

**DIE ONTWIKKELING VAN 'N STRUKTURELE VERGELYKINGSMODEL
OOR DIE VERBAND TUSSEN KOHERENSIESIN, COPING-STRATEGIEË EN
WERKSTEVREDENHEID**

AUGUST LOHANN



Werkstuk ingelewer ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad van Magister in Lettere en Wysbegeerte (Voorligtingsielkunde) aan die Universiteit van Stellenbosch

Studieleier: A P Greeff Ph D

Desember 2001

VERKLARING

Ek, die ondergetekende verklaar hiermee dat die werk in hierdie werkstuk vervat my eie oorspronklike werk is, wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie.

Handtekening

Datum

OPSOMMING

Polisiewerk word beskou as 'n beroep met 'n wye sielkundige impak op die polisiebeampte. Die meeste studies aangaande hierdie onderwerp het tot dusver gefokus op die traumatisering van die polisiebeampte weens die aard van die werk self. Die invloed van intra-psigiese faktore op die individu se lewens- en werksfunksionering begin egter tans toenemend aandag geniet. Hierdie werkstuk stel 'n navorsingsontwerp voor waarmee beoog word om vas te stel of 'n persoon se koherensiesin en die coping-strategieë wat hy/sy gebruik (as intra-psigiese faktore), en sy/haar werkstevredenheid met mekaar verband hou. Dit word verder ten doel gestel om 'n betroubare strukturele model te formuleer wat die aard van die wisselwerking tussen die drie konstruksie beskryf en voorspel. Die koherensiesin, die gebruik van coping-strategieë en die beleving van werkstevredenheid van 'n verteenwoordigende groep werknemers van die SA Polisie diens in die Wes-Kaap sal tydens 'n eenmalige dwarsnitopname gemeet word. Die data sal ingesamel word deur van Antonovsky se "Orientation to Life Questionnaire", die "COPE"-vraelys, die Minnesota-tevredenheidsvraelys en 'n biografiese vraelys gebruik te maak. Dit word voorgestel dat die statistiese verwerking van die data gedoen word deur van strukturele vergelykingsmodellering gebruik te maak. Die strukturele model wat hieruit geformuleer word, sou verklarings kon bied vir individuele verskille in stres hantering en werksfunksionering en so 'n bydrae lewer tot die optimalisering van 'n persoon se werksfunksionering.

SUMMARY

Policework is considered to be a career that has a broad psychological impact on the police officer. The focus of most studies regarding the subject has fallen on the traumatization experienced by the police officer due to the nature of the job. The influence of intra-psychic factors on the life-and work functioning of the individual is currently starting to generate more interest. This assignment proposes a research design that aims to determine whether a person's sense of coherence and the coping strategies he/she employs (intra-psychic factors), and his/her work satisfaction are related. A further aim is to formulate a reliable structural model that describes and predict the nature of the interaction between the three constructs. The sense of coherence, use of coping strategies and work satisfaction experienced by a representative group of employees of the South African Police Service in the Western Cape will be measured during a single cross-sectional survey. The data will be gathered with Antonovsky's Orientation to Life Questionnaire, the COPE-questionnaire, the Minnesota Satisfaction Questionnaire and a biographical questionnaire. It is proposed that structural equation modelling be used for the statistical analysis of the data. With this technique a structural model can be formulated that could offer explanations for individual differences regarding stress management and work functioning and thus contribute to the optimization of a person's life and work functioning.

BEDANKINGS

Hiermee word dank en erkenning gegee aan:

My vrou, Louna vir haar liefde, geduld en ondersteuning

Dr. Awie Greeff vir sy leiding, waardevolle insette en entoesiasme

Prof. Deon de Bruin vir sy insette en vrygewigheid

My ouers, Carl en Clarice Lohann vir hul liefde en volgehoue aanmoediging

My skoonouers, Giel en Lulu Malherbe vir al die hulp en belangstelling

Die Hemelse Vader vir Sy eindelose genade

INHOUDSOPGAWE

TITEL	1
PROBLEEMSTELLING EN FOKUS	1
VOORAFSTUDIE	1
TEORETIESE UITGANGSPUNTE, HIPOTEESES,NAVORSINGSVRAAG EN DOELWITTE	3
METODOLOGIE EN BENADERING	7
NAVORSINGSONTWERP EN TYDSKEMA	10
IMPAK	11
AANSLUITING BY DEPARTEMENTELE DOKTORALE PROGRAMME	12
VERWYSINGSLYS	13
FIGUUR: VOORSTELLING VAN STRUKTURELE VERGELYKINGSMODEL	6
BYLAE 1: BIOGRAFIESE VRAELYS	
BYLAE 2: ANTONOVSKY SE ORIËNTATION TO LIFE QUESTIONNAIRE (Antonovsky, 1987)	
BYLAE 3: “COPE”-VRAELYS (Carver, Scheier & Weintraub,1989)	
BYLAE 4: MINNESOTA-TEVREDENHEIDSVRAELYS (Weiss, Davis, England & Lofquist,1967)	

1. TITEL

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>

Die ontwikkeling van 'n strukturele vergelykingsmodel oor die verband tussen koherensiesin, *coping*-strategieë (“coping strategies”) en werkstevredenheid.

2. PROBLEEMSTELLING EN FOKUS

Polisiewerk word wêreldwyd beskou as 'n beroep met 'n wye sielkundige impak op die polisiebeampte. Alhoewel die meeste studies aangaande hierdie onderwerp tot dusver gefokus het op die traumatisering van die polisiebeampte weens die aard van die werk self, word die vraag nou toenemend gevra wat die invloed van ander intra-psigiese faktore is op die individu se lewens- en werkstevredenheid (Brown, Cooper, & Kirkaldy, 1996; Kirkaldy & Cooper, 1992; Strydom, 1999). Hierdie vraagstuk het te doen met die individu se psigiese weerbaarheid of vermoë om stresvolle situasies te hanteer. Koherensiesin en *coping*-strategieë kan beskou word as sentrale veranderlikes in navorsing aangaande die onderwerp. Met hierdie ondersoek word beoog om vas te stel of 'n persoon se koherensiesin, die *coping*-strategieë wat hy/sy gebruik en sy/haar werkstevredenheid met mekaar verband hou en, indien wel, om 'n betroubare strukturele model te formuleer wat die aard van die wisselwerking tussen die drie konstrunkte beskryf en voorspel.

3. VOORAFSTUDIE

In Suid-Afrika, sowel as oorsee, het navorsers die wisselwerking bestudeer tussen individuele (intra-psigiese) faktore en die uitdagings wat die werk aan krisiswerkers en polisiepersoneel stel. Tot dusver het die meeste navorsing oor polisiewerk gefokus op die traumatiese aard van die werk en op die impak wat dit op die polisiebeampte het (Dick, 1996; Harvey-Lintz & Tidwell, 1997; Robinson, Sigman, & Wilson, 1997; Violanti, 1996). Die voorkoms van posttraumatiese stres en die buitengewoon hoë selfmoordsyfers onder polisiepersoneel in die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) is gedokumenteer as 'n aanduiding van 'n onvermoë om die uitdagings en eise van die werk te hanteer (Nel & Burgers, 1998; Rossouw, 1998; Strydom, 1999).

Rossouw (1998) rapporteer verskeie faktore binne sowel as buite werksverband, wat moontlik aanleiding kan gee tot die selfmoorde. Emosionele faktore soos gespannenheid, frustrasie, depressiwiteit, hartseer, wisselende buie, eensaamheid en irritasie, wat gevind is by persone wat selfmoord pleeg, dui op oneffektiewe *coping* en is ook 'n aanduiding van 'n lae koherensiesin.

Verskeie navorsers fokus toenemend op die sielkundige weerbaarheid van die individu en die impak daarvan op sy/haar werksfunksionering en werkstevredenheid. In 'n studie onder hoëvlak polisieoffisiere in Engeland,

Wallis, Skotland en Noord-Ierland het Brown et al. (1996) se resultate 'n positiewe verband tussen werkstevredenheid en psigiese en fisiese welsyn aangedui.

Kircaldy en Cooper (1992) het bevind dat senior Berlynse polisieoffisiere minder persoonlike beheer oor hulle werksomgewing ervaar as Duitse industriële bestuurders. Dit het 'n groter impak gehad op die polisiebestuurders as op die industriële bestuurders in terme van hulle vlak van werkstevredenheid. Polisiebestuurders se werkstevredenheid is dus beïnvloed deur hulle gevoel van beheer oor hulle werksomgewing.

Fogarty et al. (1999) het 'n strukturele modellering-benadering in vier studies gebruik om 'n betroubare strukturele model te ontwikkel wat die invloed van disposisionele en organisasie-veranderlikes op werkspanning en werksatisfaksie beskryf. Die resultate van 'n meta-analise gedoen deur Tait, Padgett en Baldwin (1989) dui daarop dat daar 'n sterk positiewe verband bestaan tussen werkstevredenheid en lewensatisfaksie. Gibson en Cook (1996) het 'n sterk negatiewe verband gevind tussen koherensiesin en negatiewe affektiwiteit.

Strydom (1999) verwys na navorsing wat daarop dui dat polisielede van mening is dat die groot probleem by die organisasie en die werksomstandighede lê. In 'n studie oor selfmoord in die SAPD toon hy aan dat die vlak van werkstevredenheid in die SAPD laer is as by ander groepe waaronder soortgelyke navorsing gedoen is. Strydom (1999) het verder 'n verband gevind tussen werkstevredenheid en aanvaarding van verantwoordelikheid (as *coping*-styl) by swart polisiebeamptes. Hy het ook 'n betekenisvolle verband gevind tussen werkstevredenheid en koherensiesin by blanke polisiebeamptes.

De Rijk, Le Blank, Schaufeli en De Jonge (1998) definieer *coping* as 'n wye reeks strategieë wat 'n persoon aanwend, wat daarop gerig is om (werksverwante) stressors te verander of te vermy. Bloom (1992) beweer dat *coping*, as reaksies op stres, 'n baie belangrike rol speel by die geestesgesondheid van mense. Volgens Strydom (1999) is die soeke na sosiale ondersteuning, positiewe hertaksering en beplande probleemoplossing geïdentifiseer as die *coping*-style wat die meeste deur polisiebeamptes gebruik word, terwyl vermyding en konfronterende *coping* die minste gebruik word.

In 'n studie oor persoonlikheidsfaktore en werkstevredenheid het Strümpfer, Danana, Gouws en Viviers (1998) 'n positiewe verband gevind tussen koherensiesin en werkstevredenheid. Coetzee en Rothmann (1999) het 'n sterk verband gevind tussen koherensiesin en werkstevredenheid by bestuurders in die suiwelbedryf. Strümpfer en Louw (1989) het in 'n studie onder plaaswerkers in die Wes-Kaap gevind dat koherensiesin betekenisvol korreleer met algemene gesondheid, sielkundige welsyn en sosiale ondersteuning.

Die gerapporteerde navorsing dui daarop dat daar wel 'n betekenisvolle verband bestaan tussen koherensiesin en werkstevredenheid, asook tussen *coping*-strategieë en werkstevredenheid by polisiepersoneel, maar tot dusver is hierdie konstruerte geïsoleerd ondersoek. Met hierdie studie word beoog om 'n betroubare model te ontwikkel wat die aard van die wisselwerking tussen koherensiesin, *coping*-strategieë en werkstevredenheid omvattend beskryf en akkuraat kan voorspel.

