

**'N VERGELYKING TUSSEN DIE PRESTASIEMOTIVERINGSVLAKKE VAN
VERSKILLENDE RASSE- EN GESLAGSGROEPE**

WILLIAM THOMAS FREDERICK BRAXTON

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



Studieleier: Dr J.C. Meyer

Maart 2000

VERKLARING

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

O P S O M M I N G

Die hoofdoelstelling met hierdie ondersoek was om te bepaal of daar 'n beduidende verskil tussen die prestasiemotiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte, en tussen dié van blanke en swart subjekte was. Geslag en ras wat volgens navorsing twee sleutelfaktore is in die bepaling van die prestasiemotiveringvlak van persone gaan, as gevolg van wetgewing, in die toekoms 'n toenemende belangrike rol in die beroepsvordering van persone in Suid-Afrikaanse organisasies speel.

Die newedoelstellings met die ondersoek was eerstens om te bepaal wat die effek van geslag, ras, ouderdom en opvoedkundige vlak op die prestasiemotiveringvlak van subjekte was. Tweedens het die ondersoek ook gefokus op die onderlinge verband tussen prestasiemotivering, werksprestasie en salarisprogressie.

'n Gestratifiseerde steekproef van 240 subjekte is uit die klerklike personeel van 'n lewensversekeringsmaatskappy geselekteer. Die steekproef is so saamgestel dat dit die komposisie van die maatskappy in terme van geslag en ras weerspieël het. Die Indiër, bruin en swart subjekte is saamgegroepeer onder die klassifikasie van "swart subjekte".

Die 89 subjekte wat betrek is by die navorsing rondom die onderlinge verband tussen prestasiemotivering, werksprestasie en salarisprogressie, was 'n deel van die totale steekproef van 240 subjekte. Die 89 subjekte is nie op 'n spesifieke wyse uit die steekproef geselekteer nie. Hulle was egter werknemers vir wie inligting ten opsigte van salarisprogressie en toesighouerbeoordeling beskikbaar was.

Die Werkvoorkeurvaelys is gebruik om 'n meting van die prestasiemotiveringvlak van elke subjek te verkry. Werksprestasie van subjekte is deur toesighouers op 'n vierpuntskaal beoordeel. Subjekte se 1994-salaris is uitgedruk as 'n persentasie van hul 1992-salaris om 'n

aanduiding van salarisprogressie te verskaf. Inligting ten opsigte van opvoedkundige vlak en ouderdom is deur subjekte self verstrekk.

Korrelasiekoëffisiënte tussen die onderskeie veranderlikes is eers bereken sodat enige moontlike verwantskappe tussen die veranderlikes en die rigting daarvan bepaal kon word. Meervoudige regressieanalise is daarna uitgevoer. Beduidendheid van verskille tussen die rekenkundige gemiddeldes van swart en blanke subjekte ten opsigte van prestasie motiveringstellings is bepaal.

Die belangrikste bevindinge kan soos volg opgesom word:

Daar is 'n beduidende verskil gevind tussen die prestasie motiveringstellings van blanke ($\bar{X} = 10,95$) en swart subjekte ($\bar{X} = 9,6$), $t(238) = 3,5736$, $p < 0,001$.

Die verskil tussen die prestasie motiveringstelling van mans en vroue was nie beduidend nie.

Meervoudige regressieontleding het getoon dat die effek van ras op prestasie motivering beduidend was, nadat die effek van ouderdom, opvoedkundige vlak en geslag verwyder is, $F(1,235) = 4,425$, $p < 0,05$. Meervoudige regressieontledings ten opsigte van die effek van geslag, ouderdom en opvoedkundige kwalifikasies op prestasie motivering, het daarop gedui dat die effek van elk van hierdie veranderlikes op prestasie motivering nadat die effek van die ander veranderlikes verwyder is, nie beduidend was nie.

Daar is 'n beduidende verband gevind tussen prestasie motivering en salarisprogressie, $r(89) = 0,21$, $p < 0,05$.

'n Belangrike bevinding van die ondersoek waarvan besluitnemers en beleidmakers wat betrokke is by regstellende aksie binne die organisasie waar die navorsing onderneem is, behoort kennis te neem, is dat die persone (swartmense, bruinmense en Indiërs) wat die

begunstigdes van hierdie aksies is, nie oor dieselfde vlak van prestasiemotivering beskik as die persone (blankes) wat hulle moet vervang nie. Indien aanvaar word dat prestasiemotivering 'n beduidende bydrae lewer tot die ekonomiese welvaart van gemeenskappe, en dat ekonomiese welvaart 'n belangrike rol kan speel in die bepaling van die sukses van regstellende aksie, is dit vanselfsprekend en noodsaaklik dat die ontwikkeling van prestasiemotivering by hierdie persone aandag moet geniet.

