:5, 7).

Wildernis word algemeen na verwys as 'n verskynsel wat 'n sekere gemoedstoestand of gevoel in 'n individu na vore bring, wat gevolglik toegeskryf word aan 'n spesifieke plek/omgewing. Hierdie subjektiwiteit maak 'n universele aanvaarbare definisie van wildernis moeilik: een persoon se wildernisarea kan byvoorbeeld vir 'n ander persoon 'n piekniekarea wees. 'n Meer toepaslike siening van wildernis word gegee deur Hammit en Madden (1989:298) en Fredrickson en Anderson (1999:32) wat noem dat die wildernis 'n plek impliseer waar daar 'n tekort is aan menslike geluide en indringing wat individuele vryheid van keuse, sielsrus en gemoedstevredenheid verhinder. Dit is 'n gevoel van afsondering, weg van daardie omgewings waar menslike tegnologie oorgeneem het. Die wildernis is 'n omgewing wat geen permanente inwoners huisves nie, waar geen gemotoriseerde reise moontlik is nie, en so groot is dat 'n verbruiker te voet die kennis en ervaring moet hê om te kan oorleef.

Inagnemend bogenoemde, asook volgens Scherl (1989:127), Gillett *et al.* (1991:42) en Goldenberg (2001:130), word vir die doeleindes van hierdie studie verwys na wildernisomgewings as uitdagend en onvoorspelbaar, wat geleenthede bied vir groei en ontwikkeling en waar ongemaklike oornagomstandighede, swak weersomstandighede, spannende aktiwiteite, persoonlike konflik en 'n verskeidenheid ander faktore deelnemers se indrukke van die wilderniservaring op 'n merkwaardeige wyse kan beïnvloed. Laasgenoemde siening sal as die uitgangspunt van hierdie studie dien.

2.2.3 Wildernisekspedisie

Na aanleiding van die bogenoemde kan die afleiding gemaak word dat uittogte na sulke omgewings gesien kan word as wildernisekspedisies, aangesien Cederquist (1997:34-35) na ekspedisies verwys as uittogte waar meer tyd in die buitelug bestee word, langer afstande afgelê word en die ekspedisiegangers selfonderhoudend is ten opsigte van toerusting, reddingshulp, voorrade en besluitnemingsverantwoordelikhede. Laasgenoemde navorser voeg by dat suksesvolle ekspedisies kragtige, lewensveranderende ervarings voorsien, maar ook dat mislukte ekspedisies afbrekend tot deelnemers se fisiese, psigologiese en geestelike welstand kan wees.

2.3 Die wilderniservaring

2.3.1 Inleiding

Wat beteken dit om die wildernis binne te gaan, om die samelewing agter te laat en tyd te bestee aan die ontdekking van die natuurlike wêreld? Volgens Boyden en Harris (1978:43) is die wilderniservaring baie meer as net 'n stap- of jagtog, 'n genotvolle vakansie of ontsnapping van die stressors van die moderne lewe. Dit is meer as om alleen te wees, of alleen te wees met ander. Verder noem Hammit en Madden (1989:300) dat die wilderniservaring meer as 'n "op-vrye-voet-vorm" van rekreasie is.

Volgens Miles (1999:321-322) maak avontuuropvoeders gebruik van die wildernis as 'n fisiese sowel as 'n konseptuele plek. Die wildernis is 'n idee, 'n gemoedstoestand. Daar is 'n soeke na 'n omgewing wat uitdaging bied, beweging fisies moeilik maak, veeleisende maar oplosbare probleme bied, onmiddellike vergoeding vir inspanning bied, en die geleentheid gee vir alleenheid tesame met die ervaring van angs wat na vore kom uit die onbekende. Vir Kaplan (1974:101) en Paxton en McAvoy (2000:203) is die direkte kontak met die wildernis die geleentheid om nuwe

vaardighede aan te leer, die uitdaging om te oorleef, aktief te wees en buitengewone pogings aan te wend komponente wat verwant is aan die wilderniservaring en 'n groot rol te speel het in die ontwikkeling van die wilderniservaring. Miles (1999:322) noem in hierdie verband dat die meeste deelnemers veranderd uit die wilderniservaring tree. Daar is 'n verhoogde mate van selfvertroue en diegene wat hulself voorheen gesien het as 'n mislukking verlaat die wildernis met 'n voorsmaak van persoonlike sukses waar nuwe vaardighede aangeleer is, asook nuwe perspektiewe. Volgens Kaplan en Talbot (1983:163) kan die wilderniservaring spanningsvol en vreesbevange wees, of 'n merkwaardige ervaring van sielsrus en vrede wat selde vergelyk kan word met ervarings in ander omgewings.

Omdat die wilderniservaring so omvangryk kan wees en só 'n impak kan maak op die deelnemer is dit wenslik om die verskynsel van nader te beskou.

2.3.2 Die wilderniservaring as 'n psigologiese ervaring

Godkin (1980:73) noem dat 'n plek of 'n omgewing nie net die "ligging" van iets is nie, maar dat die landskap self 'n sekere betekenis inhou. Dit is die omgewing en alles wat deel daarvan uitmaak wat 'n geïntegreerde en betekenisvolle belewing na vore bring. Tuan (aangehaal deur McDonald & Schreyer, 1991:185) verwys hierna as 'n gevoel/sin van "plek" waar die mens geneig is om bande te vorm met omgewings wat verder strek as die fisiese funksie daarvan. Wanneer 'n individu 'n omgewing intens ervaar, geskied dit nie net op materialistiese wyse nie, maar ook in die sin dat 'n ervaring van kwaliteit en betekenis verkry word. Dit is deur die interaksie met 'n omgewing se "identiteit" dat 'n persoon sy eie menswees en diepliggende waardesisteem ontwikkel (Roberts, aangehaal deur Fredrickson & Anderson, 1999:22). Vele navorsers is oortuig daarvan dat, afgesien van die natuurlikheid van die wildernis dit ook uitstekende geleenthede bied vir vryheid van keuse, privaatheid, ontvlugting, versoenbaarheid en geestelike verryking (Hammit & Madden, 1989:293; McDonald & Schreyer, 1991:186; Stringer & McAvoy, 1992:13; Friese *et al.*, 1998:44; Gunderson *et al.*, 2000:254; Borrie & Roggenbuck, 2001:7; Simon, 2003:17). Al hierdie genoemde menslike behoeftes wat aangeraak word deur die

wildernisomgewing word beskou as baie belangrike en positiewe aspekte van die menslike ervaring, en dat daar weinig ander omgewings en aktiwiteite is wat gelyktydig soveel belangrike komponente van menslike welstand aanspreek.

Vryheid van keuse is een van die oorhoofse redes hoekom daar 'n behoefte is vir die wilderniservaring. In 'n poging om 'n psigologiese behoefte te bevredig is die mens gewoonlik fisies en soiaal in wisselwerking met sy omgewing. Gevolglik, om die behoefte aan vryheid van keuse te bevredig, wil die mens in beheer wees van sy omgewing. Een van die vernaamste maniere waarop mense beheer oor hul omgewing verkry, is deur privaatheid en dit word beskou as 'n kritieke komponent van die wilderniservaring (Simon, 2003:17). Simon (2003:18) verwys na privaatheid as die vryheid wat individue het om te kies tot watter mate hulle in wisselwerking wil tree met ander. Hammit en Madden (1989:294) sluit hierby aan deur te noem dat privaatheid nie 'n permanente gemoedstoestand is nie, maar eerder 'n "vrywillige en tydelike psigiese of fisiese onttrekking van 'n persoon uit sy sosiale omgewing na 'n staat van alleenheid of kleingroep-intimiteit of, wanneer in groter groepe, na 'n toestand van anonimiteit."

Kaplan en Talbot (1983:163-203) het gevind dat byna alle deelnemers een of ander tyd gedurende 'n wildernisprogram gevoelens van ongemak, vrees en angs toon, maar terselfdertyd het Fox (1999:459), Borrie en Roggenbuck (2001:4) en Ewert en Shellman (2003:29) gevind dat gedurende die wilderniservaring gevoelens van versoenbaarheid en verbintenis met die natuurlike omgewing ontwikkel word. Talbot en Kaplan (1986:182-183) sluit hierby aan in die sin dat deelnemers meer omgewingsbewus raak, met groeiende vlakke van selfkennis en sensasies van ontsag, waardering en respek vir die natuurlike omgewing (Freeman *et al.* 2003:27). Binne die natuurlike omgewing begin deelnemers hulself waarneem as iemand anders, iemand minder teenstrydig, meer geïntegreerd, iemand wat meer aanvaarbaar is.

2.3.3 Die wilderniservaring as 'n geestelik verrykende ervaring

Die worsteling met die onbekende en die onmiskenbare krag daarvan gee volgens McDonald en Schreyer (1991:181) aanleiding tot geestelike waardesisteme, praktyk en oortuigings. Navorsing deur Stringer en McAvoy (1992:13-20) en Fredrickson en Anderson (1999:21-39) het gewys dat die geleentheid vir geestelik verrykende ervaringe een van die vernaamste redes is vir wildernisdeelname, en dat wilderniservaringe deelnemers ophef tot hoër vlakke van geestelike verryking. Alhoewel die betekenis van geestelik verrykende ervaringe volgens Stringer en McAvoy (1992:14) uniek is aan elke individu, word daar dikwels na geestelike verryking verwys as dit wat aan die lewe bedoeling en betekenis gee. Fredrickson en Anderson (1999:34) meld dat geestelike verryking vir deelnemers iets meer as woorde is en dat woorde nie 'n akkurate weergawe van hul geestelike ervaring kan gee nie. McDonald en Schreyer (1991:188) onderstreep deur te noem dat baie opvattings van geestelike verryking afkomstig is van die grootsheid en oorweldigende elemente van die natuur en dat die wildernis 'n buitengewone ryk bron is wat gesondheid en welstand kan verbeter (Fox, 1999:457). Kaplan en Talbot (1983:166, 195) se bevindinge ondersteun laasgenoemde navorsers se mening deur te noem dat deelnemers se waardering van die natuur die meeste bygedra het tot die belewing van hul wilderniservaring en dat dit meer waarskynlik sal voorkom in die wildernis as in ander omgewings. Verder noem Stringer en McAvoy (1992:16) en Fredrickson en Anderson (1999:37) dat die blootstelling aan die wildernis grootliks die geleentheid vir geestelike verrrykende ervaringe verbeter het.

2.3.4 Samevatting

McDonald en Schreyer (1991:189) wys daarop dat persoonlike ontwikkeling 'n beduidende voordeel is van geestelik verrykende ervaringe en omdat dit vryheid skep van die inperkings van die alledaagse lewe, bied dit die geleentheid vir 'n verhoogde mate van persoonlike lewing. 'n Hoër mate van persoonlike belewing maak dit vir die individu moontlik om nuwe moontlikhede en geleenthede te ontdek vir persoonlike vervulling en kreatiwiteit. McDonald en Schreyer (1991:189) is verder van mening

dat geestelik verrykende ervaringe kan lei tot sosiale bewustheid, wat 'n verhoogde mate van verbintenis in die individu kan bewerkstellig. Hierdie verbintenis kan wees met 'n groep, 'n gemeenskap, 'n nasie of in hierdie opsig die wildernis. Anders gestel, daar ontwikkel 'n sin van harmonie met 'n kollektiewe ander. Laastens noem McDonald en Schreyer (1991:189) dat geestelik verrykende ervaringe 'n gevoel van welstand en verstandelike gesondheid kan bevorder en dat die toegang tot geestelik verrykende ervaringe 'n belangrike rol te speel het in 'n persoon se mate van beheer oor sy lewe, in antwoord op die meer pragmatiese eise daarvan. Ter aansluiting hiertoe voeg Fox (1999:461) by dat geestelike verryking 'n fundamentele aspek van menslike funksionering is en dat dit nodig is om hierdie verskynsel deel te maak van avontuurgerigte programme om sodoende gesondheid en welstand te verbeter.

2.4 Die piekervaring, vloei-ervaring en selfaktualisering as deel van avontuur

Ter aansluiting met Hammit en Madden (1989:293), McDonald en Schreyer (1991:186) Stringer en McAvoy (1992:13), Friese *et al.* (1998:44), Gunderson *et al.* (2000:254), Borrie en Roggenbuck (2001:7) en Simon (2003:17) dat die wildernis uitstaande geleenthede bied vir vryheid van keuse, privaatheid, ontvlugting, versoenbaarheid en geestelike verryking, voeg Yaffey (1993:10) by dat deelname aan avontuurgerigte aktiwiteite sterk aangemoedig word deur oomblikke van "volkome begrip, onbederfde gedagte en die vryheid om te wees", wat intense gevoelens van bestaan bied en wat op 'n spontane wyse geskied. Priest en Gass (1997:43) noem dat mense na die beste van hul vermoë wil presteer en opsetlik soek na geleenthede soos hierdie wat omstandighede van optimale aandag produseer.

Vir die doeleindes van hierdie studie word oomblikke soos hierdie in verband gebring met avontuur, deur te verwys na die terme piekervaring, vloei-ervaring en selfaktualisering. Hierdie terme word afsonderlik bespreek, en dit is belangrik om daarop te let dat hierdie terme met mekaar verband hou.

2.4.1 Piekervaring

Piekervaringe is vir die eerste keer gedefinieer deur Maslow as oomblikke van volkome geluk en vervulling, waar alle swakpunte agtergelaat word wat dan aan die deelnemer die geleentheid bied om een te wees met die wêreld (Boniface, 2000:58). Vir Leach (aangehaal deur Boniface, 2000:58) is 'n piekervaring 'n hoogs geskatte ervaring wat uitstaan as gevolg van die intense begrip en merkwaardige betekenisvolheid daarvan. 'n Piekervaring word dikwels, volgens Boniface (2000:55), gebruik as 'n omvattende term om 'n betekenisvolle positiewe ervaring te beskryf, en as gevolg van die bemoedigende en veeleisende aard van avontuurgerigte aktiwiteite word die geleentheid geskep vir hierdie tipe ervarings. Verder verwys Priest en Baille (aangehaal deur Jones *et al.*, 2003:21) na piekervaringe as daardie emosionele toestand waar die deelnemer intens konsentreer en 'n staat van absolute geluk ervaar.

2.4.2 Vloei-ervaring

'n Soortgelyke term vir piekervarings word gegee deur Csikszentmihalyi en Csikszentmihalyi (1999:153-158) wat daarna verwys as 'n staat van "vloei". Die konsep "vloei" het na vore gekom in 'n ondersoek op individue soos snydokters, rotsklimmers, dansers en kunstenaars wat intens deelneem aan aktiwiteite vir die intrinsieke belonings wat dit bied, eerder as vir enige resulterende uitkoms (Talbot & Kaplan, 1986:186; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999:154). Gevoelens van genot, welstand en bevoegdheid was algemene resultate van die ondersoek en het die deelname aan hierdie tipe aktiwiteite duidelik laat uitstyg bo die minder bevredigende gebeurtenisse wat geassosieer word met die alledaagse lewe. Gedurende vloei is daar 'n totale betrokkenheid met die gekose aktiwiteit wat konstante uitdaging bied. Die vermoë om konstante uitdaging/risiko suksesvol aan te spreek met die geskikte vaardighede, gee aan die deelnemer onmiddellike en bevredigende terugvoering, asook gevoelens van genot en prestasie wat lei tot 'n hoër mate van selfvertroue. Daar is dus nie tyd om verveeld te raak of om bekommerd te raak oor wat kan of wat nie kan gebeur nie (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999:154, 157).

Hierdie proses word geïllustreer deur Csikszentmihalyi se oorspronklike vloeimodel (Csikszentmihalyi, 1975:49; Ellis *et al.*, 1994:339), Priest en Martin se avontuurervaringsleer-paradigma (Priest, 1992:129; Hopkins & Putnam, 1993:70; Nichols, 1999:102; Burnett & Galloway, 2005:36) en die verbeterde vierkanaal-vloeimodel (Ellis *et al.*, 1994:339; Jones *et al.*, 2003:20). Sentraal tot hierdie konsep is die balans tussen uitdaging en vaardigheid. Vir 'n persoon om in 'n staat van vloei te verkeer moet sy/haar vaardigheidsvlak in balans wees met die mate van uitdaging wat 'n sekere aktiwiteit bied. Wanneer die eise van 'n aktiwiteit die vaardigheidsvlak van die deelnemer oortref, sal gevoelens van angs en kommer heel waarskynlik na vore kom. Wanneer 'n persoon se vaardigeid egter die eise van die aktiwiteit oortref, sal die persoon heel waarskynlik verveeld wees (Priest, 1992:127-128; Ellis *et al.*, 1994:338, 340; Nichols, 1999:101-102; Jones *et al.*, 2003:20; Burnett & Galloway, 2005:3; Sklar, 2005:9). Om die beste van 'n avontuur te maak meen Priest en Gass (1997:44) dat die deelnemer uitgedaag, maar in beheer van die situasie moet voel. Byvoorbeeld: 'n ekspert witwaterroeier sal verveeld voel in stil vloeiende water, terwyl 'n beginner gevoelens van angs en vrees sal ervaar in witwater.

Deur die veld van stimulus te beperk laat 'n vloei-aktiwiteit, volgens Csikszentmihalyi (1975:48), die deelnemer toe om te konsentreer op sy aksies en te vergeet van alle moontlike afleidings en onderbrekings. As resultaat voel die deelnemer in beheer van sy omgewing en omdat vloei-aktiwiteite duidelike en nie-teenstrydige reëls bevat, kan die deelnemer tydelik vergeet van sy identiteit en probleme. Vir McDonald en Schreyer (1991:183) is die vloei-ervaring 'n voorstelling van aksie en bewustheid waar die deelnemer onbewustelik dink aan sy aksies, maar terselfdertyd heeltemal in beheer is van wat hy besig is om te doen. Alle vreemde inligting word uitfiltreer en die deelnemer fokus eksklusief op die onmiddellike inligting wat relevant is aan dié aktiwiteit. 'n Goeie beskrywing van hierdie gevoel word gegee deur 'n ekspert rotsklimmer: "Jy is so betrokke met dit waarmee jy besig is dat jy jouself nie apart sien van die onmiddellike aktiwiteit nie...jy sien jouself nie apart van dit waarmee jy besig is nie" (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999:154). Verder noem Csikszentmihalyi en Csikszentmihalyi (1999:156) dat mense die vloei-ervaring najaag as gevolg van die herhalende natuur daarvan. Die komponente van die vloei-ervaring is dikwels so genotvol en fisies lonend en so

anders as die gesloof van die alledaagse lewe, dat daar 'n begeerte ontstaan om weer deel te neem aan aktiwiteite wat die vloei-ervaring voorsien. Jones *et al.* (aangehaal deur Ewert & Galloway, 2001:33) sluit hierby aan deur te noem dat velerlei ekstreme uitdagings, eerder as 'n enkele uitdaging, die beste daartoe in staat is om die vloei-ervaring na vore te bring.

2.4.3 Selfaktualisering

McDonald en Schreyer (1991:182) en Fredrickson en Anderson (1999:22) noem dat, wanneer 'n persoon in 'n staat van vloei verkeer of 'n piekervaring ervaar, dit die persoon ophef na 'n meer selfgeaktualiseerde sin van bestaan. Maslow (1970:150) verwys na 'n selfaktualiserende persoon as iemand wat homself vervul deur te presteer na die toppunt van sy vermoë. Dit sluit situasies in waar die deelnemer egoloos word, waar ruimte en tyd onbelangrik is, waar die deelnemer se identiteit verenig met aksie en waar die deelnemer 'n meer volkome sin van bestaan verkry (Maslow, 1968:79). Csikszentmihalyi en Csikszentmihalyi (1999:155) vul aan deur te noem dat hierdie gebrek aan selfbesorgdheid en selfbewustheid die deelnemer toelaat om 'n ware selfkonsep te ontwikkel. Wat na vore kom, is gevoelens van selfvoortreflikheid waar persoonlike grense oortref word. Verder stel Maslow dit (aangehaal deur Driver *et al.*, 1991:300) dat hierdie toestand, waar effektiewe funksionering optimaal is, beskou word as die ideale psigologiese staat van funksionering. In hierdie opsig noem Jubenville (aangehaal deur Young & Crandall, 1984:150) dat rekreasiegerigte aktiwiteite wat geleenthede bied vir risiko, selfstandigheid en die vryheid om op te tree die beste daartoe in staat is om die behoefte aan selfaktualisering te vervul. Verder is Scott (aangehaal deur Driver *et al.*, 1991:300) van mening dat wilderniservaringe meer geneig is om selfaktualisering te bevorder en piekervaringe te laat gebeur, teenoor buitelugaktiwiteite in minder natuurlike omgewings.

2.5 Die rol van risiko en gevaar tydens avontuur

2.5.1 Inleiding

Volgens Mortlock (1984:30) en Freeman *et al.* (2003:32) is risiko 'n inherente faktor van avontuur en dat dit eie is aan avontuur soos wat kompetisie eie is aan sport. Guthrie (1997:215) en Cooley (aangehaal deur Davis-Berman & Berman, 2002:305) meld dat die bestuur van 'n motor of die deelname aan sportsoorte soos hoërskoolvoetbal die deelnemer blootstel aan 'n hoër mate van risiko en gevaar wat kan lei tot ernstige beserings en selfs die dood, teenoor aktiwiteite wat verwant is aan avontuur. In teenstelling hiermee noem Cooley (aangehaal deur Davis-Berman & Berman, 2002:305) dat die gewone publiek eerder geneig is om risiko te koppel aan avontuuraktiwiteite as aan die meer algemene aktiwiteite van die alledaagse lewe. Verder noem Guthrie (1997:217) dat diegene wat nie deelneem aan aktiwiteite waaraan daar risiko verbonde is nie, ervare risikonemers sien as roekelose waaghalse met geen respek vir hul lewens en gesondheid nie. Nichols (2000:13) sluit hierby aan deur te noem dat risiko totaal en al geassosieer word met die negatiewe en dat die potensiaal vir enige positiewe gevolge nie eens in aanmerking geneem word nie. Eerder dat risiko gesien word as iets wat positiewe én negatiewe gevolge het, word risiko beskou as iets wat vermy moet word (Nichols, 2000:16). Deelnemers aan avontuuraktiwiteite sien risiko vanuit 'n ander perspektief. Sommige deelnemers is volgens Davis-Berman en Berman (2002:306) opgewonde oor risiko en voel aangetrokke tot die aktiwiteit as gevolg van die risiko wat daaraan verbonde is. Risikonemers noem dikwels dat hul nie net genot ervaar vanuit risiko self nie, maar uit hul vermoë om dit te minimaliseer en die vertroue dat hulle in staat is om potensiële gevare te beheer (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999:155).

Vanuit die bogenoemde literatuur is dit duidelik dat daar heelwat gemengde gevoelens bestaan oor die rol van risiko tydens avontuur. Aangesien risiko inherent is

aan avontuur is dit noodsaaklik om vir die doeleindes van hierdie studie 'n breër verduideliking te gee van hierdie verskynsel.

2.5.2 Definisie van risiko en angs

Priest en Gass (1997:19) definieer risiko vanuit 'n effens negatiewe oogpunt, deur daarna te verwys as "die potensiaal om iets te verloor wat van waarde is." Hierdie verlies kan afstuur op die beskadiging van die fisiese (bv. gebreekte bene), psigologiese (bv. vrees), sosiale (portuurvernedering) of finansiële (bv. verlies van toerusting). Volgens Trimpop (1994:9) is risiko bewustelike of onbewustelike gedrag met 'n sekere mate van onsekerheid oor wat die uitkoms gaan wees en/of wat die moontlike voordele of nadele gaan wees in terme van die fisiese en ekonomiese of psigo-sosiale welstand. Tesame hiermee is Mortlock (1984:29) van mening dat risiko subjektief of objektief kan wees. Subjektiewe risiko is vermybaar en voorspelbaar, waar objektiewe risiko onvermybaar en onvoorspelbaar is. Hieruit kan die afleiding gemaak word dat subjektiewe risiko gesien kan word as waarnemende risiko, aangesien Davis-Berman en Berman (2002:306) na waarnemende risiko verwys as 'n subjektiewe persepsie van die potensiaal vir 'n besering of die dood inherent aan 'n aktiwiteit. Terselfdertyd kan objektiewe risiko gesien word as werklike risiko, aangesien Priest (1999:113) daarna verwys as die "werklike poteniaal om 'n verlies te ly". Slegs ná 'n insident, as die uitkoms daarvan bekend is, kan ware risiko met sekerheid geken word. Verder noem Priest (1999:113) dat 'n mens deur ervaring 'n meer akkurate persepsie van werklike risiko verkry.

Volgens Davis-Berman en Berman (2002:306) is dit gewoonlik die ervaring van persoonlike beheer wat bydra tot 'n persepsie van risiko. Walsh (1996:9) vul aan deur te noem dat mense dikwels risiko observeer op grond van hul vermoë om in beheer te wees van potensieel gevaarlike aktiwiteite. Mense is minder bang vir risiko's wanneer hulle in beheer is en dit verstaan. Davis-Berman en Berman (2002:307) is van mening dat die persepsie van risiko net so belangrik is om te assesseer as die werklike risiko verbonde aan 'n aktiwiteit. Dit is hierdie persepsie van risiko wat die deelnemer se optrede lei en help beraam wat 'n bydrae kan lewer tot die ontwikkeling van angs. Dit

is egter belangrik om hierdie vlak van angs te monitor, so ook die deelnemer se vermoë om dit suksesvol te hanteer. Met angs word daar verwys na 'n emosionele staat wat gekarakteriseer word deur vrees, soms opgewondenheid en dikwels versigtigheid (Davis-Berman & Berman, 2002:307). Angs lei dikwels tot liggaamsverswakking, en deur doelbewus die persepsie van risiko te verhoog in avontuurprogramme kan deelnemers gedruk word tot so 'n vlak dat hulle nie in staat is om suksesvol hierby aan te pas nie. Gevolglik lei dit tot onaanvaarbare hoë vlakke van angs by die deelnemer. Bykomend noem Davis-Berman en Berman (2002:307) dat die gevoel om nie in beheer te wees nie, soms so oorweldigend kan wees dat gevaar en selfs die dood kan dreig.

2.5.3 Risiko en avontuur

Alhoewel dit duidelik is dat risiko, gevaar en angs die potensiaal het om afbrekend te wees ten opsigte van menslike welstand, is daar steeds verskeie navorsers (Boyden & Harris, 1978; Gall, 1987; Hendee & Brown, 1988; Ewert, 1989; Ewert & Hollenhorst, 1990; Irvine & Wilson, 1994; Anon, 1995; Hattie *et al.*, 1997; Priest & Gass, 1997; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999; Zink & Leberman, 2001) wat risikoneming ondersteun en dit sien as 'n integrale en fundamentele aspek van avontuur.

Ewert en Hollenhorst (1990:30) en Anon (1995:21) reken dat dit die element van gevaar en risiko is wat avontuur kenmerkend anders maak as die aktiwiteite wat geassosieer word met die alledaagse lewe. Verder noem Irvine en Wilson (1994:28) dat risiko en gevaar die besondere eienskap van avontuur is wat dit eksklusief maak. Volgens Hattie *et al.* (1997:69) is dit nodig dat deelnemers 'n sekere mate van adrenalien moet ervaar en dat uittogte 'n sekere graad van moeilikheid moet bevat vir die deelnemers om hulself daarteen te meet. Om te oorleef in 'n onvoorspelbare en gevaarlike omgewing moet die mens 'n sekere graad van nuwigheid en gevaar ervaar (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999:153). Tesame hiermee ondersteun Bonnington (aangehaal deur Irvine & Wilson, 1994:28) die waarde van "werklike" risiko, eerder as "waarnemende" risiko en stel voor dat gevaar tesame met die

moontlikheid om te misluk die bereiking van sukses soveel meer bevredigend maak. Gevolglik lei dit tot beter besluitneming, dissipline en persoonlike bewustheid (Ewert, 1989:70). Die realisering daarvan om iets suksesvol te doen waarvan jy voorheen seker was jy nie kon doen nie, word oorgedra na die manier waarop jy jou werk en jou lewe benader (Anon, 1995:21).