4. TEORETIESE UITGANGSPUNTE, HIPOTESES, NAVORSINGSVRAAG EN DOELWITTE

4.1 Teoretiese uitgangspunte

Volgens Antonovsky (1987) spruit die salutogenese paradigma, waarbinne hy sy teorie geformuleer het, voort uit die fundamentele aanname dat heterostase, veroudering en toenemende entropie kerneienskappe van alle lewende organismes is. Hy stel gesondheid voor op 'n sogenaamde “ease/dis-ease”-kontinuum, eerder as om die gesondheidsgeoriënteerde siening en die mediese siekte-georiënteerde siening van gesondheid teen mekaar op te weeg. Volgens Antonovsky word die posisie van elke persoon op 'n gegewe oomblik op hierdie kontinuum bestudeer vanuit die salutogenese oriëntasie en faktore wat beweging na die gesonde deel van die kontinuum bevorder, word beklemtoon. Hy beskou die konsep van koherensiesin as 'n belangrike bepaler van die behoud van 'n persoon se posisie op die “ease/dis-ease”-kontinuum en ook ten opsigte van beweging na die gesonde pool (Antonovsky, 1987).

Antonovsky (1979) definieer die koherensiesin soos volg:

“The sense of coherence is a global orientation that expresses the extent to which one has a pervasive, enduring though dynamic feeling of confidence that (1) the stimuli deriving from one's internal and external environments in the course of living are structured, predictable and explicable; (2) the resources are available to one to meet the demands posed by these stimuli; and (3) these demands are challenges, worthy of investment and engagement” (p.19).

Koherensiesin bestaan uit drie dimensies: Verstaanbaarheid verwys na die mate waartoe 'n persoon interne sowel as eksterne stimuli as duidelik, georden, gestruktureerd en konsekwent ervaar. Hanteerbaarheid verwys na die mate waartoe 'n persoon gebeurtenisse en situasies wat in sy/haar lewe plaasvind as hanteerbaar en selfs as uitdagings beskou. Betekenisvolheid verwys na die mate waartoe 'n persoon voel dat die lewe nie slegs op 'n kognitiewe vlak nie, maar ook emosioneel sin maak. Die drie komponente van

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
 koherensiesin is verbind aan mekaar. Suksesvolle hantering hang dus af van 'n persoon se koherensiesin as 'n geheel (Antonovsky, 1987).

Lazarus en Folkman (1984) het 'n prosesgeoriënteerde interaksionele model van stres en *coping* voorgestel waar kontekstuele faktore 'n belangrike rol speel. In teenstelling met vorige sienings word stres nie slegs beskou as 'n stimulus of 'n reaksie nie – in hulle model speel die persoon se kognitiewe taksering van die stressor en die stressituasie, asook die persoon se vermoë om die situasie te hanteer, 'n belangrike rol in die dinamiese hanteringsproses. Hierdie kognitiewe taksering vorm dus die skakel tussen die stressors en die persoon se *coping*-reaksies. Lazarus en Folkman (1984) onderskei twee hoofipes *coping*, naamlik (1) probleemgefokusde *coping* en (2) emosiegefokusde *coping*.

Moos het 'n omvattende model oor stres en *coping* geformuleer waar die wisselwerking tussen verskeie faktore gesien word as bepalend van 'n individu se *coping*-response en gevolglik sy/haar sielkundige welstand (Moos, 1992; Moos & Schaefer, 1993). Die verband tussen hierdie faktore word gesien as dinamies (voortdurend veranderend) en transaksioneel (die veranderlikes beïnvloed mekaar wederkerig). *Coping* behels daardie kognisies en gedrag van persone in stresvolle situasies wat daartoe bydra om psigososiale stabiliteit te behou. Die individu word gesien as 'n aktiewe rolspeler in die konstruering van sy/haar eie lewenskonteks asook die lewenskontekste van ander individue.

Die begrip *coping* word deur Pearlin en Schooler (1978) gedefinieer as daardie gedrag wat mense openbaar ten einde te verhoed dat hulle deur lewenstressors skade aangedoen word. Hulle beskou *coping* dus as 'n reaksie van die individu op die samelewing waarin hy/sy leef. Die individu word gesien as aktief in sy/haar reaksie op lewenstressors en klem word geplaas op die sosiale oorsprong van die kragte wat op die individu inwerk. *Coping* is dus enige reaksie op eksterne lewenstressors wat dien om emosionele ongemak te verhoed, ontduik of beheer. Om *coping* te kan verstaan, moet dit kontekstueel tot die individu se omgewing (stressors), en met inagneming van die potensiële emosionele impak van daardie probleme, bestudeer word (Pearlin & Schooler, 1978).

Karasek het 'n "Job-demand-control"-model oor werkspanning gepostuleer. Die model maak twee basiese aannames: (1) die kombinasie van hoë werkseise en lae beheer oor werk veroorsaak sielkundige en fisiese spanning, en (2) beroepe waar beide eise en beheer hoog is, lei tot welsyn, verryking en persoonlike groei (Karasek & Theorell, 1990).

Wanneer daar van organisasiegedrag gepraat word, kom twee verskillende sienings duidelik na vore. Aan die een kant word beweer dat werksverhoudings en -gedrag bepaal word deur, of ten minste direk gekoppel is aan individuele eienskappe (disposisionele siening). Aan die ander kant is daar diegene wat argumenteer

dat die eienskappe van die werk, situasies in die organisasie en ekonomiese aspekte 'n baie groter impak het op persone (situasionele siening). Dit word egter algemeen aanvaar dat al die elemente van beide sienings in interaksie met mekaar die mees akkurate beskrywing van en verklarings vir organisasiegedrag bied (Strümpfer et al., 1998).

Strydom (1999) beweer dat werkstevredenheid in die verlede verbind is aan individuele, groeps- en organisasiefaktore, en dat aandag tans toenemend geskenk word aan die hipotese dat disposisionele faktore (faktore binne die individu), eerder as die aard van die werk, 'n persoon se werkstevredenheid asook sy/haar lewensstevredenheid beïnvloed. Werkstevredenheid is dus 'n affektiewe reaksie op werk, wat spruit uit die persoon se vergelyking van die werklike uitkomst van die werk met sy/haar verwagtings van die werk. Werkstevredenheid word gesien as 'n funksie van die ooreenstemming tussen die werksomgewing en die individu se behoeftes.

Judge en Watanabe (1994) bespreek drie hipoteses oor die verband tussen lewensatisfaksie en werksatisfaksie by individue: (1) Vanuit die houdingsperspektief stel die "spillover hypothesis" voor dat een aspek van 'n persoon se lewe 'oorspoel' na 'n ander op so 'n wyse dat 'n persoon wat ontevredenheid ervaar in sy/haar werk, ook ontevredenheid in sy/haar lewe sal ervaar, en vice versa. Hierdie hipotese sou deur 'n positiewe korrelasie tussen werks- en lewensatisfaksie ondersteun word. (2) Die "compensation hypothesis" postuleer dat persone wat min werkstevredenheid ervaar meer aangename ervarings buite werksverband najaag, en vice versa. 'n Negatiewe verband tussen werks- en lewensatisfaksie sou hierdie hipotese ondersteun. (3) Die "segmentation hypothesis" beweer dat daar geen verband bestaan tussen werkstevredenheid en lewensatisfaksie nie en dat dit onafhanklik van mekaar bestaan. 'n Nie-beduidende verband tussen die twee veranderlikes ondersteun dus die segmentering-hipotese. Eerder as om die korrektheid van een van die hipoteses bo 'n ander te probeer bewys, beweer die skrywers dat die toepaslikheid van hierdie drie modelle verskillend is vir verskillende individue (Judge & Watanabe, 1994).

4.2 Hipoteses en navorsingsvraag

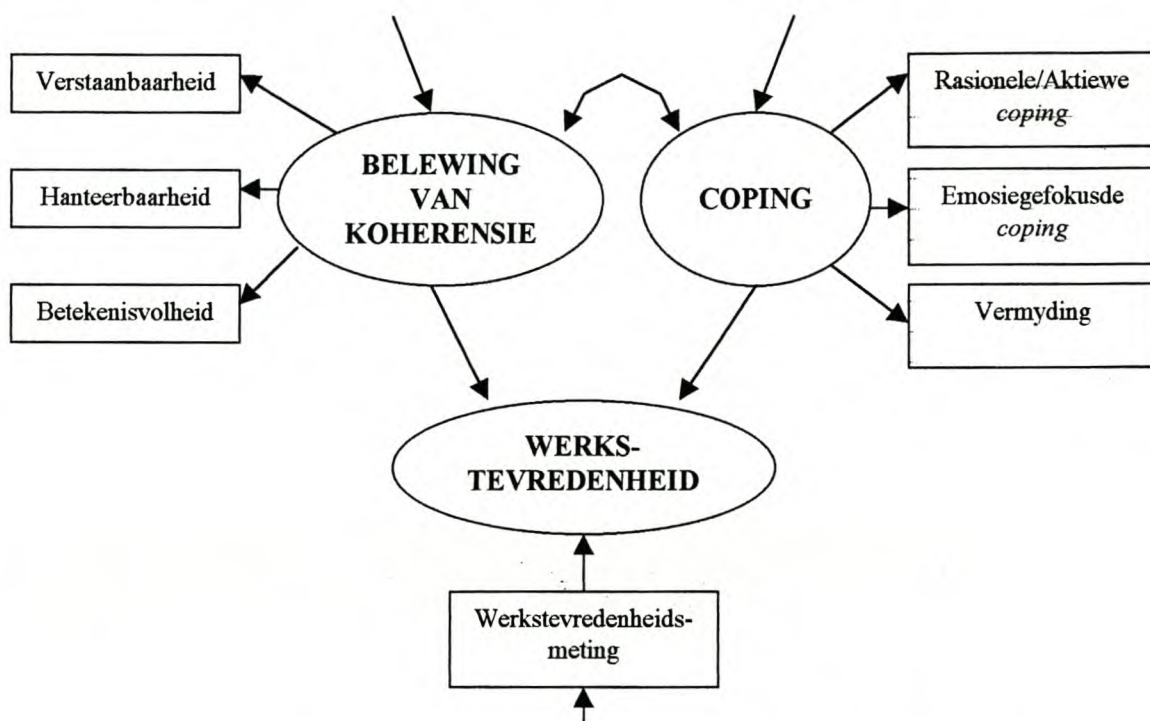
Op grond van bogenoemde teoretiese raamwerke, sowel as die inligting verkry van vorige navorsing, kan die volgende hipoteses gestel word:

1. 'n Persoon se koherensiesin en die *coping*-strategieë waarvan hy/sy gebruik maak, het 'n wederkerige effek op mekaar.
2. Koherensiesin en die tipes *coping*-strategieë wat 'n persoon gebruik, het 'n beduidende effek op sy/haar werkstevredenheid.

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
Navorsingsvraag: Wat is die aard van die wisselwerking tussen koherensiesin, *coping* strategieë en werkstevredenheid?

4.3 Doelwitte

Met hierdie studie sal die koherensiesin, die gebruik van *coping* -strategieë en die beleving van werkstevredenheid van 'n verteenwoordigende groep werknemers van die SAPD in die Wes-Kaap ondersoek word. Hiermee word beoog om vas te stel wat die aard is van die wisselwerking tussen die koherensiesin, *coping* -strategieë en werkstevredenheid van lede van die SAPD. Deur die inligting in verband te bring met sekere biografiese veranderlikes, word verder beoog om 'n betroubare strukturele model te ontwikkel wat hierdie wisselwerking omvattend beskryf en in soortgelyke situasies akkuraat sal kan voorspel. Sodanige model sou soos volg daar uitsien:



In die model word die latente veranderlikes in die sirkels aangedui, terwyl die waarneembare veranderlikes (wat met die vraelyste gemeet word), as aanwysers van die latente veranderlikes, in die reghoeke aangedui word. 'n Reguitlynige pyl dui die gehipotetiseerde effek aan wat een veranderlike op 'n ander het. Die dubbele pyl met 'n kurwe verteenwoordig 'n gehipotetiseerde korrelasie tussen twee veranderlikes. Die ander pyle, wat van buite op die veranderlikes inwerk, dui moontlike metingsfoute as uitvloeisels van die inwerking van eksterne veranderlikes aan.