Nog 'n bevinding waarvan besluitnemers in sakeondernemings spesifiek moet kennis neem, is dat vroue in hierdie ondersoek nie oor 'n laer prestasiemotiveringsvlak as mans beskik nie. Die redes vir die stadige vordering van vroue in vergelyking met mans in die sakewêreld, moet waarskynlik eerder toegeskryf word aan faktore buite beheer van vroue, soos byvoorbeeld maatskappybeleid, maatskappypolitiek en bestuurspraktyke gebaseer op stereotipe aannames oor vroue.

Die resultate van die ondersoek het ook getoon dat werknemers finansiële beloon word na gelang van hul vlak van prestasiemotivering. Hierdie benadering is waarskynlik 'n berekende poging deur bestuur om deur middel van die verlening van erkenning, werknemers wat 'n positiewe bydrae tot maatskappy resultate lewer, te behou. Terselfdertyd dien dié praktyk ook as 'n aansporing vir werknemers wat nie dieselfde mate van positiewe bydrae tot die maatskappy lewer nie, om dit wel te probeer doen.

S U M M A R Y

The primary purpose of this study was to determine whether there was a significant difference between the achievement motivation levels of male and female subjects, and those of white and black subjects. Gender and race are, according to research, two key factors in determining the achievement motivation level of people. These two factors will also, as the result of legislation, play an increasingly significant role in the future in determining the career progress of employees in South African organisations.

The secondary aim of the present study was firstly to determine what effect gender, race, age and education had on the achievement motivation level of subjects. Secondly, the present study focussed on the relationship between achievement motivation, work performance and salary progression.

A stratified sample of 240 subjects was selected from the clerical staff employed by an insurance company. The sample reflected the composition of the company in respect of gender and race. The Indian, coloured and black subjects were grouped together under the classification of "black subjects".

The 89 subjects utilised in the research around the relationship between achievement motivation, work performance and salary progression, were a part of the total sample of 240 subjects. The 89 subjects were not selected in a specific manner. They were, however, employees for whom salary information and supervisor assessment of work performance were available.

The Work Preference Questionnaire was used to assess the achievement motivation of subjects. Work performance of subjects was assessed by supervisors on a four point scale. Salary progression was calculated by expressing subjects' 1994 salary as a percentage of their

1992 salary. Information in respect of educational level and age was provided by subjects themselves.

Correlation coefficients between the variables were calculated to determine the existence and direction of any relationships between the variables. Multiple regression analysis was then used. The significance of the difference between the averages of white and black subjects in respect of achievement motivation scores was calculated.

The most important findings can be summarised as follows:

A significant difference was found between the achievement motivation scores of white ($\bar{X} = 10,95$) and black subjects ($\bar{X} = 9,6$), $t(238) = 3,5736$, $p < 0,001$.

The difference between the achievement motivation scores of men and women was not significant.

Multiple regression analysis indicated that the effect of race on achievement motivation was significant after the effect of age, education level and gender was eliminated, $F(1,235) = 4,425$, $p < 0,05$. Multiple regression analyses in respect of the effect of gender, age and educational qualifications on achievement motivation, indicated that the effect of each of these variables on achievement motivation was not significant after the effect of the other variables was eliminated.

A significant relationship was found to exist between achievement motivation and salary progression, $r(89) = 0,21$, $p < 0,05$.

Decisionmakers and policymakers involved with affirmative action in the company where the research was undertaken, should take note of a finding of the study which suggests that the

beneficiaries of affirmative action (blacks, coloureds and Indians) do not have the same level of achievement motivation as the people they have to replace. If one accepts that achievement motivation contributes significantly to the economical growth of society and that economic prosperity could play an important role in determining the success of affirmative action, it is obvious and essential that the development of the achievement motivation of these people should receive attention.

Another finding which decisionmakers in business enterprise should take note of, is that women in the present study do not have a lower level of achievement motivation than men. The reasons for the slow progress of women in the business world, when compared to men, should probably rather be ascribed to factors outside the control of women. These factors will include company policy, company politics and management practices resulting from perspectives based on stereotypes of women.

The results of the research suggested that management rewards employees financially in accordance with their levels of achievement motivation. This practice could be seen as a calculated attempt on the side of management to maintain the services of employees who contribute constructively to company results. At the same time, this practice serves as an incentive to employees who do not contribute to the same extent to company results, to try to do so.

DANKBETUIGINGS

Hierdie tesis is slegs die finale gedeelte van 'n kursus wat oor drie jaar gestrek het. Ek spreek hiermee my opregte dank teenoor die volgende persone of instansies uit wat my op een of ander wyse gedurende die kursus ondersteun het:

- in die besonder my studieleier, Dr J.C. Meyer vir sy leiding en geduld gedurende die voltooiing van hierdie tesis;
- die hele personeel van die Departement Sielkunde wat my gedurende die jare wat ek die voorreg gehad het om 'n student aan die departement te wees, diep beïndruk het met hul warmte en menslikheid;
- my huidige werkgewer, Liberty Lewens Eiendomme vir die finansiële bystand;
- die werknemers van Liberty Lewens wat by die ondersoek betrek was vir hul samewerking;
- Lucy White vir haar knap tikwerk;
- Pamela, Nicholas, Victoria, Christian en Stephanie vir hul opoffering en ondersteuning.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
LYS VAN TABELLE	v
LYS VAN FIGURE	vi
1. INLEIDING, MOTIVERING VIR EN DOELSTELLING MET DIE ONDERSOEK	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 MOTIVERING VIR DIE ONDERSOEK	4
1.2.1 Die verband tussen prestasiemotivering en ekonomiese groei	4
1.2.2 Die verband tussen organisasieklimaat en prestasiemotivering	5
1.2.3 Relevansie van die ondersoek	7
1.3 BREË DOELSTELLING MET DIE ONDERSOEK	8
1.4 BEGRIPSBEPALING	8
2. TEORETIESE BEGRONDING	10
2.1 OMSKRYWING VAN BEGRIPPE	10
2.1.1 Prestasiemotivering	10
2.1.2 Motiveringsteorieë	12
2.1.2.1 Inhoudsteorieë	12
2.1.2.1.1 Maslow se Behoeftetiërargie	13
2.1.2.1.2 Alderfer se aangepaste behoeftehiërargie model	14
2.1.2.1.3 Herzberg se Tweefaktormotiveringsteorie	15
2.1.2.2 Prosesteorieë	18
2.1.2.2.1 Vroom se verwagtingsteorie van motivering	19
2.1.2.2.2 Adams se billikheidsteorie van motivering	21
2.1.2.2.3 Locke se Doelwitteorie	23
2.1.2.2.4 Attribusieteorie	24
2.1.2.3 Ander Teorieë	25
2.1.2.3.1 Gedragsteorie	25
2.1.2.3.2 Sosiale leerteorie	25
2.1.2.3.3 Gedragsmodellering	26
2.1.3 Die Prestasiemotiveringsteorie	26
2.2 TEORETIESE BESKOUING OOR DIE PRESTASIEGEMOTIVEERDE PERSOON	35
2.2.1 Tipiese eienskappe	35
2.2.1.1 Tydsbelewing en tydsperspektief	35
2.2.1.2 Volharding	36
2.2.1.3 Risiko-neming	36
2.2.1.4 Aspirasievlak	37

2.2.1.5	Persoonlike oorsaaklikheid en verantwoordelikeidsin	38
2.2.1.6	Prestasiebevrediging	39
2.2.1.7	Behoeftte aan prestasie en behoefte aan affiliasie	40
2.2.1.8	Selfbeeld	40
2.2.1.9	Afhandelingsdrang	41
2.2.2	Teoretiese benaderings	41
2.2.3	Faktore wat buite 'n organisasiekonteks prestasie-motivering beïnvloed	44
2.2.3.1	Opvoedingspraktyke van ouers	45
2.2.3.2	Sosio-ekonomiese status van die huisgesin	48
2.2.3.3	Die geboorte-orde van die kind	48
2.2.3.4	Gesinsgrootte	51
2.2.3.5	Die Intaktheid van die Gesin	52
2.2.3.6	Godsdiens	53
2.3	SAMEVATTING	56
3.	LITERATUUROORSIG	58
3.1	INLEIDING	58
3.2	FAKTORE WAT BINNE 'N ORGANISASIEKONTEKS PRESTASIE-MOTIVERING BEÏNVLOED	58
3.2.1	Geslag	58
3.2.2	Kultuur	64
3.2.3	Die Werksomgewing	72
3.2.4	Opleiding	75
3.3	SAMEVATTING	87
4.	PROBLEEMSTELLING/HIPOTESESTELLING	89
4.1.	PROBLEEMSTELLING	89
4.1.1	Inleiding	89
4.1.2	Hoofdoelstellings	90
4.1.3	Newedoelstellings	91
4.2	HIPOTESESTELLING	92
5.	METODE VAN DIE ONDERSOEK	95
5.1	STEEKPROEF	95
5.2	MEETINSTRUMENTE	95
5.2.1	Die Werkvoorkeurvaelys ("Work Preference Questionnaire")	95
5.2.1.1	Beskrywing van die Werkvoorkeurvaelys	96
5.2.1.2	Die Gebruik van die Werkvoorkeurvaelys	96
5.2.1.3	Evaluering van die Werkvoorkeurvaelys	97