Zink en Leberman (2001:50-57) se studie het gefokus op die persepsies wat instrukteurs van risiko en risikobestuur het. Al die instrukteurs het risiko geïdentifiseer as 'n bepalende element van avontuur. Vanuit 'n persoonlike oogpunt het van die instrukteurs genoem dat risiko 'n belangrike rol speel in hul lewens. "Om gemotiveerd, vars en skerp te bly en om volgens my potensiaal te presteer, is dit vir my nodig om risiko's te neem." Twee van die instrukteurs het risiko in avontuur gedefinieer as "'n geleentheid vir avontuur en selfontdekking." Ander instrukteurs is van mening dat risiko bemagtigend is. Dit maak deelnemers meer selfbewus en gee aan hulle die geleentheid om die grense van hul gemaksones te oortref en om buitengewone pogings aan te wend. Verder is daar genoem dat risiko gesond is, dat dit jou aanmoedig om na jouself te kyk en te fokus op die onmiddellike situasie. Risiko gee 'n gevoel van werklikheid, "deelnemers sien die onmiddellike gevolge van hul aksies en fokus op hul rol in die groep en wat hulle kan doen om 'n verskil te maak" (Zink & Leberman, 2001:53-54). Robinson (aangehaal deur Ewert & Galloway, 2001:31) se bevindinge sluit hierby aan, deurdat die veelseggende en prosesgedrewe natuur van risiko in avontuur geneig is om beter daartoe in staat te wees om sielkundige welstand en optimale ervaringe te verbeter, as daardie ervaringe wat geassosieer word met die alledaagse lewe. Verder noem Teague (1996:25) en Miles (1999:322) dat sommige buitelugopvoeders hul studente op 'n gereelde basis blootstel aan risiko en dit verkies dat daar 'n sekere mate van risiko, onsekerheid en uitdaging teenwoordig moet wees in daardie omgewings waarheen hulle hul studente neem.

Ter aansluiting hiermee noem Davis-Berman en Berman (2002:308) dat leiers in die veld van rekreasie nie kan bekostig om aan te neem dat hul persepsies van risiko dieselfde as alle ander is nie. Elke individu het sy eie unieke toleransie van risiko en

indien 'n positiewe en produktiewe ervaring verlang word kan hierdie limiet nie oorskry word nie. Indien hierdie limiet waar die risiko te hoog is wel oorskry word, kan 'n deelnemer oorweldig en bedreig voel deur die uitdaging, eise en onsekerheid van die situasie, wat 'n onproduktiewe en afbrekende ervaring tot gevolg kan hê (McEvoy & Buller, 1997:211; Davis-Berman & Berman, 2002:308). Verder noem Hendee en Brown (1988:11) en McEvoy en Buller (1997:211) dat dit onbeheerbare emosionele ontlading kan laat plaasvind wat kan lei tot ontkenning, verwerping, onderdrukking van blootgestelde swakpunte en die aanneming van 'n verdedigende houding. Die gevolg is regressiewe groei in plaas van progressiewe groei. Die doel is om genoeg blootstelling te skep vir die deelnemer sodat aksies suksesvol hanteer kan word, maar ook sodat kerngedragspatrone na vore kan kom.

2.5.4 Samevatting

Inagnemend die bogenoemde literatuur en met verwysing na die wildernis bestaan daar volgens Boyden en Harris (1978:41) en Burnett en Galloway (2005:32) geen twyfel dat die wildernis geassosieer word met fisiese en sielkundige uitdaging nie. Dit is baie duidelik dat piekervaringe/vloei-ervaringe/selfaktualisering (vgl. 2.3.3) en risiko onskeibare en inherente faktore van avontuur is. Terselfdetyd is dit noodsaaklik om te noem dat die regte balans tussen vaardigheid en risiko kritiek is indien 'n betekenisvolle positiewe ervaringe verlang word. Volgens Nichols (1999:102) is dit die verantwoordelikheid van die avontuuropvoeder om hierdie proses te bestuur deur die deelnemer aan die regte hoeveelheid uitdaging bloot te stel. Priest en Gass (1997:54) noem verder dat dit slegs gedurende geringe gevalle is dat die eise van 'n aktiwiteit perfek in balans is met die deelnemer se persoonlike vermoëns, wat gevolglik lei tot piekervaringe/piekavontuur, optimale aandag of 'n staat van vloei.

2.6 Persoonlike effektiwiteit

2.6.1 Inleiding

Persoonlike effektiwiteit verwys na die vertroue in ons vermoë om beheer uit te oefen oor ons eie vlak van funksionering en die gebeurtenisse wat ons lewens affekteer (Bandura, 1997:1; Klint, 1999:164; Martin, 1999:174; Paxton & McAvoy, 2000:202). Dit is belangrik om persoonlik effektief te wees, aangesien Neill (aangehaal deur Sibthorp & Arthur-Banning, 2004:33) persoonlike effektiwiteit definieer as die "mate van vertroue wat 'n persoon in homself het om ten einde effektief te wees in verskeie hooftake van die lewe". Verder beskou Neill *et al.* (2003:5) persoonlike effektiwiteit as die psigologiese gedragsaspekte van menslike funksionering wat 'n persoon se effektiwiteit of bekwaamdheid bepaal in enige gegewe situasie. Oortuigings rakende persoonlike effektiwiteit beïnvloed volgens Bandura (1993:118) die wyse waarop mense dink, hulself motiveer, optree en voel.

Vir die doeleindes van hierdie studie word persoonlike effektiwiteit gedefinieer volgens die indelings van die ROPELOC, die instrument wat gebruik word in hierdie studie vir die meting van persoonlike effektiwiteit. Die ontwerpers daarvan, Richards *et al.* (2002:2), verdeel persoonlike effektiwiteit hoofsaaklik in die volgende katagorieë: persoonlike vermoëns en oortuigings (selfvertroue, selfwaarde, streshantering, ope denke); sosiale vermoëns (sosiale effektiwiteit, koöperatiewe samewerking, leierskapvermoëns); organisatoriese vermoëns (tydsbestuur, soeke na kwaliteit, hantering van verandering); 'n energieskaal wat bekend staan as "Active Involvement". Bykomend tot bogenoemde word die geneigdheid vir die neem van verantwoordelikheid vir eie aksies en suksesse gemeet deur middel van twee skale vir lokus van kontrole.

2.6.2 Persoonlike vermoëns en oortuigings

2.6.2.1 Selfvertroue en selfwaarde: Selfvertroue verwys na die vertroue wat 'n individu het in sy of haar vermoë en hoe daardie vermoë kan bydra tot sy of haar sukses (Klint, 1999:164; Richards *et al.*, 2002:5; Neill *et al.*, 2003:8; Sibthorp & Arthur-Banning, 2004:39). Om persoonlik te presteer, noem Bandura (1993:119), is nie net die nodige vaardighede 'n vereiste nie, maar ook die nodige selfvertroue om dit suksesvol aan te wend. Mense met dieselfde vlakke van kennis en vaardighede kan óf swak, óf doeltreffend óf buitengewoon goed presteer afhangende van die hoeveelheid seflvertroue wat teenwoordig is. Mense wat persoonlik effektief is, lei hul aksies deur sterk te fokus op positiewe resultate, in plaas daarvan om stil te staan by persoonlike leemtes of dinge wat dalk verkeerd kan gaan. Sulke mense word dus nie maklik ontmoedig deur moeilike situasies nie – hulle oordeel eerder hul prestasies in terme van persoonlike verbetering as om dit te vergelyk met die prestasies van ander. Dit is moeilik om te presteer wanneer selftwyfel teenwoordig is (Bandura, 1993:118, 120, 144; Bandura, 1997:1). Mense wat ly onder selftwyfel voorspel die nuttelоosheid van hul pogings om hul lewensituasies te verander. Diegene wat vertrou op hul effektiwteit deur vindingrykheid en volharding vind dit in hulself om 'n sekere mate van beheer uit te oefen oor hul omgewings, selfs in omgewings wat min geleenthede bied en wat baie hindernisse bevat (Bandura, 1993:125). Tesame hiermee noem Bandura (1989:733) dat individue wat nie ten volle oortuig is van hul persoonlike effektiwiteit nie vinnig hul vaardighede verwerp wanneer hulle misluk of wanneer moeite 'n vereiste is. Optimisme is nodig vir prestasie en welstand. In 'n wêreld vol hindernisse, ongeluk en frustrasies is dit diegene wat persoonlik effektief is wat heel waarskynlik sukses sal hê (Bandura, 1997:2).

2.6.2.2 Streshantering: Richards *et al.* (2002:5) verwys na streshantering as 'n persoon se mate van selfbeheersing en kalmte onder stresvolle omstandighede. Klint (1999:165) is van mening dat fisiologiese opwekking waardevolle inligting kan veskaf rakende persoonlike effektiwiteit. Klint (1999:165) noem ook dat opwekking wel 'n persoon se mate van persoonlike effektiwiteit kan beïnvloed, veral diegene wat opwekking gebruik om persepsies van kwesbaarheid vir stres te assesseer.

Laasgenoemde navorser stel dit dat hoë vlakke van opwekking prestasie ondermyn en dat verwagtinge van mislukking opwekking verder kan verhoog, omdat mislukte verwagtinge gedagtes oor persoonlike onvermoë bevestig. Bandura (1997:1) sluit hierby aan deur te noem dat die hoeveelheid stres en angs wat ervaar word in moeilike en bedreigende situasies grootliks afhang van hoe goed mense dink hulle dit kan hanteer. Risiko's word gewoonlik onnodig vergroot deur persone met lae vlakke van persoonlike effektiwiteit, waar persone met hoë vlakke van persoonlike effektiwiteit hul stresvlakke verlaag deur op te tree op so 'n wyse dat hul omgewings minder bedreigend raak.

2.6.2.3 Ope denke: Ope denke verwys na 'n persoon se oopheid en aanpasbaarheid in denke en idees (Richards *et al.*, 2002:5). Vanuit 'n ander oogpunt kan ope denke gesien word as die dinamiese vermoë om aktief en onafhanklik nuwe idees te inisieer in 'n verskeidenheid persoonlike en werksomgewings (Neill *et al.*, 2003:8). Sibthorp en Arthur-Banning (2004:39) definieer ope denke op 'n soortgelyke wyse deur daarna te verwys as die mate waartoe leiding geneem sal word om nuwe aksies te inisieer in onbekende situasies.

2.6.3 Sosiale vemoëns

2.6.3.1 Sosiale effektiwiteit: Sosiale effektiwiteit verwys na 'n individu se vermoë, vrymoedigheid en kapasiteit om effektief sosiaal in wisselwerking te tree (Richards *et al.*, 2002:5; Neill *et al.*, 2003:6; Sibthorp & Arthur-Banning, 2004:39). Volgens Heatherton en Nichols (aangehaal deur Neill & Dias, 2001:36) word 'n persoon se kapasiteit om die uitdagings van die lewe beter te hanteer verhoog deur die teenwoordigheid van 'n ondersteunende sosiale netwerk. Bandura (1993:123) reken dat gedurende die strewe na spesifieke doelwitte of vlakke van bevoegdheid, mense gewoonlik sosiale terugvoering ontvang aangaande hul prestasies. Die manier waarop hul vordering geëvalueer word, kan hul vlak van effektiwiteit sterk affekteer en so ook hul bevoegdheid. Terugvoering wat fokus op prestasies onderstreep persoonlike vermoëns, terwyl terugvoering wat fokus op mislukkings persoonlike leemtes onderstreep (Bandura, 1993:125). 'n Verdere element wat verwant is aan sosiale

effektiwteit is, volgens Williams *et al.* (2003:50), vertroue. Vertroue affekteer prestasie op 'n indirekte wyse deur die intragroep prossesse te beïnvloed wat 'n hoër mate van samewerking aanmoedig en wat groepslede motiveer om 'n gemeenskaplike doelwit na te jaag.

2.6.3.2 Koöperatiewe samewerking (spanwerk): Neill *et al.* (2003:7) meld dat die vermoë van 'n individu om produktief te funksioneer in 'n samewerkende situasie 'n sleutelelement is van sy of haar se eie effektiwiteit. Ingram en Desombre (1999:18) definieer spanwerk as 'n samewerkende en gedeelde aktiwiteit wat gerig is op die bereiking van 'n gemeenskaplike doel. Vir Rees (2001:21) is spanne die struktuur en spanwerk die proses. Spanne is 'n wyse van organisering en spanwerk is die manier waarop 'n persoon dink en werk. Rees (2001:21) noem verder dat spanwerk méér as vaardighede, struktuur of geforseerde groepsamewerking is. Vir laasgenoemde navorser is spanwerk 'n gesindheid – die gesindheid vir samewerking wat aangemoedig word deur 'n begeerte om te presteer.

2.6.3.3 Leierskapvermoëns: Sibthorp en Arthur-Banning (2004:39) verwys na leierskapvermoëns as die selfvertroue wat 'n persoon het om 'n groep effektief te kan organiseer, met die suksesvolle voltooiing van 'n gegewe opdrag as die primêre doel. Tesame hiermee noem Rees (2001:20) dat diegene wat vandag lei nie net moet beskik oor die nodige leierskapvermoë nie, maar ook oor spanwerkvaardighede om dinge te laat gebeur. Neill *et al.* (2003:7) noem dat 'n persoon wat beheer kan neem oor sekere situasies en ander kan motiveer en aanspoor tot gemeenskaplike doelwitte en produktiewe en harmoniese uitkomste, geneig is om meer effektief te wees in die alledaagse lewe as 'n persoon wat nie daartoe in staat is om sulke funksies te verrig nie.

2.6.4 Organisatoriese vermoëns

2.6.4.1 Tydsbestuur: Sibthorp en Arthur-Banning (2004:39) en Richards *et al.* (2002:5) defineer tydsbestuur as die vermoë van 'n persoon om die beste gebruik te

maak van sy of haar tyd. Vir Neill *et al.* (2003:6) is 'n individu se vermoë om te beplan en effektief gebruik te maak van sy of haar tyd 'n betekenisvolle kwaliteit in die persoon se persoonlike sowel as professionele lewe. Richards *et al.* (2002:5) argumenteer dat die sukses wat 'n persoon behaal in die voltooiing van take nie bepaal word deur die hoeveelheid tyd wat beskikbaar is nie, maar eerder die effektiewe benutting daarvan.

2.6.4.2 Soeke na kwaliteit: Die soeke na kwaliteit verwys na die hoeveelheid moeite wat 'n persoon sal doen om die beste moontlike resultate te bereik (Richards *et al.*, 2002:5; Neill *et al.*, 2003:6; Sibthorp & Arthur-Banning, 2004:39). 'n Studie deur Lock en Latham (aangehaal deur Vrugt & Koenis, 2002:594) het gewys dat persoonlike effektiwiteit 'n direkte bydrae lewer tot prestasie. Terselfdertyd is Brody *et al.* (1988:42) van mening dat, wanneer 'n persoon deelneem aan aktiwiteite wat persoonlike effektiwiteit verbeter, daar verwag word dat die vlak van prestasiegemotiveerdheid ook sal verbeter. Bandura (1989:731) en Vrugt en Koenis (2002:594) meen dat 'n persoon met 'n hoë vlak van persoonlike effektiwiteit sal probeer om 'n hoër vlak van prestasiegemotiveerdheid as gewoonlik te behou, en absoluut alles in sy of haar vermoë sal doen om 'n moeilike taak te voltooi.

2.6.4.3 Hantering van verandering: Neill *et al.* (2003:7) en Sibthorp en Arthur-Banning (2004:39) verwys na hantering van verandering as die mate waartoe 'n persoon in staat is om sy of haar denkpatroon aan te pas ten opsigte van die idees van ander, asook nuwe of veranderende inligting. Vir Hendee en Brown (1988:10) hang persoonlike groei af van 'n persoon se ontvanklikheid vir verandering. Met ander woorde, wil die persoon deelneem, wat is sy verwagtinge en is hy gereed vir verandering? Hendee en Brown (1988:10) noem verder dat die gereedheid vir verandering afhang van sekere omstandighede wat die persoon bring na die ervaring asook van die lewensfase waarin hy homself bevind. Dit is byvoorbeeld meer waarskynlik dat 'n persoon met 'n lae vlak van persoonlike effektiwiteit meer ontvanklik sal wees vir persoonlike groei.

2.6.5. Aktiewe betrokkenheid: Richards *et al.* (2002:5) verwys na aktiewe betrokkenheid as 'n bepaalde aksie, en energie om dinge te laat gebeur. Bandura (1989:731) brei daarop uit deur te noem dat persone met 'n hoë vlak van vertroue in hul vermoëns 'n moeilike taak sal benader as iets wat bemeester moet word, en nie as 'n bedreiging wat vermy moet word nie. So 'n doelgerigte benadering bevorder vir Bandura (1989:731) aktiewe betrokkenheid en belangstelling in aktiwiteite. Onder omstandighede van mislukking en teleurstelling verhoog mense met 'n hoë mate van selfvertroue die intensiteit van hul pogings en wanneer daar misluk word, is dit hulle wat weer vinnig hul effektiwiteit herwin.

2.6.6 Lokus van kontrole: Lokus van kontrole verwys na hoe sterk 'n persoon in beheer voel van sy of haar lewe (Nichols, 2000:15). Lokus van kontrole word verder onderverdeel in interne en eksterne lokus van kontrole. Richards *et al.* (2002:5) verwys na interne lokus van kontrole as die interne verantwoordelikheid wat 'n persoon aanvaar vir aksies en sukses. Eksterne lokus van kontrole is die eksterne invloede wat aksies en sukses bepaal. Priest en Gass (1997:52) noem dat onder suksesvolle omstandighede interne lokus van kontrole geassosieer word met gevoelens van trots, selfvertroue, bevoegdheid en satisfaksie; waar eksterne lokus van kontrole geassosieer word met gevoelens van dankbaarheid. Onder omstandighede van mislukking word gevoelens van skuld geassosieer met interne lokus van kontrole; daarenteen word gevoelens van woede en verbasing geassosieer met eksterne lokus van kontrole.

2.6.7 Samevatting

Sulke sin-van-self-veranderlikes (bv. selfvertroue, selfesteem en selfkonsep) is, volgens Sibthorp en Arthur-Banning (2004:46), al 'n geruime tyd vernaam fokuspunte van navorsing aangaande avontuuropvoeding. Met verwysing na die wildernis ondersteun Ewert en McAvoy (2000:16) hierdie stelling deur te noem dat die meerderheid studies in die literatuur handel oor navorsing wat fokus op hierdie veranderlikes. Van hierdie studies sluit in die van Kaplan (1974:101-116) en Paxton en McAvoy (2000:202-206) waar daar gevind is dat wildernisgebaseerde programme

'n positiewe effek het op individuele aspekte, in dié sin dat deelnemers 'n groter sin van besorgdheid vir hulself en vir ander ontwikkel; 'n meer realistiese uitkyk op een se sterk- en swakpunte het; tyd en talente beter aangewend word en daar is 'n verhoogde mate van persoonlike beheer. Vir Paxton en McAvoy (2000:202) is persoonlike effektiwiteit noodsaaklik, aangesien dit 'n belangrike bydrae lewer tot 'n persoon se algehele verstandelike gesondheid. Gecas en Burke (1995:48) noem dat navorsing deurgaans toon dat 'n hoë mate van persoonlike effektiwiteit positiewe gevolge het vir 'n hoë mate van persoonlike welstand.

2.7 Groepseffektiwiteit

2.7.1 Inleiding

McAvoy *et al.* (1996:51) en Ewert en McAvoy (2000:15) meld dat vroeë navorsing aangaande die voordele wat verkry word uit wildernisprogramme byna eksklusief gefokus het op die individu. Laasgenoemde navorser noem ook dat hierdie tendens besig is om te verander. Daar is nou 'n groeiende belangstelling in die voordele wat wilderniservaringe inhou vir die groep self en hoe dit sekere groepsveranderlikes soos groepsontwikkeling, groepskohesie, vertroue en sosiale verhoudinge beïnvloed. Ewert en Heywood (1991:592-593) sluit hierby aan deur te noem dat die gebruik van die wildernis en wildernisgebaseerde aktiwiteite 'n gewilde tegniek geword het vir die ontwikkeling van selfbesturende en effektiewe groepe. Verder noem Ewert en Heywood (1991:592-593) en Leon *et al.* (1994:162) dat daar egter tot op hede nie 'n volkome begrip ontwikkel is oor wat dit presies is omtrent die wildernis is wat dit so effektief maak in terme van kommunikasie, besluitneming of groepskohesie nie.

2.7.2 Sleutelemente van effektiewe groepe

Soos reeds vermeld (vgl. Hoofstuk 1), word 'n span onderskei van 'n groep in dié sin dat 'n span bestaan uit 'n klein groep individue wat beskik oor aanvullende

vaardighede, maar wat saamwerk om 'n gemeenskaplike doel te bereik. Die bepalende eienskap van 'n span is dat die lede hul pogings vrywilliglik koördineer om sodoende groepsdoelwitte te bereik. Dit wil voorkom of spanne onbewustelike unitêre gedrag vertoon wat hul duidelik onderskei van groepe (Johnson & Johnson, 1994:524; Heunis, 1997:31; Ingram & Desombre, 1999:18). Ten einde hierdie doelwitte te bereik is daar vir die doeleindes van hierdie studie sekere elemente geïdentifiseer waaroor 'n groep moet beskik om effektief te kan funksioneer.

2.7.2.1 Gemeenskaplike doel: Spanwerk is oneffektief sonder 'n gemeenskaplike doel waaroor al die lede van 'n groep konsensus bereik het. Om aan 'n groep en dié groepslede 'n uiteindelike doelwit en rigting te gee moet alle relevante doelwitte duidelik geformuleer word. Indien doelwitte dubbelsinnig of onduidelik is, sal daar 'n gebrek aan motivering en betrokkenheid onder die lede wees (De Vries, 1999:72). Spanne ontwikkel rigting, momentum en belangstelling deur te werk aan die bereiking van 'n algemene betekenisvolle doel (Katzenbach & Smith, 1993:49). Rohlander (1999:22) sluit hierby aan deur te noem dat groepslede belangstelling verloor as hulle nie verstaan hoe en hoekom die doel tot die voordeel van hul eie belange sowel as die groep s'n is nie. Avery (2001:85) noem dat, indien 'n groep nie duidelikheid het oor die rigting waarin hy moet beweeg nie, dit kan lei tot die stagnering van die groep. Wanneer 'n groep nie duidelikheid het oor wat gedoen moet word nie is dit nie net maklik nie, maar ook natuurlik vir mense om belangstelling te verloor. Wanneer belangstelling verloor word, is dit moeilik om te glo dat 'n groep ooit sal saamtrek, of enige van sy doelwitte sal bereik (Avery, 2001:85).

2.7.2.2 Oop kommunikasie: Gedurende oop kommunikasie maak groepslede gebruik van kommunikasiegeleenthede, deel gevoelens openlik met mekaar en gee tydelike en relevante terugvoering en inligting (Mealiea & Baltazar, 2005:145). Hierby aanvullend noem De Vries (1999:71) dat effektiewe spanne hul onderlinge idees vrylik en op 'n entoesiastiese wyse met mekaar deel. Spanne wat aan hierdie kriteria voldoen, is volgens De Vries (1999:71) die ideale instrumente vir kreatiewe probleemoplossing. Vrymoedigheid en eerlikheid is die norm by effektiewe groepe (Rohlander, 1999:22) waar kritieke besprekings gesien word as leergeleenthede en nie

afstuur op verdedigende reaksies nie. In effektiewe groepe is die fokus van kritiese opmerkings op idees en nie op mense nie. Tesame hiermee vermy die lede van effektiewe groepe enige afbrekende gedrag, soos interne grappe of onderlinge gesprekke (De Vries, 1999:71).

2.7.2.3 Probleemoplossing en besluitneming: Volgens Johnson en Johnson (1994:27) moet probleme opgelos word met die minimum hoeveelheid energie en op so 'n manier dat die probleem nie weer na vore sal kom nie. Verder is Katzenbach en Smith (1993:47) van mening dat groepe oor die vermoë moet beskik om hul probleme en geleenthede te identifiseer, hul opsies te oorweeg en die nodige besluite te neem om sodoende vorentoe te beweeg. Wanneer probleme suksesvol opgelos word, word nie net die groep se probleemoplossingsvermoë verhoog nie, maar moedig ook kreatiwiteit aan, wat daartoe lei dat die effektiwiteit van die groep oor die algemeen verhoog (Johnson & Johnson, 1994:27). Gedurende besluitneming is dit noodsaaklik dat alle groepslede die geleentheid gegun moet word om openlik hul opinies te lug en om enige verskille wat dalk mag voorkom te bespreek (Mealiea & Baltazar, 2005:145).

2.7.2.4 Leierskap: Johnson en Johnson (1994:25) en Johnson en Johnson (2000:13) is van mening dat leierskap die verantwoordelikheid is van al die lede van 'n groep. Gedeelde leierskap verseker nie net dat alle lede betrokke is nie, maar verseker ook dat elke groeplid ten volle van sy/haar hulpbronne gebruik maak en dat groepskohesie aangemoedig word (Johnson & Johnson, 1994:25; Johnson & Johnson, 2000:13). Verder noem De Vries (1999:74) dat effektiewe leiers enige geheimsinnigheid vermy, ander groepslede met respek behandel, vrae vra en na terugvoering luister, probleme aanspreek, verdraagsaamheid uitbeeld en op 'n buigbare wyse optree. Effektiewe leiers maak op dié manier gebruik van enige verskille tussen groepslede sodat dit ten einde tot die voordeel van die groep kan wees. Erkenning word gegee aan die individu sowel as die groep vir alle pogings wat lei tot sukses. Deur op hierdie manier op te tree word 'n atmosfeer geskep vir groei en opvoeding en gedurende hierdie proses word die groepslede aangemoedig om hul eie vordering en ontwikkeling te evalueer (De Vries, 1999:74-75).

2.7.2.5 Groepskohesie: Johnson en Johnson (1994:26) verwys groepskohesie na die sterkte van die bande wat die groepslede saambind tot 'n eenheid. Met ander woorde: hou die lede van mekaar, bestaan daar 'n begeerte om deel te wees van die groep en is elke lid gelukkig met sy lidmaatskap? De Vries (1999:72) verwys na hierdie bande as waardes en oortuigings wat aan die groep sy kultuur gee en beskou dit as noodsaaklik vir die bereiking van die gemeenskaplike doel. McAvoy *et al.* (1996:54) ondersteun hierdie stelling deur te noem dat groepskohesie 'n positiewe effek op spanprestasie het. Evans en Dion (1991:179) het in hul studie oor groepskohesie en spanprestasie gevind dat groepe met 'n hoë mate van groepskohesie aansienlik beter presteer as groepe met 'n lae mate van groepskohesie.

2.7.2.6 Konflikhantering: Parker (2003:151-152) noem dat, omdat 'n groep bestaan uit verskillende mense wat verskillende style, doelwitte, prioriteite, kennis en vaardighede verteenwoordig, is konflik onvermydelik en is dit, volgens Johnson en Johnson (1994:26), 'n baie goeie manier om betrokkenheid aan te moedig. 'n Konfliksituasie word gesien as 'n "oomblik van waarheid" binne groepe wat sal bepaal of die groep vorentoe of agtertoe beweeg. Volgens Johnson en Johnson (2000:15) is daar hoofsaaklik vyf maniere waarop konflik hanteer word, naamlik vermyding, gedwonge, gelykmaking, tegemoetkoming en probleemoplossing. Hoe meer effektief 'n groep, hoe meer sal 'n konfliksituasie gesien word as 'n geleentheid vir konstruktiewe terugvoering en hoe meer sal konfliksituasies opgelos word deur middel van probleemoplossing.