Afhangend van die hoeveelheid datastelle wat verkry word, kan verdere strukturele modelle ontwikkel word op grond van spesifieke biografiese besonderhede.

5. METODOLOGIE EN BENADERING

Die ondersoek neem die vorm aan van 'n eenmalige dwarsnit-opname van SAPD- werknemers in die Wes-Kaap se koherensiesin, *coping*-strategieë wat hulle aanwend, en hulle werkstevredenheid. Die data wat verkry word sal gebruik word om 'n verklarende model met empiries meetbare konstrunkte daar te stel, wat in die praktyk ten opsigte van soortgelyke populasies getoets kan word.

5.1 Deelnemers

'n Steekproef van ses honderd werknemers van die SAPD in die Wes-Kaap sal aanvanklik betrek word by die studie. Die identifisering van deelnemers sal plaasvind deur proporsionele ewekansige steekproewe te trek wat gebaseer is op geslag, ras en rang, soos wat dit versprei is in elkeen van die areas waarin die SAPD Wes-Kaap opgedeel is (Oos-Metropool, Wes-Metropool, Boland en Suid-Kaap). Die verdeling vir rasse-groepe sal bestaan uit blank, swart, kleurling en Asiër. Die rangverdeling sal bestaan uit offisiere, onder-offisiere en burgerlike werknemers. Die geslagte van die deelnemers sal volgens range proporsioneel in ooreenstemming wees met die werklike verspreiding in die verskillende areas.

5.2 Metode van data-insameling

Nadat die deelnemers, soos in afdeling 5.1 beskryf, geïdentifiseer is, sal personeelpraktisyns en personeelbeamptes op areavlak betrek word by die reël van geskikte lokale waar die vraelyste afgeneem sal word. Die bevelvoerders van die geïdentifiseerde lede sal ingelig word oor die navorsing en wanneer die lede by die betrokke lokale moet aanmeld. Die deelnemers sal deur middel van amptelike skrywes (onderteken deur die Provinsiale Kommissaris) ingelig word oor die doel van die studie. Dit sal duidelik aan elke geïdentifiseerde persoon gestel word dat deelname vrywillig is en dat, indien 'n persoon sou verkies om nie deel te neem aan die navorsing nie, dit op geen manier teen hom/haar gehou sal word nie. Dit sal ook nie van die persoon verwag word om enige redes vir sy/haar besluit te verstrek nie.

Die afname van die vraelyste sal plaasvind tydens sessies in elkeen van die vier areas waar die deelnemers in groepe van 30 tot 40 persone bymekaar sal kom. By elke sessie sal die navorser teenwoordig wees en sal hy bygestaan word deur 'n navorsingsielkundige en 'n psigometris. Die deelnemers sal elkeen voorsien word van 'n volledige stel vraelyste, 'n potlood en uitveër en ingelig word oor die doel van die navorsing, sowel as die instruksies vir die voltooiing van die vraelyste. Verder sal hulle verseker word dat die inligting vertroulik hanteer sal word. Hulle sal aangemoedig word om die vraelyste volledig te voltooi en vrae te vra indien daar enige onduidelikhede bestaan. Die voltooiing van die vraelyste behoort ongeveer 'n uur en 'n half te duur en die navorser sal deurgaans teenwoordig wees om hulp te verleen en vrae te beantwoord.

5.3 Meetinstrumente Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>

5.3.1 Biografiese inligting (Bylae 1)

’n Biografiese vraelys sal gebruik word om die volgende gegewens te verkry: ouderdom, geslag, huistaal, ras, area werkagtig, huwelikstatus, aantal kinders, religieuse oriëntasie, voorheen psigiatriese of sielkundige hulp ontvang, hoogste kwalifikasie, rang, huidige eenheid of stasie, aantal jare diens, aantal jare by huidige eenheid of stasie en pligte.

5.3.2 Antonovsky se Oriëntation to Life Questionnaire (Antonovsky, 1987) (Bylae 2)

Antonovsky (1987) het die vraelys ontwerp om die “sense of coherence”-konstruk te evalueer. Die selfrapporteringsvraelys bestaan uit 29 items wat die drie komponente van koherensiesin meet: hanteerbaarheid (manageability), verstaanbaarheid (comprehensibility) en betekenisvolheid (meaningfulness). Die drie komponente word geïntegreer om ’n globale telling van koherensiesin te gee. Die vraelys word voltooi deurdat die respondent reageer op stellings oor sy/haar lewe deur sy/haar keuse te merk op ’n bipolêre kontinuum met syfers een tot sewe.

Volgens Antonovsky (1993) toon die skaal hoë geldigheid op grond van verskeie ondersoeke, asook hoë betroubaarheid met Cronbach alfa-koëffisiënte van interne konse-kwentheid wat wissel van 0.88 tot 0.95. In Suid-Afrikaanse ondersoeke is Cronbach alfa-koëffisiënte wat wissel van 0.85 tot 0.91 gerapporteer (Wissing & Du Toit, 1994; Wissing & Van Eeden, 1994). Antonovsky (1993) het toets-hertoetsbetroubaarheidsindekse gevind van 0.52 en 0.56 na ’n jaar, en 0.54 en 0.55 na twee jaar. Die vraelys is wyd aangewend in gepubliseerde sowel as ongepubliseerde navorsing (Antonovsky, 1987).

5.3.3 “COPE”-vraelys (Carver, Scheier & Weintraub, 1989) (Bylae 3)

Die COPE is ’n multidimensionele selfrapporteringsvraelys wat verskillende wyses aantoon waarop individue op stres reageer. By elk van die 53 items moet die respondent op ’n vierpunt Likert-skaal aandui hoe hy/sy reageer wanneer hy/sy stresvolle ervarings beleef (Carver et al., 1989).

Die COPE is gebaseer op ’n uitbreiding van Lazarus en Folkman (1984) se stres- en *coping*-model. Carver et al. (1989) onderskei tussen spesifieke *coping*-strategieë wat in Lazarus en Folkman se kategorieë van probleemgefokusde en emosiegefokusde *coping*-strategieë ingedeel word. Minder effektiewe vermydende *coping*-strategieë wat aangewend word, word ook geïdentifiseer. Die COPE-vraelys bestaan uit 13 konseptueel onderskeibare skale, wat opgedeel is in drie groepe:

- Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
- Probleemgefokusde *coping*-strategieë word met vyf skale van vier items elk gemeet.
 - Emosiegefokusde *coping*-strategieë bestaan ook uit vyf skale met vier items elk.
 - *Coping*-strategieë wat minder bruikbaar is word gemeet met drie skale met vier items elk. Een item, wat alkohol- en dwelmgebruik as 'n addisionele wyse van vermyding meet, is bygevoeg (Carver et al., 1989).

Carver et al. (1989) rapporteer Cronbach alfa-betroubaarheidsindekse wat wissel van 0.45 tot 0.92. Al die subskale beskik oor genoegsame betroubaarheid en slegs die skaal Gedrags-onttrekking meet laer as 0.6. Toets-hertoetsbetroubaarheid wissel van 0.46 tot 0.86 (na agt weke) en 0.42 tot 0.89 (na ses maande).

Lyne en Roger (2000) het 'n psigometriese herassessering van die COPE-vraelys gedoen ten einde die geldigheid daarvan te bepaal. Op grond van hul bevindings het Lyne en Roger (2000) voorgestel dat die COPE, eerder as uit 13 afsonderlike skale, bestaan uit drie faktore wat (1)emosie-gefokusde *coping*, (2)rasionele of aktiewe *coping* en (3)vermyding meet. In vorige navorsing waar gesondheidsgedrag as *coping*-strategieë saam met die COPE-vraelys gemeet is, het Ingledew, Hardy, Cooper en Jemal (1996) se bevindings aangaande die COPE ooreengestem met die bevindings van Lyne en Roger (2000). Die data wat verkry word van die COPE-vraelyste wat in hierdie studie afgeneem word, sal aan die hand van hierdie drie faktore geïnterpreteer word.

5.3.4 Minnesota-tevredenheidsvraelys (Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967) (Bylae 4)

Volgens Weiss et al. (1967) bepaal die interaksie tussen die werkspersoonlikheid (individuele behoeftes en eienskappe van die werknemer) en die werksomgewing die individu se werksaanpassing. Die Minnesota-tevredenheidsvraelys is 'n selfrapporteringsvraelys wat werkstevredenheid, as 'n primêre aanduiding van werksaanpassing, meet.

Die lang weergawe van die Minnesota-tevredenheidsvraelys sal in hierdie studie gebruik word. Dit bestaan uit 100 items wat in 20 subskale (vyf items per subskaal) opgedeel is. Die vraelys word voltooi deurdat die respondent telkens 'n vraag oor sy/haar werksituasie beantwoord deur sy/haar keuse op 'n sewepunt kontinuum aan te dui. Met elke subskaal word die mate waarin 'n veranderlike in die werksomgewing aanwesig is, gemeet. 'n Totaaltelling vir algehele werkstevredenheid word ook verkry (Weiss et al., 1967).

Volgens Cook, Hepworth, Wall en Warr (1981) is die Minnesota-tevredenheidsvraelys veral geldig ten opsigte van algehele werkstevredenheid. Durham en Smith (1997) beweer ook dat die vraelys konsekwente resultate en geldige metings toon ten opsigte van werkstevredenheid. Hoë interne betroubaarheidskoëffisiënte word vir al die subskale gerapporteer met toets-hertoets-betroubaarheid van 0.89 en 0.70 na een week en een jaar onderskeidelik (Cook et al., 1981). In 'n Suid-Afrikaanse studie rapporteer Coetzee en Rothmann (1999) interne konsekwentheidstellings op die onderskeie subskale wat

wissel van 0.49 tot 0.88. ^{Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>} Vir die doel van hierdie studie sal slegs die totaalstelling vir algehele werkstevredenheid in aanmerking geneem word.

Die vraelyste, sowel as die biografiese vraelys, is deur 'n taalkundige, wat oor 'n doktorsgraad beskik, vertaal en taalkundig versorg, sodat dit in Afrikaans, Engels en Xhosa beskikbaar gestel kan word. Die vertalings is ook deur 'n Xhosa-sprekende gekwalifiseerde maatskaplike werker gekontroleer ten einde te verseker dat die geldigheid van die meetinstrumente behou is.

5.4 Statistiese tegnieke

Statistiese verwerking van die data sal plaasvind deur van strukturele vergelykingsmodellering (“structural equation modeling”) gebruik te maak. Strukturele vergelykingsmodellering is 'n omvattende statistiese benadering waarmee hipoteses aangaande die verband tussen waarneembare (meetbare) sowel as latente veranderlikes getoets word. 'n Strukturele (teoretiese) model word gespesifiseer wat die verwagte verband beskryf tussen latente veranderlikes onder-ling, sowel as waarneembare veranderlikes, wat nie aanduiders van latente veranderlikes is nie. Sodanige model (teorie) word dan getoets met die gesamelde data en daarvolgens aangepas. Die verwerking van data vind grootliks plaas deur van faktorontleding en regressie-ontleding gebruik te maak, maar die fokus val op die bevestiging van geskatte verbande, eerder as op die ontdekking van verbande tussen veranderlikes (Crowley & Fan, 1997; Fassinger, 1987; Hoyle, 1995).