5.2.2	Die Werksprestasiebeoordelingskaal	100
5.2.2.1	Beskrywing van die Werksprestasiebeoordelingskaal	100
5.2.2.2	Gebruik van die Werksprestasiebeoordelingskaal	101
5.2.3	Biografiese Vraelys	101
5.2.3.1	Ouderdom	101
5.2.3.2	Opvoedkundige kwalifikasies	101
5.2.4	Salarisprogressie	102
5.3	PROSEDURE	102
5.3.1	Steekproefneming	102
5.3.2	Navorsingsontwerp	104
5.3.3	Insameling van gegewens	106
5.3.4	Statistiese Verwerkings	107
6.	RESULTATE	110
6.1	INLEIDING	110
6.2	BESKRYWENDE STATISTIEK VAN DIE VERANDERLIKES	111
6.2.1	Prestasie motivering stellings vir 'n gedeelte van die steekproef	111
6.2.2	Prestasie motivering stellings vir die totale steekproef	112
6.2.3	Werksprestasiebeoordeling stellings	113
6.2.4	Persentasie salarisprogressie	115
6.2.5	Ouderdom	116
6.3	DIE VERBAND TUSSEN DIE VERANDERLIKES	117
6.4	MEERVOUDIGE REGRESSIEONTLEDING	119
6.5	BEDUIDENDHEID VAN VERSKILLE	123
7.	BESPREKING, GEVOLGTREKKING EN EVALUERING	125
7.1	BESPREKING	125
7.1.1	Prestasie motiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte	125
7.1.2	Prestasie motiveringsvlakke van blanke en swart subjekte	126
7.1.3	Prestasie motiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte	127
7.1.4	Geslag en prestasie motivering	127
7.1.5	Ras en prestasie motivering	128
7.1.6	Opvoedkundige kwalifikasies en prestasie motivering	128
7.1.7	Ouderdom en prestasie motivering	129
7.1.8	Prestasie motivering en werksprestasie	130
7.1.9	Prestasie motivering en salarisprogressie	130
7.2	GEVOLGTREKKINGS	131

7.3	EVALUERING VAN DIE ONDERSOEK	133
7.3.1	Negatiewe aspekte	133
7.3.2	Positiewe aspekte	134
7.3.3	Enkele aanbevelings	135
	VERWYSINGSLYS	137
	BYLAE A	
	BYLAE B	
	BYLAE C	
	BYLAE D	
	BYLAE E	
	BYLAE F	

LYS VAN TABELLE

	BLADSY	
1.1	PERSENTASIE EKONOMIES-AKTIEWE UITVOERENDE BEAMPTES EN BESTUURDERS IN SUID-AFRIKA PER RASSE- EN GESLAGSGROEP: OKTOBER 1995	2
1.2	PERSENTASIE EKONOMIES-AKTIEWE PERSONE PER RASSEGROEP IN SUID- AFRIKA: OKTOBER 1995	2
5.1	BEDUIDENDE KORRELASIES TUSSEN WERKVOORKEURVRAELYSTELLINGS EN 16 PF-VRAELYSFAKTORE	99
5.2	SAMESTELLING VAN DIE STEEKPROEF	103
6.1	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR PRESTASIEMOTIVERINGSTELLINGS VIR 'N GEDEELTE VAN DIE STEEKPROEF	111
6.2	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR PRESTASIEMOTIVERINGSTELLING VIR DIE TOTALE STEEKPROEF	112
6.3	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR DIE VERSPREIDING VAN PRESTASIEBEOORDELINGSTELLINGS VIR 'N GEDEELTE VAN DIE STEEKPROEF	114
6.4	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR DIE VERSPREIDING VAN PERSENTASIE SALARISPROGRESSIE	115
6.5	BESKRYWENDE STATISTIEK VIR OUDERDOMME VAN TOTALE STEEKPROEF	116
6.6	PEARSON-PRODUKTMOMENTKORRELASIES TUSSEN SOMMIGE VERANDERLIKES VIR 'N GEDEELTE VAN DIE STEEKPROEF	117
6.7	KORRELASIES TUSSEN VERANDERLIKES VIR DIE TOTALE STEEKPROEF	118
6.8	REGRESSIE VAN OUDERDOM OP PRESTASIEMOTIVERINGSTELLINGS TERWYL GEKONTROLEER WORD VIR OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES, GESLAG EN RAS	120
6.9	REGRESSIE VAN OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIE OP PRESTASIEMOTIVERINGS- TELLINGS TERWYL GEKONTROLEER WORD VIR OUDERDOM, GESLAG EN RAS	121
6.10	REGRESSIE VAN GESLAG OP PRESTASIEMOTIVERINGSTELLINGS TERWYL GEKONTROLEER WORD VIR OUDERDOM, OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES EN RAS	122
6.11	REGRESSIE VAN RAS OP PRESTASIEMOTIVERINGSTELLINGS TERWYL GEKONTROLEER WORD VIR OUDERDOM, OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES EN GESLAG	122
6.12	BEDUIDENDHEID VAN VERSKILLE TUSSEN PRESTASIEMOTIVERINGSTELLINGS VAN BLANK EN SWART SUBJEKTE	123

LYS VAN FIGURE

		BLADSY
6.1	GETAL GEVALLE IN ELKE PRESTASIEMOTIVERINGSTELLING-KLASINTERVAL VIR 'N GEDEELTE VAN DIE STEEKPROEF	112
6.2	GETAL GEVALLE IN ELKE PRESTASIEMOTIVERINGSTELLING-KLASINTERVAL VIR DIE TOTALE STEEKPROEF	113
6.3	GETAL GEVALLE IN ELKE PRESTASIEBEOORDELINGSYFER-KLASINTERVAL VIR DIE TOTALE STEEKPROEF	114
6.4	GETAL GEVALLE IN ELKE PERSENTASIE SALARISPROGRESSIE-KLASINTERVAL	115
6.5	GETAL GEVALLE IN ELKE OUDERDOM-KLASINTERVAL	117

H O O F S T U K 1

INLEIDING, MOTIVERING VIR EN DOELSTELLING MET DIE ONDERSOEK

1.1. INLEIDING

In die literatuur word dit onomwonde gestel dat Suid-Afrikaanse sakeondernemings toenemend onder druk geplaas gaan word om aan onafwendbare ekonomiese en politieke eise wat hulle en Suid-Afrika in die toekoms in die gesig gaan staar, te voldoen (Nel, 1997).