2.7.2.7 Vertroue: Vir 'n groep om effektief te wees is dit noodsaaklik dat al die lede op mekaar kan steun. Vertroue is 'n teenmiddel vir die vorming van ander reëls en regulasies en impliseer ook respek vir ander lede van die groep. In groepe waar vertroue 'n belangrike rol speel, is daar algemene aanvaarding van verskille, wat veral belangrik is in diverse groepe. Indien daar geen gevoel van vertroue in 'n groep is nie, is alle ander faktore wat groepseffektiwiteit bevorder irrelevant, wat vinnig daartoe sal lei dat die groep disfunksioneel raak (De Vries, 1999:69).

2.7.3 Die proses van groepsontwikkeling

Farrell *et al.* (2001:281-282) beweer dat, slegs wanneer 'n groep beweeg het deur die fases van groepsontwikkeling, kan 'n punt bereik word van optimale funksionering om sodoende in staat te kan wees om belangrike groepsaspekte – soos probleemoplossing, besluitneming, konflikhantering en kommunikasie – suksesvol te kan toepas. Groepsontwikkeling word deur McAvoy *et al.* (1996:52) gedefinieer as die patroon van groei en verandering wat plaasvind vanaf die vorming van die groep tot wanneer die groepslede uitmekaar gaan. Volgens Ewert en Heywoord (1991:594) en McAvoy *et al.* (1996:55) is vele teorieë en modelle ontwikkel om die proses van groepsontwikkeling te verduidelik. Vir die doeleindes van hierdie studie bestaan die fases van groepsontwikkeling uit (a) die fase van beproewing en afhanklikheid, (b) die fase wat gekenmerk word deur konflik en verskille, (c) die fase van kohesie en konsensus en (d) die prestasiefase.

'n Groep wat homself in die fase van beproewing en afhanklikheid bevind, is hoofsaaklik 'n versameling verdeelde individue wat 'n gebrek het aan 'n algemene visie oor wat die doel van die groep is en in watter rigting daarin beweeg moet word (Farrell *et al.*, 2001:283). Gedurende hierdie fase, volgens die menings van Luckner en Nadler (1997:94) en Zwaagstra (1997:222), ontdek lede van 'n groep op 'n tentatiewe wyse die grense wat aanvaarbaar en onaanaarbaar is. Verder noem Zwaagstra (1997:222) dat die lede op soek is na 'n gevoel van geborgenheidheid en aanvaarding. Farrell *et al.* (2001:283) verwys na sulke omstandighede as dubbelsinnigheid, verwarring en sosiale vervreemding. Groepe in 'n staat van sosiale vervreemding ly aan 'n gebrek aan duidelikheid en konsensus oor die doel van die groep, hul lidmaatskap, wat gedoen moet word gedurende besprekings/vergaderings en hoe besluite geneem moet word.

Volgens Luckner en Nadler (1997:95) is die fase wat hoofsaaklik bestaan uit konflik en verskille die moeilikste fase, omdat dit gekarakteriseer word deur argumentering, verdedigende houdings en die betwyfeling van ander se bevoegdheid. Ongeduldigheid asook 'n gebrek aan vordering lei tot spanning en besluitloosheid oor wat gedoen

moet word. In hierdie fase word die lede dikwels vasgevang in 'n magsworsteling waar almal verskillende sieninge het oor hoe die groep moet funksioneer (Zwaagstra, 1997:222; Farrell *et al.*, 2001:283). Aanvanklik word konflik hanteer deur vermyding, terwyl spanning indirek getoon word deur passiewe weerstand of klagtes "agter die skerms".

Gedurende die derde fase van groepsontwikkeling wat hoofsaaklik gekarakteriseer word deur kohesie en konsensus, word alle verskille en kompeterende lojaliteite verenig, volgens Luckner en Nadler (1997:95). In hierdie fase word die geskiedenis van die groep nagegaan en gebaseer op vorige suksesse; konflik en mislukkings word 'n stel norme en 'n algemene doel vasgestel wat dien as die fondament van die groep se kultuur. Gedurende oop besprekings van probleme wat in die verlede voorgekom het, word konsensus bereik oor die doel, prosedures, magte, regte en verantwoordelikhede asook rolle in die groep (Farrell *et al.*, 2001:284). Terugvoering is konstruktief, kompeterende verhoudinge word samewerkende verhoudinge, terwyl vriendskap en die onderlinge kennis van persoonlike sake meer algemeen voorkom. Daar is 'n sin van groepskohesie, 'n positiewe gees en die groep beweeg in die rigting van die algemene doel (Luckner & Nadler, 1997:95). Die reëls en verwagtinge wat hieruit spruit, word die kern van die groep se doelwit en word dikwels na terugverwys gedurende krisisse en konfliksituasies (Farrell *et al.*, 2001:284).

Gedurende die finale fase van groepsontwikkeling, of die prestasiefase, is sosiale vervreemding baie laag en op grond van die groep se nuutgevonde kultuur gaan hulle deur werksiklusse waarvan die produktiwiteit hoog is, konflik effektief hanteer word, probleme opgelos word, besluite geneem word, die groepslede gebruik maak van mekaar se sterkpunte en waar suksesse gevier word (Luckner & Nadler, 1997:95; Zwaagstra, 1997:222; Farrell *et al.*, 2001:283). Aangesien die lede nou vertroud is met mekaar se sterk- en swakpunte word rolle en take toegeken op grond van kennis en vaardighede, en afhangende van wie die toepaslike kennis het, wissel leierskap van situasie na situasie (Farrell *et al.*, 2001:283). In hierdie fase, volgens Luckner en Nadler (1997:96), is daar 'n sterk gevoel van lojaliteit en bevrediging in die groep teenwoordig, en omdat die lede mekaar goed ken, kan kommentaar gelewer word ten

opsigte van die groep se vordering. As 'n resultaat word konstruktiewe groepsontwikkeling na vore gebring.

2.8 Gevolgtrekking

Dit is duidelik dat die betekenis van wildernis baie verder strek as die fisiese elemente wat daaraan verbonde is. Die wildernis is nie net 'n plek nie, maar eerder 'n verskynsel met 'n betekenis wat verder strek as woorde. 'n Persoon wat die wildernis binnegaan, word nie net blootgestel aan die elemente nie, maar ook aan die geleentheid om oomblikke van sielsrus, fassinering, ontsnapping, nederigheid en vryheid van keuse te ervaar. Saam hiermee word uitstekende geleenthede gebied vir die verkryging van geestelik verrykende ervaringe, waarna deur vele navorsers verwys word as 'n integrale deel van die wilderniservaring (vgl. 2.3). Dié studie ondersteun hierdie stelling ten sterkste en meen verder dat hierdie verskynsels meer geneig is om voor te kom tydens avontuurprogramme wat plaasvind in natuurlike omgewings (wildernis) as programme in minder natuurlike omgewings.

Alhoewel dié studie die opvoedkundige waarde van die wildernis beklemtoon, is dit noodsaaklik om te noem dat die wildernis afbrekend kan wees as die krag daarvan nie gerespekteer word nie. In hierdie verband word daar verwys na die mate van gevaar, risiko en angs wat ervaar kan word tydens 'n wildernisgebaseerde program. Afgesien hiervan word hierdie verskynsels beskou as eie aan avontuur. Inherent tot die kombinasie van gevaar, risiko en angs is die piekervaring, vloei-ervaring en selfaktualisering (vgl. 2.4). Vir 'n betekenisvolle ervaring is dit noodsaaklik dat die kombinasie tussen die deelnemer se vaardigheid en die mate van uitdaging so na moontlik aan die perfekte balans gebring word. Die doel is om kernpatrone, gevoelens, oortuigings, waardes en sosiale interaksie na vore te laat kom, en om hierdie verhoogde staat van persoonlike en sosiale bewustheid te gebruik om 'n persoon te bring tot sy optimale groeipotensiaal, sodat gedrag beter verstaan, aangespreek, geëvalueer, bevestig of herstruktureer kan word (Hendee & Brown, 1988:16; McEvoy & Buller, 1997:211; Davis-Berman & Berman, 2002:308).

'n Groot voordeel van die wildernis is dat 'n verskeidenheid persoonlikhede of groepe kan deelhê aan die voordele wat dit bied. Ewert en McAvoy (2000:18-22) het gevind dat die wildernis oor die algemeen 'n baie goeie invloed het op verskillende terreine van verskeie groepe en individue. Ten opsigte van navorsing wil dit egter blyk dat die wildernis en die effek daarvan op individue en groepe 'n relatiewe nuwe terrein is wat betree word. Dié studie beskou hierdie terrein as 'n area wat 'n kragtige bydrae kan lewer tot die veld van avontuuropvoeding, veral ten opsigte van persoonlike effektiwiteit asook groepseffektiwiteit.

3 Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van persoonlike effektiwiteit



Mnr Gustav Greffrath, Tel: +27(0) 036 637 7973 (H), 018 299 1863 (W)
E-pos: 12255076@puk.ac.za

Dr Charlé du P Meyer, Tel: +27(0) 018 299 1809 (W),
+27(0) 018 297 1185 (H), +27(0) 018 299 1808 (fax)
E-pos: rkkcdpm@puk.ac.za

Dr Andries M Monyeki, +27(0) 018 299 1790 (W)
E-pos: mbwmam@puknet.puk.ac.za

Skool vir Biokinetika, Rekreasie en Sportwetenskap, Noordwes-Universiteit
(Potchefstroomkampus), Potchefstroom, Republiek van Suid-Afrika
Privaatsak x6001 Potchefstroom 2531
Potchefstroom. RSA.

DIE VERSKIL TUSSEN 'N WILDERNISEKSPEDISIE EN 'N SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM TEN OPSIGTE VAN PERSOONLIKE EFFEKTIWITEIT

Gustav GREFFRATH, Charlé Du P MEYER en Andries MONYEKI

Skool vir Biokinetika, Rekreasie en Sportwetenskap, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus), Potchefstroom, Republiek van Suid-Afrika

ABSTRACT

Outdoor team building programmes are becoming more popular in the corporate world in order to enhance organizational effectiveness. However, together with this growing popularity there is a certain amount of scepticism that exists around the effectiveness of these programmes. The purpose of this study is to determine the differences between a wilderness expedition and the better known centre-based team building programmes with regard to personal development. Studied were 35 students (17 men and 18 women), aged 18-22 from the North-West University (Potchefstroomcampus). The research instrument used (ROPELOC) is a questionnaire developed and piloted by Richards et al. (2002). This questionnaire measures personal effectiveness through seven major components and was administered in the form of a quantitative pre- and post-tests to all three groups. Results showed that only one practical significant ($d \geq 0.8$) difference occurred between the two experimental groups. Based on the pre- and post-test scores this study recommends a centre-based team building program in order to improve personal effectiveness. However, very valuable information was found in the descriptive results. These include feelings of awe and wonder for the natural environment, solitude and privacy.

Key words: Outdoor management development; outdoor experiential education; wilderness; expedition; personal effectiveness; team building

INLEIDING

Persoonlike effektiwiteit verwys na die vertroue in ons vermoë om beheer uit te oefen oor ons eie vlak van funksionering en die gebeurtenisse wat ons lewens affekteer (Bandura, 1997; Klint, 1999; Martin, 1999; Paxton & McAvoy, 2000). Oortuigings rakende persoonlike effektiwiteit beïnvloed, volgens Bandura (1993), die wyse waarop mense dink, hulself motiveer, optree en voel. Dit is belangrik om persoonlik effektief te wees, aangesien dit die mate van vertroue wat 'n persoon in homself het, beïnvloed om ten einde effektief te wees in verskeie hooftake van die lewe (Neill, aangehaal deur Sibthorp & Arthur-Banning, 2004). Vir Paxton en McAvoy (2000) is persoonlike effektiwiteit noodsaaklik, aangesien dit 'n belangrike bydrae lewer tot 'n persoon se algehele verstandelike gesondheid. Gecas en Burke (1995) noem dat navorsing deurgaans toon dat 'n hoë mate van persoonlike effektiwiteit noodsaaklik is vir die verkryging van 'n gesonde vlak van persoonlike welstand.

Veranderlikes wat gerig is op die individu (bv. selfvertroue, selfesteem en selfkonsep) is volgens Sibthorp en Arthur-Banning (2004) al 'n geruime tyd 'n vername fokuspunt van buiteluggesentreerde spanbou. Buiteluggesentreerde spanbou bestaan hoofsaaklik uit sentrumgebaseerde spanbouprogramme[1] en wildernisgebaseerde spanbouprogramme (Wagner *et al.*, 1991). Die konsep buiteluggesentreerde spanbou impliseer 'n stel opeenvolgende ervaringsleeraktiwiteite wat hoofsaaklik in die buitelug begelei word met die doel om die gedrag van die deelnemer op 'n positiewe wyse te beïnvloed (McEvoy & Buller, 1997). Resultate uit studies deur Kaplan (1974) en Paxton en McAvoy (2000) toon dat buiteluggesentreerde spanbou 'n positiewe effek het op individuele aspekte in dié sin dat deelnemers 'n groter sin van besorgdheid teenoor hulself en ander ontwikkel, 'n meer realistiese uitkyk op een se sterk- en swakpunte het, tyd en talente word beter aangewend en daar is 'n verhoogde mate van persoonlike beheer.

[1] Vir die doeleindes van hierdie studie sal die term sentrumgebaseerde spanbouprogram(me) (SGS) deurgaans gebruik word.

Verskeie navorsers (Irvine & Wilson, 1994; Wagner & Campbell, 1994; DuFrene *et al.*, 1999; Ingram & Desombre, 1999; Salas *et al.*, 1999; Williams *et al.*, 2003) toon aan dat daar tans in die korporatiewe wêreld 'n tendens is om van SGS gebruik te maak om organisatoriese effektiwiteit te verhoog. Volgens Buller, Woodman en Sherwood (aangehaal deur Salas *et al.*, 1999) is daar geen oortuigende bewyse dat SGS 'n beduidende effek op die prestasie van groepe/spanne het nie. Studies deur Dainty en Lucas (1992), Donnison (1995), Mazany *et al.* (1995), Badger *et al.* (1997), asook Burke en Collins (2004) wys daarop dat daar min wetenskaplike bewyse is wat die effektiwiteit van SGS regverdig. Die bewyse wat wel verkry is uit programevaluasie berus hoofsaaklik op die persoonlike opinies en waarnemings van deelnemers (Anon, 1995; Donnison, 1995; Badger *et al.*, 1997; Burke & Collins, 2004).

Volgens Borrie en Roggenbuck (2001) word van die mees innoverende en omvangryke resultate van die dinamiese aard van buiteluggesentreerde spanbouprogramme verkry in die wildernis of 'n tipe wildernisomgewing. Die konsep wildernis word gesien as 'n plek waar daar 'n tekort is aan menslike inmenging wat individuele vryheid van keuse, sielsrus en gemoedstevedenheid verhinder. Dit is 'n gebied wat 'n persoon afgesonderd laat voel, weg van daardie omgewings waar menslike tegnologie oorgeneem het (Fredrickson & Anderson, 1999). Wildernisomgewings bied die geleentheid vir uitdaging, groei en ontwikkeling van die individu én die groep (Goldenberg, 2001). Volgens Pettygrew (aangehaal deur Dainty & Lucas, 1992) vind die mees betekenisvolle groei in dramatiese, spontane en intense situasies plaas, waar mense hul voorveronderstellings waarlik begin toets en hul verstandelike siening van die wêreld begin verander (Klein, 1997). Tydens wildernisprogramme word deelnemers betrek by inspannende aktiwiteite wat beskik oor 'n hoë mate van waargenome risiko en uitdaging. Hierdie aktiwiteite sluit onder andere in bergklim, oriëntering, kampering, witwaterroei, seil en kajakvaart.

Wetenskaplike navrae het ook begin steun bied aan avontuur, wat daartoe gelei het dat wildernisomgewings gesien word as "natuurlike laboratoriums" waarheen "wetenskaplike ekspedisies" georganiseer is (Ewert & Hollenhorst, 1990). Ekspedisies vind plaas in omgewings wat deelnemers nie beheer nie (Goldenberg,

2001), en het volgens Cederquist (1997) die potensiaal om kragtige, lewensveranderende ervaringe te wees. Cederquist (1997) definieer ekspedisies as uittogte waar meer tyd in die buitelug bestee word, langer afstande afgelê word en die ekspedisiegangers selfonderhoudend is ten opsigte van toerusting, reddingshulp, voorrade en besluitnemingsverantwoordelikhede.

Aan die hand van die bogenoemde literatuur word met hierdie studie beoog om te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit: persoonlike vermoëns en oortuigings, sosiale vermoëns, organisatoriese vermoëns, aktiewe betrokkenheid, 'n maatstaf van oorhoofse effektiwiteit in alle aspekte van die alledaagse lewe en lokus van kontrole. Antwoorde hierop sal meehelp om 'n in dieptebegrip te ontwikkel van die impak wat 'n SGS en 'n wildernisekspedisie onderskeidelik het op deelnemers se persoonlike effektiwiteit. Sodoende sal dit 'n wetenskaplik gegronde bydrae kan lewer tot die ontwikkeling van doelgerigte avontuurgerigte spanbouprogramme, wat meer betekenisvolle uitkomste in terme van persoonlike effektiwiteit sal bied.

METODE VAN ONDERSOEK

Navorsingsontwerp en prosedures

Vir die doeleindes van hierdie studie is van die kwantitatiewe voortoets-natoets-ontwerp gebruik gemaak (Thomas & Nelson, 2001). Die proefpersone is geïdentifiseer deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproef en is voor af ewekansig toegedeel aan 'n kontrolegroep, sowel as die twee afsonderlike eksperimentele groepe, wat in hierdie geval deelgeneem het aan die SGS (Venterskroon, Vredefort Koepel) en die wildernisekspedisie (Sentrale Drakensberg). Die afhanklike veranderlike, naamlik persoonlike effektiwiteit, is voor en na afloop van die eksperimentele ingreep gemeet. Alle toetsgeleenthede het plaasgevind onder toesig en beheer van die navorser self.

Etiese goedkeuring vir die uitvoering van hierdie studie is verleen deur die etiekkomitee van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) en die

deelnemers se ouers is in kennis gestel van die navorsingsprojek deur middel van 'n inligtende brief. Tesame hiermee is 'n toestemmings-, mediese en vrywaringsvorm deur die deelnemers se ouers voltooi.

Ondersoekpopulasie

Vir die doeleindes van hierdie studie het die ondersoekpopulasie bestaan uit 35 studente (17 mans en 18 dames) aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) tussen die ouderdom van 18-22 jaar, wat nie voorheen blootgestel is aan wildernisekspedisies of SGS nie. Die deelname aan hierdie twee programme het op 'n vrywillige basis gesied.

Meetinstrumente

Review of Personal Effectiveness and Locus of Control (ROPELOC) (Richards et al., 2002)

Die instrument fokus op psigologiese en gedragsaspekte wat sleutelkomponente van persoonlike effektiwiteit is. Die ROPELOC beskik oor 'n betroubaarheidskoëffisiënt van tussen 0,79 en 0,93 (Cronbach Alpha-waarde) en 'n gemiddelde interne betroubaarheid van 0,85 (Richards *et al.*, 2002). Volgens Nunnally en Bernstein (1994) word 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,7 gereken as betroubaar vir groepe. Met die bepaling van betroubaarheid is daar met die resultate van dié studie soortgelyke waardes gevind. Die ROPELOC bevat 45 vrae en bestaan uit sewe hoofkomponente waarvan drie oor verskeie onderlinge subkomponente beskik. Vir die doeleindes van hierdie studie word net ses van hierdie sewe hoofkomponente gebruik. Die sewende hoofkomponent bestaan uit gekontroleerde veranderlikes van die meetinstrument wat nie hier van toepassing is nie. Die sewe komponente staan bekend as persoonlike vermoëns en oortuigings: (selfvertroue (SC), selfwaarde (SF), streshantering (SM), ope denke (OT); sosiale vermoëns: (sosiale effektiwiteit (SE), koöperatiewe samewerking (CT), leierskapvermoëns (LA); organisatoriese vermoëns: (tydsbestuur (TE), soeke na kwaliteit (QS), hantering van verandering (CH); aktiewe betrokkenheid (AI), 'n maatstaf van oorhoofse effektiwiteit in alle aspekte van die

alledaagse lewe (OE) en twee skale van lokus van kontrole: (interne lokus van kontrole (IL), eksterne lokus van kontrole (EL). Aangesien die twee skale van lokus van kontole 'n hoofkomponent van die ROPELOC is, word hierdie komponent vir die doeleindes van hierdie studie hanteer as twee afsonderlike subkomponente (interne lokus van kontrole en eksterne lokus van kontrole), omdat die betekenisse hiervan teenstrydig is. In al die gevalle waar statistiese betekenisvolheid verkry is, is effekgroottes bereken (Ellis & Steyn, 2003).

Dataverwerking

Die data is statisties ontleed met behulp van die Statistiese Konsultasiediens van die Noordwes-Universiteit, (Potchefstroomkampus). Die data wat deur die ROPELOC-ingesamel is, is geanaliseer deur middel van die SAS Institute Inc. (2005) rekenaarprogram. 'n Eenrigtinganalise van variansie is gedoen om vas te stel of die drie groepe (SGS, kontrolegroep en wildernisekspedisie) op voortoetsvlak verskil. Gepaarde t-toetse is gebruik om vas te stel of enige betekenisvolle binnegroepverskille plaasgevind het. By die binnegroepverskille word daar slegs getoets vir positiewe veranderinge en daarom is hierdie t-toetse 1-kantig. 'n Eenrigting-kovariansie-analise, wat korrigeer vir voortoetstellings, is gebruik om te toets of daar 'n verskil is tussen die twee programme (SGS en wildernisekspedisie).

RESULTATE

Aangesien dit die doel van hierdié studie is om te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit, is dit noodsaaklik om enige veranderinge wat tydens die eksperimentele ingrepe (SGS en wildernisekspedisie) plaasgevind het te vergelyk met die kontrolegroep wat geen intervensie ontvang het nie. Die gepaarde t-toetse wat bepaal of daar enige betekenisvolle binnegroepveranderinge plaasgevind het ($p<0.05$) tussen voormeting en nameting, word geïllustreer deur Tabelle 1a, 1b en 1c. Tabel 1a dui op die inligting wat ingesamel is gedurende die SGS (Groep 1); Tabel 1b (Groep 2) dui op die inligting wat ingesamel is deur die kontrolegroep wat geen intervensie ontvang het nie en Tabel 1c (Groep 3) dui op die inligting wat ingesamel is gedurende die

wildernisekspedisie. Die resultate van die kovariansie-analise wat gebruik is om te bepaal of daar 'n verskil is tussen die wildernisekspedisie en die SGS word geïllustreer deur Tabel 2.

Verder is 'n tweerigting-variansie-analise gedoen op alle komponente om te bepaal of daar enige interaksie tussen groep en geslag plaasgevind het. Die ontleding het aangedui dat daar in geen van die komponente 'n beduidende reaksie was nie. Dit beteken dus dat die geslag van die respondent nie 'n invloed op die uitslag van enige bevindinge het nie.

TABEL 1A: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN SGS (ROPELOC HOOFKOMPONENTE EN SUBKOMPONENTE)**

Hoofkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Persoonlike vermoëns en oortuigings	N V	11 11	76.55 73.00	13.16 13.78	SGS	0.04*	0.26
Sosiale vermoëns	N V	11 11	55.36 57.09	14.7 9.92	SGS	0.29	-
Organisatoriese vermoëns	N V	11 11	55.00 49.77	9.23 1.81	SGS	0.02*	0.57*
Aktiewe betrokkenheid	N V	11 11	20.55 21.45	3.83 2.46	SGS	0.21	-
Algehele effektiwiteit	N V	11 11	20.00 18.45	2.65 3.50	SGS	0.006*	0.44
Subkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Selfvertroue	N V	11 11	20.82 20.64	2.32 3.26	SGS	0.4	-
Selfwaarde	N V	11 11	18.45 16.82	4.20 3.92	SGS	0.02*	0.39
Streshantering	N V	11 11	17.09 15.91	7.08 5.86	SGS	0.07	-
Ope denke	N V	11 11	20.18 19.64	2.60 4.03	SGS	0.3	-
Sosiale effektiwiteit	N V	11 11	19.91 21.00	4.74 2.53	SGS	0.2	-
Koöperatiewe samewerking	N V	11 11	18.45 18.82	4.76 3.87	SGS	0.3	-
Leierskapvermoëns	N V	11 11	17.00 17.27	7.2 6.57	SGS	0.4	-
Tydsbestuur	N V	11 11	16.36 13.36	3.93 6.02	SGS	0.03*	0.5*

Soeke na kwaliteit	N V	11 11	20.55 20.45	2.34 2.98	SGS	0.4	-
Hantering van verandering	N V	11 11	18.09 15.73	5.56 5.71	SGS	0.02*	0.41
Interne lokus van kontrole	N V	11 11	20.91 21.55	2.12 2.66	SGS	0.2	-
Eksterne lokus van kontrole	N V	11 11	9.82 10.73	5.34 4.86	SGS	0.3	-

* $p<0.05$ Statistics betekenisvol op 'n 5% peil
* Medium effek: d=0.5
N = Natoets
V = Voortoets

TABEL 1B: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN KONTROLEGROEP (ROPELOC HOOFKOMPONENTE EN SUBKOMPONENTE)**

Hoofkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Persoonlike vermoëns en oortuigings	N V	12 12	80.17 80.08	6.00 6.08	KON	0.5	-
Sosiale vermoëns	N V	12 12	60.58 61.00	6.96 5.27	KON	0.4	-
Organisatoriese vermoëns	N V	12 12	57.54 56.67	6.42 8.27	KON	0.3	-
Aktiewe betrokkenheid	N V	12 12	21.25 21.17	1.71 1.27	KON	0.4	-
Algehele effektiwiteit	N V	12 12	19.50 19.33	1.93 1.97	KON	0.4	-
Subkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Selfvertroue	N V	12 12	21.58 21.42	2.23 1.78	KON	0.3	-
Selfwaarde	N V	12 12	19.33 19.58	2.23 2.43	KON	0.3	-
Streshantering	N V	12 12	18.83 18.25	2.33 3.33	KON	0.2	-
Ope denke	N V	12 12	20.42 20.83	2.02 2.25	KON	0.2	-
Sosiale effektiwiteit	N V	12 12	19.50 19.67	3.12 2.87	KON	0.4	-
Koöperatiewe samewerking	N V	12 12	20.58 20.92	3.4 2.68	KON	0.3	-
Leierskapvermoëns	N V	12 12	20.50 20.42	2.28 2.50	KON	0.4	-
Tydsbestuur	N V	12 12	17.83 17.75	2.37 3.25	KON	0.5	-
Soeke na kwaliteit	N V	12 12	21.20 21.00	1.08 2.22	KON	0.4	-

Hantering van verandering	N V	12 12	18.50 17.92	3.99 3.63	KON	0.3	-
Interne lokus van kontrole	N V	12 12	22.00 21.92	1.6 2.39	KON	0.4	-
Eksterne lokus van kontrole	N V	12 12	9.33 9.08	6.6 5.58	KON	0.4	-
* p<0.05 Statisties betekenisvol op 'n 5% peil * Medium effek: d=0.5 N = Natoets V = Voortoets							

TABEL 1C: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN WILDERNISEKSPEDISIE (ROPELOC HOOFKOMPONENTE EN SUBKOMPONENT)**

Hoofkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Persoonlike vermoëns en oortuigings	N V	12 12	77.33 77.96	11.91 9.61	WIL	0.4	-
Sosiale vermoëns	N V	12 12	56.67 57.08	9.09 7.05	WIL	0.4	-
Organisatoriese vermoëns	N V	12 12	55.13 54.00	8.86 7.41	WIL	0.3	-
Aktiewe betrokkenheid	N V	12 12	20.25 20.42	3.36 2.19	WIL	0.4	-
Algehele effektiwiteit	N V	12 12	18.83 18.25	3.1 2.93	WIL	0.2	-
Subkomponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Selfvertroue	N V	12 12	21.08 20.71	2.11 1.86	WIL	0.2	-
Selfwaarde	N V	12 12	17.67 17.92	4.48 3.29	WIL	0.4	-
Streshantering	N V	12 12	17.92 19.17	4.14 2.98	WIL	0.95	-
Ope denke	N V	12 12	20.67 20.17	2.42 3.49	WIL	0.2	-
Sosiale effektiwiteit	N V	12 12	19.83 18.83	2.92 4.41	WIL	0.2	-
Koöperatiewe samewerking	N V	12 12	18.75 19.33	3.02 2.35	WIL	0.3	-
Leierskapvermoëns	N V	12 12	18.08 18.92	4.12 3.26	WIL	0.2	-
Tydsbestuur	N V	12 12	16.42 15.58	4.58 3.15	WIL	0.2	-
Soeke na kwaliteit	N V	12 12	19.71 19.92	2.30 2.11	WIL	0.4	-
Hantering van verandering	N V	12 12	19.00 18.50	3.77 4.06	WIL	0.3	-

Interne lokus van kontrole	N V	12 12	21.17 21.92	2.37 1.38	WIL	0.2	-
Eksterne lokus van kontrole	N V	12 12	10.92 9.08	3.32 2.19	WIL	0.04*	0.55˙

* p<0.05 Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
˙ Medium effek: d=0.5
N = Natoets
V = Voortoets

TABEL 2: **EENRIGTING-KOVARIANSIE-ANALISE, GEKORRIGEER VIR VOORTOETSTELLINGS, OP NATOETS VAN ROPELOC HOOFKOMPONENTE**

Hoofkomponent	Groep	Aangepaste $\bar{x}$	$\sqrt{GMF}$	p-waarde	Kombinasie	d-waarde
Persoonlike vermoëns en oortuigings	SGS KON WIL	80.25 77.52 76.59	5.73	0.28 0.70 0.14	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Sosiale vermoëns	SGS KON WIL	56.56 58.28 57.87	8.29	0.63 0.90 0.71	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Organisatoriese vermoëns	SGS KON WIL	57.21 55.78 54.85	6.51	0.62 0.73 0.40	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Aktiewe betrokkenheid	SGS KON WIL	20.18 21.12 20.72	2.65	0.41 0.72 0.64	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Algehele effektiwiteit	SGS KON WIL	20.16 19.08 19.12	1.85	0.18 0.96 0.19	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -

EENRIGTING KOVARIANSIE ANALISE, GEKORRIGEER VIR VOORTOETSTELLINGS, OP NATOETS VAN ROPELOC SUBKOMPONENTE

Subkomponent	Groep	Aangepaste $\bar{x}$	$\sqrt{GMF}$	p-waarde	Kombinasie	d-waarde
Selfvertroue	SGS KON WIL	20.99 21.29 21.22	1.73	0.69 0.92 0.76	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Selfwaarde	SGS KON WIL	19.66 18.02 17.87	2.36	0.13 0.88 0.08	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Streshantering	SGS KON WIL	19.02 18.41 16.57	2.4	0.55 0.07 0.03*	[1;2] [2;3] [3;1]	- - 1.02°

Ope denke	SGS KON WIL	20.45 20.14 20.7	1.83	0.69 0.46 0.75	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Sosiale effektiwiteit	SGS KON WIL	19.30 19.57 20.32	3.27	0.85 0.58 0.57	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Koöperatiwe samewerking	SGS KON WIL	19.2 19.59 19.07	2.87	0.76 0.67 0.91	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Leierskapvermoëns	SGS KON WIL	18.31 19.30 18.08	3.45	0.51 0.40 0.89	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Tydsbestuur	SGS KON WIL	17.56 16.71 16.44	3.02	0.54 0.83 0.39	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Soeke na kwaliteit	SGS KON WIL	20.55 20.96 19.96	1.66	0.56 0.16 0.40	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Hantering van verandering	SGS KON WIL	19.31 18.15 18.23	3.15	0.40 0.95 0.44	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Interne lokus van kontrole	SGS KON WIL	21.04 21.94 21.11	1.76	0.23 0.25 0.92	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Eksterne lokus van kontrole	SGS KON WIL	9.26 9.59 11.17	4.86	0.88 0.43 0.36	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -

* $p<0.05$ Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
[†] Medium effek: d=0.5
[□] Groot effek en prakties betekenisvol: $d\geq 0.8$

BESPREKING VAN RESULTATE

Met verwysing na die literatuur is daar reeds genoem dat SGS 'n gewilde metode is om die effektiwiteit van 'n organisasie te verhoog. Terselfdertyd is daar gevind dat die werklike waarde van hierdie tipe programme betwyfel word (Gall, 1987; Wagner & Roland, 1992; Wagner & Campbell, 1994). Bewyse wat wel gevind is wat die effektiwiteit van hierdie tipe programme beklemtoon, is egter nie wetenskaplik gegrond nie, maar bestaan eerder uit die persoonlike opinies en waarnemings van deelnemers. Uit die resultate wat bestudeer is van die onderhawige studie is daar gevind dat SGS en wildernisekspedisies wel 'n positiewe effek het op sekere aspekte

van persoonlike effektiwiteit. In hierdie geval het die SGS tot meer veranderinge gelei as die wildernisekspedisie.

Ten opsigte van die ses hoofkomponente van die ROPELOC (Tabel 1a) het drie hiervan in Groep 1 (SGS) verandering van die voormeting tot die nameting ondergaan ($p<0.05$). Hierdie hoofkoponente sluit in persoonlike vermoëns en oortuigings, organisatoriese vermoëns en algehele effektiwiteit. Van hierdie veranderinge het organisatoriese vermoëns 'n medium effek ($d=0.5$) getoon. Verder het drie van die subkomponente verandering getoon, ten opsigte van selfwaarde, tydsbestuur en die hantering van verandering. Slegs tydsbestuur het 'n medium effek ($d=0.5$) getoon. In Groep 3 (wildernisekspedisie; Tabel 1c) het geen verandering plaasgevind ten opsigte van die hoofkomponente nie. Een subkomponent het wel verandering getoon, naamlik eksterne lokus van kontrole wat 'n medium effek ($d=0.5$) getoon het. Met verwysing na Groep 2 (kontrolegroep; Tabel 1b) het geen verandering plaasgevind ten opsigte van die hoofkomponente of subkomponente nie.

Met die onderhawige studie wou eerstens bepaal word of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit. Wanneer daar gekyk word na tussengroepverskille (Tabel 2) is daar net een geval waar 'n betekenisvolle tussengroepverskil ($d\geq0.8$) opgemerk is. Hierdie verskil lê tussen Groep 3 en Groep 1 en het plaasgevind ten opsigte van een van die subkomponente, naamlik streshantering, wat prakties betekenisvol is. Met betrekking tot streshantering het die SGS beter vertoon.

Dit is duidelik dat daar gedurende die SGS meer verandering na vore gekom het ten opsigte van sekere aspekte van persoonlike effektiwiteit (soos reeds na verwys). 'n Moontlike verduideliking hiervan kan toegeskryf word aan die aard en intensiteit van die aktiwiteite wat verbonde is aan beide programme. Gedurende SGS is daar 'n definitiewe ervaring van minder stres, angs of vrees. Hierdie stelling word beaam deur 'n opmerking wat gemaak is deur een van die respondente na afloop van die SGS: "die program kon meer gevaarlik gewees het". Hieruit kan die afleiding gemaak word dat gedurende die program die deelnemers se vaardighede heel waarskynlik meer in balans was met die fisiese uitdaging van die aktiwiteite, wat gevolglik daartoe gelei

het dat die aktiwiteite makliker en vinniger op 'n suksesvolle wyse afgehandel is (Nichols, 1999; Jones *et al.*, 2003; Burnett & Galloway, 2005; Sklar, 2005).

In teenstelling hiermee is die deelname aan wildernisprogramme meer intens met 'n baie hoër mate van risiko daaraan verbonde. Volgens Boyden en Harris (1978) en Burnett en Galloway (2005) bestaan daar geen twyfel dat die wildernis geassosieer word met fisiese en sielkundige uitdaging nie. Ter aansluiting hiermee het een van die respondente die opmerking gemaak dat "die omgewing daartoe gelei het dat almal tot op die uiterste beproef is." In hierdie geval was die eise van hierdie wildenisekspedisie dalk te uitdagend vir die individu, wat moontlik verhoed het dat meer betekenisvolle veranderinge plaasgevind het.

Vanuit die bestudering van die beskrywende resultate word die aanname gemaak dat dit hierdie inligting is wat 'n wilderniseksedisie kenmerkend anders maak as 'n SGS. Alhoewel dit hoofsaaklik bestaan uit die persoonlike opinies en waarnemings van die deelnemers is dit nié gevind by die resultate van die SGS nie. Vele van die deelnemers het die natuurskoon beklemtoon. Kaplan en Talbot (1983) se bevindinge is soortgelyk aan dié wat toon dat die deelnemers se waardering van die natuur die meeste bygedra het tot die bevrediging van die hul wilderniservaring. Een van die responente het die opmerking gemaak dat sy eers na afloop van die ekspedisie besef het hoeveel sy van die natuur hou. Hierdie opmerking kan gekoppel word aan Fox (1999), Borrie en Roggenbuck (2001) en Ewert en Shellman (2003) se bevindinge dat gedurende die wilderniservaring gevoelens van versoenbaarheid en verbintenis met die natuurlike omgewing ontwikkel word. Talbot en Kaplan (1986) verwys hierna in dié sin dat deelnemers meer omgewingsbewus raak deur groeiende vlakke van selfkennis en sensasies van ontsag, waardering en respek vir die natuurlike omgewing (Freeman *et al.*, 2003).

Navorsing deur Fredrickson en Anderson (1999) het bevind dat die geleentheid vir geestelik verrykende ervaringe een van die vernaamste redes is vir wildernisdeelname, en dat wilderniservaringe deelnemers ophef na hoër vlakke van geestelike verryking. Alhoewel die betekenis van geestelik verrykende ervaringe uniek is aan elke individu, word daar dikwels na geestelike verryking verwys as dit wat aan die lewe bedoeling

en betekenis gee. Fredrickson en Anderson (1999) meld dat geestelike verryking vir deelnemers iets meer as woorde is en dat woorde nie 'n akkurate weergawe van hul geestelike ervaring kan gee nie. In die resultate van hiérdie studie is 'n soortgelyke bevinding verkry. Een van die respondente se opmerking sluit aan by bogenoemde navorsers, waar daar genoem word dat die wilderniservaring "'n ervaring is wat nie oorvertel kan word nie, maar self beleef moet word". In aansluiting hiemee het 'n ander respondent genoem dat "ek in die toekoms gedurende my vrye tyd meer moeite sal doen om weer aan so iets deel te neem as om in 'n dorp of stad my tyd te mors".

Volgens Hattie *et al.* (1997) is dit nodig dat deelnemers 'n sekere mate van adrenalien moet ervaar en dat uittogte 'n sekere graad van moeilikheid bevat om hulself daarteen te meet. Om te oorleef in 'n onvoorspelbare en gevaarlike omgewing moet mens 'n sekere graad van nuwigheid en gevaar ervaar (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1999). Tesame hiermee ondersteun Bonnington (aangehaal deur Irvine & Wilson, 1994) die waarde van "werklike" risiko eerder as "waarnemende" risiko, en meen dat gevaar tesame met die moontlikheid om te misluk, die bereiking van sukses soveel meer bevredigend maak. Die resultate van hiérdie studie ondersteun bogenoemde navorsers. Vir een van die respondente dien dit as "aansporing vir die alledaagse lewe deur jouself fisies, emosioneel en sielkundig te dryf tot waar jy voorheen gedink het jy nie meer kon nie, en jouself verkeerd te bewys." Sy beskryf dit as die "thrill" van oorwinning. Die realisering daarvan om iets suksesvol te doen waarvan jy voorheen onseker was, word oorgedra na die manier waarop jy jou werk en die lewe benader (Anon, 1995).

GEVOLGTREKKING

Die gevolgtrekking wat hieruit gemaak word, ondersteun die menings van Hendee en Brown (1988), McEvoy en Buller (1997) en Davis-Berman en Berman (2002) dat, indien 'n positiewe en betekenisvolle ervaring verlang word, kan die programleier nie bekostig om aan te neem dat alle groepslede se persepsies van risiko en uitdaging dieselfde is nie. Die verhouding tussen uitdaging en vaardigheid moet so na as moontlik aan die perfekte balans gebring word. Aangesien dit die doel van dié studie is om te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit, kan daar nie op grond van 'n enkele tussengroepverskil met oortuiging die aanname gemaak word dat 'n SGS meer doeltreffend is nie. Wanneer daar gekyk word na die hoeveelheid binnegroepverskille wat elke program na vore gebring het, word daar aanbeveel dat daar eerder van 'n SGS gebruik gemaak moet word indien betekenisvolle persoonlike ontwikkeling nagestreef word.

Op grond van die beskrywende resultate word daar sonder twyfel die aanname gemaak dat 'n wildernisekspedisie beter daartoe in staat is om 'n ervaring na vore te bring waarvan die waarde nie gemeet kan word deur kwantitatiewe navorsingsmetodes nie, en dit word hoofsaaklik moontlik gemaak deur die omgewing. 'n Plek of 'n omgewing is nie net die "ligging" van iets nie, die landskap self hou 'n sekere betekenis in. Dit is die omgewing en alles wat deel uitmaak van daardie omgewing wat 'n geïntegreerde en betekenisvolle verskynsel na vore bring. Die huidige studie beveel aan dat daar eerder van kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik gemaak moet word om die ware betekenis van avontuurprogramme te begryp, veral met betrekking tot wildernisekspedisies. McAvoy *et al.* (1996) sluit hierby aan deur te noem dat "more qualitative research is needed to understand better the components of the outdoor experience".

SUMMARY

THE DIFFERENCE BETWEEN A WILDERNESS EXPEDITION AND A CENTRE-BASED TEAM BUILDING PROGRAM WITH REGARD TO PERSONAL EFFECTIVENESS

Introduction

According to Sibthorp and Arthur-Banning (2004) variables directed at the individual have long been an important focus of outdoor team building. The concept of outdoor team building, which mainly consists of centre-based team building programs[1] and wilderness-based team building programs, implies a set of continuous experiential learning activities that are mainly conducted in the outdoors with the aim of positively influencing the behaviour of the participant in a positive manner (Wagner *et al.*, 1991; McEvoy & Buller, 1997).

Personal effectiveness refers to the confidence in our ability to control our own level of functioning and the things that affect our lives (Bandura, 1997; Klint, 1999; Martin, 1999; Paxton & McAvoy, 2000). According to Bandura (1993) convictions surrounding personal effectiveness influences the manner in which people think, motivate themselves, act and feel. For Neill (quoted by Sibthorp & Arthur-Banning, 2004) it is important to be personally effective as this influences the degree of self-confidence a person experiences to be able to be effective in various main tasks in life.

Aim of the study

The aim of this study is to determine whether there is a difference between a wilderness expedition and a CBTB with regard to personal effectiveness.

[1] For the purpose of this study the term centre-based team building program(s) (CBTB) will be used through out.

Research population

Thirty five students of the North-West University (Potchefstroom campus) were identified using an availability sample and were divided randomly into a control group as well as two separate experimental groups. All participants to this study volunteered to take part in the CBTB and wilderness expedition.

Measuring instrument

The Review of Personal Effectiveness and Locus of Control (ROPELOC) (Richards *et al.*, 2002) was used to measure personal effectiveness before and after the experimental intervention. The instrument focuses on psychological and behavioural aspects which are key components of the personal effectiveness (Richards *et al.*, 2002). The ROPELOC consists of 45 questions and is divided into seven main components of which three deal with various underlying subcomponents. The differences can be determined with regard to the main as well as the underlying subcomponents.

Results

With regards to the inner group differences (single sided paired t-tests) the CBTB lead to more changes than the wilderness expedition. The changes took place with regard to personal ability and beliefs, organizational skills, overall effectiveness, self-efficacy, time management and the coping with change. Only organizational skills and time management showed a medium effect ($d=0.05$). Taking into consideration the intergroup differences (covariance analysis) a single difference were apparent. This difference occurred with regards to stress management which was practically significant ($d\geq0.8$). With regard to stress management the CBTB exhibited better results.

Conclusion

On the basis of a single intergroup difference the conclusion that CBTB is more effective than a wilderness expedition with regard to personal effectiveness cannot be made. The only suggestion that can be made is that preference be given to a CBTB if the outcomes of the program is geared to personal effectiveness.

VERWYSINGS

ANON. (1995). Outdoor management development – reality or illusion? *Journal of European Industrial Training*, 19(6): 20-21.

BADGER, B.; SADLER-SMITH, E. & MICHIE, E. (1997). Outdoor management and development: use and evaluation. *Journal of European Industrial Training*, 21(9): 318-325.

BANDURA, A. (1993). Percieved self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2): 117-148.

BANDURA, A. (1997). Self-efficacy. *Academic Search Premier*, 13(9): 1-4, Mar.

BORRIE, W.T. & ROGGENBUCK, J.W. (2001). The dynamic, emergent, and multi-phasic nature of on-site wilderness experiences. *Academic Search Premier*, 33(2): 1-24, Jun.

BOYDEN, S.V. & HARRIS, J.A. (1978). Contributions of the Wilderness to health and well-being. In National Wilderness Conference (1st : 1977 : Canberra, A.C.T.), *Australian Conservation Foundation. Australia's wilderness: conservation progress and plans : proceedings of the first National Wilderness Conference, Australian Academy of Science* (34-47). Hawthorn, Vic.: Australian Conservation Foundation.

BURKE, V. & COLLINS, D. (2004). Optimising skills transfer via outdoor management development: Part 1: The providers' perspective. *Journal of Management Development*, 23(7): 678-697, Jul.

BURNETT, K. & GALLOWAY, S. (2005). In M. Phipps & A. Hayashi (Eds.), *Wilderness education association: proceedings of the 2005 national conference on outdoor leadership held on 18-20 February at Estes Park* (32-42). Blooming, IN: WEA national office Hyperlink

[http://www.weainfo.org/WEA_Conf_Proceedings_as.pdf]. Retrieved 16 August 2006.

CEDERQUIST, J. (1997). Effective expedition planning. In International conference on outdoor recreation and education. *Back to the Basics: Proceedings of the Intenational Conference on Outdoor Recreation and Education* (34-43). Hyperlink [http://www.eric.ed.gov]. Retrieved 16 April 2005.

CSIKSZENTMIHALYI, M. & CSIKSZENTMIHALYI, I. (1999). Adventure and the flow experience. In J.C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Programming* (153-158). (2nd ed.). State College, Pa.: Venture Publishing.

DAINTY, P. & LUCAS, D. (1992). Clarifying the confusion: a practical framework for evaluating outdoor development programmes. *Management Education and Development,* 23(2): 106-122, Summer.

DAVIS-BERMAN, J. & BERMAN, D. (2002). Risk and anxiety in adventure programming. *The Journal of Experiential Education,* 25(2): 305-310, Fall.

DONNISON, P. (1995). OMD put to the test. *Management Development Review,* 8(5): 35-37.

DUFRENE, D.D.; SHARBROUGH, W.; CLIPSON, T. & MCCALL. (1999). Bringing outdoor challenge education inside the business communication classroom. *Business Communication Quarterly,* 62(3): 24-36, Sep.

ELLIS, S.M. & STEYN, H.S. (2003). Practical significance (effect size) versus or in combination with statistical significance (p-values), *Management Dynamics,* 12(4): 51-53.

EWERT, A. & HOLLENHORST, S. (1990). Risking it on wildlands: the evolution of adventure recreation. *Journal of Environmental Education,* 21(3): 29-36.

EWERT, A. & SHELLMAN, A. (2003). The role of higher education in wilderness for the 21st century. *The Journal of Physical Education, Recreation and Dance,* 74(8): 28-32.

FOX, R. (1999). Enhancing Spiritual Experience in Adventure Programmes. In J.C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Programming* (455-461). (2nd ed.). State College, Pa.: Venture Publishing.

FREEMAN, P.A.; NELSON, D.C. & TANIGUCHI, S.T. (2003). Philosophy and practice of wilderness-based experiential education, *Journal of physical education, recreation and dance,* 74(8): 25-27, 32, Oct.

FREDRICKSON, L.A. & ANDERSON, D.H. (1999). A qualitative exploration of the wilderness experience as a source of spiritual inspiration. *Journal of Environmental Psychology,* 19(1): 21-39, Mar.

GALL, A.L. (1987). You can take the manager out of the woods, but... *Training and Development Journal,* 41(3): 54-58, Mar.

GECAS, V. & BURKE, P.J. (1995). In K.S. Cook; G.A. Fine & J.S. House (Eds.), *Sociological Perspectives on Social Psychology* (41-67). Boston: Allyn and Bacon.

GOLDENBERG, M. (2001). Outdoor and risk educational practices. In A.J. Fedler (Ed.), *Recreation Boating and Fishing Foundations: Defining Best Practices in Boating, Fishing, and Stewardship Education* (129-141). Available: Eric. Date of access: 16 Jun. 2006.

HATTIE, J.; MARSH, H.W.; NEILL, J.T. & RICHARDS, G.E. (1997). Adventure education and outward bound: out-of-class experiences that make a lasting difference. *Review of Educational Research,* 67(1): 43-87, Spring.

HENDEE, J.H & BROWN, M. (1988). How wilderness programs experience programs facilitate personal growth: a guide for program leaders and resource managers. *Renewable Resources Journal,* 6: 9-16, Spring.

INGRAM, H. & DESOMBRE, T. (1999). Teamwork: comparing academic and practitioners' perceptions. *Team Performance Management,* 5(1): 16-22, Jan.

IRVINE, D. & WILSON, J.P. (1994). Outdoor management development – reality or illusion? *Journal of Management Development,* 13(5): 25-37, Jun.

JONES, D.J.; HOLLENHORST, S.J. & PERNA, F. (2003). An empirical comparison of the four channel flow model and adventure experience paradigm. *Leisure Sciences,* 25(1): 17-31, Jan-Mar.

KAPLAN, R. (1974). Some psychological benefits of an outdoor challenge program. *Environment and Behavior,* 6(1): 101-116, Mar.

KAPLAN, S. & TALBOT, J.F. (1983). Psychological benefits of wilderness experience. In I. Altman & J.F. Wohlwill (Eds.), *Behavior and the Natural Environment* (163-203). Plenum Press, New York.

KLEIN, D. (1997). Beyond the wilderness. *About Campus,* 1(6): 18-22, Jan.

KLINT, K.A. (1999). The social psychology of adventure programming. In J.C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Programming* (164-168). (2nd ed.). State College, Pa.: Venture Publishing.

MARTIN, P. (1999). Practical stories in a theoretical framework. In J.C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Programming* (169-178). (2nd ed.). State College, Pa.: Venture Publishing.

MAZANY, P.; FRANCIS, S. & SUMICH, P. (1995). Evaluating the effectiveness of an outdoor workshop for team building in an MBA programme. *Journal of Management Development,* 14(3): 50-68, Feb.

MCAVOY, L.H.; MITTEN, D.S.; STRINGER, L.A.; STECKART, J.P. & SPROLES, K. (1996). Group development and group dynamics in outdoor education. In *Coalition for education in the outdoors research symposium proceedings.* Available: Eric. Date of access: 17 Aug. 2006.

MCEVOY, G.M. & BULLER, P.F. (1997). The power of outdoor management development. *Journal of Management,* 16(3): 208-217, May.

NICHOLS, G. (1999). Is risk a valuable component of outdoor adventure programmes for young offenders undergoing drug rehabilitation? *Journal of Youth Studies,* 2(1): 101-115.

NUNNALLY, J.C. & BERNSTEIN, I.H. (1994). *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill.

PAXTON, T. & MCAVOY, L. (2000). Social psychological benefits of a wilderness adventure program. *USDA Forest Service Proceedings RMRS-P-15*(3): 202-206.

RICHARDS, G.E.; ELLIS, L.A. & NEILL, J.T. (2002). The ROPELOC: review of personal effectiveness and locus of control: a comprehensive instrument for reviewing life effectiveness. *Paper Presented at Self Concept Research: Driving International Research Agendas, 6-8 August 2002.* Hyperlink [http://www.wilderdom.com/abstracts/RichardsEllisNeill2002ROPELOCComprehensiveInstrumentReviewingPersonalEffectiveness.htm] Retrieved 9 June 2005.

SAS Institute Inc. The SAS Systym for Windows Release 9.1 TS Level 1M0 Copywrite © 2002-2005 by SAS Institute Inc., Cary, NC, USA

SALAS, E.; ROZELL, D.; MULLEN, B. & DRISKELL, J.E. (1999). The effect of teambuilding on performance: an integration. *Small Group Research, 30*(3): 309-329, Jun.

SIBTHORP, J. & ARTHUR-BANNING, S. (2004). Developing life effectiveness through adventure education: the roles of participant expectations, perceptions of empowerment, and learning relevance. *Journal of Experiential Education,* 27(1): 32-50.

SKLAR, S.L. (2005). Positive youth development: the case of a wilderness challenge intervention. Florida: university of Florida. (Dissertation - DPhil.) 163 p. Abstract in Hyperlink [http://etd.fcla.edu/UF/UFE0010093/sklar_s.pdf]. Retrieved 18 August 2006.

TALBOT, J.F. & KAPLAN, S. (1986). Perspectives on wilderness: re-examining the value of extended wilderness experiences. *Journal of Environmental Psychology,* 6(3): 177-188.

THOMAS, J.R. & NELSON, J.K. (2001). *Reasearch Methods in Physical Activity.* (4th ed.). Champaign, Ill.: Humanics Kinetics.