Strukturele modellering word onderskei van enkelveranderlike tegnieke deurdat verskeie verbande tussen latente en waarneembare veranderlikes gemeet word. Dit word verder onderskei van meerveranderlike tegnieke deur 'n bevestigende eerder as ontdekkende benadering (die verband tussen veranderlikes word vooraf gespesifiseer op grond van teoretiese verwagtings en dan getoets met die ingesamelde data met die oog op bevestiging van die model). Die resultate is gevolglik in die vorm van 'n omvattende strukturele model wat gebruik kan word om die aard van die verband tussen veranderlikes aan te dui en voorspellings daaromtrent te maak (Crowley & Fan, 1997).

6. NAVORSINGSONTWERP EN TYDSKEMA

Fase 1: Identifisering van die navorsingsprobleem na aanleiding van 'n behoefte van die bestuur van die SAPD in die Wes-Kaap vir navorsing aangaande die lede se motivering en werksfunksionering. (Junie 2000)

Fase 2: Literatuurstudie oor faktore wat motivering en werksfunksionering beïnvloed. (Junie 2000 tot Januarie 2001)

Fase 3: Samestelling van 'n geskikte navorsingsvoorsteldokument. (Desember 2000 tot einde April 2001)

Fase 4: Voorlegging van navorsingsvoorstel aan navorsingskomitee. (Einde Mei 2001)

Na goedkeuring verleen is deur die navorsingskomitee:

- Fase 5: Inleidende hoofstuk: motivering vir en doelstellings van die ondersoek.
(Junie tot einde Julie 2001)
- Fase 6: Hoofstuk 2: bespreking van verwante teoretiese modelle en spesifieke teoretiese grondslae waarop die studie berus. (Augustus tot einde Oktober 2001)
- Fase 7: Hoofstuk 3: bespreking van relevante literatuur.
(November 2001 tot einde Januarie 2002)
- Fase 8: Hoofstuk 4: metode van ondersoek, probleemformulering, hipotesestelling, uiteensetting van die navorsingsontwerp. (Junie tot einde Augustus 2001)
- Fase 9: Spesifisering van geskatte strukturele model. (Februarie 2002)
- Fase 10: Steekproefneming en voorbereiding vir data-insameling.
(Desember 2000 tot Februarie 2001; September en Oktober 2001)
- Fase 11: Data-insameling. (November tot middel Desember 2001)
- Fase 12: Nasien van vraelyste en statistiese verwerking van data volgens strukturele vergelykingsmodelleringsbenadering. (Maart tot einde April 2002)
- Fase 13: Hoofstuk 5: dokumentering van statistiese gegewens en resultate.
(Mei tot einde Julie 2002)
- Fase 14: Hoofstuk 6: bespreking van resultate en ontwikkeling van 'n aangepaste strukturele model. (Augustus tot einde November 2002)
- Fase 16: Hoofstuk 7: nabetragting en aanbevelings. (Desember 2002)
- Fase 17: Afhandeling en inlewering van voltooid dokument. (Januarie 2003)

7. IMPAK

Met die ontwikkeling van 'n omvattende strukturele model oor die wisselwerking tussen koherensiesin, *coping* en werkstevredenheid, word voorsien dat waardevolle bydraes op 'n reaktiewe sowel as proaktiewe vlak gemaak kan word.

Eerstens kan sodanige model verklarings bied vir individuele verskille in streshantering en werksfunksionering en so 'n nuwe bydrae tot kennis lewer. Tweedens, deur sodanige model in verband te bring met sekere biografiese besonderhede, sou spesifieke areas geïdentifiseer kon word waardeur, met die korrekte ingryping, 'n werker se weerbaarheid verhoog kan word, sodat hy/sy optimaal kan funksioneer in die werksituasie. Derdens sou die model toegepas kon word tydens keuringsprosesse, aangesien dit gebruik

kan word om die geskiktheid van persone te bepaal vir poste waar uitsonderlike vereistes aan die werker gestel word (soos byvoorbeeld polisiewerk).

Aangesien skrywers soos Judge en Watanabe (1994) werkstevredenheid en lewensatisfaksie aan mekaar koppel, sou die model ook 'n rol kan speel by die optimalisering van individue se algemene lewensfunksionering en lewensatisfaksie.

8. AANSLUITING BY DEPARTEMENTELE DOKTORALE PROGRAMME

Die projek sluit aan by bestaande navorsing van die promotor, Dr. A.P. Greeff, oor sielkundige konstruksie binne die salutogenese paradigma. Binne hierdie paradigma is die fokus op sterktes binne die individu en die doel van 'n projek sou wees om 'n bydrae te lewer tot die beter verstaan van daardie kenmerke, wat afsonderlik of in kombinasie, goeie voorspellers van sielkundige welstand is.

Die beoogde navorsing sluit nou hierby aan deurdat dit 'n verklaringsmodel sal postuleer wat poog om sielkundige welstand binne die werkskonteks te beskryf.

BRONNE:Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>

Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. Social Science and Medicine, *36* (6), 725-733.

Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mysteries of health: how people manage stress and stay well. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. (1979). Health, stress and coping. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.

Bloom, B.L. (1992). Stressful life events theory and the prevention of psychopathology. In M. Kessler, S.E. Goldston, & J.M. Joffe (Eds.), The present and future of prevention. Niewbury Park, London: Sage.

Brown, J., Cooper, C., & Kirkaldy, B. (1996). Occupational stress among police officers. British Journal of Psychology, *87*, 31-41.

Carver, C., Sheier, M.F., & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. Journal of Personality and Social Psychology, *56* (2), 267-283.

Coetzee, S.C., & Rothmann, S. (1999). Die verband tussen koherensiesin en werkstevredenheid by bestuurders. Tydskrif vir Bedryfsielkunde, *25* (3), 31-38.

Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B. (1981). The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use. London: Academic Press.

Crowley, S.L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. Journal of Personality Assessment, *68* (3), 508-531.

De Rijk, A.E., Le Blank, P.M., Schaufeli, W.B., & De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: effects on burnout. Journal of Occupational and Organizational Psychology, *71*, 1-18.

Dick, L.C. (1996). Impact on law enforcement and EMS personnel. In K.J. Doka, & J.D. Gordon (Eds.), Living with grief after sudden loss: Suicide, homicide, accident, heart attack, stroke (pp. 173-184). Washington DC: Taylor & Francis.

Fassinger, R.E. (1987). Use of structural equation modeling in counseling psychology research. [Stellenbosch University http://scholar.sun.ac.za](http://scholar.sun.ac.za)

Journal of Counseling Psychology, 34 (4), 425-436.

Fogarty, G.J., Machin, M.A., Albion, M.J., Sutherland, L.F., Lalor, G.I., & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality and affectivity variables. Journal of Vocational Behavior, 54, 429-452.

Gibson, L.M., & Cook, M.J. (1996). Neuroticism and sense of coherence. Psychological Reports, 79, 343-349.

Harvey-Lintz, T., & Tidwell, R. (1997). Effects of the 1992 Los Angeles civil unrest: Post traumatic stress disorder symptomatology among law enforcement officers. The Social Science Journal, 34 (2), 171-183.

Hoyle, R.H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R.H. Hoyle (Ed.), Structural equation modeling (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ingledeu, D.K., Hardy, L., Cooper, C.L., & Jemal, H. (1996). Health behaviours reported as coping strategies: A factor analytical study. British Journal of Health Psychology, 1, 263-281.

Judge, T.A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 101-107.

Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Kirkaldy, B.D., & Cooper, C.L. (1992). Managing the stress of change: Occupational stress among senior police officers in Berlin. Stress Medicine, 8, 219-231.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lyne, K., & Roger, D. (2000). A psychometric re-assessment of the COPE questionnaire. Personality and Individual Differences, 29, 321-335.

Moos, R.H. (1992). Stress and coping theory and evaluation research: An integrated perspective. Evaluation Review, 16 (5), 534-553.

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
 Moos, R.H., & Schaefer, J.A. (1993). Coping resources and processes: Current concepts and measures. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects (2nd ed.). New York: Free Press.

Nel, J., & Burgers, T. (1998), Stress and trauma in the work environment: The South African Police Service. Unisa Psychologia, 25 (2), 17-25.

Pearlin, L.I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. Journal of Health and Social Behavior, 19, 2-21.

Robinson, H.M., Sigman, M.R., & Wilson, J.P. (1997). Duty-related stressors and PTSD symptoms in suburban police officers. Psychological Reports, 81, 834-845.

Rossouw, L. (1998). Selfmoord in die SAPD: Navorsingsbevindings 1994-1997.

Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F., & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. South African Journal of Psychology, 28 (2), 92-100.

Strümpfer, D.J.W., & Louw, D.A. (1989). Stress among farm workers in Western Cape agribusiness organizations. (Paper presented at the 9th annual congress of the South African Psychological Association. Durban. September 1989).

Strydom, G. (1999). Selfmoordgeneigdheid : 'n bedryfsielkundige ondersoek binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens in die Noordwes-provinsie. Ongepubliseerde meesterstesis, PU vir CHO.

Tait, M., Padgett, M.Y., & Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A re-examination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. Journal of Applied Psychology, 74, 502-507.

Violanti, J.M. (1996). Trauma stress and police work. In D. Paton, & J.M. Violanti (Eds.), Traumatic stress in critical occupations: Recognition, consequences and treatment. (pp. 87-112). Springfield, Illinois: Charles C Thomas Publisher.

Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Wissing, M.P., & Du Ploet, M.M. (1994). Relations of NEO-PI-R dimensions (NEO-FFI) to sense of coherence (SOC) and other measures of psychological wellbeing. (Paper presented at the 23rd International Congress of Applied Psychology. Madrid, Spain. July 1994).

Wissing, M.P., & Van Eeden, C. (1994). Psychological well-being: Measurement and construct clarification. (Paper presented at the 23rd International Congress of Applied Psychology. Madrid, Spain. July 1994).

Bylae 1:

**BIOGRAPHICAL INFORMATION/BIOGRAFIËSE INLIGTING/
ULWAZI OLUNGEMBALI YOBOM BOMNTU.**

AGE/OUDERDOM/UBUDALA _____ **YEARS/JARE/IMINYAKA**

GENDER/GESLAG/ISINI

MALE/MANLIK/UBUDODA
FEMALE/VROULIK/UBUFAZI

HOME LANGUAGE/HUISTAAL/ULWIMI LWAKHO

ENGLISH
AFRIKAANS
ISIXHOSA
OTHER/ANDER/OLUNYE

RACE/RAS/UHLANGA

BLACK/SWART/ONTSUNDU
WHITE/BLANK/OMHLOPHE
COLOURED/GEKLEURD/OWEBALA
INDIAN/INDIËR/INDIYA
OTHER/ANDER/OLUNYE

**AREA WHERE DUTIES ARE PERFORMED/AREA WERKAGTIG/
INGINGQI QPHO IMISEBENZI YENZIWAKHONA**

SPECIFY/SPESIFISEER/CACISA

RURAL/LANDELIK/IPHANDLE _____
TOWN/DORP/IDOLOPHU _____
CITY/STAD/ISIXEKO _____

MARITAL STATUS/HUWELIKSTATUS/IWONGA LOMTSHATO

SINGLE/ALLEENLOPEND/NGATSHATANGA
MARRIED/GETROUD/TSHATILE
DIVORCED/GESKEI/UQHAWULE UMTSHATO
SEPARATED/VERVREEMD/NAHLUKENE
WIDOWED/WEWENAAR OF WEDUWEE/UBHUIJELWE YINDODA/NGUMFAZI
PARTNERSHIP/IN VERHOUDING/UBUQABANE

NUMBER OF CHILDREN/AANTAL KINDERS/INANI LABATWANA _____

**RELIGIOUS ORIENTATION/RELIGIEUSE ORIËNTASIE/INKOLO OZIQHELANISE
NAYO**

CHRISTIAN/CHRISTEN/UBUKRESTO
JEWISH/JOOD/UBUJUDA
MUSLIM/MOSLEM/UMISLAM
OTHER RELIGIONS/ANDER GELOWE/EZINYE IINKOLO
NONE/GEEN/AYIKHO