Ondernemings sal genoodsaak word om veral wysigings aan heersende arbeidsbeleid en arbeidspraktyke aan te bring ten einde aan hierdie eise te kan voldoen.

Volgens Eloff (1992) is die primêre taak van sakeondernemings om welvaart te skep. Die noodsaaklikheid daarvan dat Suid-Afrikaanse sakeondernemings in besonder hierdie taak doeltreffend uitvoer, blyk uit projeksies oor die toestand van die Suid-Afrikaanse ekonomie in die toekoms. Die gevolgtrekking waartoe ekonome kom, is dat gemeet aan die huidige vlak van ekonomiese groei in Suid-Afrika, die ekonomie teen die jaar 2001 tot so 'n mate behoort te gegroei het dat die moderne nywerheidssektor werk behoort te kan verskaf aan slegs 59% van die 16 miljoen persone waaruit die Suid-Afrikaanse arbeidsmag teen die jaar 2001 sal bestaan (Hofmeyr & Van Wyk, 1997).

Een benadering om grootskaalse werkloosheid en gepaardgaande negatiewe effekte te voorkom, is mededinging op internasionale handelsmarkte. Volgens Nel (1997) is die oorgrote meerderheid Suid-Afrikaanse ondernemings egter onvoorbereid vir toetrede tot en mededinging op die wêreldmarkte. Die belangrikste rede hiervoor, volgens Nel (1997), is die onvermoë van Suid-Afrikaanse ondernemings om die potensiaal van werknemers te ontwikkel en te kanaliseer.

Inligting weergegee in die Oktober 1995-Huishoudingsopname (Hofmeyr & Van Wyk, 1997) soos in Tabele 1.1 en 1.2 vervat, dui daarop dat dit veral sekere groepe werknemers is wie se vermoëns nie ten volle ontwikkel en benut word nie.

Tabel 1.1

Persentasie Ekonomies-aktiewe Uitvoerende Beampes en Bestuurders in Suid-Afrika per Rasse- en Geslagsgroep: Oktober 1995

Geslag	Ras				Totaal
	Indiërs	Bruinmense	Swartmense	Blankes	
Manlik	4.4%	3.2%	18.4%	57.3%	83.3%
Vroulik	0.9%	1.3%	3.8%	10.8%	16.8%
Totaal	5.3%	4.5%	22.2%	68%	

Tabel 1.2

Persentasie Ekonomies-aktiewe Persone per Rassegroep in Suid-Afrika: Oktober 1995

Indiërs	Bruinmense	Swartmense	Blankes
3%	10.8%	69.1%	17%

Indien veronderstel word dat die persentasie uitvoerende beampes en bestuurders per rassegroep 'n weerspieëling behoort te wees van die persentasie ekonomies-aktiewe persone per rassegroep, is dit uit die gegewens wat in Tabele 1.1. en 1.2 verstrek word, duidelik dat die blankes oorverteenvoerdig en swartmense onderverteenvoerdig is op die vlak van uitvoerende beampes en bestuurders.

Wat die posisie van die vrou in die Suid-Afrikaanse beroepswêreld betref, bestaan daar 'n groot mate van eenstemmigheid by outeurs (Day, 1991; Finnemore, 1995; Fischer, 1995). Die mening is dat vroue hulself in die algemeen in ondergeskikte posisies bevind sodat hulle vermoëns nie ten volle ontwikkel en benut kan word nie. Dit word weerspieël in onder andere die verskynsel dat vroue se besoldiging oor die algemeen laer is as dié van mans wat soortgelyke werk verrig (Finnemore, 1995), en dat vroue onderverteenvoerdig is in vergelyking met mans op senior bestuursvlak (Fischer, 1995). Terwyl vroue 39% van die totale Suid-Afrikaanse arbeidsmag uitmaak (Finnemore, 1995),

beklee hulle in totaal net bykans 17% van senior poste in Suid-Afrikaanse ondernemings (Hofmeyr & Van Wyk, 1997).

Hierdie inligting verskaf die agtergrond waarteen die Wet op Indiensnemingsgelykheid van 1998 ontwikkel is en die hoofdoelwit van die wetsontwerp geformuleer is. Die hoofdoelwit met die wetsontwerp is om te verseker dat die personeelsamestelling van Suid-Afrikaanse ondernemings die bevolkingsamestelling van die land binne die afsienbare toekoms weerspieël. Die groepe persone wat deur die wetsontwerp uitgesonder word as persone wat daardeur bevoordeel moet word, is swart mans, Indiër mans, bruin mans, vroue van alle rasse-groepe en gestremdes (Padayachee, 1998).