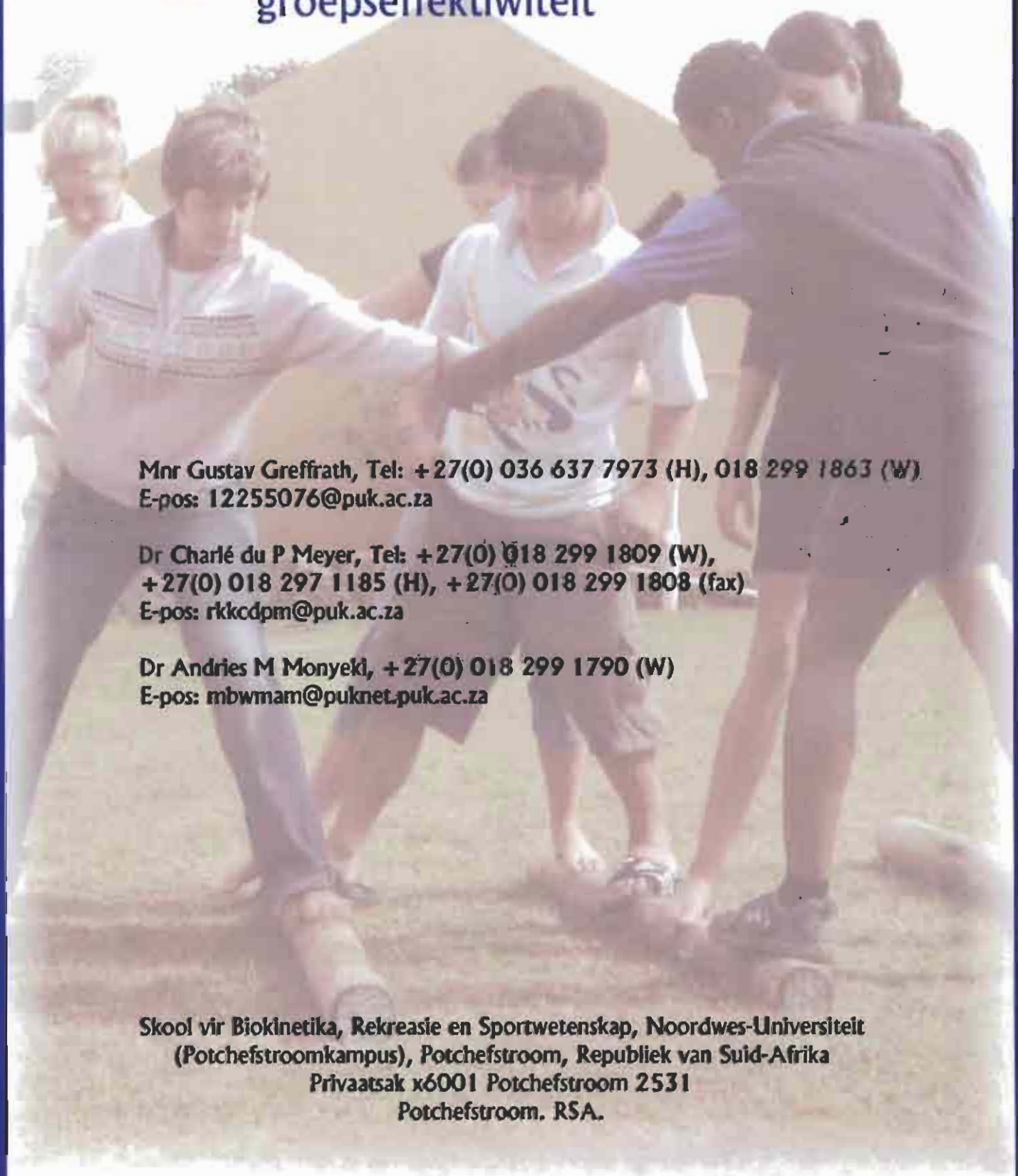
WAGNER, R.J.; BALDWIN, T.T. & ROLAND, C.C. (1991). Outdoor training: revolution or fad? *Training and Development Journal,* 45(3): 51-57, Mar.

WAGNER, R.J. & CAMPBELL, J. (1994). Outdoor – based experiential training: improving transfer of training using virtual reality. *Journal of Management Development,* 13(7): 4-11, Jul.

WAGNER, J.W. & ROLAND, C.C. (1992). How effective is outdoor training? *Training and Development,* 46(7): 61-64, Jul.

WILLIAMS, S.D.; GRAHAM, T.S. & BAKER, B. (2003). Evaluating outdoor experiential training for leadership and teambuilding. *Journal of Management Development,* 22(1): 45-59.

4 Die verskil tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram ten opsigte van groepseffektiwiteit



Mnr Gustav Greffrath, Tel: +27(0) 036 637 7973 (H), 018 299 1863 (W)
E-pos: 12255076@puk.ac.za

Dr Charlé du P Meyer, Tel: +27(0) 018 299 1809 (W),
+27(0) 018 297 1185 (H), +27(0) 018 299 1808 (fax)
E-pos: rkkcdpm@puk.ac.za

Dr Andries M Monyeki, +27(0) 018 299 1790 (W)
E-pos: mbwmam@puknet.puk.ac.za

Skool vir Biokinetika, Rekreasie en Sportwetenskap, Noordwes-Universiteit
(Potchefstroomkampus), Potchefstroom, Republiek van Suid-Afrika
Privaatsak x6001 Potchefstroom 2531
Potchefstroom. RSA.

DIE VERSKIL TUSSEN 'N WILDERNISEKSPEDISIE EN 'N SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM TEN OPSIGTE VAN GROEPSEFFEKTIWITEIT

Gustav GREFFRATH, Charlé Du P MEYER en Andries MONYEKI

Skool vir Biokinetika, Rekreasie en Sportwetenskap, Noordwes-Universiteit, Potchefstroom, Republiek van Suid-Afrika

ABSTRACT

Outdoor team building programmes are becoming more popular in the corporate world in order to enhance organizational effectiveness. However, together with this growing popularity there is a certain amount of scepticism that exists around the effectiveness of these programmes. The purpose of this study is to determine the differences between a wilderness expedition and a center-based team building program with regard to group development. A total of 35 (17 men and 18 women) North-West University (Potchefstroomcampus) students, aged 18-22 years were studied. The research instrument used was an improved version of the one found in Herselman (1998). This questionnaire measures group effectiveness through several factors, such as communication, team spirit, decision making and planning, which are considered important for effective group functioning. Results showed that only two significant ($d \geq 0.8$) differences occurred between the two experimental groups. Based on the pre- and post-test scores this study recommends a wilderness expedition in order to improve group effectiveness. However, very valuable information was found in the descriptive results. These include feelings of awe and wonder for the natural environment, solitude and privacy.

Key words: Outdoor management development; outdoor experiential education; wilderness; expedition; group effectiveness; team building

INLEIDING

Die konsep buiteluggesentreerde spanbou impliseer 'n stel opeenvolgende ervaringsleeraktiwiteite wat hoofsaaklik in die buitelug begelei word, met die doel om verandering na vore te bring in terme van spanwerk, beplanning, leierskap, probleemoplossing, vertroue, groepsdinamika en kommunikasie (Wagner & Campbell, 1994; McEvoy & Buller, 1997; DuFrene *et al.*, 1999; Williams *et al.*, 2003; Shivers-Blackwell, 2004). Hierdie vorm van spanbou bestaan hoofsaaklik, volgens Wagner *et al.* (1991), uit sentrumgebaseerde spanbouprogramme[1] en wildernis gebaseerde spanbouprogramme. Huidiglik is daar 'n tendens in die korporatiewe wêreld om van hierdie tipe programme gebruik te maak om organisasie effektiwiteit te verhoog (Irvine & Wilson, 1994; Wagner & Campbell, 1994; DuFrene *et al.*, 1999; Ingram & Desombre, 1999; Salas *et al.*, 1999; Williams *et al.*, 2003). Terselfdetyd noem Buller, Woodman en Sherwood (aangehaal deur Salas *et al.*, 1999) dat daar geen oortuigende bewyse is wat daarop dui dat SGS 'n betekenisvolle effek op die prestasie van groepe of spanne het nie. Bewyse wat wel beskikbaar is is egter nie wetenskaplik gegrond nie, maar bestaan eerder uit die persoonlike opinies en waarnemings van deelnemers (Dainty & Lucas, 1992; Irvine & Wilson, 1994; Donnison, 1995; Mazany *et al.*, 1995; Badger *et al.*, 1997; Burke & Collins, 2004).

Van die mees innoverende en omvangryke resultate van die dinamiese aard van buiteluggesentreerde spanbouprogramme word volgens Borrie en Roggenbuck (2001) verkry in die wildernis of 'n tipe wildernisomgewing. Die wildernis impliseer 'n plek waar daar 'n tekort is aan menslike indringing en geluide wat individuele vryheid van keuse, sielsrus en gemoedstevedenheid inperk. Dit is 'n gebied wat 'n gevoel van afsondering na vore bring en wat weg is van daardie omgewings waar die mens en sy tegnologie oorgeneem het (Fredrickson & Anderson, 1999). Vir Goldenberg (2001) bied wildernisomgewings die geleentheid vir uitdaging, groei en ontwikkeling vir die groep sowel as die individu. Die mees betekenisvolle groei vind plaas volgens Pettygrew (aangehaal deur Dainty & Lucas, 1992) gedurende dramatiese, spontane en intense situasies, waar mense hul voorveronderstellings waarlik begin toets en hul

[1] Vir die doeleindes van hierdie studie sal die term sentrumgebasseerde spanbouprogram(me) (SGS) deurgaans gebruik word.

verstandelike siening van die wêreld begin verander. Tydens wildernisprogramme word deelnemers betrek by inspannende aktiwiteite (bergklim, oriëntering, kampering, witwaterroei, seil en kajakvaart) en die geleentheid gegun om deel te neem aan uittogte waar meer tyd in die buitelug bestee word, langer afstande afgelê word en om selfonderhoudend te wees ten opsigte van toerusting, reddingshulp, voorrade en besluitnemingsverantwoordelikhede (Cederquist, 1997).

McAvoy *et al.* (1996) en Ewert en McAvoy (2000) meld dat vroeë navorsing aangaande die voordele wat verkry word uit wildernisprogramme byna eksklusief gefokus het op die individu. Laasgenoemde navorsers noem ook dat hierdie tendens besig is om te verander. Daar is nou 'n groeiende belangstelling in die voordele wat wilderniservaringe inhou vir die groep self en hoe dit sekere groepsveranderlikes soos groepsontwikkeling, groepskohesie, vertroue en sosiale verhoudinge beïnvloed. Ewert en Heywood (1991) sluit hierby aan deur te noem dat die gebruik van die wildernis en wildernisgebaseerde aktiwiteite 'n gewilde tegniek geword het vir die onwikkeling van selfbesturende en effektiewe groepe. 'n Groot voordeel van die wildernis is dat 'n verskeidenheid groepe en individue kan deél hê aan die voordele wat dit bied. In Ewert en McAvoy (2000) se oorsigartikel is gevind dat die wildernis oor die algemeen 'n baie goeie invloed het op verskeie terreine van verskeie groepe en individue. Verder noem Ewert en Heywood (1991) en Leon *et al.* (1994) dat daar egter tot op hede nie 'n volkome begrip ontwikkel is oor wat dit presies omtrent die wildernis is wat dit so effektief maak in terme van kommunikasie, besluitneming of groepskohesie nie.

Aan die hand van die bogenoemde literatuur word met hierdie studie beoog om te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit. Antwoorde hierop sal meehelp om 'n in dieptebegrip te ontwikkel van die impak wat 'n SGS en 'n wildernisekspedisie onderskeidelik het op groepseffektiwiteit. Sodoende sal dit 'n wetenskaplik gegronde bydrae kan lewer tot die ontwikkeling van doelgerigte avontuurgerigte spanbouprogramme, wat meer betekenisvolle uitkomste in terme van groepseffektiwiteit sal bied.

METODE VAN ONDERSOEK

Navorsingsontwerp en prosedures

Vir die doeleindes van hierdie studie is van die kwantitatiewe voortoets-natoets-ontwerp gebruik gemaak (Thomas & Nelson, 2001). Die proefpersone is geïdentifiseer deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproef en is vooraf ewekansig toegedeel aan 'n kontrolegroep, sowel as die twee afsonderlike eksperimentele groepe, wat in hierdie geval deelgeneem het aan die SGS (Venterskroon, Vredefort Koepel) en die wildernisekspedisie (Sentrale Drakensberg). Die afhanklike veranderlike, naamlik groepseffektiwiteit, is voor en na afloop van die eksperimentele ingreep gemeet. Alle toetsgeleenthede het plaasgevind onder toesig en beheer van die navorser self.

Etiese goedkeuring vir die uitvoering van hierdie studie is verleen deur die etiekkomitee van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) en die deelnemers se ouers is in kennis gestel van die navorsingsprojek deur middel van 'n inigtende brief. Tesame hiermee is 'n toestemmings-, mediese en vrywaringsvorm deur die deelnemers se ouers voltooi.

Ondersoekpopulasie

Vir die doeleindes van hierdie studie het die ondersoekpopulasie bestaan uit 35 studente (17 mans en 18 dames) aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) tussen die ouderdom van 18-22 jaar, wat nie voorheen blootgestel is aan wildernisekspedisies of SGS nie. Die deelname aan hierdie twee programme het op 'n vrywillige basis gesied.

Meetinstrumente

Groepseffektiwiteitsvraelys (Herselman, 1998)

Met hierdie vraelys is beoog om vas te stel watter effek die SGS, asook die wildernisekspedisie op groepseffektiwiteit het en watter voordele, indien enige, dit inhou vir die individu. Die vraelys bevat oop en geslote items oor groepsaspekte sowel as individuele aspekte (vgl. tabelle vir indeling) om ten einde die deelnemers se houdings rakende sekere veranderlikes voor en na blootstelling aan die SGS en die wildernisekspedisie vas te stel. Die geslote vrae is in die vorm van 'n 5-punt-Likertskaal saamgestel. In al die gevalle waar statisitese betekenisvolheid verkry is, is effekgroottes bereken (Ellis & Steyn, 2003).

Dataverwerking

Die frekwensies en gemiddeldes van die voor- en nameting is bepaal, ook die persentasies en standaardafwykings. Die beduidenheid van verskille tussen die voor- en nameting binne die groepe is statisties deur middel van die gepaarde t-toetse bepaal. Om verskille te bereken is die voortoets telkens van die natoets afgetrek. By die binnegroepverskille word daar slegs getoets vir positiewe veranderinge en daarom is hierdie t-toetse 1-kantig. 'n Eenrigting-kovariansie-analise, wat korrigeer vir voortoetstellings, is gebruik om te toets of daar 'n verskil is tussen die twee programme (SGS en wildernisekspedisie).

RESULTATE

Met verwysing na die oorhoofse doel van hiérdie studie, om te bepaal of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit, is dit noodsaaklik om enige veranderinge wat tydens die eksperimentele ingrepe (SGS en wildernisekspedisie) plaasgevind het te vergelyk met die kontrolegroep wat geen intervensie ontvang het nie. Die gepaarde t-toetse wat bepaal of daar enige betekenisvolle binnegroepveranderinge plaasgevind het ($p<0.05$) tussen voormeting en nameting, word geïllustreer deur Tabelle 1a, 1b en 1c. Tabel 1a dui op die inligting

wat ingesamel is gedurende die SGS (Groep 1), Tabel 1b (Groep 2) dui op die inligting wat ingesamel is deur die kontrolegroep wat geen intervensie ontvang het nie en Tabel 1c (Groep 3) dui op die inligting wat ingesamel is gedurende die wildernisekspedisie. Die resultate van die kovariansie-analise wat gebruik is om te bepaal of daar 'n verskil is tussen die wildernisekspedisie en die SGS word geïllustreer deur Tabel 2.

Om te bepaal of daar enige interaksie plaasgevind het tussen groep en geslag is gebruik gemaak van 'n tweerigting-kovariansie-analise. Die ontleding het aangedui dat daar in geen van die komponente 'n beduidende reaksie was nie. Dit beteken dus dat die geslag van die respondent nie 'n invloed op die uitslag van enige bevindinge gehad het nie.

TABEL 1A: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN SGS (KOMPONENTE VAN GROEPSEFFEKTIWITEITSVRAELYS)**

Komponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Probleemoplossing	N V	11 11	3.73 3.82	0.79 0.75	SGS	0.4	-
Kommunikasievermoë	N V	11 11	3.82 3.91	0.87 0.70	SGS	0.4	-
Groepskohesie	N V	11 11	3.73 3.18	0.65 0.98	SGS	0.1	-
Konflikhantering in groep	N V	11 11	4.18 3.55	1.04 0.60	SGS	0.6	-
Kompetisie in groep	N V	11 11	3.36 3.00	0.50 1.10	SGS	0.1	-
Samewerking tusen lede	N V	11 11	4.00 3.82	0.90 0.87	SGS	0.4	-
Doelgerigtheid	N V	11 11	3.73 4.00	0.90 0.77	SGS	0.1	-
Leierskapontwikkeling	N V	11 11	3.73 4.09	0.65 1.14	SGS	0.1	-
Gesindheidsverandeirng	N V	11 11	4.27 4.00	0.79 0.63	SGS	0.1	-
Produktiwiteit	N V	11 11	4.09 4.09	0.70 0.83	SGS	0.5	-
Sukseservaring	N V	11 11	3.82 4.45	0.75 0.83	SGS	0.99	-
Spangees	N V	11 11	4.27 3.91	0.79 1.04	SGS	0.2	-
Besluitnemingsvermoë	N V	11 11	3.64 3.45	0.50 0.82	SGS	0.2	-

Kreatiwiteit	N V	11 11	4.27 4.00	0.79 0.77	SGS	0.2	-
Groepsinoreel	N V	11 11	4.18 3.55	0.75 0.82	SGS	0.06	-
Selfbeeld	N V	11 11	3.82 3.73	0.75 0.66	SGS	0.4	-
Selfvertroue	N V	11 11	3.91 3.45	0.83 0.82	SGS	0.05*	0.55[+]
Vertroue in die groep	N V	11 11	4.36 3.27	0.82 1.10	SGS	0.02*	1[□]
Selfversekerdheid	N V	11 11	3.67 3.67	0.92 0.67	SGS	0.5	-
Kritiekhantering	N V	11 11	4.00 3.27	0.63 1.27	SGS	0.05*	0.57[+]
Houding teenoor groepsleier	N V	11 11	4.64 3.91	0.67 0.94	SGS	0.01*	0.78[+]
Houding teenoor groepslede	N V	11 11	4.64 3.55	0.67 1.21	SGS	0.02*	0.9[□]
Leierskapontwikkeling	N V	11 11	3.55 3.64	0.93 1.12	SGS	0.4	-
Fisieke gesondheid	N V	11 11	4.27 4.27	1.01 0.79	SGS	0.5	-
Emosionele gesondheid	N V	11 11	4.36 4.45	0.81 0.69	SGS	0.3	-
Lokus van kontrole	N V	11 11	3.91 4.00	0.83 0.77	SGS	0.4	-

* $p<0.05$ Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
[+] Medium effek: d=0.5
[□] Groot effek en prakties betekenisvol: $d\geq 0.8$
N = Natoets
V = Voortoets

TABEL 1B: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN KONTROLEGROEP (KOMPONENTE VAN GROEPSEFFEKTIWITEITSVRAELYS)**

Komponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Probleemoplossing	N V	12 12	3.92 3.42	0.51 0.51	KON	0.03*	1[c]
Kommunikasievermoë	N V	12 12	3.50 4.00	0.67 0.85	KON	0.97	-
Groepskohesie	N V	12 12	3.33 3.42	0.78 0.1	KON	0.36	-
Konflikhantering in groep	N V	12 12	3.58 3.42	0.67 0.67	KON	0.22	-
Kompetisie in groep	N V	12 12	3.67 3.67	0.89 0.79	KON	0.5	-
Samewerking tusen lede	N V	12 12	3.83 3.83	0.72 1.03	KON	0.5	-
Doelgerigtheid	N V	12 12	3.83 3.75	0.94 0.62	KON	0.4	-
Leierskapontwikkeling	N V	12 12	3.75 3.75	0.87 0.62	KON	0.5	-
Gesindheidsverandeirng	N V	12 12	3.50 3.42	1.31 0.79	KON	0.43	-
Produktiwiteit	N V	12 12	4.08 3.42	0.90 0.51	KON	0.03	-
Sukseservaring	N V	12 12	3.92 3.83	0.90 0.39	KON	0.36	-
Spangees	N V	12 12	3.75 3.83	1.05 1.27	KON	0.39	-
Besluitnemingsvermoë	N V	12 12	3.67 3.42	0.65 0.79	KON	0.19	-
Kreatiwiteit	N V	12 12	4.00 4.00	0.85 0.85	KON	0.5	-
Groepsmoreel	N V	12 12	3.92 3.67	0.67 0.79	KON	0.17	-
Selfbeeld	N V	12 12	3.92 3.75	0.79 0.62	KON	0.17	-
Selfvertroue	N V	12 12	4.00 3.67	0.74 0.78	KON	0.08	-
Vertroue in die groep	N V	12 12	3.58 3.42	1.08 0.90	KON	0.17	-
Selfversekerdheid	N V	12 12	3.67 3.67	0.49 0.65	KON	0.5	-
Kritiekhantering	N V	12 12	3.50 3.50	0.8 0.17	KON	0.5	-
Houding teenoor groepsleier	N V	12 12	4.00 4.08	0.85 1.00	KON	0.38	-
Houding teenoor groepslede	N V	12 12	4.08 4.00	0.67 0.95	KON	0.4	-

Leierskapontwikkeling	N V	12 12	4.08 3.75	0.51 0.75	KON	0.08	-
Fisieke gesondheid	N V	12 12	4.00 4.17	0.74 0.72	KON	0.22	-
Emosionele gesondheid	N V	12 12	4.08 3.75	0.51 1.06	KON	0.11	-
Lokus van kontrole	N V	12 12	3.83 3.67	0.58 0.65	KON	0.17	-

* p<0.05 Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
⁺ Medium effek: d=0.5
□ Groot effek en prakties betekenisvol: d≥0.8
N = Natoets
V = Voortoets

TABEL 1C: **GEPAARDE T-TOETS VIR BETEKENISVOLLE BINNEGROEPVERSKILLE (1-KANTIG) VAN WILDERNISEKSPEDISIE (KOMPONENTE VAN GROEPSEFFEKTIWITEITSVRAELYS)**

Komponent		n	$\bar{x}$	SD	Groep	p-waarde	d-waarde
Probleemoplossing	N V	12 12	3.75 3.67	0.87 0.65	WIL	0.4	-
Kommunikasievermoë	N V	12 12	3.17 3.75	0.94 0.75	WIL	0.1	-
Groepskohesie	N V	12 12	3.67 2.83	0.65 1.03	WIL	0.04*	0.82□
Konflikhantering in groep	N V	12 12	3.83 3.42	0.94 1.08	WIL	0.1	-
Kompetisie in groep	N V	12 12	3.83 3.42	0.83 0.90	WIL	0.1	-
Samewerking tusen lede	N V	12 12	3.83 3.83	0.58 0.94	WIL	0.5	-
Doelgerigtheid	N V	12 12	4.00 3.75	0.85 0.97	WIL	0.17	-
Leierskapontwikkeling	N V	12 12	4.00 3.25	0.60 0.97	WIL	0.01*	0.77⁺
Gesindheidsverandeirng	N V	12 12	4.17 3.42	0.83 0.90	WIL	0.03*	0.83□
Produktiwiteit	N V	12 12	4.08 3.50	0.79 1.00	WIL	0.1	-
Sukseservaring	N V	12 12	4.25 3.50	0.75 1.17	WIL	0.03*	0.64⁺
Spangees	N V	12 12	3.67 4.00	0.89 1.13	WIL	0.2	-
Besluitnemingsvermoë	N V	12 12	3.42 3.08	1.00 1.31	WIL	0.24	-
Kreatiwiteit	N V	12 12	3.25 3.67	0.62 0.98	WIL	0.13	-

Groepsmoreel	N V	12 12	3.50 3.75	0.67 0.75	WIL	0.14	-
Selfbeeld	N V	12 12	4.25 3.67	0.45 0.78	WIL	0.04*	0.74[*]
Selfvertroue	N V	12 12	4.42 4.08	0.51 0.51	WIL	0.02*	0.67[*]
Vertroue in die groep	N V	12 12	3.83 3.75	0.83 0.75	WIL	0.4	-
Selfversekerdheid	N V	12 12	4.08 3.75	0.51 0.62	WIL	0.1	-
Kritiekhantering	N V	12 12	4.00 3.25	0.85 0.75	WIL	0.02*	0.88[c]
Houding teenoor groepsleier	N V	12 12	4.25 4.33	0.75 0.78	WIL	0.4	-
Houding teenoor groepslede	N V	12 12	4.17 4.08	0.83 0.90	WIL	0.4	-
Leierskapontwikkeling	N V	12 12	4.00 3.75	0.43 0.87	WIL	0.17	-
Fisieke gesondheid	N V	12 12	4.17 4.25	0.94 0.75	WIL	0.3	-
Emosionele gesondheid	N V	12 12	4.50 4.33	0.8 0.49	WIL	0.2	-
Lokus van kontrole	N V	12 12	4.00 3.75	0.74 0.62	WIL	0.17	-

* $p<0.05$ Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
[*] Medium effek: d=0.5
[c] Groot effek en prakties betekenisvol: $d \geq 0.8$
N = Natoets
V = Voortoets

TABEL 2: **EENRIGTING-KOVARIANSIE-ANALISE, GEKORRIGEER VIR VOORTOETSTELLINGS, OP NATOETS VAN KOMPONENTE VAN GROEPSEFFEKTIWITEITSVRAELYS**

Komponent	Groep	Aangepaste $\bar{x}$	$\sqrt{GMF}$	p-waarde	Kombinasie	d-waarde
Probleemoplossing	SGS KON WIL	3.73 3.91 3.75	0.75	0.57 0.60 0.95	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Kommunikasievermoë	SGS KON WIL	3.82 3.49 3.18	0.85	0.37 0.37 0.08	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Groepskohesie	SGS KON WIL	3.72 3.31 3.69	0.7	0.17 0.21 0.90	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Konflikhantering in groep	SGS KON WIL	4.16 3.59 3.84	0.72	0.07 0.40 0.31	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -

Kompetisie in groep	SGS KON WIL	3.45 3.60 3.82	0.75	0.66 0.47 0.25	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Samewerking tussen lede	SGS KON WIL	4.00 3.83 3.83	0.73	0.59 1.00 0.59	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Doelgerigtheid	SGS KON WIL	3.65 3.87 4.04	0.83	0.53 0.63 0.28	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Leierskapontwikkeling	SGS KON WIL	3.65 3.74 4.09	0.7	0.76 0.24 0.17	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Gesindheidsverandeirng	SGS KON WIL	4.22 3.52 4.19	1.02	0.13 0.12 0.95	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Produktiwiteit	SGS KON WIL	4.07 4.09 4.09	0.82	0.95 0.99 0.95	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Sukseservaring	SGS KON WIL	4.43 3.88 4.31	0.81	0.12 0.21 0.74	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Spangees	SGS KON WIL	4.27 3.77 3.64	0.87	0.18 0.71 0.09	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Besluitnemingsvermoë	SGS KON WIL	3.62 3.66 3.44	0.76	0.92 0.49 0.57	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Kreatiwiteit	SGS KON WIL	4.26 3.99 3.28	0.76	0.40 0.03* 0.005*	[1;2] [2;3] [3;1]	- 0.93[c] 1.29[c]
Groepsmoreel	SGS KON WIL	4.20 3.92 3.49	0.7	0.34 0.14 0.02*	[1;2] [2;3] [3;1]	- - 1.01[c]
Selfbeeld	SGS KON WIL	3.82 3.91 4.26	0.68	0.74 0.23 0.13	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Selfvertroue	SGS KON WIL	4.05 4.03 4.25	0.62	0.96 0.42 0.48	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Vertroue in die groep	SGS KON WIL	4.43 3.60 3.75	0.89	0.03* 0.69 0.08	[1;2] [2;3] [3;1]	0.93[c] - -
Selfversekerdheid	SGS KON WIL	3.65 3.67 4.07	0.66	0.93 0.15 0.14	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Kritiekhantering	SGS KON WIL	4.02 3.45 4.03	0.71	0.07 0.06 0.98	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -

Houding teenoor groepsleier	SGS KON WIL	4.71 4.01 4.17	0.7	0.02* 0.59 0.08	[1;2] [2;3] [3;1]	1.00□ - -
Houding teenoor groepslede	SGS KON WIL	4.69 4.07 4.14	0.73	0.05 0.81 0.09	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Leierskapontwikkeling	SGS KON WIL	3.55 4.08 4.00	0.66	0.06 0.76 0.12	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Fisieke gesondheid	SGS KON WIL	4.24 4.04 4.15	0.74	0.53 0.72 0.77	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Emosionele gesondheid	SGS KON WIL	4.24 4.26 4.43	0.64	0.94 0.55 0.49	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -
Lokus van kontrole	SGS KON WIL	3.82 3.89 4.02	0.67	0.82 0.63 0.49	[1;2] [2;3] [3;1]	- - -

* $p<0.05$ Statisties betekenisvol op 'n 5% peil
□ Medium effek: $d=0.5$
○ Groot effek en prakties betekenisvol: $d\geq0.8$

BESPREKING VAN RESULTATE

In Groep 1 het vyf komponente verandering ondergaan tussen die voormeting en nameting (Tabel 1a), naamlik selfvertroue, vertroue in die groep, kritiekhantering, houding teenoor die leier en houding teenoor die groepslede. Twee van hierdie komponente, naamlik vertroue in die groep en die houding van die groepslede teenoor die groep as geheel het prakties betekenisvolle ($d\geq0.8$) veranderinge ondergaan. Verder het selfvertroue, kritiekhantering en houding teenoor die leier 'n medium effek ($d=0.5$) getoon. In Groep 2 (Tabel 1b) het een prakties betekenisvolle verandering ($d\geq0.8$) plaasgevind, naamlik probleemoplossing. Hierdie verandering het moontlik plaasgevind as gevolg van die invloed van eksterne faktore wat buite die beheer van die navorser was.