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
**HAVE YOU PREVIOUSLY RECEIVED ANY PSYCHIATRIC HELP?/HET U AL
VOORHEEN SIELKUNDIGE HULP ONTVANG?/WAWUKHE WALUFUMANA UNCEDO
NGEZIFAL ZENGQONDO KWIXESHA ELIDLILEYO?**

YES/JA/EWE
NO/NEE/HAYI

**HIGHEST QUALIFICATION/HOOGSTE KWALIFIKASIE/ISINGQINI SAMABANGA
APHAKAMILEYS**

STANDERD 8 (GRADE/GRAAD 10)/IBANGA LE 8 (UDIDI 10)
MATIC/MATRIEK/IBANGA LE 10
COLLEGE DIPLOMA/KOLLEGE DIPLOMA/EKHOLEJI ISIQINISEKISO SEKHOLEYI
TECHNICON QUALIFICATION/TECHNICON KWALIFIKASIE/ISINGQINI SOBUGCISA
UNIVERSITY DEGREE/UNIVERSITEITSGRAAD/ISIDANGA SE DYUNIVESITI

CURRENT RANK/HUIDIGE RANG/UDIDI OKULO _____

CURRENT UNIT OR STATION/HUIDIGE EENHEID OF STASIE/I CANDELO
OKANYE ISIKHULULO OKUSO _____

NUMBER OF YEARS SERVICE/AANTAL JARE DIENS/INANI LEMINYAKA
YENKONZO _____ YEARS/JARE/IMINYAKA

NUMBER OF YEARS SERVICE AT CURRENT UNIT OR STATION/AANTAL JARE
DIENS BY HUIDIGE EENHEID OF STASIE/INANI LEMINYAKA YENKONZO KWELI
CANDELO OKANYE ISIKHULULO UKUSO _____ YEARS/JARE/IMINYAKA

DUTIES/PLIGTE/IMISEBEZI

FUNCTIONAL/FUNKSIONEEL/EYANGAPHANDLE
ADMINISTRATIVE/ADMINISTRATIEF/EYANGAPHAKATHI
SUPPORT SERVICES/ONDERSTEUNINGSDIENSTE/EZOKUNCEDISA IINKONZO

Here are a series of questions relating to various aspects of life. Each question has seven (7) possible answers. Please mark the number which expresses your answer. Rate yourself on the scale, with numbers 1 and 7 being the extremes. Please give only one answer to each question.

Hier volg 'n reeks vrae wat verband hou met verskillende aspekte van ons lewens. Elke vraag het sewe moontlike antwoorde. Merk asb. die nommer wat u antwoord aandui, met inagneming dat nommer 1 en 7 uiterstes aandui. Indien die beskrywing onder no.1 u antwoord verteenwoordig, omsirkel dan die betrokke nommer en indien die beskrywing onder no.7 u antwoord verteenwoordig omsirkel dan no.7. indien u voel dat een van die ander nommers op u van toepassing is, toon dit aan. Omsirkel asb. net een nommer per vraag.

OLU LUTHOTHE LWEMIBUZOENXULUMENE NEMIBA EYAHLUKENEYO YOBOM. UMBOZO NGAMNYE UNEEMPENDULO EZISIXHENXE EZIZIZO,ZILINGANISELE EMLINGANISELWENI, NAMANANI UL NOLAKUDE ELINYE KWELINYE. NEEDA NIKA LMPENDULE IBEYE KUPHELA KUMBUZO NGAMNYE.

1. When you talk to people do you have the feeling that they don't understand you?
Wanneer u met mense kommunikeer, kry u die gevoel dat hulle u nie verstaan nie?
XA UTHETHA NABANTU UNAYO INGCINGA YOKUBA ABAKUQENDI?

never have the feeling <i>kry nooit die gevoel nie</i> AKUZANGE UBENAYO LONGCINGA	1	2	3	4	5	6	7	always have the feeling <i>kry altyd die gevoel</i> USDOKO UNAYO BNGCINGA
--	---	---	---	---	---	---	---	--

2. In the past, when you had to do something which depended upon cooperation with others, did you have the feeling that it:
Wanneer u tevore iets moes doen wat van die samewerking van ander mense afgehang het, het u die gevoel gekry dat:
**KWIXA ELIDLVLILEYO, XA KUFUNEKA WENZE INTO EXHOMEKEKE
 KWINTSEBEZISWANO NABANYE ABANTU, WABA NEMVAKALELE YOKUBA:**

surely wouldn't get done <i>dit verseker 'n mislukking sal wees</i> NGOKUQINISEKILEYO OYZUKUWENZEKA	1	2	3	4	5	6	7	surely would get done <i>dit verseker 'n sukses sal wees</i> NGOKUQINISEKILEYO IZAKWENZEKA
--	---	---	---	---	---	---	---	---

3. Think of the people with whom you come into contact daily, aside from the ones you feel closest to. How well do you know them?
Dink aan die mense met wie u daaglik in aanraking kom, afgesien van die persone teenoor wie u, u die naaste voel. Hoe goed ken u die meeste van hulle?
**CINGA NGABANTU OSDOKO UQHAKAMSHALANA NABO IMIHLA NGEMIHLA,
 NGAPHANDLE KWABA UCINGA UKUBA BASENDELE KUWE. UBAZI
 KANGAKANANI?**

they are strangers <i>u voel dat hulle vreemdelinge is</i> NGABANTU ONGABAZIYO	1	2	3	4	5	6	7	you know them very well <i>u voel dat u hulle baie goed ken</i> UBAZI KAKUHLE
---	---	---	---	---	---	---	---	---

4. Do you have the feeling that you don't really care about what goes on around you?
Het u die gevoel dat u nie werklik omgee wat om u aangaan nie?
 UNENGCINGA YOKUBA AKUZI KHATHATHALELANGA IZINTO EZENZEKAYO
 EZIKUNGQONGILEYO?

very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABILE KAKHULULAKWENZEKI	1	2	3	4	5	6	7	very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKILE KAKHULU
---	---	---	---	---	---	---	---	--

5. Has it happened in the past that you were surprised by the behaviour of people whom you thought you knew well?
Het dit al voorheen gebeur dat u verras is deur die gedrag van ander mense wie u gedink het u goed ken?
 KWIXA ELIDLULILEYO KWENZEKILE UKUBA UMANGALISWE KUKUZIPHATHA
 KWABANTU OBUGCINGA UKUBA UYABAZI KAKUHLE.

never happened <i>het nog nooit gebeur nie</i> AKYZANGE KWENZEKE	1	2	3	4	5	6	7	always happens <i>gebeur dikwels</i> KUSOLOKO KUSENZEKA
--	---	---	---	---	---	---	---	---

6. Has it happened that people whom you counted on disappointed you?
Het dit al gebeur dat mense op wie u staat gemaak het, u teleurgestel het?
 SKUKHE KWENZEKA UKUBA ABANTU OKHOLOSE NGABO BAKUPHOXE?

never happened <i>het nog nooit gebeur nie</i> AKAZANGE KWENZEKA	1	2	3	4	5	6	7	always happens <i>gebeur dikwels</i> KUSOLOKO KUSENZEKA
--	---	---	---	---	---	---	---	---

7. Life is:
Die lewe is vir u:
 UBOMI BU:

full of interest <i>interessant</i> ZELE NGUMTSALANE	1	2	3	4	5	6	7	completely routine <i>slegs roetine</i> BUGHELEKE NGOKUPHELDEYO
--	---	---	---	---	---	---	---	--

8. Until now your life has had:
Tot nou toe het u lewe:
 KUDE KUBE NGOKU UBOMI BAKHO BUTHE:

no clear goals or purpose at all <i>geen duidelike mikpunte of sin nie</i> ABABI NAZINJONGO ZICACILEYO	1	2	3	4	5	6	7	very clear goals and purpose <i>duidelike mikpunte en is sinvol</i> BUNENJONGO EZICAQLEYO
--	---	---	---	---	---	---	---	---

9. Do you have the feeling that you're being treated unfairly?
Kry u die gevoel dat u onregverdig behandel word?
 UNENGCINGA UKUBA UPHETHWE NGOKUNOMKHETHE?

very often <i>dikwels</i> KUXHAPHAKE KAKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABE KAKHULU / AKWENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	---

10. In the past ten years your life has been:

In die vorige tien jaar was u lewe:

KWIMINYAKA ELISHUMI EDLULILEYO UBUMI BAKHA BUYE:

full of changes without you knowing what will happen next <i>vol verandering sonder dat u geweet het wat volgende sal gebeur</i> BAZALA LUTSHINTSHO NGAPHANDLE KOKUBA WENA WAZI UKUBA KUZAKULANDELA NTONI	1	2	3	4	5	6	7	completely consistent and clear <i>totaal konsekwent en duidelik</i> BACACA BANGAQINA NGOKUPHELDEYO
--	---	---	---	---	---	---	---	--

11. Most of the things you do in the future will probably be:

Die meeste van die dinge wat u in die toekoms gaan doen, sal u waarskynlik:

UNINZI LWEZINTO OZENAYO KWIXA ELIZAYO MHLAWUMBI ZIZAKUBA:

completely fascinating <i>totaal fasineer</i> NOMTSALANE NGOKUPHELELEYO	1	2	3	4	5	6	7	dead boring <i>tot die dood toe verveel</i> NGABINAMDA UNAPHAKADE
--	---	---	---	---	---	---	---	--

12. Do you have the feeling that you are in an unfamiliar situation and don't know what to do?

Kry u die gevoel dat u in 'n onbekende situasie is en nie weet wat om te doen nie?

UNENGCINGA YOKUBA UKWIMEKO ONGAYIQHELANGA YAYE AKWAZI UKUBA

MAWITHINI?

very often <i>baie dikwels</i> IXHAPHAKILE KAKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> INQABE KAKHULU / AYENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	---

13. What best describes how you see life?

Wat is die mees gepaste beskrywing van hoe u die lewe sien?