Volgens Israelstam (1999) is sommige werknemers van mening dat die opstellers van die Wet op Indiensnemingsgelykheid bereid is om standarde, ekonomiese effektiwiteit en internasionale mededingendheid op te offer ter wille van die bereiking van die hoofdoelwit van hierdie wet. Volgens hierdie outeur is een van die grootste probleme ten opsigte van die bereiking van hierdie hoofdoelwit die tekort aan poste binne organisasies. Poste moet beskikbaar wees om persone wat die begunstigdes van hierdie wet is, te kan plaas. Israelstam (1999) het die mening uitgespreek dat in 'n land waar 20% tot 40% van indiensneembare persone werkloos is, en waar 'n resessie dreig, beskikbare poste in die toekoms waarskynlik eerder sal verminder as vermeerder. Aangesien dit ook onwaarskynlik is dat poste beskikbaar sal raak as gevolg van normale arbeidsomset, sal ander metodes gevind moet word om dit te laat geskied. 'n Alternatiewe metode soos om persone wat voorheen bevoordeel is, uit hul poste te verwyder, hou volgens die outeur ernstige potensiële nagevolge in. So 'n benadering kan lei tot die verlies aan essensiële vaardighede en die aanwakkering van rassehaat. Hierdie nagevolge sal tot aandeel wees van die onderneming, Suid-Afrika en indiensnemingsgelykheid self.

Israelstam (1999) het voorts daarop gewys dat die ervaring in Maleisië getoon het dat suksesvolle loopbaanvordering van agtergeblewe groepe plaasvind in 'n groeiende

ekonomie waar die skep van werkgeleenthede 'n realiteit is. Volgens die outeur, sal Suid-Afrikaanse sakeondernemings ten opsigte van die implimentering van die Indiensnemingsgelykheidswet daarna moet streef om doeltreffendheid, winsgewendheid en groei te verseker, terwyl die loopbaanvordering van persone vanuit die agtergeblewe groepe versnel word.

Die belangrike bydrae wat individuele werknemers lewer tot die bereiking van maatskappydoelwitte, vereis dat alle werknemers werkstandaarde bereik wat bydra tot die bereiking van maatskappydoelwitte. Individuele werksprestasie word deur 'n verskeidenheid faktore bepaal. Van hierdie faktore is omgewings- of situasionele faktore, terwyl ander binne beheer van die individu staan (Campbell & Pritchard, 1976). Indien daar wat loopbaanvordering van agtergeblewe groepe betref, klem geplaas word op die regstelling van omgewingsfaktore, terwyl die veranderlikes onder beheer van die individu geïgnoreer word, is dit onwaarskynlik dat hierdie individue 'n konstruktiewe bydrae tot die bereiking van maatskappydoelwitte sal kan lewer. Prestasiemotivering is een van die faktore wat werksprestasie bepaal, wat in 'n hoë mate onder beheer van die individu staan. Dit moet in gedagte gehou word dat dit ook in 'n mate deur die sosiale omgewing beïnvloed word. Dit is ook 'n veranderlike waarvoor daar weinig resente navorsing binne 'n Suid-Afrikaanse konteks opgespoor kon word.

Gesien teen hierdie agtergrond, is dit sinvol om die prestasiemotiveringsvlakke van mans en vroue, en dié van die verskillende rassegroepe met mekaar te vergelyk.

1.2. MOTIVERING VIR DIE ONDERSOEK

1.2.1 Die verband tussen prestasiemotivering en ekonomiese groei

Dat daar 'n sterk positiewe verband tussen prestasiemotivering en ekonomiese groei bestaan, blyk duidelik uit navorsingstudies van Andrews (1967), McClelland en Winter

(1969) en Reese (1981). Volgens Andrews (1967) kan daar aangevoer word dat 'n suksesvolle sakeonderneming ekonomies goed vaar omdat die ekonomies-produktiewe werksinspanning van werknemers met 'n hoë vlak van prestasie-motivering doeltreffend gekanaliseer word. Indien sulke sakeondernemings in die meerderheid is binne 'n gemeenskap, kan die vinnige ekonomiese groei van die gemeenskap hoofsaaklik daaraan toegeskryf word.

Binne 'n Suid-Afrikaanse konteks is dit juis ekonomiese groei, gepaardgaande met werkskepping, wat sal verseker dat die loopbaanvordering van agtergeblewe groepe, soos vereis deur die Wet op Indiensnemingsgelykheid, suksesvol sal geskied (Israelstam, 1999).