In Groep 3 het sewe komponente verandering ondergaan (Tabel 1c). Hierdie komponente sluit in groepskohesie, leierskapontwikkeling, gesindheidsverandering, sukseservaring, selfbeeld, selfvertroue en kritiekhantering ($p<0.05$). Drie van hierdie komponente, naamlik groepskohesie, gesindheidsverandering en kritiekhantering het

prakties betekenisvol ($d \geq 0.8$) verander, terwyl leierskapontwikkeling, sukseservaring, selfbeeld en selfvertroue 'n medium effek ($d=0.5$) getoon het.

By die onderhawige studie wou eerstens bepaal word of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedsie en 'n SGS ten opsigte van groepseffektiwiteit. Wanneer daar gekyk word na tussengroepverskille (Tabel 2) is daar vyf gevalle opgemerk waar die groepe van mekaar verskil. Twee hiervan, die verskille tussen Groep 1 (SGS) en Groep 3 (wildernisekspedisie), is van belang vir die doeleindes van hiérdie studie. Hierdie verskille het na vore gekom ten opsigte van kreatiwiteit en groepsmoreel. In beide gevalle het Groep 1 beter vertoon, waarvan beide prakties betekenisvol ($d \geq 0.8$) is.

In hierdie geval het die wildernisekspededisie meer verandering na vore gebring ten opsigte van sekere aspekte van groepseffektiwiteit (soos reeds na verwys). 'n Moontlike verklaring hiervan kan toegeskryf word aan die aard en intensiteit van die aktiwiteite wat verbonde is aan beide programme. Die ervaring van wildernisprogramme is definitief meer intens met 'n baie hoër mate van risiko daaraan verbonde. Ter aansluting hiertoe het van die respondente genoem dat die omgewing daartoe gelei het dat almal in die groep tot op die uiterste beproef is. Volgens Boyden en Harris (1978) en Burnett en Galloway (2005) bestaan daar geen twyfel dat die wildernis geassosieer word met fisiese en sielkundige uitdaging nie. Vanuit 'n groepsbenadering ervaar 'n groep wat deelneem aan 'n wildernisekspedisie konstante uitdaging. Gedurende 'n wildernisekspedisie het die deelnemers net hulself en word dit van die deelnemers vereis om konstant op mekaar te steun ten einde sukses te behaal. In hierdie opsig het die respondente opgemerk dat "daar geleer is dat dit nie elke persoon vir homself is nie, maar eerder dat die lede moet saamwerk en mekaar help om sodoende die ekspedisie suksesvol te kan voltooi". Gedurende 'n SGS word daar waarlik net van 'n groep verwag om op te tree as 'n groep gedurende die gestruktureerde aktiwiteite wat opgelos moet word.

Vanuit die bestudering van die beskrywende resultate word die aanname gemaak dat dit hierdie inligting is wat 'n wilderniseksedisie kenmerkend anders maak as 'n SGS. Alhoewel dit hoofsaaklik bestaan uit die persoonlike opinies en waarnemings van die

deelnemers is dit nié gevind by die resultate van die SGS nie. Vele van die respondente het die natuurskoon beklemtoon. Kaplan en Talbot (1983) se bevindinge is soortgelyk en toon dat die deelnemers se waardering van die natuur die meeste bygedra het tot die bevrediging van hul wilderniservaring. Van die respondente het die opmerking gemaak dat daar eers na afloop van die ekspedisie besef is hoeveel hulle van die natuur hou. Hierdie opmerking kan gekoppel word aan Fox (1999), Borrie en Roggenbuck (2001) en Ewert en Shellman (2003) se bevindinge dat gedurende die wilderniservaring daar gevoelens van versoenbaarheid en verbintenis met die natuurlike omgewing ontwikkel word. Talbot en Kaplan (1986) verwys hierna in die sin dat deelnemers meer omgewingsbewus raak, met groeiende vlakke van selfkennis en sensasies van ontsag, waardering en respek vir die natuurlike omgewing (Freeman *et. al.*, 2003).

Volgens Fredrickson en Anderson (1999) is die geleentheid vir geestelik verrykende ervaringe een van die vernaamste redes vir wildernisdeelname, en dat wilderniservaringe deelnemers ophef tot hoër vlakke van geestelike verryking. Alhoewel geestelik verrykende ervaringe vir elke individu 'n unieke betekenis het, word daar dikwels verwys na geestelike verryking as dit wat aan die lewe betekenis en bedoeling gee. Fredrickson en Anderson (1999) is van mening dat geestelike verryking iets meer as woorde is, en dat woorde nie 'n akkurate weergawe van 'n geestelike ervaring kan gee nie. Dié studie het soortgelyke bevinding verkry. 'n Opmerking van een van die respondente sluit aan by bogenoemde navorsers, waar daar genoem is dat die wilderniservaring "'n ervaring is wat nie oorvertel kan word nie, maar self beleef moet word". In aansluiting hiertoe het 'n ander respondent genoem dat "ek in die toekoms gedurende my vrye tyd meer moeite sal doen om weer aan so iets deel te neem as om in 'n dorp of stad my tyd te mors".

Die wildernis bied dus uitstekende geleenthede om te ontsnap van die dubbelsinnige en oormatige stimulasie van die alledaagse lewe en dit vir 'n persoon moontlik maak om homself van nader te beskou. Gedurende 'n individu se interaksie met die wildernis veroorsaak die nie-reagerende aard daarvan dat 'n persoon se gedrag/optrede reflekteer op homself. Die produk van hierdie interaksie is 'n weergawe van wat die persoon besig is om te doen en nie hoe die omgewing daarop

reageer nie. Gevolglik word die geleentheid gegee vir onmiddellike eie relevante terugvoering. Hierdie verskynsel is opgemerk in die resultate van dié studie. Een van die respondente verwys na die wilderniservaring as "iets wat jou help om jou oog op die bal te hou. Jy kan onmiddellike vergelykings tref tussen jou ervaringe in die berge en die verloop van die alledaagse lewe. Dit help jou om die fyner dinge in die lewe te waardeer en om daarop te bou". 'n Verdere aanmerking wat hierby kan aansluit, is "dat jy soveel van jouself leer terwyl jy die natuurskoon geniet. Jy ontdek jouself en bou beter menseverhoudinge met almal rondom jou".

GEVOLGTREKKING

Met verwysing na die voorafgaande bespreking kan die gevolgtrekking nie met oortuiging gemaak word dat 'n SGS meer doeltreffend as 'n wildernisekspedisie is vir die verbetering van groepseffektiwiteit nie. Inagnemend die hoeveelheid binnegroepverskille wat elke program opgelewer het, kan 'n aanbeveling gemaak word dat daar eerder van 'n wildernisekspedisie gebruik gemaak moet word indien betekenisvolle groepsontwikkeling verlang word.

Met verwysing na die beskrywende resultate word die aanname sonder twyfel gemaak dat 'n wildernisekspedisie beter daartoe in staat is om 'n ervaring na vore te bring waarvan die waarde nie gemeet kan word deur kwantitaitiewe navorsingsmetodes nie. Dit word hoofsaaklik moontlik gemaak deur die omgewing. 'n Plek of 'n omgewing nie net die "ligging" van iets nie, die landskap self hou 'n sekere betekenis in. Dit is die omgewing en alles wat deel uitmaak van daardie omgewing wat 'n geïntegreerde en betekenisvolle verskynsel na vore bring. Hiérdie studie beveel aan dat daar eerder van kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik gemaak moet word om die ware betekenis van avontuurprogramme te begryp. Aansluitend hiertoe meld McAvoy *et al.* (1996) dat "more qualitative research is needed to understand better the components of the outdoor experience, especially the components that have positive or negative influence on group development."

SUMMARY

THE DIFFERENCE BETWEEN A WILDERNESS EXPEDITION AND A CENTRE-BASED TEAM BUILDING PROGRAM WITH REGARD TO GROUP EFFECTIVENESS

Introduction

The concept outdoor team building implies a set of consecutive experiential learning activities that are mainly conducted in the outdoors with the aim of positively influencing the behaviour of the participant (McEvoy & Buller, 1997). Outdoor team building consists mainly of centre-based team building programs[1] and wilderness-based team building programs (Wagner *et al.*, 1991).

Early research with regard to the effect of wilderness programs almost exclusively focussed on the individual (McAvoy *et al.*, 1996; Ewert & McAvoy, 2000). At the same time the aforementioned researchers mentioned that this tendency was busy changing and that there is now a growing interest in the advantages that wilderness experiences holds for groups and how that certain group variables such as group development, group cohesion, trust and social relationship are influenced. Ewert and Heywood (1991) further mention that the use of the wilderness and wilderness-based activities have become a popular technique for the development of self management and effective groups. A huge advantage of this type of programs is that a variety of group types and individuals can share in the advantages that it offers. It was found in Ewert and McAvoy (2000) that in general the wilderness has a positive effect on various areas (decision-making, communication, trust and group cohesion) of different groups and individuals.

[1] For the purpose of this study the term centre-based team building program(s) (CBTB) will be used through out.

Aim of the study

The aim of this study is to determine whether there exists a difference between a wilderness expedition and a CBTB with regard to group effectiveness.

Research population

Thirty five students of the North-West University (Potchefstroom campus) were identified using an availability sample and were divided randomly into a control group as well as two separate experimental groups. All participants to this study volunteered to take part in the CBTB and wilderness expedition.

Measuring instrument

To measure group effectiveness use was made of the improved version of Herselman's (1998) group effectiveness questionnaire. The aim of this questionnaire was to determine the effect of CBTB, as well as the wilderness expedition, on group effectiveness, and what advantages, if any, it holds for the individual. The questionnaire consist of open and closed items on group aspects as well as individual aspects, to determine the attitudes of participants with regard to certain variables before and after exposure to the CBTB and wilderness expedition.

Results

With regard to the inner group differences (single sided paired t-tests) the wilderness expedition lead to more changes than the CBTB. These changes took place with regard to group cohesion, leadership development, attitude change, success experience, self-concept, self-confidence and handling of criticism. Group cohesion, change in attitude and handling of criticism changed significantly ($d>0.8$), while leadership development, success experience, self-concept and self-confidence exhibited a medium effect ($d=0.5$). Taking the intergroup differences (covariance analysis) into consideration, two differences appeared amongst the experimental groups, namely creativity and group moral. With regard to creativity and group moral the CBTB exhibited better results.

Conclusion

On the basis of only two intergroup differences the assumption can not be soundly made that a CBTB is more efficient than a wilderness expedition for the improvement of group effectiveness. With reference to the amount of the inner group differences, the only suggestion that can be made is that preference be given to a wilderness expedition if the program's outcomes are directed on group effectiveness.

VERWYSINGS

BADGER, B.; SADLER-SMITH, E. & MICHIE, E. (1997). Outdoor management and development: use and evaluation. *Journal of European Industrial Training*, 21(9): 318-325.

BORRIE, W.T. & ROGGENBUCK, J.W. (2001). The dynamic, emergent, and multi-phasic nature of on-site wilderness experiences. *Academic Search Premier*, 33(2): 1-24, Jun.

BOYDEN, S.V. & HARRIS, J.A. (1978). Contributions of the Wilderness to health and well-being. In National Wilderness Conference (1st : 1977 : Canberra, A.C.T.), *Australian Conservation Foundation. Australia's wilderness: conservation progress and plans : proceedings of the first National Wilderness Conference, Australian Academy of Science* (34-47). Hawthorn, Vic.: Australian Conservation Foundation.

BURKE, V. & COLLINS, D. (2004). Optimising skills transfer via outdoor management development: Part 1: The providers' perspective. *Journal of Management Development*, 23(7): 678-697, Jul.

BURNETT, K. & GALLOWAY, S. (2005). In M. Phipps & A. Hayashi (Eds.), *Wilderness education association: proceedings of the 2005 national conference on outdoor leadership held on 18-20 February at Estes Park* (32-42). Blooming, IN: WEA national office Hyperlink [http://www.weainfo.org/WEA_Conf_Proceedings_as.pdf]. Retrieved 16 August 2006.

CEDERQUIST, J. (1997). Effective expedition planning. In International conference on outdoor recreation and education. *Back to the Basics: Proceedings of the Intenational Conference on Outdoor Recreation and Education* (34-43). Hyperlink [http://www.eric.ed.gov]. Retrieved 16 April 2005.

DAINTY, P. & LUCAS, D. (1992). Clarifying the confusion: a practical framework for evaluating outdoor development programmes. *Management Education and Development,* 23(2): 106-122, Summer.

DONNISON, P. (1995). OMD put to the test. *Management Development Review,* 8(5): 35-37.

DUFRENE, D.D.; SHARBROUGH, W.; CLIPSON, T. & MCCALL. (1999). Bringing outdoor challenge education inside the business communication classroom. *Business Communication Quarterly,* 62(3): 24-36, Sep.

ELLIS, S.M. & STEYN, H.S. (2003). Practical significance (effect size) versus or in combination with statistical significance (p-values), *Management Dynamics,* 12(4): 51-53.

EWERT, A. & HEYWOOD, J. (1991). Group development in the natural environment: expectations, outcomes, and techniques. *Environment and Behavior,* 23(5):592-615, Sep.

EWERT, A. & MCAVOY, L. (2000). The effects of wilderness settings on organised groups: a state-of-knowledge paper. *USDA Forest Service Proceedings RMRS, 3*(15):13-26.

EWERT, A. & SHELLMAN, A. (2003). The role of higher education in wilderness for the 21st century. *The Journal of Physical Education, Recreation and Dance,* 74(8): 28-32.

FOX, R. (1999). Enhancing Spiritual Experience in Adventure Programmes. In J.C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Programming* (455-461). (2nd ed.). State College, Pa.: Venture Publishing.

FREDRICKSON, L.A. & ANDERSON, D.H. (1999). A qualitative exploration of the wilderness experience as a source of spiritual inspiration. *Journal of Environmental Psychology,* 19(1): 21-39, Mar.

FREEMAN, P.A.; NELSON, D.C. & TANIGUCHI, S.T. (2003). Philosophy and practice of wilderness-based experiential education, *Journal of Physical Education, Recreation and Dance,* 74(8): 25-27, 32, Oct.

GOLDENBERG, M. (2001). Outdoor and risk educational practices. In A.J. Fedler (Ed.), *Recreation Boating and Fishing Foundations: Defining Best Practices in Boating, Fishing, and Stewardship Education* (129-141). Available: Eric. Date of access: 16 Jun. 2006.

HERSELMAN, E. (1998). Die Impak van Toubaanprogramme op Groepseffektiwiteit. Ongepubliseerde M-Tesis. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

INGRAM, H. & DESOMBRE, T. (1999). Teamwork: comparing academic and practitioners' perceptions. *Team Performance Management,* 5(1): 16-22, Jan.

IRVINE, D. & WILSON, J.P. (1994). Outdoor management development – reality or illusion? *Journal of Management Development,* 13(5): 25-37, Jun.

KAPLAN, S. & TALBOT, J.F. (1983). Psychological benefits of wilderness experience. In I. Altman & J.F. Wohlwill (Eds.), *Behavior and the Natural Environment* (163-203). Plenum Press, New York.

LEON, G.R.; KANFER, R.; HOFFMAN, R.G. & DUPRE, L. (1994). Group processes and task effectiveness in a Soviet-American expedition team. *Environment and Behavior*, 26(2): 149-165, Mar.

MAZANY, P.; FRANCIS, S. & SUMICH, P. (1995). Evaluating the effectiveness of an outdoor workshop for team building in an MBA programme. *Journal of Management Development*, 14(3): 50-68, Feb.

MCAVOY, L.H.; MITTEN, D.S.; STRINGER, L.A.; STECKART, J.P. & SPROLES, K. (1996). Group development and group dynamics in outdoor education. In *Coalition for education in the outdoors research symposium proceedings.* Available: Eric. Date of access: 17 Aug. 2006.

MCEVOY, G.M. & BULLER, P.F. (1997). The power of outdoor management development. *Journal of Management*, 16(3): 208-217, May.

SALAS, E.; ROZELL, D., MULLEN, B. & DRISKELL, J.E. (1999). The effect of teambuilding on performance: an integration. *Small Group Research, 30*(3): 309-329, Jun.

SHIVERS-BLACKWELL, S.L. (2004). Reactions to outdoor teambuilding initiatives in MBA education. *Journal of Management Development*, 23(7): 614-630, Jul.

TALBOT, J.F. & KAPLAN, S. (1986). Perspectives on wilderness: re-examining the value of extended wilderness experiences. *Journal of Environmental Psychology*, 6(3): 177-188.

THOMAS, J.R. & NELSON, J.K. (2001). *Reasearch Methods in Physical Activity.* (4th ed.). Champaign, Ill.: Humanics Kinetics.

WAGNER, R.J.; BALDWIN, T.T. & ROLAND, C.C. (1991). Outdoor training: revolution or fad? *Training and Development Journal*, 45(3): 51-57, Mar.

WAGNER, R.J. & CAMPBELL, J. (1994). Outdoor – based experiential training: improving transfer of training using virtual reality. *Journal of Management Development,* 13(7): 4-11, Jul.

WILLIAMS, S.D.; GRAHAM, T.S. & BAKER, B. (2003). Evaluating outdoor experiential training for leadership and teambuilding. *Journal of Management Development,* 22(1): 45-59.

5 Samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings

5.1 Inleiding
5.2 Samevatting
5.3 Gevolgtrekking
5.4 Aanbevelings

5.1 Inleiding

Die sentrale doelstellings en hipotesis is geformuleer aan die hand van die probleem wat hierdie studie ondervind het rakende die effek van buiteluggesentreerde spanbou. Om ten einde gevolgtrekkings te kan maak rakende die hoofdoel van hierdie studie, naamlik of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedisie en 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram[1] ten opsigte van persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit, is dit noodsaaklik om eers aandag te skenk aan die impak wat elke program onderskeidelik op die proefpersone gehad het.

5.2 Samevatting

Hierdie studie is hoofsaaklik gebaseer op die onsekerheid wat bestaan oor die werklike waarde van buiteluggesentreerde spanbou. Gedurende die bestudering van die literatuur wil dit na vore kom of SGS die gewilder program is, wat gebruik word binne die veld van buiteluggesentreerde spanbou. Dié studie skryf hierdie tendens toe

[1] Vir die doeleindes van hierdie hoofstuk sal die term sentrumgebaseerde spanbouprogram(me) (SGS) deurgaans gebruik word.

aan die moontlikheid dat die aanwending van wildernisekspedisies om spanwerk te verbeter 'n relatief onbekende terrein is.

Met die onderhawige studie wou eerstens bepaal word of daar 'n verskil is tussen 'n wildernisekspedsie en 'n SGS ten opsigte van persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit. Daar kan egter nie met oortuiging die gevolgtrekking gemaak word dat die een program meer betekenisvol as die ander is nie. Daar kan wel net aanbevelings gemaak word dat die een program beter daartoe in staat is vir verbetering van sekere veranderlikes. Hierdie studie maak die aanbevelings dat, indien 'n hoër vlak van persoonlike effektiwiteit verlang word, daar gebruik gemaak moet word van 'n SGS, en indien 'n hoër mate van groepseffektiwitet verlang word van 'n wilderniskspedisie gebruik gemaak moet word. Dit beteken egter nie dat die onderskeie programme net doeltreffend is om dié een funksie te verrig nie.

Dit moet benadruk word dat die intensiteit van enige buitelugervaring 'n groot rol te speel het in die verkryging van 'n positiewe en betekenisvolle ervaring. In hierdie verband ondersteun dié studie die bevindinge van Hendee en Brown (1988:11), McEvoy en Buller (1997:211) en Davis-Berman en Berman (2002:308). Verder sluit hierdie studie aan by Boyden en Harris (1978:41) en Burnett en Galloway (2005:32), dat die wildernis sonder twyfel geassosieer word met risiko en uitdaging. Daar is gevind dat dit vir 'n programleier 'n groter uitdaging is om die mate van uitdaging in balans te bring met die deelnemer se vaardigheid tydens 'n wildernisekspedisie as 'n SGS.

Dit is duidelik dat SGS sowel as wildernisekspedisies suksesvolle programme is wat aangewend kan word binne die veld van buiteluggesentreerde spanbou. 'n Vername bevinding van dié studie dui op die inligting wat verkry is uit die beskrywende resultate. Dit is hierdie tipe inligting, wat 'n wildernisekspedisie kenmerkend anders maak as 'n SGS, wat nie gemeet kan word deur middel van kwantitatiewe navorsingsmetodes nie. In hierdie verband ondersteun dié studie die menings van McAvoy *et al.* (1996:59).

5.3 Gevolgtrekking

Die volgende gevolgtrekkings kan uit hierdie studie gemaak word:

- Inagnemend die resultate kan daar nie met oortuiging die aanname gemaak word dat een program meer betekenisvol as die ander is met betrekking tot persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit nie. Dit word egter aanbeveel dat voorkeur gegee word aan die SGS indien die program se uitkomste gerig is op persoonlike effektiwiteit en dat die wildernisekspedisie aanbeveel word ten opsigte van groepseffektiwiteit.

- Alhoewel inligting deur middel van 'n vraelys bekom is, moet eerder van kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik gemaak word om die ware betekenis van avontuurdeelname te begryp. Ondersteunend tot laasgenoemde stelling noem McAvoy *et al.* (1996:59) dat "more qualitative research is needed to understand better the components of the outdoor experience, especially the components that have positive or negative influence on group development. We need to know how and why group development happens in outdoor education, rather than just concentrating on whether it happens,"

- Die gebruik van risiko en uitdaging kan bepalend wees en moet met groot oordeel gebruik word, wat gevolglik 'n effek kan hê op die resultate.

- Inagnemend die tydsduur van die wildernisekspedisie (vyf dae) word die gevolgtrekking gemaak dat, indien die program langer was, daar heel waarskynlik meer betekenisvolle verandering sou plaasgevind het ten opsigte van persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit, wat sodoende die tussengroepverskille ook sou beïnvloed het. In dié verband noem Hattie *et al.*, (1997:70) dat vir 'n meer beduidende impak en om maksimum oordrag te verkry en te behou is deelname aan langer programme (twintig dae) noodsaaklik.

- Met verwysing na laasgenoemde gevolgtrekking is die waarneming gemaak dat die tydsduur ook 'n effek het op die proses van groepsontwikkeling. Dit wil na vore kom dat vir 'n groep dit langer neem as 'n SGS om dié siklus te voltooi tydens 'n wildernisekspedisie.

5.4 Aanbevelings

Vir toekomstige navorsing is die volgende aspekte tydens die studie geïdentifiseer:

1. Om die ware betekenis van avontuurgerigte programme te begryp beveel dié studie aan dat gebruik gemaak moet word van kwalitatiewe navorsingsmetodes, omrede dit 'n beter begrip sal bied ten opsigte van die belewenis van aktiwiteite.

2. Navorsing moet onderneem word wat die effek bepaal van die omgewing op die deelnemer, veral ten opsigte van persoonlike effektiwiteit en groepseffektiwiteit.

BIBLIOGRAFIE

ANON. 1995. Outdoor management development – reality or illusion? *Journal of European industrial training*, 19(6):20-21.

AVERY, C.M. 2001. Teamwork is an individual skill : getting your work done when sharing responsibility. San Francisco, Calif. : Berrett-Koehler. 196 p.

BADGER, B., SADLER-SMITH, E. & MICHIE, E. 1997. Outdoor management and development: use and evaluation. *Journal of European industrial training*, 21(9):318-325.

BANDURA, A. 1989. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental psychology*, 25(5):729-735.

BANDURA, A. 1993. Percieved self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2):117-148.

BANDURA, A. 1997. Self-efficacy. *Academic search premier*, 13(9):1-4, Mar.

BENDER, W.J. & SEPTELKA, D.M. 2002. Teambuilding in the construction industry. *AACE international transactions*. PM. 13.1-13.4

BISHOP, S.L., GROBLER, L.C. & SCHJØLL, O. 2001. Relationship of psychological and physiological parameters during an Arctic ski expedition. *Acta astronautic*, 49(3-10):261-270, Aug-Nov.

BONIFACE, M.R. 2000. Towards an understanding of flow and other positive experience phenomena within outdoor and adventurous activities. *Journal of adventure education and outdoor learning*, 1(1):55-68.

BORRIE, W.T. & ROGGENBUCK, J.W. 2001. The dynamic, emergent, and multi-phasic nature of on-site wilderness experiences. *Academic search premier,* 33(2):1-24, Jun.

BOYDEN, S.V. & HARRIS, J.A. 1978. Contributions of the wilderness to health and well-being. (*In* National Wilderness Conference (1st : 1977 : Canberra, A.C.T.) Australian Conservation Foundation. Australia's wilderness: conservation progress and plans : proceedings of the first National Wilderness Conference, Australian Academy of Science. Hawthorn, Vic.: Australian Conservation Foundation. p. 34-47.)

BRADLEY, M. 1994. Effective teamworking: the way of the future at Aston Martin Lagonda. *Executive development,* 7(1):8-11.

BRODY, E.B., HATFIELD, B.D. & SPALDING, T.W. 1988. Generalization of self-efficacy to a continuum of stressors upon mastery of a high-risk sport skill. *Journal of sport and exercise psychology,* 10: 32-44.

BULLER, P.F., CRAGUN, J.R. & McEVOY, G.M. 1991. Getting the most out of outdoor training. *Training and development journal,* 45(3):58-61, Mar.

BURKE, V. & COLLINS, D. 2004. Optimising skills transfer via outdoor management development: Part 1: The Providers' Perspective: *Journal of management development,* 23(7):678-697, Jul.

BURNETT, K. & GALLOWAY, S. 2005. (*In* Phipps, M. & Hayashi, A., *eds.* Wilderness education association: proceedings of the 2005 national conference on outdoor leadership held on 18-20 February at Estes Park. Blooming, IN: WEA national office. p. 32-42). http://www.weainfo.org/WEA_Conf_Proceedings_as.pdf Date of access: 16 Aug. 2006.

BURNS, R. & SULLIVAN, P. 2000. Perceptions of danger, risk taking, and outcomes in a remote community. *Environment and behaviour,* 32(1):32-71, Jan.

CEDERQUIST, J. 1997. Effective expedition planning. (*In* International Conference on Outdoor Recreation and Education. Back to the basics: proceedings of the Intenational Conference on Outdoor Recreation and Education. p. 34-43.) www.eric.ed.gov Date of access: 16 Apr. 2005.

CHRISTEN, J.C. 1987. Teambuilding. (*In* Craig, R.L., ed. Training and development handbook. New York: McGraw-Hill. p. 442-445.)

CLEMENTS, C., WAGNER, R.J. & ROLAND, C.C. 1995. The ins and outs of experiential training. *Training and development,* 49(2):52-56, Feb.

CSIKSZENTMIHALYI, M. 1975. Beyond boredom and anxiety. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass. 231 p.

CSIKSZENTMIHALYI, M. & CSIKSZENTMIHALYI, I. 1999. Adventure and the flow experience. (*In* Miles, J.C. & Priest, S., *ed.* Adventure programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 153-158.)

DAINTY, P. & LUCAS, D. 1992. Clarifying the Confusion: a practical framework for evaluating outdoor development programmes. *Management education and development,* 23(2):106-122, Summer.

DAVIS-BERMAN, J. & BERMAN, D. 2002. Risk and anxiety in adventure programming. *The journal of experiential education,* 25(2):305-310, Fall.