YEYIPHI INTO ECHAZA KAKUHLE INDLELA OBUBONA NGAYO UBOMI?

one can always find a solution to painful things in life <i>'n mens kan altyd 'n oplossing vir pynlike gebeure in die lewe vind</i> UBANI USOLOKO EFUMANA ISISOMBULULO KWIZINTO EZIBUHLUNGU EBOMINI	1	2	3	4	5	6	7	there is no solution to painful things in life <i>daar is geen oplossings vir pynlike gebeure in die lewe nie</i> AKUKHO SISOMBULULO KWEZIBUHLUNGU EBOMINI
---	---	---	---	---	---	---	---	--

14. When you think about your life, you very often:

Wanneer u aan u lewe dink, dink u dikwels:

XA UCINGA NGOBOM BAKHO USOLOKO:

feel how good it is to be alive <i>hoe goed dit is om te lewe</i> UCINGA UKUBA KULUNGE KANGANANI UKUPHILA	1	2	3	4	5	6	7	ask yourself why you exist at all <i>dat u nie weet waarom u leef nie</i> UZIBUZA UKUBA KUTHENI UKHONJE
---	---	---	---	---	---	---	---	--

15. When you face a difficult problem the choice of a solution is:

Wanneer u voor 'n moeilike probleem te staan kom, is die keuse van die oplossing:

XA UJONGENE NENGXAKI ENZIMA ISISOMBULVLO OSIKHETHAYO

always confusing and hard to find <i>verwarrend en moeilik om te vind</i> SISOLOKO SIDIDA KWAYE KUNZIMA UKUSIFUMANA	1	2	3	4	5	6	7	always completely clear <i>volkome helder</i> SISOLOKO SICACE NGOKUPHELELEYO
---	---	---	---	---	---	---	---	---

16. Doing the things you do every day is:

U daaglikse take is vir u:

UKWENZA IZINTO EZENZA IMIHLA YONKE KU:

a source of deep pleasure and satisfaction <i>'n bron van groot plesier en satisfaksie</i> YIMBANGI YOLON WABO OLUKHULU NOLWANELISEKO	1	2	3	4	5	6	7	a source of pain and boredom <i>'n bron van pyn en verveling</i> KUYIMBANGI YENTLUNGU NONGABINAMDLA
---	---	---	---	---	---	---	---	---

17. Your life in future will probably be:

U lewe vorentoe sal waarskynlik:

KUIXA ELIZAYO UBOMI BAKHO MHLAWVMBI BUZAKU:

full of changes without you knowing what will happen next <i>vol veranderinge wees sonder dat u weet wat volgende sal gebeur</i> KUZALA LUTSHINTSHO NGAPHANDLE KOKUBA WAZI UKUBA KUZAKULANDELA	1	2	3	4	5	6	7	completely consistent and clear <i>volkome egalig verloop</i> BUNGQINELANA YAYE BUCACE NGOKUPHELELEYO
---	---	---	---	---	---	---	---	---

18. When something unpleasant happened in the past your tendency was:
Wanneer 'n onaangename ondervinding in die verlede plaasgevind het, was u geneig om:
 XAKUSENZEKA INTO ENGEMNANDANGA KWIXA ELIDLULILEYO UBUQHELE UKU:

to "eat yourself up" <i>toe te laat dat dit u hewig ontstel</i> UKUZIVU MANGOKWAKHO	1	2	3	4	5	6	7	say "I have to live with it" and go on <i>te sê: "Dit het gebeur, maar ek moet aangaan met die lewe"</i> UTHI "MANDIHLALE NAYO NDIQHUBELEKE"
--	---	---	---	---	---	---	---	---

19. Do you have very mixed up feelings and ideas?
Is u gevoelens en idees vir u verwarrend?
 UNEENGCINGA NEEMBONO EZIXUBENEYO?.

very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKE KAKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUQABE KAKHULU / AKWENZEKI
---	---	---	---	---	---	---	---	--

20. When you do something that gives you a good feeling:
Wanneer u iets gedoen het waaroor u goed voel:
 XA UNSENZA INTO EZANIKA INGCINGAELUNGILEYO KUYENZEKA UKUBA.

it's certain that you'll go on feeling good <i>voel u verseker dat die goeie gevoel lank sal voortduur</i> KUQINISEKILE UKUBA NYAKUQHUBELEKA UZIVA WONWABILE	1	2	3	4	5	6	7	something will happen to spoil the feeling <i>is u bang dat iets sal gebeur wat die gevoel sal bederf</i> KUZAKWENZEKA INTO EMOSHA INGCINGO
--	---	---	---	---	---	---	---	--

21. Does it happen that you have feelings inside you that you would rather not feel?
Gebeur dit dat u gevoelens beleef wat u eerder nie wil beleef nie?
 KUYENZEKA UKUBA UNEENGCINGA ZANGA PHAKATHI OKHETHA UKUNGAZIVA?

very often <i>baie dikwels</i> ZIXHAPHAKILE KAKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABILE KAKHULU / AKWENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	---

22. You can anticipate that your personal life in the future will be:
U voel dat u persoonlike lewe in die toekoms:
 UNGALINDELA UKUBA UBOMI BAKHO BUZAKU:

totally without meaning and purpose <i>totaal sonder sin of doel gaan wees</i> NQABI NANTSINGISELO NANJONGO	1	2	3	4	5	6	7	full of meaning and purpose <i>sinvol en doelgerig gaan wees</i> ZALA YINTSINGISOLO NENJANGO
--	---	---	---	---	---	---	---	---

23. Do you think that there will always be people whom you'll be able to count on in the future?
Dink u dat daar in die toekoms altyd mense sal wees om op staat te maak?
 UCINGA UKUBA KWAKUSOLOKO KUKHO ABANTU ONOKUKWAZI
 UKUKHOLOSA NGABO KWIXA ELIZAYO?

you're certain there will be <i>sekerlik</i> UYAQINISEKA UKUBA BAYAKJUBAKHONA	1	2	3	4	5	6	7	you doubt there will be <i>dit is te betwyfel</i> UYATHANDABUZA UKUBA BAYAKUBAKHONA
--	---	---	---	---	---	---	---	---

24. Does it happen that you have the feeling you don't know exactly what's about to happen?
Kry u die gevoel dat u nie presies weet wat in die onmiddellike toekoms gaan gebeur nie?
 KUYENZEKA UKUBA UNENGCINGA YOKUBA UKWAZI: NGQO UKUBA KUZAKWNZEKA
 NTONI?

very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKILE KAKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom or never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABILE KAKHULU / AKWENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	--

25. Many people - even those with a strong character - sometimes feel like sad sacks (losers) in certain situations. How often have you felt this way in the past?
Baie mense voel soms soos verloorders in sekere situasies. Hoe dikwels in die verlede het u al so gevoel?
 ABANTU ABANINZI, NABA BANEZIMO EZIONELELEYO NGAMANYE AMAXESHA
 BAZIVANJENGABOYISWA KWIMEKO EZITHILE. UBUSOLOKO UCINGA NGOLU HLOBO
 KANGAKANANIKWIXA ELIDLULILEYO?

never <i>nog nooit</i> AKUZANGE	1	2	3	4	5	6	7	very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKE KAKHULU
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

26. When something happened, have you generally found that:
Wanneer iets gebeur het, voel u gewoonlik dat:
 XA INTO YENZEKILE, UFUMANISA NJE UKUBA:

you over- or underestimated its importance <i>u die belangrikheid daarvan oor- of onderskat het</i> UKUJONGELA PHEZULU OKANYE PHANTSI UKUBALVLEKA KWAYO	1	2	3	4	5	6	7	you saw things in the right proportion <i>u dinge in die regte perspektief gesien het</i> UZIBONE IZINTO NGOKOLONA LWALAMANO LWAZO
---	---	---	---	---	---	---	---	--

27. When you think of difficulties you are likely to face in important aspects of your life, do you have the feeling that:

Wanneer u dink aan probleme wat in u lewe mag opduik, kry u die gevoel dat:

XA UCINGA NGEENZIMA UYE UTHANDE UKUJONGANA NEMIBA
EBALULEKILEYO EBOMINI BAKHO, UNAYO INGCINGA YOKUBA:

you will always succeed in overcoming the difficulties <i>u die probleme suksesvol sal kan hanteer</i> UYAKUSOLOKO UPHUMELELA EHUZOYISENI IINZIMA	1	2	3	4	5	6	7	you won't succeed in overcoming the difficulties <i>u die probleme nie suksesvol sal kan oplos nie</i> UKUNAKUPHUMELELA EKUZOYISENI IINZIMA
---	---	---	---	---	---	---	---	--

28. How often do you have the feeling that there is little meaning in the things you do in your daily life?

Hoe dikwels kry u die gevoel dat daar wynig sin in die dinge is wat u in u daaglikse lewe doen?

KUXHAPHAKE KANGAKANANI UKUBA NENGCINGA YOKUBA
KUNENTSINGISELO ENCINCI KWIZINTO OZENZAYO KUBOMI BAKHO
BEMIHILA NGEMIHILA?

very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKE KAKUKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABE KAKHULU / AKWENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	---

29. How often do you have feelings that you're not sure that you can keep under control?

Hoe dikwels kry u die gevoel dat u nie seker is of u in beheer van dinge kan bly nie?

KUXHAPHAKE KANGAKANANI UKUBA NENGCINGA YOKUBA AKUQINISEKANGA
UKUBA UGCINA UPHANTSI KOLAWULO?

very often <i>baie dikwels</i> KUXHAPHAKE KAKUKHULU	1	2	3	4	5	6	7	very seldom / never <i>baie selde of nooit</i> KUNQABE KAKHULU / AKWENZEKI
--	---	---	---	---	---	---	---	---

We are interested in how people respond when they confront difficult or stressful events in their lives. This questionnaire asks you to indicate what you generally do and feel when you experience stressful events. Think about what you usually do when you are under stress. Indicate how much your reactions are described by each statement from:

Ons is geïntereeserd om te weet hoe mense reageer wanneer hulle gekonfronteer word met moeilike situasies. Hierdie vraelys vra jou om aan te dui wat jy oor die algemeen voel en doen wanneer jy jou in stresvolle situasies bevind. Dink aan wat jy gewoonlik doen wanneer jy onder druk verkeer. Dui aan in hoe 'n mate jou reaksies deur elke stelling beskryf word volgens:

SINOMDLA EKUTHINI ABANTU BAPHENDULA NJANI XA BEJONGANA NENGXAKI OKANYE IIMEKO ZOXINZELELO EBOMINI BABO. ELI PHEPHA LEMIBUZO LICELA WENA UKUBA UXELE UKUBA WENZA NTONI OKANYE UCINGA NTONI XA UDIBANA NEEMKO ZOXINZELELO. CINGA NGENTO OSOLOKO UYENZA XA UPHANTSI KOXINZELELO. BONISA UKUBA IIMPENDULO ZAKHO ZIKANGAKANANI EZICACISWAYO YINGXELO NGANYE APHA NGEZANTSI:

- 1 = I don't do this at all/*Ek doen dit glad nie*/ANDIYENZI LE NTO KONKE
 2 = I occasionally do this/*Ek doen dit af en toe*/NDIYAYENZA NGAMANYE AMAXESHA
 3 = I sometimes do this/*Ek doen dit somtyds*/NDIYENZA NGAMAXESHA ATHILE
 4 = I often do this/*Ek doen dit gewoonlik*/NDISOLOKO NDIYENZA

1. I ask people who have had similar experiences what they did.

Ek vra ander wat soortgeleike ervarings gehad het wat hulle gedoen het.

NDIBUZA ABANTU ABANAMAVA AFANAYO UKUBA BENZE NTONI.

1	2	3	4
---	---	---	---

2. I refuse to believe it has happened.

Ek weier om te glo dat dit gebeur het.

ANDIVUMI UKUKHOLELVA UKUBA IQHUBEKILE.

1	2	3	4
---	---	---	---

3. I try to grow as a person as a result of the experience.

Ek probeer om as persoon te groei as gevolg van dit wat gebeur het.

NDIZAMA UKUKHULA NJENGOMNTU NGENXA YAMAVA.

1	2	3	4
---	---	---	---

4. I force myself to wait for the right time to do something.

Ek dwing myself om te wag vir die regte oomblik om iets te doen.

NDIYAZINYANZELA UKUBA NDILINDE IXESHA ELILUNGRILEYO UKWENZA INTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

5. I put aside other activities in order to concentrate on this.

Ek skuif ander aktiwiteite op die agtergrond om op die huidige probleem te kan konsentreer.

NDIYIBEKA ECALENI EMINYE IMISEBENZI UKWENZELA UKUBA NDIZIKISE INGQONDO KULO.

1	2	3	4
---	---	---	---

6. I take additional action to try to get rid of the problem.
Ek neem verdere stappe om die probleem te probeer oplos.

NDITHATHA AMANYATHELO ONGZELELWEYO UKUZAMA UKUKHHULULEKA
ENGXAKINI.

1	2	3	4
---	---	---	---

7. I get used to the idea that it happened.
Ek probeer om gewoond te raak aan die idee dat dit gebeur het.

NDIYAYIQHELA IMBONO YOKUBA IQHUBEKILE.

1	2	3	4
---	---	---	---

8. I talk to someone about how I feel.
Ek praat met iemand oor hoe ek voel.

NDITHETHA NOMNTU NGOKUBA NDIZIVA NJANI.