1.2.2 Die verband tussen organisasieklimaat en prestasie-motivering

Die organisasie waar 'n individu werksaam is, beïnvloed die ontwikkeling van die vlak van prestasie-motivering van die individu. Binne organisasies waar gedragsvorme wat kenmerkend van 'n hoë vlak van prestasie-motivering is, aangemoedig en ondersteun word, sal meer van hierdie gedragsvorme voorkom as in organisasies waar hierdie tipe gedragsvorme ontmoedig word deur 'n spesifieke beleid en algemene optrede van die bestuurskorps van die organisasies (Stringer, 1972).

Dit is veral bestuurders wat 'n belangrike rol speel in die verband. Stringer (1972) het die mening uitgespreek dat bestuurders deur die regte tipe organisasieklimaat te skep, 'n besliste invloed op die prestasie-motiveringsvlakke van hul ondergeskiktes kan uitoefen. Volgens dié skrywer speel die persepsies van bestuurders ten opsigte van die vermoëns en potensiaal van hul ondergeskiktes 'n groot rol in die bepaling van hoe hulle teenoor hulle ondergeskiktes optree.

Die verskynsel dat die oorgrote meerderheid bestuurders van ondernemings in Suid-Afrika blank, westers en manlik is, (Hofmeyr & Van Wyk, 1997) hou implikasies in vir die wyses waarop 'n groot aantal van hulle sal optree teenoor vroue, Indiër-, bruin- en swart mans.

Indiër-, bruin- en swart mans beweer dikwels dat daar teen hulle op grond van ras gediskrimineer word. Blanke vroue beskou geslagsdiskriminasie as die grootste rede vir hul onbevredigende vordering (Finnemore, 1995), terwyl swart-, bruin- en Indiër vroue geslags-, sowel as rasediskriminasie vir hul stadige vordering blameer (Fischer, 1995). Bestuurders daarteenoor, beweer dikwels dat hierdie groepe persone oor die algemeen nie oor voldoende vermoëns, potensiaal en motivering beskik om vinniger te vorder nie (Human & Allie, 1998).

Die omgewingsinvloede waaraan blanke vroue, Indiërs, bruin- en swartmense blootgestel word, mag daartoe lei dat die persepsies van bestuurders ten opsigte van hierdie groepe persone se vermoëns, potensiaal en motivering, korrek mag wees. So byvoorbeeld word swartmense oor die algemeen tydens hul skooljare nie toegerus met kennis en vaardighede noodsaaklik vir sukses in Westersgeoriënteerde sakeondernemings nie. Dit word toegeskryf aan 'n onderwysstelsel gekniehalter deur 'n relatief lae per kapita staatsbefondsing en 'n meerderheid swak gekwalifiseerde onderwysers (Moerdyk, 1983).

Daarby moet ook gevoeg word dat die Suid-Afrikaanse apartheidswetgewing swartmense op verskeie wyses benadeel het. Sielkundig is hulle behandel as "tweedeklas" burgers in 'n gesegregeerde gemeenskap en die boodskap oor die jare was een wat dit duidelik gestel het dat swartmense nie suksesvol kan wees in die sakewêreld nie (Hofmeyr, 1989). Die invloed van negatiewe verwagtinge soos hierdie op die ontwikkeling van prestasie-motivering is verreikend. Volgens Human (1989), internaliseer individue ten opsigte van wie negatiewe verwagtinge gekoester word die negatiewe verwagtinge. Sodoende word hul selfvertroue negatief beïnvloed, met die gevolg dat hulle dikwels in die

toekoms sal huiwer om hard te probeer en waarskynlik ook situasies waar kompetisie ter sprake is, sal vermy.

Die Indiërs en bruinmense was soos swartmense ook blootgestel aan hierdie apartheidswetgewing. Daar sou dus verwag kon word dat die ontwikkeling van hul prestasie-motivering op dieselfde wyse beïnvloed sou word. Die Indiër-, bruin- en swart vroue word nie net blootgestel aan omgewingsinvloede soos hierbo uiteengesit nie, maar word terselfdertyd ook onderwerp aan sekere invloede vanweë die feit dat hul vroue is.

Blanke vroue word ook hierdeur geraak. Dodd-McCue en Wright (1996) stel dit dat kinders, ouers en opvoeders steeds vaskleef aan 'n beeld wat gedomineer word deur die eeue-oue patroon van arbeidsverdeling waarvolgens sekere eienskappe en talente as tipies vroulik, en ander as tipies manlik beskou word. Hierdie tradisionele roldefinisies skryf voor dat die vrou se plek by die huis is, en dat sy haar eggenoot in sy beroepstrewes moet ondersteun. Vroue betree volgens Datnow, Birch en Human (1990) dikwels die arbeidsmark met persoonlikheids-eienskappe en 'n opvoeding wat hulle minder mededingend as mans in die sakewêreld maak.

1.2.3 Relevansie van die ondersoek

Die relevansie van die ondersoek hou verband met die veranderde politieke situasie en veranderende demografiese situasie in Suid-Afrika en die eise wat hierdie veranderings aan sakeondernemings gaan stel. Hierdie veranderings sal tot gevolg hê dat ondernemings meer aandag as tot op hede sal moet skenk aan die benutting en vordering van groepe werknemers teenoor wie daar in die verlede op 'n negatiewe wyse gediskrimineer is.