DE VRIES, M.F.R.K. 1999. High-performance teams: lessons from the pygmies. *Organizational dynamics,* 27(3):66-77, Winter.

DONNISON, P. 1995. OMD put to the test. *Management development review,* 8(5):35-37.

DRIVER, B.L., NASH, R. & HAAS, G. 1991. Wilderness benefits: a state of knowledge review. (*In* Driver, B.L., Brown, P.J. & Peterson, G.L., *eds.* Benefits of leisure. State College, Pa.: Venture Pub. p. 294-319.)

DUFRENE, D.D., SHARBROUGH, W., CLIPSON, T. & MCCALL. 1999. Bringing outdoor challenge education inside the business communication classroom. *Business communication quarterly,* 62(3):24-36, Sep.

ELLIS, G.D., MORRIS, C. & VOEKL, J.E. 1994. Measurement and analysis issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of leisure research,* 26(4):337-356.

EVANS, C. R. & DION, K.L. 1991. Group cohesion and performance. *Small group research,* 22(2):175-186, May.

EWERT, A. 1989. Outdoor adventure pursuits: foundations, models, and theories. Columbus, Ohio Publishing Horizons. 234 p.

EWERT, A. & GALLOWAY, S. 2001. Adventure recreation: what's new for research managers, public policy analysts, and recreation providers. *Parks & recreation,* 36(2):26-35, Feb.

EWERT, A. & HEYWOOD, J. 1991. Group development in the natural environment: expectations, outcomes, and techniques. *Environment and behavior,* 23(5):592-615, Sep.

EWERT, A. & HOLLENHORST, S. 1990. Risking it on wildlands: the evolution of adventure recreation. *Journal of environmental education,* 21(3):29-36.

EWERT, A. & MCAVOY, L. 2000. The effects of wilderness settings on organised groups: a state-of-knowledge paper. *USDA forest service proceedings RMRS, 3*(15):13-26.

EWERT, A. & SHELLMAN, A. 2003. The role of higher education in wilderness for the 21st century. *The journal of physical education, recreation and dance,* 74(8):28-32.

FARRELL, M.P., SCHMITT, M.H. & HEINEMANN, G.D. 2001. Informal roles and stages of interdisciplinary team development. *Journal of interprofessional care,* 15(3):281-295.

FOX, R. 1999. Enhancing spiritual experience in adventure programmes. (*In* Miles, J.C. & Priest, S., *ed.* Adventure programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 455-461.)

FREDRICKSON, L.A. & ANDERSON, D.H. 1999. A qualitative exploration of the wilderness experience as a source of spiritual inspiration. *Journal of environmental psychology,* 19(1):21-39, Mar.

FREEMAN, P.A., NELSON, D.C. & TANIGUCHI, S.T. 2003. Philosophy and practice of wilderness-based experiential education, *Journal of physical education, recreation and dance,* 74(8):25-27, 32, Oct.

FRIESE, G., HENDEE, J.C. & KINZIGER, M. 1998. The wilderness experience program industry in the United States: characteristics and dynamics. *The journal of experiential education,* 21(1):40-45.

GALL, A.L. 1987. You can take the manager out of the woods, but... *Training and development journal,* 41(3):54-58, Mar.

GECAS, V. & BURKE, P.J. 1995. (*In* Cook, K.S., Fine, G.A. & House, J.S., *eds.* Sociological perspectives on social psychology. Boston: Allyn and Bacon. p. 41-67.)

GILLITT, D.P., THOMAS, G.P., SKOK, R.L. & MCLAUGHLIN, T.F. 1991. The effects of wilderness camping and hiking on the self-concept and the environmental attitudes and knowledge of twelfth graders. *Journal of environmental education,* 22(3):33-44.

GODKIN, M.A. 1980. Identity and place: clinical applications based on notions of rootedness and uprootedness. (*In* Buttimer, A. & Seamon, D., *eds.* The human experience of space and place. London: Croom Helm. p. 73-85.)

GOLDENBERG, M. 2001. Outdoor and risk educational practices. (*In* Fedler, A.J., *ed.* Recreation boating and fishing foundations: defining best practices in boating, fishing, and stewardship education. p. 129-141). Available: Eric. Date of access: 16 Jun. 2006.

GUNDERSON, K., BARNS, C.V., HENDRICKS, W.W. & MCAVOY, L.H. 2000. Wilderness education: an update review of the literature and new directions for research and practice. *USDA forest service proceedings RMRS-P*-15(4):253-259.

GUTHRIE, S.P. 1997. Actual risk and perceived risk: implications for teaching judgement and decision-making to leaders. Available: Eric. Date of access: 18 Aug. 2006.

HAMMIT, W.E. 1982. Cognitive dimensions of wilderness solitude. *Environment and behavior,* 14(4):478-493, Jul.

HAMMIT, W.E. & MADDEN, M.A. 1989. Cognitive dimensions of wilderness privacy: a field test and further explanation. *Leisure sciences,* 11(4):293-301.

HATTIE, J., MARSH, H.W., NEILL, J.T. & RICHARDS, G.E. 1997. Adventure education and Outward Bound: out-of-class experiences that make a lasting difference. *Review of educational research,* 67(1):43-87, Spring.

HENDEE, J.H & BROWN, M. 1988. How wilderness programs experience programs facilitate personal growth: a guide for program leaders and resource managers. *Renewable resources journal,* 6: 9-16, Spring.

HERSELMAN, E. 1998. Die impak van toubaanprogramme op groepseffektiwiteit. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Verhandeling - M.A.) 148 p.

HEUNIS, C.D. 1997. Avontuurgerigte spanbou in 'n eietydse samelewing: 'n menslike bewegingskunde perspektief. Pretoria : UP. (Verhandeling - DPhil.) 207 p.

HOPKINS, D. & PUTNAM, R. 1993. Personal growth through adventure. London: D. Fulton. 241 p.

INGRAM, H. & DESOMBRE, T. 1999. Teamwork: comparing academic and practitioners' perceptions. *Team performance management,* 5(1):16-22, Jan.

IRVINE, D. & WILSON, J.P. 1994. Outdoor management development – reality or illusion? *Journal of management development,* 13(5):25-37, Jun.

JOHNSON, D.W. & JOHNSON, F.P. 1994. Joining together: group theory and group skills. **5th ed.** Boston, Mass.: Allyn and Bacon. 609 p.

JOHNSON, D.W. & JOHNSON, F.P. 2000. Joining together: group theory and group skills. **7th ed.** Boston : Allyn and Bacon. 643 p.

JONES, D.J., HOLLENHORST, S.J. & PERNA, F. 2003. An empirical comparison of the four channel flow model and adventure experience paradigm. *Leisure sciences,* 25(1):17-31, Jan-Mar.

JONES, P.J. & OSWICK, C. 1993. Outcomes of outdoor management development: "articles of faith". *Journal of European industrial training,* 17(3):10-18.

KAPLAN, R. 1974. Some psychological penefits of an outdoor challenge program. *Environment and behavior,* 6(1):101-116, Mar.

KAPLAN, S. 1978. Attention and fascination: the search for cognitive clarity. (*In* Kaplan, S. & Kaplan, R., *eds.* Humanscape: environments for people. N. Scituate, Mass : Duxbury Press. p. 84-90.)

KAPLAN, S. & TALBOT, J.F. 1983. Psychological benefits of wilderness experience. (*In* Altman, I & Wohlwill, J.F., *eds.* Behavior and the natural environment. New York: Plenum Press. p. 163-203.)

KATZENBACH, J.R. & SMITH, D.K. 1993. The wisdom of teams: creating the high-performance organization. Boston, Mass.: Harvard Business School Press. 291 p.

KLEIN, D. 1997. Beyond the wilderness. *About campus,* 1(6):18-22, Jan.

KLINT, K.A. 1999. The social psychology of adventure programming. (*In* Miles, J.C. & Priest, S., *eds.* Adventure Programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 164-168.)

LEON, G.R., KANFER, R., HOFFMAN, R.G. & DUPRE, L. 1994. Group processes and task effectiveness in a Soviet-American expedition team. *Environment and behavior.* 26(2):149-165, Mar.

LUCKNER, J.L. & NADLER, R.S. 1997. Processing the experience: strategies to enhance and generalize learning. **2nd ed.** Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt. 418 p.

MARTIN, P. 1999. Practical stories in a theoretical framework. (*In* Miles, J.C. & Priest, S., *eds.* Adventure programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 169-178.)

MASLOW, A. 1968. Toward a psychology of being. **2nd ed.** Princeton, NJ: Van Nostrand. 240 p.

MASLOW, A. 1970. Motivation and personality. **2nd ed.** New York: Harper and Row. 369 p.

MAZANY, P., FRANCIS, S. & SUMICH, P. 1995. Evaluating the effectiveness of an outdoor workshop for team building in an MBA programme. *Journal of management development,* 14(3):50-68, Feb.

MCAVOY, L.H., MITTEN, D.S., STRINGER, L.A., STECKART, J.P. & SPROLES, K. 1996. Group development and group dynamics in outdoor education. (*In*

Coalition for education in the outdoors research symposium proceedings.) Available: Eric. Date of access: 17 Aug. 2006.

MCEVOY, G.M. & BULLER, P.F. 1997. The power of outdoor management development. *Journal of management,* 16(3):208-217, May.

MCDONALD, B.L. & SCHREYER, R. 1991. Spiritual benefits of leisure participation and leisure settings (*In* Driver, B.L., Brown, P.J. & Peterson, G.L., *eds.* Benefits of leisure. State College, Pa.: Venture Pub. p. 179-194.)

MEALIEA, L. & BALTAZAR, R. 2005. A strategic guide for building effective teams. *Public personnel management,* 34(2):141-160, Summer.

MILES, J.C. 1999. Wilderness. (*In* Miles, J.C. & Priest, S., *eds.* Adventure programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 321-323.)

MORTLOCK, C. 1984. The adventure alternative. Publisher Milnerthorpe: Cicerone. 116 p.

NASH, R. 1982. Wilderness and the American mind. **3rd ed.** New Haven, Conn.: Yale University Press. 425 p.

NEILL, J.T. & DIAS, K.L. 2001. Adventure education and resilience: the double-edged sword. *Journal of adventure and outdoor learning,* 1(2):35-42.

NEILL, J. T., MARSH, H. W., & RICHARDS, G. E. 2003. *The Life Effectiveness Questionnaire: Development and psychometrics.* Sydney: University of Western Sydney.
http://www.wilderdom.com/pdf/NeillinpreparationLEQPsychometricsDec2002.pdf
Date of access: 10 Apr. 2006.

NICHOLS, G. 1999. Is risk a valuable component of outdoor adventure programmes for young offenders undergoing drug rehabilitation? *Journal of youth studies,* 2(1):101-115.

NICHOLS, G. 2000. Risk and adventure education. *Horizons,* 3(2):13-20, Summer.

PALINKAS, L.A. 2003. The psychology of isolated and confined environments. *American psychologist,* 58(5):353-363, May.

PARKER, G.M. 2003. Cross-functional teams: working with allies, enemies, and other strangers. San Francisco, CA : Jossey-Bass. 305 p.

PAXTON, T. & MCAVOY, L. 2000. Social psychological benefits of a wilderness adventure program. *USDA forest service proceedings RMRS-P-15*(3):202-206.

PRIEST, S. 1992. Factor exploration and confirmation for the dimensions of an adventure experience, *Journal of leisure research,* 24(2):127-139.

PRIEST, S. 1999. The semantics of adventure programming. (*In* Miles, J.C. & Priest, S. *eds.* Adventure programming. **2nd ed.** State College, Pa.: Venture Publishing. p. 111-114.)

PRIEST, S. & GASS, M. 1997. Effective leadership in adventure programming. Champaign, IL: Human Kinetics. 316 p.

REES, F. 2001. How to lead work teams: facilitation skills. **2nd ed.** Chichester; San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. 227 p.

RICHARDS, G.E., ELLIS, L.A. & NEILL, J.T. 2002. The ROPELOC: Review of personal effectiveness and locus of control: a comprehensive instrument for reviewing life effectiveness. Paper presented at Self Concept Research: Driving international research agendas, 6-8 August 2002, Sydney. http://www.wilderdom.com/abstracts/RichardsEllisNeill2002ROPELOCComprehensiveInstrumentReviewingPersonalEffectiveness.htm Date of access: 9 Jun. 2005.

ROHLANDER, D.G. 1999. Effective team building. *IIE solutions,* 31(9):22-23, Sep.

SALAS, E., ROZELL, D., MULLEN, B. & DRISKELL, J.E. 1999. The effect of teambuilding on performance: an integration. *Small group research, 30*(3):309-329, Jun.

SCHERL, L.M. 1989. Self in wilderness: understanding the psychological benefits of individual-wilderness interaction through self-control. *Leisure sciences,* 11(2):123-135.

SHIVERS-BLACKWELL, S.L. 2004. Reactions to outdoor teambuilding initiatives in MBA education. *Journal of management development,* 23(7):614-630, Jul.

SIBTHORP, J. & ARTHUR-BANNING, S. 2004. Developing life effectiveness through adventure education: the roles of participant expectations, perceptions of empowerment, and learning relevance. *Journal of experiential education,* 27(1):32-50.

SIMON, M. 2003. The influence of selected wilderness experience programs in changing participant attitudes toward wilderness purism, privacy, and tolerated encounters (a pilot study). Available: Eric. Date of access: 17 Aug. 2006.

SKLAR, S.L. 2005. Positive youth development: the case of a wilderness challenge intervention. Florida: university of Florida. (Verhandeling - DPhil.) 163 p. Opsomming in http://etd.fcla.edu/UF/UFE0010093/sklar_s.pdf Date of access: 18 Aug. 2006.

STRINGER, L.A. & MCAVOY, L.H. 1992. The need for something different: spirituality and wilderness adventure. *Journal of experiential education,* 15(1):13-20, May.

TALBOT, J.F. & KAPLAN, S. 1986. Perspectives on wilderness: re-examining the value of extended wilderness experiences. *Journal of environmental psychology,* 6(3):177-188.

TEAGUE, T.L. 1996. An examination of negligence, assumption of risk, and risk, and risk management in outdoor recreation. Available: Eric. Date of access: 17 Aug. 2006.

THOMAS, J.R. & NELSON, J.K. 2001. Reasearch methods in physical activity. **4th ed.** Champaign, Ill.: Humanics Kinetics. 449 p.

TRIMPOP, R.M. 1994. The psychology of risk taking behavior. Amsterdam; New York: North-Holland. 386 p.

VRUGT, A. & KOENIS, S. 2002. Perceived self-efficacy, personal goals, social comparison, and scientific productivity. *Applied psychology,* 51(4):593-603.

WAGNER, R.J., BALDWIN, T.T. & ROLAND, C.C. 1991. Outdoor training: revolution or fad? *Training and development journal,* 45(3):51-57, Mar.

WAGNER, J.W. & ROLAND, C.C. 1992. How effective Is outdoor training? *Training and development,* 46(7):61-64, Jul.

WAGNER, R.J. & CAMPBELL, J. 1994. Outdoor – based experiential training: improving transfer of training using virtual reality. *Journal of management development,* 13(7):4-11, Jul.

WALSH, J. 1996. True odds: How risk affects your everyday life. Santa Monica, California: Merritt Publishing. 401p.

WILLIAMS, S.D., GRAHAM, T.S. & BAKER, B. 2003. Evaluating outdoor experiential training for leadership and teambuilding. *Journal of management development,* 22(1):45-59.

WEISS, K., SUEDFELD, P, STEEL, G.D. & TANAKA, M. 2000. Psychological adjustment during three Japanese antarctic research expeditions. *Environment and behaviour,* 32(1):142-156, Jan.

WOOD, J., LUGG, D.J., HYSONG, S.J. & HARM, D.L. 1999. Psychological changes in hundred-day remote Antarctic field groups. *Environment and behaviour,* 31(3):299-337, May.

YAFFEY, D. 1993. The value base of activity experience in the outdoors. *The Journal of adventure education,* 10(3):9-11.

YOUNG, R.A. & CRANDALL, R. 1984. Wilderness use and self-actualization. *Journal of leisure research,* 16:149-160, Second Quarter.

ZINK, R. & LEBERMAN, S. 2001. Risking a debate – redefining risk and risk management: a New Zealand case study. *The journal experiential education,* 24(1):50-57, Spring.

ZWAAGSTRA, L. 1997. Group dynamics and initiative activities with outdoor programs. (*In* Back to the basics: proceedings of the international conference on outdoor recreation and education.) Available: Eric. Date of access: 17 Jun. 2006.

BYLAAG A

VRAELYS – SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM

YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NORTH-WEST UNIVERSITY
NOORDWES-UNIVERSITEIT

GUSTAV GREFFRATH **Maart 2006**

SKOOL VIR BIOKINETIKA, REKREASIE EN SPORTWETENSKAP

Beste Student

VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN 'N SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM TEN OPSIGTE VAN DEELNEMERS SE GROEPSEFFEKTIWITEIT

Hierdie vraelys is saamgestel as deel van 'n studie rakende die effek van 'n **sentrumgebaseerde spanbouprogram** ten opsigte van deelnemers se groepseffektiwiteit. Met hierdie vraelys word beoog om vas te stel watter effek 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram op 'n groep se funksionering en onderlinge samewerking het, asook watter voordele, indien enige, dit inhou vir die individu. Hierdie vraelys bevat verskeie vrae oor groepsaspekte, en hoe dit ervaar word gedurende die afloop van die program. 'n Opvolgvraelys sal na afloop van die deelname aan hierdie program aan jou oorhandig word om sodoende 'n vergelykende studie moontlik te maak. Jou deelname is van onskatbare waarde vir die sukses van hierdie navorsingsprojek. Baie dankie.

Let asseblief op die volgende:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. Alle inligting sal te alle tye as streng vertroulik hanteer word
3. Voltooi asseblief alle vrae eerlik en volledig
4. Alle vrae moet beantwoord word

Opregte dank
Gustav Greffrath
Meestersgraad student – Rekreasiekunde

BIOKINETIKA REKREASIE SPORTWETENSKAP

VRAELYSNOMMER | | | |

1. AFDELING A: ALGEMENE INLIGTING

1.1 Wat is jou geslag? Manlik ☐

Vroulik ☐

1.2 Wat is jou ouderdom? ____ jare

1.3 Is dit die eerste keer dat jy aan 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram deelneem?

Ja ☐

Nee ☐

Indien NEE, noem die sentrumgebaseerde spanbouprogram(me) waaraan jy deelgeneem het.

_____

_____

_____

_____

1.4 Watter voordele verwag jy uit hierdie sentrumgebaseerde spanbouprogram?

_____

_____

_____

_____

1.5 Wat is jou sterkpunte binne jou groepsopset?

_____

_____

1.6 Is daar areas binne jou groepsopset wat jy graag wil verander?

Ja ☐

Nee ☐

1.7 Indien JA, spesifiseer asseblief.

2. AFDELING B: GROEPSASPEKTE

Hoe beoordeel jy die effektiwiteit van die volgende aspekte in jou **groep**?

Gebruik die 5-punt skaal om die volgende aspekte in jou groep te beoordeel. Dui jou regte keuses aan deur die regte nommer duidelik te **omkring**. In enkele gevalle word van jou verwag om 'n paar woorde te skrywe.

Voorbeeld: Indien jou groep probleemoplossing baie effektief hanteer, omkring jy nommer 5; indien jou groep probleemoplossing glad nie effektief hanteer nie, omkring jy nommer 1; en indien jou groep se mate van probleemoplossing tussen die uiterstes lê, omkring jy nommer 2, 3 of 4 volgens onderstaande skaal.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 =Hoog; 5 = Baie hoog)

Indien daar steeds onduidelikheid is oor instruksies, VRA OM HULP

Probleemoplossing	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Hantering van 'n probleem totdat daar 'n aanvaarbare antwoord uitgekom het					

Kommunikasievermoë	1	2	3	4	5
Groepskohesie	1	2	3	4	5
Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede					
Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Verwerking van onderlinge verskille tussen groepslede					
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Doelgerigtheid	1	2	3	4	5
Die vlak van motivering vir die suksesvolle bereiking van doelwitte					
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Die mate van prestasie in die groep					
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Die mate van sukses wat die lede as 'n groep bereik					
Spangees	1	2	3	4	5
Die gees waarin die groep funksioneer					
Besluitnemingsvermoë	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink en op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat groepgeesdrif laat bly					
Ander – spesifiseer asseblief					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

3. AFDELING C: INDIVIDUELE ASPEKTE

Hoe beoordeel jy jouself ten opsigte van die volgende aspekte?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Die mate van vertroue wat jy in jou mede groepslede het					
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Kritiekhantering	1	2	3	4	5
Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep					
Houding teenoor groepsleier	1	2	3	4	5
Houding teenoor groepslede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid	1	2	3	4	5
Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieel					
Lokus van kontrole	1	2	3	4	5
Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gewese situasies					

Hartlik dankie vir die invul van hierdie vraelys

NAME:_____ AGE:____(years) ____(mths) DATE:___/___/____

MALE / FEMALE (circle one) PROGRAM:_____ GROUP:_____

ROPELOC© GER20/9/00

PLEASE READ THESE INSTRUCTIONS FIRST

This is not a test - there are no right or wrong answers.

This is a chance for you to look at how you think and feel about yourself. It is important that you:

- are honest
- give your own views about yourself, without talking to others
- report how you feel NOW (not how you felt at another time in your life, or how you might feel tomorrow)

Your answers are confidential and will only be used for research or program development. Your answers will not be used in any way to refer to you as an individual.

Use the eight point scale to indicate how true (like you) or how false (unlike you), each statement over the page is as a description of you. Please do not leave any statements blank.

FALSE NOT LIKE ME						TRUE LIKE ME	
1	2	3	4	5	6	7	8
This statement doesn't describe me at all; it isn't like me at all		More false than true		More true than false		This statement describes me very well; it is very much like me.	

SOME EXAMPLES

A. I am a creative person. 1 2 3 4 5 (6) 7 8

(The 6 has been circled because the person answering believes the statement "I am a creative person" is sometimes true. That is, the statement is sometimes like him/her.)

B. I am good at writing poetry. 1 (2) 3 4 5 6 7 8

(The 2 has been circled because the person answering believes that the statement is mostly false as far as he/she is concerned. That is, he/she feels he/she does not write good poetry.)

C I enjoy playing with pets. 1 2 3 4 5 ~~6~~ (7) 8

(The 6 has been circled because at first the person thought that the statement was mostly true but then the person corrected it to 7 to show that the statement was very true about him/her.)

If still unsure about what to do, ASK FOR HELP.

© NOELS 2000

STATEMENT	FALSE not like me							TRUE like me
01. When I have spare time I always use it to paint.	1	2	3	4	5	6	7	8
02. I like cooperating in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
03. No matter what the situation is I can handle it	1	2	3	4	5	6	7	8
04. I can be a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
05. My own efforts and actions are what will determine my future.	1	2	3	4	5	6	7	8
06. I prefer to be actively involved in things.	1	2	3	4	5	6	7	8
07. I am open to different thinking if there is a better idea.	1	2	3	4	5	6	7	8
08. In everything I do I try my best to get the details right.	1	2	3	4	5	6	7	8
09. Luck, other people and events control most of my life.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. I am confident that I have the ability to succeed in anything I want to do.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. I am effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
12. I am calm in stressful situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
13. My overall effectiveness in life is very high.	1	2	3	4	5	6	7	8
14. I plan and use my time efficiently.	1	2	3	4	5	6	7	8
15. I cope well with changing situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
16. I cooperate well when working in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
17. I prefer things that taste sweet instead of bitter.	1	2	3	4	5	6	7	8
18. No matter what happens I can handle it.	1	2	3	4	5	6	7	8
19. I am capable of being a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
20. I like being active and energetic.	1	2	3	4	5	6	7	8
21. What I do and how I do it will determine my successes in life.	1	2	3	4	5	6	7	8
22. I am open to new thoughts and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
23. I try to get the best possible results when I do things.	1	2	3	4	5	6	7	8
24. When I apply myself to something I am confident I will succeed.	1	2	3	4	5	6	7	8
25. My future is mostly in the hands of other people.	1	2	3	4	5	6	7	8
26. I am competent and effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
27. I can stay calm and overcome anxiety in almost all situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
28. I am efficient and do not waste time.	1	2	3	4	5	6	7	8
29. Overall, in all things in life, I am effective.	1	2	3	4	5	6	7	8
30. When things around me change I cope well.	1	2	3	4	5	6	7	8
31. I am good at cooperating with team members.	1	2	3	4	5	6	7	8
32. I can handle things no matter what happens.	1	2	3	4	5	6	7	8
33. I solve all mathematics problems easily.	1	2	3	4	5	6	7	8
34. I am seen as a capable leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
35. I like to get into things and make action.	1	2	3	4	5	6	7	8
36. I can adapt my thinking and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
37. If I succeed in life it will be because of my efforts.	1	2	3	4	5	6	7	8
38. I try to get the very best results in everything I do.	1	2	3	4	5	6	7	8
39. I am confident in my ability to be successful.	1	2	3	4	5	6	7	8
40. I communicate effectively in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
41. My life is mostly controlled by external things.	1	2	3	4	5	6	7	8
42. I am calm when things go wrong.	1	2	3	4	5	6	7	8
43. I am efficient in the way I use my time.	1	2	3	4	5	6	7	8
44. I cope well when things change.	1	2	3	4	5	6	7	8
45. Overall, in my life I am a very effective person.	1	2	3	4	5	6	7	8

© NOELS 2000

BYLAAG B

VRAELYS - WILDERNISEKSPEDISIE

YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NORTH-WEST UNIVERSITY
NOORDWES-UNIVERSITEIT

GUSTAV GREFFRATH **Maart 2006**

SKOOL VIR BIOKINETIKA, REKREASIE EN SPORTWETENSKAP

Beste Student

VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN 'N WILDERNISEKSPEDISIE TEN OPSIGTE VAN DEELNEMERS SE GROEPSEFFEKTIWITEIT

Hierdie vraelys is saamgestel as deel van 'n studie rakende die effek van 'n **wildernisekspedisie** ten opsigte van deelnemers se groepseffektiwiteit. Met hierdie vraelys word beoog om vas te stel watter effek 'n wildernisekspedisie op 'n groep se funksionering en onderlinge samewerking het, asook watter voordele, indien enige, dit inhou vir die individu. Hierdie vraelys bevat verskeie vrae oor groepsaspekte, en hoe dit ervaar word gedurende die afloop van die program.

'n Opvolgvraelys sal na afloop van die deelname aan hierdie program aan jou oorhandig word om sodoende 'n vergelykende studie moontlik te maak. Jou deelname is van onskatbare waarde vir die sukses van hierdie navorsingsprojek. Baie dankie.

Let asseblief op die volgende:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. Alle inligting sal te alle tye as streng vertroulik hanteer word
3. Voltooi asseblief alle vrae eerlik en volledig
4. Alle vrae moet beantwoord word

Opregte dank

Gustav Greffrath

Meestersgraad student – Rekreasiekunde

BIOKINETIKA REKREASIE SPORTWETENSKAP

VRAELYSNOMMER ☐☐☐

1. AFDELING A: ALGEMENE INLIGTING

1.1 Wat is jou geslag? Manlik ☐

Vroulik ☐

1.2 Wat is jou ouderdom? ____ jare

1.3 Is dit die eerste keer dat jy aan 'n wildernisekspedisie deelneem?

Ja ☐

Nee ☐

Indien NEE, noem die ekspedisies waaraan jy deelgeneem het.

_____

_____

_____

_____

1.4 Watter voordele verwag jy uit hierdie wildernisekspedisie?

_____

_____

_____

_____

1.5 Wat is jou sterkpunte binne jou groepsopset?

_____

_____

_____

_____

1.6 Is daar areas binne jou groepsopset wat jy graag wil verander?

Ja ☐

Nee ☐

1.7 Indien JA, spesifiseer asseblief.

_____

_____

_____

_____

2. AFDELING B: GROEPSASPEKTE

Hoe beoordeel jy die effektiwiteit van die volgende aspekte in jou **groep**?