1	2	3	4
---	---	---	---

9. I think about how I might best handle the problem.
Ek dink oor hoe ek die probleem op die beste manier kan hanteer.

NDICINGA NGENDLELA ENGCONO YOKUBA NDIYAYILAWULA NJANI INGXAKI.

1	2	3	4
---	---	---	---

10. I put my trust in God.
Ek plaas my vertroue op God.

NDIBEKA ITHEMBA LAM KU THIXO.

1	2	3	4
---	---	---	---

11. I sleep more than usual.
Ek slaap meer as gewoonlik.

NDILALA NGAPHEZULU KOKUQHELA.

1	2	3	4
---	---	---	---

12. I drink alcohol or take drugs, in order to think about it less.
Ek drink alkohol of neem dwelmmiddels in 'n poging om minder aan die probleem te dink.

NDISELA UBUTYWALA OKANYE NDITHATHE IZIYOBISI, UKWENZELA UKUBA
NDICINGE KANCINCI NGALENTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

13. I admit to myself that I can't deal with it, and quit trying.
Ek erken aan myself dat ek nie die probleem kan hanteer nie en gee moed op.

NDIYAVUMELANA NAM UKUBA ANDINAKUMELANA NALE NTO YAYE ANDIZAMI.

1	2	3	4
---	---	---	---

14. I let myself out.
Ek gee uiting aan hoe ek voel.

NDIZIKHUPHA NGAPHANDLE NGOKWAM.

1	2	3	4
---	---	---	---

15. I try to get emotional support from friends and relatives.

Ek probeer emosionele ondersteuning kry van vriende en familie.

NDIZAMA UKUFUMANA INKXASO YEMVAKALELO KUBAHLOBO NAKWIZALAMANE.

1	2	3	4
---	---	---	---

16. I say to myself: "This isn't real."

Ek sê aan myself "Dit is nie werklik nie"

NDIYAZIXELELA : "LE AYISIYIYO".

1	2	3	4
---	---	---	---

17. I try to see it in a different light, to make it seem more positive.

Ek probeer om in 'n ander lig daarna te kyk, probeer om dit meer positief te sien.

NDIZAMA UKUYIBONA NGOLUNYE UHLOBO, UKUYENZA IBONAKALE IYIYO.

1	2	3	4
---	---	---	---

18. I make sure not to make matters worse by acting too soon.

Ek maak seker dat ek die situasie nie vererger deur te vinnig op te tree nie.

NDIYAQINISEKA UKUBA ANDENZI ZINTO MANDUNDU NGOKUTHI NDISEBENZE KWAMSINYANE.

1	2	3	4
---	---	---	---

19. I try hard to prevent other things from interfering with my efforts at dealing with this.

Ek probeer hard om te verhoed dat ander dinge inmeng met my pogings om die situasie te hanteer.

NDIYAZAMA KALUKHUNI UKUNQANDA EZINYE IZINTO UKUBA ZINGENELELE KWINZAME ZAM ZOKUMELANA NALE NTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

20. I make a plan of action.

Ek besluit op 'n plan van aksie

NDENZA ICEBO LOKULWA.

1	2	3	4
---	---	---	---

21. I learn to live with it.

Ek leer om daarmee saam te leef.

NDIFUNDA UKUHLALA NAYO.

1	2	3	4
---	---	---	---

22. I try to get advice from someone about what to do.

Ek probeer advies kry van iemand oor wat om te doen.

NDIZAMA UKUFUMANA ICEBISO KOMNYE UMNTU LOKUBA NDINGAYENZA KANJANI.

1	2	3	4
---	---	---	---

23. I do what has to be done, one step at a time.

Ek doen wat gedoen moet word, stap vir stap.

NDENZA INTO EFANELE KUKWENZIWA, INYATHELO ELINYE NGEXESHA.

1	2	3	4
---	---	---	---

24. I pray more than usual. Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
Ek bid meer as gewoonlik.

NDITHANDAZA NGAPHEZULU KWESIQHELO.

1	2	3	4
---	---	---	---

25. I turn to work or other substitute activities to take my mind off things.

Ek konsentreer meer op werk of ander dinge in 'n poging om minder aan die probleem te dink.

NDIPHENDUKELA EMSEBENZINI OKANYE EMINYE IMISEBENZI NJE UKUSUSA
INGQONDO YAM EZINTWENI.

1	2	3	4
---	---	---	---

26. I give up the attempt to get what I want.

Ek gee op om te probeer kry wat ek wil hê.

NDINCAMA UMZAMO UKUFUMANA INTO ENDIYIFUNAYO.

1	2	3	4
---	---	---	---

27. I get upset and let my emotions out.

Ek raak ontsteld en gee uiting aan my emosies.

NDIYAKHATHAZEKA YAYE NDIBONAKALISE IIMVAKALELO ZAM PHANDLE.

1	2	3	4
---	---	---	---

28. I get sympathy and understanding from someone.

Ek kry simpatie en begrip van iemand anders.

NDIFUMANA UVELWANO NOKUQONDAKALA KOMNYE UMNTU.

1	2	3	4
---	---	---	---

29. I pretend that it hasn't really happened.

Ek gee voor dat dit nie werklik gebeur het nie.

NDENZA NGATHI KHANGE IQHUBEKE.

1	2	3	4
---	---	---	---

30. I look for something good in what is happening.

Ek probeer om die goeie te vind in dit wat besig is om te gebeur.

NDIKHANGELA EYONA NTO ILUNGILEYO KWINTO EQHUBEKAYO.

1	2	3	4
---	---	---	---

31. I restrain myself from doing anything too quickly.

Ek weerhou my daarvan om te vinnig op te tree.

NDIYARHOXA EKWENZENI NAYIPHINA NTO MSINYANE.

1	2	3	4
---	---	---	---

32. I take direct action to get around the problem.

Ek neem daadwerklike stappe om die probleem te oorkom.

NDITHATHA INYATHELO ELITHE GQO UKUJIKELAZANA NENGXAKI.

1	2	3	4
---	---	---	---

33. I accept that this has happened and that it can't be changed.
Ek aanvaar dat dit gebeur het en dat dit nie kan verander word nie.

NDIYAYAMKELA UKUBA YENZEKILE YAYE AYINAKUGUQULWA.

1	2	3	4
---	---	---	---

34. I talk to someone who could do something concrete about the problem.

Ek praat met iemand wat iets konkreet aan die probleem kan doen.

NDITHETHA NOMNTU ONOKWENZA INTO EQINILEYO NGENGXAKI

1	2	3	4
---	---	---	---

35. I try to come up with a strategy about what to do.

Ek probeer om met 'n strategie vorendag te kom oor wat my te doen staan.

NDIZAMA UKUZA NOBUCHULE BOKUBA NDINGENZA NTONI.

1	2	3	4
---	---	---	---

36. I go to movies or watch TV, to think about it less.

Ek gaan flik of kyk meer TV in 'n poging om minder daaraan te dink.

NDIYA KWIMIBONISO-BHANYABHANYA OKANYE NDIBUKELE I.T.V.; UKUCINGA KUNCINCI NGALE NTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

37. I try to find comfort in my religion.

Ek soek vertroosting in my godsdiens.

NDIZAMA UKUFUMANA UKONWABA KWINKOLO YAM.

1	2	3	4
---	---	---	---

38. I focus on dealing with the problem.

Ek konsentreer daarop om die probleemop te hanteer.

NDIGQALISELA EKUMELANENI NENGXAKI.

1	2	3	4
---	---	---	---

39. I reduce the amount of effort I'm putting into solving the problem.

Ek verminder die hoeveelheid energie wat ek insit om die probleem op te los.

NDINCIPHISA UBUNINZI BOMZAMO ENDIWUFAKAYO EKUSOMBULULENI INGXAKI.

1	2	3	4
---	---	---	---

40. I feel a lot of emotional distress and I find myself expressing those feelings a lot.

Ek ervaar ernstige emosionele ontsteltenis en vind dat ek baie uiting daaraan gee.

NDIVA IMVAKALELO NKXWALEKO YAYE NDIZIFUMANA NDIBONAKALISA EZOMVAKALELO KAKHULU.

1	2	3	4
---	---	---	---

41. I talk to someone to find out more about the situation.

Ek praat met iemand om meer uit te vind omtrent die situasie.

NDITHETHA NOMNYE UMNTU UKUFUMANISA NGAKUMBI NGEMEKO.

1	2	3	4
---	---	---	---

42. I act as though it hasn't even happened.
Ek tree op asof dit nooit gebeur het nie.

Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>
NDENZA NJE NGOKUNGATHI AYIZANGE IQHUBEKE.

1	2	3	4
---	---	---	---

43. I learn something from the experience.

Ek leer iets uit die ervaring.

NDIFUNDA INTO KUMAVA.

1	2	3	4
---	---	---	---

44. I hold off doing anything about it until the situation permits.

Ek stel uit om enigiets daaraan te doen totdat die situasie dit toelaat.

NDIMILE UKWENZA NANTONI NA NGAYO I DE IMEKO IVUME

1	2	3	4
---	---	---	---

45. I concentrate my efforts on doing something about it.

Ek fokus my pogings daarop om iets aan die probleem te doen.

NDIGQALISELA IMIZAMO YAM EKWENZENI INTO NGALE NTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

46. I keep myself from getting distracted by other thoughts or activities.

Ek verhoed dat my aandag afgetrek word deur ander gedagtes of aktiwiteite.

NDIYAZIGCINA EKUTHENI NDIPHAZAMISWE ZEZINYE IINGCINGA OKANYE
IMISEBENZI.

1	2	3	4
---	---	---	---

47. I think hard about what steps to take.

Ek dink ernstig na oor watter stappe om te neem.

NDICINGA KANZIMA NGAMANYATHELO EMANDIWATHATHE.

1	2	3	4
---	---	---	---

48. I accept the reality of the fact that it happened.

Ek aanvaar die realiteit van die feit dat dit gebeur het.

NDIYAYAMKELA INYANISO YOKUBA YENZEKILE.

1	2	3	4
---	---	---	---

49. I discuss my feelings with someone.

Ek bespreek my gevoelens met iemand.

NDIXOXA IZIMVO ZAM NOMNYE UMNTU.

1	2	3	4
---	---	---	---

50. I just give up trying to reach my goal.

Ek gee op om my doel te probeer bereik.

NDISUKA NDINIKEZELE EKUZAMENI UKUFUMANA INJONGO YAM.

1	2	3	4
---	---	---	---

51. I seek God's help. Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>

Ek soek hulp by God.

NDIFUNA UNCEDO LUKA THIXO.

1	2	3	4
---	---	---	---

52. I daydream about things other than this.

Ek dagdroom oor ander dinge.

NDIPHUPHA EMINI NGEZINYE EZINGEYIYOLE.

1	2	3	4
---	---	---	---

53. I get upset and am really aware of it.

Ek raak ontsteld en is deeglik bewus daarvan.

NDIYAKHATHAZEKA YAYE NGENENE NDIYAYAZI LO NTO.

1	2	3	4
---	---	---	---

The purpose of this questionnaire is to give you a chance to explain **how you feel about your present job**, what things you are **satisfied with** and what things you are **not satisfied with**.

There are no right or wrong answers.

On the following pages you will find questions concerning your **present job**. You are to record your answers to each question on a seven point scale.

- Read each question carefully
- Note the descriptions at the end points of each scale and then decide where on the scale to mark your response
- Using a cross, mark the number on the scale that reflects your feeling

Do this for all questions. Please answer every item.

Be frank and honest. Give a true reflection of your feelings concerning your present job.

Do not spend too much time on any particular question, rather be spontaneous by giving your first response to each question.

Work as quickly as you can, as you have limited time.