Gebruik die 5-punt skaal om die volgende aspekte in jou groep te beoordeel. Dui jou regte keuses aan deur die regte nommer duidelik te **omkring**. In enkele gevalle word van jou verwag om 'n paar woorde te skrywe

Voorbeeld: Indien jou groep probleemoplossing baie effektief hanteer, omkring jy nommer 5; indien jou groep probleemoplossing glad nie effektief hanteer nie, omkring jy nommer 1; en indien jou groep se mate van probleemoplossing tussen die uiterstes lê, omkring jy nommer 2, 3 of 4 volgens onderstaande skaal.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 =Hoog; 5 = Baie hoog)

Indien daar steeds onduidelikheid is oor instruksies, VRA OM HULP

Probleemoplossing	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Hantering van 'n probleem totdat daar 'n aanvaarbare antwoord uitgekom het					
Kommunikasievermoë	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Groepskohesie	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede					

Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Verwerking van onderlinge verskille tussen groepslede					
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Doelgerigtheid	1	2	3	4	5
Die vlak van motivering vir die suksesvolle bereiking van doelwitte					
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Die mate van prestasie in die groep					
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Die mate van sukses wat die lede as 'n groep bereik					
Spangees	1	2	3	4	5
Die gees waarin die groep funksioneer					
Besluitnemingsvermoë	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink en op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat groepgeesdrif laat bly					
Ander – spesifiseer asseblief					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

3. AFDELING C: INDIVIDUELE ASPEKTE

Hoe beoordeel jy jouself ten opsigte van die volgende aspekte?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Die mate van vertroue wat jy in jou mede groepslede het					
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Kritiekhantering	1	2	3	4	5

Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep

Houding teenoor groepsleier	1	2	3	4	5
Houding teenoor groepslede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid	1	2	3	4	5

Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieel

Lokus van kontrole	1	2	3	4	5

Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gewese situasies

Hartlik dankie vir die invul van hierdie vraelys

NAME:_____ AGE:____(years) ____(mths) DATE:__/__/____

MALE / FEMALE (circle one) PROGRAM:_____ GROUP:_____

ROPELOC© GER20/9/00

PLEASE READ THESE INSTRUCTIONS FIRST

This is not a test - there are no right or wrong answers.

This is a chance for you to look at how you think and feel about yourself. It is important that you:

- are honest
- give your own views about yourself, without talking to others
- report how you feel NOW (not how you felt at another time in your life, or how you might feel tomorrow)

Your answers are confidential and will only be used for research or program development. Your answers will not be used in any way to refer to you as an individual.

Use the eight point scale to indicate how true (like you) or how false (unlike you), each statement over the page is as a description of you. Please do not leave any statements blank.

FALSE NOT LIKE ME							TRUE LIKE ME
1	2	3	4	5	6	7	8
This statement doesn't describe me at all; it isn't like me at all		More false than true		More true than false		This statement describes me very well; it is very much like me.	

SOME EXAMPLES

A. I am a creative person. 1 2 3 4 5 (6) 7 8

(The 6 has been circled because the person answering believes the statement "I am a creative person" is sometimes true. That is, the statement is sometimes like him/her.)

B. I am good at writing poetry. 1 (2) 3 4 5 6 7 8

(The 2 has been circled because the person answering believes that the statement is mostly false as far as he/she is concerned. That is, he/she feels he/she does not write good poetry.)

C I enjoy playing with pets. 1 2 3 4 5 ~~6~~ (7) 8

(The 6 has been circled because at first the person thought that the statement was mostly true but then the person corrected it to 7 to show that the statement was very true about him/her.)

If still unsure about what to do, ASK FOR HELP.

© NOELS 2000

STATEMENT	FALSE not like me							TRUE like me
01. When I have spare time I always use it to paint.	1	2	3	4	5	6	7	8
02. I like cooperating in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
03. No matter what the situation is I can handle it	1	2	3	4	5	6	7	8
04. I can be a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
05. My own efforts and actions are what will determine my future.	1	2	3	4	5	6	7	8
06. I prefer to be actively involved in things.	1	2	3	4	5	6	7	8
07. I am open to different thinking if there is a better idea.	1	2	3	4	5	6	7	8
08. In everything I do I try my best to get the details right.	1	2	3	4	5	6	7	8
09. Luck, other people and events control most of my life.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. I am confident that I have the ability to succeed in anything I want to do.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. I am effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
12. I am calm in stressful situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
13. My overall effectiveness in life is very high.	1	2	3	4	5	6	7	8
14. I plan and use my time efficiently.	1	2	3	4	5	6	7	8
15. I cope well with changing situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
16. I cooperate well when working in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
17. I prefer things that taste sweet instead of bitter.	1	2	3	4	5	6	7	8
18. No matter what happens I can handle it.	1	2	3	4	5	6	7	8
19. I am capable of being a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
20. I like being active and energetic.	1	2	3	4	5	6	7	8
21. What I do and how I do it will determine my successes in life.	1	2	3	4	5	6	7	8
22. I am open to new thoughts and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
23. I try to get the best possible results when I do things.	1	2	3	4	5	6	7	8
24. When I apply myself to something I am confident I will succeed.	1	2	3	4	5	6	7	8
25. My future is mostly in the hands of other people.	1	2	3	4	5	6	7	8
26. I am competent and effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
27. I can stay calm and overcome anxiety in almost all situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
28. I am efficient and do not waste time.	1	2	3	4	5	6	7	8
29. Overall, in all things in life, I am effective.	1	2	3	4	5	6	7	8
30. When things around me change I cope well.	1	2	3	4	5	6	7	8
31. I am good at cooperating with team members.	1	2	3	4	5	6	7	8
32. I can handle things no matter what happens.	1	2	3	4	5	6	7	8
33. I solve all mathematics problems easily.	1	2	3	4	5	6	7	8
34. I am seen as a capable leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
35. I like to get into things and make action.	1	2	3	4	5	6	7	8
36. I can adapt my thinking and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
37. If I succeed in life it will be because of my efforts.	1	2	3	4	5	6	7	8
38. I try to get the very best results in everything I do.	1	2	3	4	5	6	7	8
39. I am confident in my ability to be successful.	1	2	3	4	5	6	7	8
40. I communicate effectively in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
41. My life is mostly controlled by external things.	1	2	3	4	5	6	7	8
42. I am calm when things go wrong.	1	2	3	4	5	6	7	8
43. I am efficient in the way I use my time.	1	2	3	4	5	6	7	8
44. I cope well when things change.	1	2	3	4	5	6	7	8
45. Overall, in my life I am a very effective person.	1	2	3	4	5	6	7	8

© NOELS 2000

BYLAAG C

OPVOLGVRAELYS - SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM

YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NORTH-WEST UNIVERSITY
NOORDWES-UNIVERSITEIT

GUSTAV GREFFRATH **Maart 2006**

SKOOL VIR BIOKINETIKA, REKREASIE EN SPORTWETENSKAP

Beste Student

OPVOLG VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN 'N SENTRUMGEBASEERDE SPANBOUPROGRAM TEN OPSIGTE VAN DEELNEMERS SE GROEPSEFFEKTIWITEIT

Om ten einde te bepaal watter effek 'n **sentrumgebaseerde spanbouprogram** op jou as indivdu sowel as jou groep het, is dit van belang dat jy hierdie opvolgvraelys voltooi. Die voltooiing van hierdie vraelys sal noodsaaklike inligting verskaf rakende die effek van 'n sentrumgebaseerde spanbouprogram op groepseffektiwiteit, asook watter effek dit op jou as individu het.

Let asseblief op die volgende:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. Alle inligting sal te alle tye as streng vertroulik hanteer word
3. Voltooi asseblief alle vrae eerlik en volledig
4. Alle vrae moet beantwoord word

Baie dankie vir jou samewerking. Ek vertrou dat jou insette 'n waardevolle bydrae sal maak tot die sukses van hierdie navorsingsprojek.

Opregte dank
Gustav Greffrath
Meestersgraad student – Rekreasiekunde

BIOKINETIKA REKREASIE SPORTWETENSKAP

VRAELYSNOMMER | | | |

1. AFDELING A: GROEPSASPEKTE

Hoe beoordeel jy die groep ten opsigte van die volgende vrae?

1.1 Wat is die mees **positiewe effek** wat die sentrumgebaseerde spanbouprogram op die groep gehad het?

1.2 Het jy enige **negatiewe ervarings** beleef tydens die sentrumgebaseerde spanbouprogram?

Ja ☐

Nee ☐

1.3 Indien JA, omskryf asseblief die ervaring.

1.4 Hoe beoordeel jy die effektiwiteit van die volgende aspekte in jou **groep** na afloop van die program?

Gebruik die 5-punt skaal om die volgende aspekte in jou groep te beoordeel. Dui jou regte keuses aan deur die regte nommer duidelik te **omkring**. In enkele gevalle word van jou verwag om 'n paar woorde te skrywe.

Voorbeeld: Indien jou groep probleemoplossing baie effektief hanteer, omkring jy nommer 5; indien jou groep probleemoplossing glad nie effektief hanteer nie, omkring jy nommer 1; en indien jou groep se mate van probleemoplossing tussen die uiterstes lê, omkring jy nommer 2, 3 of 4 volgens onderstaande skaal.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Indien daar steeds onduidelikheid is oor instruksies, VRA OM HULP

Probleemoplossing Hantering van 'n probleem totdat daar 'n aanvaarbare antwoord uitgekom het	1	2	3	4	5
Kommunikasievermoë	1	2	3	4	5
Groepskohesie Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede	1	2	3	4	5
Konflikhantering in groep Verwerking van onderlinge verskille tussen groepslede	1	2	3	4	5
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Doelgerigtheid Die vlak van motivering vir die suksesvolle bereiking van doelwitte	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit Die mate van prestasie in die groep	1	2	3	4	5
Sukseservaring Die mate van sukses wat die lede as 'n groep bereik	1	2	3	4	5
Spangees Die gees waarin die groep funksioneer	1	2	3	4	5

Besluitnemingsvermoë	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink en op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat groepgeesdrif laat bly					
Ander – spesifiseer asseblief					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

2. AFDELING B: INDIVIDUELE ASPEKTE

2.1 Voel jy dat jou **sterk punte** deur die blootstelling aan die sentrumgebaseerde spanbouprogram gestimuleer is?

Ja ☐

Nee ☐

2.2 Indien JA, tot watter mate?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.3 Is die areas wat jy binne jou groep wou verbeter deur die blootstelling aan die sentrumgebaseerde spanbouprogram aangespreek?

Ja ☐

Nee ☐

2.4 Indien JA, dui asseblief die areas hieronder aan asook die intensiteit waarmee die areas aangespreek is.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.5 Tot watter mate het die sentrumgebaseerde spanbouprogram aan jou algemene verwagtinge voldoen?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.6 Hoe beoordeel jy jouself **na afloop** van die program ten opsigte van die volgende aspekte?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Die mate van vertroue wat jy in jou mede groepslede het					
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Kritiekhantering	1	2	3	4	5
Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep					
Houding teenoor groepsleier	1	2	3	4	5
Houding teenoor groepslede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid	1	2	3	4	5
Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieël					
Lokus van kontrole	1	2	3	4	5
Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gewese situasies					

3. AFDELING C: ALGEMENE ASPEKTE

3.1 Beoordeel die intensiteit van die volgende ervarings wat jy tydens deelname aan die **sentrumgebaseerde** spanbouprogram beleef het.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Sosiale omgewing	1	2	3	4	5
Blootstelling aan natuur	1	2	3	4	5
Vrees ervaring	1	2	3	4	5
Streshantering	1	2	3	4	5
Gevoel van beheer	1	2	3	4	5
Behoefte aan ander	1	2	3	4	5
Gevoel van hulpeloosheid	1	2	3	4	5
Frustrasie	1	2	3	4	5
Moedeloosheid	1	2	3	4	5
Fisiese koördinasie	1	2	3	4	5

3.2 Het jy op enige stadium gevoel dat jy nie in staat is om die sentrumgebaseerde spanbouprogram te voltooi nie?

Ja ☐

Nee ☐

3.3 Indien JA, wanneer?

_____

_____

_____

3.4 Sal jy weer aan hierdie tipe aktiwiteit deelneem?

Ja ☐

Nee ☐

Motiveer asseblief jou antwoord:

_____

_____

_____

_____

_____

3.5 Algemene kommentaar rakende enige aspekte van hierdie program?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Weereens **baie dankie** vir die voltooiing van hierdie vraelys, jou moeite en samewerking word opreg waardeer.

NAME:_____ AGE:____(years) ____(mths) DATE:___/___/____

MALE / FEMALE (circle one) PROGRAM:_____ GROUP:_____

ROPELOC© GER20/9/00

PLEASE READ THESE INSTRUCTIONS FIRST

This is not a test - there are no right or wrong answers.

This is a chance for you to look at how you think and feel about yourself. It is important that you:

- are honest
- give your own views about yourself, without talking to others
- report how you feel NOW (not how you felt at another time in your life, or how you might feel tomorrow)

Your answers are confidential and will only be used for research or program development. Your answers will not be used in any way to refer to you as an individual.

Use the eight point scale to indicate how true (like you) or how false (unlike you), each statement over the page is as a description of you. Please do not leave any statements blank.

FALSE NOT LIKE ME							TRUE LIKE ME
1	2	3	4	5	6	7	8
This statement doesn't describe me at all; it isn't like me at all		More false than true		More true than false		This statement describes me very well; it is very much like me.	

SOME EXAMPLES

A. I am a creative person. 1 2 3 4 5 (6) 7 8

(The 6 has been circled because the person answering believes the statement "I am a creative person" is sometimes true. That is, the statement is sometimes like him/her.)

B. I am good at writing poetry. 1 (2) 3 4 5 6 7 8

(The 2 has been circled because the person answering believes that the statement is mostly false as far as he/she is concerned. That is, he/she feels he/she does not write good poetry.)

C I enjoy playing with pets. 1 2 3 4 5 ⊗ (7) 8

(The 6 has been circled because at first the person thought that the statement was mostly true but then the person corrected it to 7 to show that the statement was very true about him/her.)

If still unsure about what to do, ASK FOR HELP.

© NOELS 2000

STATEMENT	FALSE not like me							TRUE like me
01. When I have spare time I always use it to paint.	1	2	3	4	5	6	7	8
02. I like cooperating in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
03. No matter what the situation is I can handle it	1	2	3	4	5	6	7	8
04. I can be a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
05. My own efforts and actions are what will determine my future.	1	2	3	4	5	6	7	8
06. I prefer to be actively involved in things.	1	2	3	4	5	6	7	8
07. I am open to different thinking if there is a better idea.	1	2	3	4	5	6	7	8
08. In everything I do I try my best to get the details right.	1	2	3	4	5	6	7	8
09. Luck, other people and events control most of my life.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. I am confident that I have the ability to succeed in anything I want to do.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. I am effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
12. I am calm in stressful situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
13. My overall effectiveness in life is very high.	1	2	3	4	5	6	7	8
14. I plan and use my time efficiently.	1	2	3	4	5	6	7	8
15. I cope well with changing situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
16. I cooperate well when working in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
17. I prefer things that taste sweet instead of bitter.	1	2	3	4	5	6	7	8
18. No matter what happens I can handle it.	1	2	3	4	5	6	7	8
19. I am capable of being a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
20. I like being active and energetic.	1	2	3	4	5	6	7	8
21. What I do and how I do it will determine my successes in life.	1	2	3	4	5	6	7	8
22. I am open to new thoughts and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
23. I try to get the best possible results when I do things.	1	2	3	4	5	6	7	8
24. When I apply myself to something I am confident I will succeed.	1	2	3	4	5	6	7	8
25. My future is mostly in the hands of other people.	1	2	3	4	5	6	7	8
26. I am competent and effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
27. I can stay calm and overcome anxiety in almost all situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
28. I am efficient and do not waste time.	1	2	3	4	5	6	7	8
29. Overall, in all things in life, I am effective.	1	2	3	4	5	6	7	8
30. When things around me change I cope well.	1	2	3	4	5	6	7	8
31. I am good at cooperating with team members.	1	2	3	4	5	6	7	8
32. I can handle things no matter what happens.	1	2	3	4	5	6	7	8
33. I solve all mathematics problems easily.	1	2	3	4	5	6	7	8
34. I am seen as a capable leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
35. I like to get into things and make action.	1	2	3	4	5	6	7	8
36. I can adapt my thinking and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
37. If I succeed in life it will be because of my efforts.	1	2	3	4	5	6	7	8
38. I try to get the very best results in everything I do.	1	2	3	4	5	6	7	8
39. I am confident in my ability to be successful.	1	2	3	4	5	6	7	8
40. I communicate effectively in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
41. My life is mostly controlled by external things.	1	2	3	4	5	6	7	8
42. I am calm when things go wrong.	1	2	3	4	5	6	7	8
43. I am efficient in the way I use my time.	1	2	3	4	5	6	7	8
44. I cope well when things change.	1	2	3	4	5	6	7	8
45. Overall, in my life I am a very effective person.	1	2	3	4	5	6	7	8

© NOELS 2000

BYLAAG D

OPVOLGVRAELYS – WILDERNISEKSPEDISIE

YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NORTH-WEST UNIVERSITY
NOORDWES-UNIVERSITEIT

GUSTAV GREFFRATH **Maart 2006**
SKOOL VIR BIOKINETIKA, REKREASIE EN SPORTWETENSKAP

Beste Student

OPVOLG VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN 'N WILDERNISEKSPEDISIE TEN OPSIGTE VAN DEELNEMERS SE GROEPSEFFEKTIWITEIT

Om ten einde te bepaal watter effek 'n **wildernisekspedsie** op jou as indivdu sowel as jou groep het, is dit van belang dat jy hierdie opvolgvraelys voltooi. Die voltooiing van hierdie vraelys sal noodsaaklike inligting verskaf rakende die effek van 'n wildernisekspedisie op groepseffektiwiteit, asook watter effek dit op jou as individu het.

Let asseblief op die volgende:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. Alle inligting sal te alle tye as streng vertroulik hanteer word
3. Voltooi asseblief alle vrae eerlik en volledig
4. Alle vrae moet beantwoord word

Baie dankie vir jou samewerking. Ek vertrou dat jou insette 'n waardevolle bydrae sal maak tot die sukses van hierdie navorsingsprojek.

Opregte dank
Gustav Greffrath
Meestersgraad student – Rekreasiekunde

BIOKINETIKA REKREASIE SPORTWETENSKAP

VRAELYSNOMMER | | | |

1. AFDELING A: GROEPSASPEKTE

Hoe beoordeel jy die groep ten opsigte van die volgende vrae?

1.1 Wat is die mees **positiewe effek** wat die wildernisekspedisie op die groep gehad het?

1.2 Het jy enige **negatiewe ervarings** beleef tydens die wildernisekspedisie?

Ja ☐

Nee ☐

1.3 Indien JA, omskryf asseblief die ervaring.

1.4 Hoe beoordeel jy die effektiwiteit van die volgende aspekte in jou **groep** na afloop van die program?

Gebruik die 5-punt skaal om die volgende aspekte in jou groep te beoordeel. Dui jou regte keuses aan deur die regte nommer duidelik te **omkring**. In enkele gevalle word van jou verwag om 'n paar woorde te skrywe.

Voorbeeld: Indien jou groep probleemoplossing baie effektief hanteer, omkring jy nommer 5; indien jou groep probleemoplossing glad nie effektief hanteer nie, omkring jy nommer 1; en indien jou groep se mate van probleemoplossing tussen die uiterstes lê, omkring jy nommer 2, 3 of 4 volgens onderstaande skaal.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Indien daar steeds onduidelikheid is oor instruksies, VRA OM HULP

Probleemoplossing	1	2	3	4	5
Hantering van 'n probleem totdat daar 'n aanvaarbare antwoord uitgekom het					
Kommunikasievermoë	1	2	3	4	5
Groepskohesie	1	2	3	4	5
Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede					
Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Verwerking van onderlinge verskille tussen groepslede					
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Doelgerigtheid	1	2	3	4	5
Die vlak van motivering vir die suksesvolle bereiking van doelwitte					
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Die mate van prestasie in die groep					
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Die mate van sukses wat die lede as 'n groep bereik					
Spangees	1	2	3	4	5
Die gees waarin die groep funksioneer					

Besluitnemingsvermoë	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink en op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat groepgeesdrif laat bly					
Ander – spesifiseer asseblief					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

2. AFDELING B: INDIVIDUELE ASPEKTE

2.1 Voel jy dat jou **sterk punte** deur die blootstelling aan die wildernisekspedisie gestimuleer is?

Ja ☐

Nee ☐

2.2 Indien JA, tot watter mate?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.3 Is die areas wat jy binne jou groep wou verbeter deur die blootstelling aan die wildernisekspedisie aangespreek?

Ja ☐

Nee ☐

2.4 Indien JA, dui asseblief die areas hieronder aan asook die intensiteit waarmee die areas aangespreek is.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.5 Tot watter mate het die wildernisekspedisie aan jou algemene verwagtinge voldoen?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

1 2 3 4 5

2.6 Hoe beoordeel jy jouself **na afloop** van die program ten opsigte van die volgende aspekte?

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Die mate van vertroue wat jy in jou mede groepslede het					
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Kritiekhantering	1	2	3	4	5
Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep					
Houding teenoor groepsleier	1	2	3	4	5
Houding teenoor groepslede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid	1	2	3	4	5
Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieël					
Lokus van kontrole	1	2	3	4	5
Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gewese situasies					

3. AFDELING C: ALGEMENE ASPEKTE

3.1 Beoordeel die intensiteit van die volgende ervarings wat jy tydens deelname aan die wildernisekspedisie beleef het.

(1 = Baie laag; 2 = Laag; 3 = Gemiddeld; 4 = Hoog; 5 = Baie hoog)

Sosiale omgewing	1	2	3	4	5
Blootstelling aan natuur	1	2	3	4	5
Vrees ervaring	1	2	3	4	5
Streshantering	1	2	3	4	5
Gevoel van beheer	1	2	3	4	5
Behoefte aan ander	1	2	3	4	5
Gevoel van hulpeloosheid	1	2	3	4	5
Frustrasie	1	2	3	4	5
Moedeloosheid	1	2	3	4	5
Fisiese koördinasie	1	2	3	4	5

3.2 Het jy op enige stadium gevoel dat jy nie in staat is om die wildernisekspedisie te voltooi nie?

Ja ☐

Nee ☐

3.3 Indien JA, wanneer?

_____

_____

_____

3.4 Sal jy weer aan hierdie tipe aktiwiteit deelneem?

Ja ☐

Nee ☐

Motiveer asseblief jou antwoord:

_____

_____

_____

_____

_____

3.5 Algemene kommentaar rakende enige aspekte van hierdie program?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Weereens **baie dankie** vir die voltooiing van hierdie vraelys, jou moeite en samewerking word opreg waardeer.

NAME:_____ AGE:____(years) ____(mths) DATE:__/__/____

MALE / FEMALE (circle one) PROGRAM:_____ GROUP:_____

ROPELOC© GER20/9/00

PLEASE READ THESE INSTRUCTIONS FIRST

This is not a test - there are no right or wrong answers.

This is a chance for you to look at how you think and feel about yourself. It is important that you:

- are honest
- give your own views about yourself, without talking to others
- report how you feel NOW (not how you felt at another time in your life, or how you might feel tomorrow)

Your answers are confidential and will only be used for research or program development. Your answers will not be used in any way to refer to you as an individual.

Use the eight point scale to indicate how true (like you) or how false (unlike you), each statement over the page is as a description of you. Please do not leave any statements blank.

FALSE NOT LIKE ME							TRUE LIKE ME
1	2	3	4	5	6	7	8
This statement doesn't describe me at all; it isn't like me at all		More false than true		More true than false		This statement describes me very well; it is very much like me.	

SOME EXAMPLES

A. I am a creative person. 1 2 3 4 5 (6) 7 8

(The 6 has been circled because the person answering believes the statement "I am a creative person" is sometimes true. That is, the statement is sometimes like him/her.)

B. I am good at writing poetry. 1 (2) 3 4 5 6 7 8

(The 2 has been circled because the person answering believes that the statement is mostly false as far as he/she is concerned. That is, he/she feels he/she does not write good poetry.)

C I enjoy playing with pets. 1 2 3 4 5 ~~6~~ (7) 8

(The 6 has been circled because at first the person thought that the statement was mostly true but then the person corrected it to 7 to show that the statement was very true about him/her.)

If still unsure about what to do, ASK FOR HELP.

© NOELS 2000

STATEMENT	FALSE not like me							TRUE like me
01. When I have spare time I always use it to paint.	1	2	3	4	5	6	7	8
02. I like cooperating in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
03. No matter what the situation is I can handle it	1	2	3	4	5	6	7	8
04. I can be a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
05. My own efforts and actions are what will determine my future.	1	2	3	4	5	6	7	8
06. I prefer to be actively involved in things.	1	2	3	4	5	6	7	8
07. I am open to different thinking if there is a better idea.	1	2	3	4	5	6	7	8
08. In everything I do I try my best to get the details right.	1	2	3	4	5	6	7	8
09. Luck, other people and events control most of my life.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. I am confident that I have the ability to succeed in anything I want to do.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. I am effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
12. I am calm in stressful situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
13. My overall effectiveness in life is very high.	1	2	3	4	5	6	7	8
14. I plan and use my time efficiently.	1	2	3	4	5	6	7	8
15. I cope well with changing situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
16. I cooperate well when working in a team.	1	2	3	4	5	6	7	8
17. I prefer things that taste sweet instead of bitter.	1	2	3	4	5	6	7	8
18. No matter what happens I can handle it.	1	2	3	4	5	6	7	8
19. I am capable of being a good leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
20. I like being active and energetic.	1	2	3	4	5	6	7	8
21. What I do and how I do it will determine my successes in life.	1	2	3	4	5	6	7	8
22. I am open to new thoughts and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
23. I try to get the best possible results when I do things.	1	2	3	4	5	6	7	8
24. When I apply myself to something I am confident I will succeed.	1	2	3	4	5	6	7	8
25. My future is mostly in the hands of other people.	1	2	3	4	5	6	7	8
26. I am competent and effective in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
27. I can stay calm and overcome anxiety in almost all situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
28. I am efficient and do not waste time.	1	2	3	4	5	6	7	8
29. Overall, in all things in life, I am effective.	1	2	3	4	5	6	7	8
30. When things around me change I cope well.	1	2	3	4	5	6	7	8
31. I am good at cooperating with team members.	1	2	3	4	5	6	7	8
32. I can handle things no matter what happens.	1	2	3	4	5	6	7	8
33. I solve all mathematics problems easily.	1	2	3	4	5	6	7	8
34. I am seen as a capable leader.	1	2	3	4	5	6	7	8
35. I like to get into things and make action.	1	2	3	4	5	6	7	8
36. I can adapt my thinking and ideas.	1	2	3	4	5	6	7	8
37. If I succeed in life it will be because of my efforts.	1	2	3	4	5	6	7	8
38. I try to get the very best results in everything I do.	1	2	3	4	5	6	7	8
39. I am confident in my ability to be successful.	1	2	3	4	5	6	7	8
40. I communicate effectively in social situations.	1	2	3	4	5	6	7	8
41. My life is mostly controlled by external things.	1	2	3	4	5	6	7	8
42. I am calm when things go wrong.	1	2	3	4	5	6	7	8
43. I am efficient in the way I use my time.	1	2	3	4	5	6	7	8
44. I cope well when things change.	1	2	3	4	5	6	7	8
45. Overall, in my life I am a very effective person.	1	2	3	4	5	6	7	8

© NOELS 2000