NB. The glossary of terms is attached for referral concerning difficult or ambiguous words or phrases.

GLOSSARY

delegates	assign work to someone
feeling of accomplishment	feeling of achievement or fulfilment
“on the go”	busy
responsibility	being responsible or answerable for
“rub elbows”	work together with
satisfaction	contentment, well-being, gratification, acceptableness
satisfy	meeting your wishes or expectations
suited to	fits, compatible with, match
surroundings	environment
technical “know how”	technical knowledge

*Die doel van hierdie vraelys is om u die geleentheid te bied om te verduidelik **hoe u omtrent u huidige werk voel**, met watter sake u **tevrede** is, en met watter sake u **ontevrede** is.*

Daar is nie regte of verkeerde antwoorde nie.

*Op die volgende bladsye sal u vrae aangaande u **huidige werk** vind. U moet die antwoord op elke vraag op 'n sewepuntskaal aandui.*

- Lees elke vraag noukeurig.
- Let op die verduidelikings aan die eindpunt van elke skaal en besluit dan waar op die skaal u respons sal val.
- Maak 'n kruisie om die nommer op die skaal aan te dui wat u gevoelens die beste weergee.

Doen dieselfde t.o.v. al die vrae en beantwoord asseblief elke item.

Wees openhartig en eerlik. Gee 'n getroue weerspieëling van u gevoelens aangaande u huidige werk.
Stellenbosch University <http://scholar.sun.ac.za>

Moenie te veel tyd aan enige spesifieke vraag bestee nie; u eerste spontane reaksie is gewoonlik die geldigste.

Werk so vinnig as u kan, aangesien u tyd beperk is.

NB. Die glossarium van terme is aangeheg om te raadpleeg in verband met moeilike of dubbelsinnige woorde of frases:

GLOSSARIUM

“aan die gang”	besig wees
bevoegdheid	bekwaamheid
delegeer	met 'n opdrag afvaardig, bevoegdhede oordra
gevoel van vervulling	gevoel van verwesenliking of voldoening
indruis	in stryd met
omvang van die werk	inhoud van die werk; hoeveelheid van die werk
tegniese kennis	kennis ten opsigte van tegniese aspekte van die werk
tevrede	voldaan, genoegsaam, ingenome, vergenoegd
verantwoordelikheid	die verpligting tot rekenskap

INJONGO YOLU LUDWE LWEMIBUZO KUKUNIKA WENA ITHUBA LOKUCHAZA UKUBA UZIVA NJANI
NGALO MSEBENZI WAKHO WANGOKU, ZEZIPHI IZINTO OWANELISEKILEYO ZIZO YAYE ZEZIPHI IZINTO
ONGANELISEKANGA ZIZO

AKUKHO ZIMPENDULO ZIZIZO NEZINGEZIZO

KULA MAPHEPHA ALANDELAYO UZAKUFUMANA IMIBUZO NGOKUBHEKISELELE KUMSEBENZI WAKHO
WANGOKU. UZAKUSHICILELA IMPENDULO ZAKHO KUMBUZO NGAMNYE KWISIKALI ESIMANQAKU
ASIXHENXE.

- FUNDA UMBUZO NGAMNYE NGENKATHALO
- QAPHELA IINGCACISO EKUPHELENI KWAMANQAKU KWISIKALI NGASINYE YAYE KE NGOKO
GQIBA UKUBA UYIPHA WULA PHINA IMPENDULO YAKHO ESIKALINI
- USEBENZISA UNGXATHA; PHAWULA INANI ESIKALINI
ELIBONAKALISA IMVAKALELO YAKHO

YENZA OKU KWIMIBUZO YONKE. NCEDA PHENDULA YONKE INTO

YIBA PHANDLE YAYE UNYANISEKE. NIKA EYONA MBONAKALO YEMVAKALELO ZAKHO
NGOKUBHEKISELELE KUMSEBENZI WAKHO WAQNGOKU

SUKUCHITHA IXESHA ELININZI KUMBUZO OTHILE; NGCONO YENZA NJE NGOKUNIKA IMPENDULO
YAKHO YOKUQALA KUMBUZO NGAMNYE

SEBENZA NGOKUKHAWULEZA KANGANGOKO UNAKHO, NJENGOKO IXESHA ONALO LILINCINCI

N.B. ULUDWE LWAMAGAMA LICANYATHISELWE UKUJOLISA NGOKUBHEKISELELE KUBUNZIMA
OKANYE AMAGAMA AMBONO-MBINI OKANYE IZIQENTSHWANA

ULUDWE

UKUTHUNYELWA	UKUNIKELA UMSEBENZI KOMNYE UMNTU
INGCINGA YEMFEZEKO	INGCINGA YOKUPHUMELELA OKANYE YEMFEZEKO
“EKUHAMBENT”	UKUXAKEKA
UXANDUVA	UKUBA NOXANDUVA OKANYE UKUPHENDULELA
“UKUKHUHLA IINGQINIBA”	UKUSEBENZA KUNYE
ULWANELISEKO	ULONWABO; INTLALAKAHLE; UMBULELO; ULWAMKELEKO
UKWANELA	UKUHLANGABEZIKA KWEMIQWENO YAKHO OKANYE OKULINDELEYO
UKUFANELEKA	UKUKULINGANA; UKUFANELANA; UKUHAMBELANA
OKUSIJEKEZILEYO	OKUSINGQONGILEYO
UBUCHULE “BOKWAZINJANI”	UBUCHULE BOLWAZI

1. To what extent are you satisfied with your chance to be of service to others?

In watter mate is u tevrede met die geleentheid om ander tot diens te wees?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUBA SENKONZWENI NABANYE?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

2. To what extent are you satisfied with your chance to try out some of your own ideas?

In watter mate is u tevrede met die geleentheid om sommige van u eie idees op die proef te stel?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUZAMA UKUVELISA EZAKHO IMBONO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

3. To what extent are you dissatisfied because you feel your job is morally wrong?

In watter mate is u ontevrede omdat u meen u werk is moreel verkeerd?

AKWANELISEKANGA KANGAKANANI NGENXA YOKUBA UCINGA UMSEBENZI WAKHO
AWULUNGANGA NGOKUSESIKWENI?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

4. To what extent are you satisfied with the chance you have to work by yourself?

In watter mate is u tevrede met die geleentheid om selfstandig te werk?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUSEBENZA NGOKWAKHO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

5. To what extent are you dissatisfied with the variety in your work?

In watter mate is u ontevrede met die verskeidenheid van u werk?

AKWANELISEKANGA ZINGUQUQUQUKO EMSEBENZINI WAKHO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

6. To what extent are you satisfied with your chance to have other workers look to you for direction?

In watter mate is u tevrede met die feit dat ander werkers na u opsien om leiding?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUBA ABANYE ABASEBENZI BAJONGE KUWE
UKUBONISWA INDLELA?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

7. To what extent are you satisfied with your chance to do the kind of work you do best?

In watter mate is u tevrede met die geleentheid om werk te doen waarin u u bes kan lewer?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUBA WENZE UHLOBO LOMSEBENI OWENZA
NGEYONA NDLELA ILUNGILEYO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

14. To what extent are you satisfied with your opportunities for advancement in your work?

In welke mate is u tevrede met die geleentheid vir vordering in u werk?

WANELISEKE KANGAKANANI NGAMATHUBA AKHO ENKQUBELA PHAMBILI EMSEBENZINI WAKHO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

15. What is your degree of satisfaction with your supervisor's technical "know how"?

Wat is die graad van u tevredenheid met u toesighouer se tegniese kennis?

LITHINI IQONDO LAKHO LOKWANELISEKA BUBUGCISA BOMLAWULI WAKHO "WAZINJANI"?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

16. To what extent are you dissatisfied with the spirit of cooperation among your co-workers?

In watter mate is u ontevrede met die gees van samewerking onder u kollegas?

AKWANELISEKANGA KANGAKANANI NGUMOYA WENTSEBENZISWANO PHAKATHI KWABANTU OSEBENZA NABO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

17. To what extent are you satisfied with your chance to be responsible for planning your work?

In watter mate is u tevrede met die geleentheid om vir die beplanning van u eie werk verantwoordelik te wees?

WANELISEKE KANGAKANANI LITHUBA LAKHO LOKUBA NEXANDUVA LOKUCEBA UMSEBENZI WAKHO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

18. What is the degree of your satisfaction concerning the way you are noticed when you do a good job?

Wat is die graad van u tevredenheid aangaande die wyse waarop daar van u kennis geneem word wanneer u goeie werk verrig?

LITHINI IQONDO LAKHOLOKWANELISEKA NGOKUBHEKISELELE KWINDLELA OQAPHELA NGAYO XA WENZA UMSEBENZI DUNGILAYO?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

19. To what extent are you satisfied with being able to see the results of the work you do?

In welke mate is u tevrede om resultate te kan sien ten opsigte van die werk wat u doen?

WANELISEKE KANGAKANANI KUKUKWAZI UKUBONA IZIPHUMO ZOMSEBENI OWENZAYO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

93. What is the degree of your dissatisfaction with your working conditions?

Wat is u graad van ontevredenheid met u werksomstandighede?

LITHINI IQONDO LOKUNGANELISENI KWAKHO ZIIMEKO ZOKUSEBENZA?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

94. To what extent are you dissatisfied with your chances for promotion?

In watter mate is u ontevrede met u kans op bevordering?

AKWANELISEKANGA KANGAKANANI NGAMATHUBA AKHO OKUNYUSELWA?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

95. What is your degree of satisfaction with the way your supervisor trains his personnel?

Wat is u graad van tevredenheid met die wyse waarop u toesighouer sy personeel oplei?

LITHINI IQONDO LOKWANELISEKA KWAKHO YINDLELA UMLAWULI WAKHO ABAQEQESHA NGAYO ABANTU BAKHE?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

96. What is your degree of satisfaction with the way your co-workers get along with each other?

Wat is u graad van tevredenheid met die wyse waarop u kollegas met mekaar oor die weg kom?

LITHINI IQONDO LOKWANELISEKA KWAKHO YINDLELA ABANTU OSEBENZA NABO ABAVANA NGAYO?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

97. What is your degree of satisfaction with your responsibility for your job?

Wat is u graad van tevredenheid met die verantwoordelikheid wat u pos behels?

LITHINI IQONDO LOKWANELISEKA KWAKHO NGUMTHWALO WOMSEBENZI WAKHO?

Very low	1	2	3	4	5	6	7	Very high
<i>Baie laag</i>								<i>Baie hoog</i>
LIPHANTSI KAKHULU								LIPHEZULU KAKHULU

98. To what extent are you satisfied with the praise you get for doing a good job?

In watter mate is u tevrede met die lof wat u kry as u 'n taak goed verrig het?

WANELISEKE KANGAKANANI KUKUNCONYWA OKUFUMANAYO NGOMSEBENZI OMHLE OWENZAYO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

99. To what extent are you satisfied with your feeling of accomplishment you get from your job?

In watter mate is u tevrede met die gevoel van vervulling wat u in u werk ervaar?

WANELISEKE KANGAKANANI YIMVAKALELO YEMPUMELELO OYIFUMANA EMSEBENZINI WAKHO?

Very little	1	2	3	4	5	6	7	Very much
<i>Mindere mate</i>								<i>Meerdere mate</i>
KANCINANE								KAKHULU

100. To what extent are you dissatisfied with not being able to keep busy all the time?

In watter mate is u ontevrede omdat u nie in staat is om die hele tyd besig te bly nie?

AWANELISEKANGA KANGAKANANI KUKUNGAKWAZI UKUGCINA UXAKEKILE LONKE IXESHA?

Very little 1 2 3 4 5 6 7

Mindere mate

KANCINANE

Very much

Meerdere mate

KAKHULU