Daar is verwys na die besondere rol wat prestasie-motivering in die vordering van persone in die beroepswêreld speel.

Die moontlikheid dat prestasie motiveringsvlak verband hou met geslag en ras, word ook deur die resultate van die aangehaalde navorsing gesuggereer.

Indien groepe persone wat nie na wense in die beroepswêreld vorder nie, te wete swart mense en vroue, se prestasie motivering laer is as dié van persone wat wel vordering toon (blankes en mans) kan hul waargenome stadige vordering moontlik gedeeltelik daaraan toegeskryf word. Dit kan moontlik ook beteken dat agtergeblewenes se toekomstige vordering suksesvol versnel sal kan word deur middel van doelgerigte aksies om hul prestasie motivering te verhoog.

Die onderhawige ondersoek is in die lig hiervan en teen die agtergrond van die eise wat die Wet op Indiensnemingsgelykheid aan Suid-Afrikaanse sakeondernemings gaan stel, geregverdig. Dit dien ook as motivering vir die ondersoek.

1.3. BREË DOELSTELLING MET DIE ONDERSOEK

Die breë doelstelling met die ondersoek was om eerstens te bepaal of daar beduidende verskille ten opsigte van prestasie motivering tussen subjekte van verskillende rasse-groepe en geslagte bestaan.

Tweedens was dit die doel om te bepaal of die prestasie motiveringsvlakke van subjekte verband hou met spesifieke werksverwante en nie-werksverwante kriteria van prestasie.

1.4. BEGRIPSBEPALING

Die begrippe wat in die onderhawige ondersoek gebruik is, kan soos volg omskryf word:

- Prestasiemotiveringsvlak van 'n subjek verwys na die telling wat 'n subjek op die Werkvoorkeurvraelys ("Work Preference Questionnaire") wat as meetinstrument van prestasiemotivering in die ondersoek gebruik is, behaal het.
- Klerklike personeel verwys in die algemeen na subjekte wat poste bekleed wat nie as toesighouers- of bestuursposte, op grond van Liberty Lewens Beperk se posevalueringstelsel, geklassifiseer is nie. Dit sluit personeel wat sekretariële en spesialisposte bekleed in.
- Bestuurder verwys na subjekte se onmiddellike toesighouer (hoof) en nie na 'n spesifieke posvlak in terme van die onderneming se posevalueringstelsel nie.
- Toesighouersbeoordeling verwys na die taksering van subjekte se werksprestasie deur hul onmiddellike hoofde op 'n vierpuntskaal wat spesifiek vir hierdie ondersoek gebruik is.
- Tersiëre opvoedkundige kwalifikasie word in die spesifieke ondersoek gebruik om te verwys na enige graad, diploma of sertifikaat wat na standerd 10 by 'n erkende inrigting vir tersiëre onderrig (soos 'n universiteit en 'n technikon) verwerf is. Sekretariële diplomas is uitgesluit.
- Swart, bruin, Indiër, blank verwys na die rasseklassifikasie van subjekte soos deur hulself gerapporteer en in die onderneming se gerekenariseerde personeelrekords weerspieël.

In die onderhawige studie word enige ander begrip by die eerste gebruik daarvan verklaar.

H O O F S T U K 2

TEORETIESE BEGRONDING

2.1. OMSKRYWING VAN BEGRIPPE

2.1.1 Prestasieмотivering

Volgens Mitchell (aangehaal in Van Dyk, 1997) kan motivering omskryf word as die mate waarin 'n individu bepaalde gespesifiseerde gedrag wil nastreef en besluit om dit te doen. Volgens hierdie omskrywing is motivering 'n breë begrip wat van toepassing is in 'n verskeidenheid situasies. Die prestasieмотiveringskonsep daarenteen, het spesifiek betrekking op prestasiegeoriënteerde aktiwiteite geopenbaar deur mense (Fineman, 1975).

Verskeie sinonieme word in die literatuur gebruik om na die prestasieмотiveringskonsep te verwys. Die terme "need for achievement", "achievement striving" en "achievement orientation" kom die dikwelste voor.

Murray (1938) definieer prestasieмотivering as:

The desire to accomplish something difficult. To master, manipulate and organise physical objects, human beings or ideas. To do this as rapidly as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one's self. To rival and surpass others. To increase self regard by the successful exercise of talent (p. 164).

McClelland, Atkinson, Clark en Lowell, (1953) sluit by bogemelde definisie aan en omskryf prestasie motivering as "the positive or negative affect aroused in situations that involve competition with a standard of excellence where performance in such situations can be evaluated as successful or unsuccessful" (p. 75).

Alschuler (1973) beskryf die prestasie motief as "a pattern of planning, actions, and feelings associated with striving for some kind of excellence as opposed for example, to the search for power or friendship" (p.21).

Bigge & Hunt (1980) definieer prestasie motivering as "the expectancy of finding satisfaction in mastering challenging and difficult performances" (p.96).

Alberts (1986) kom na bestudering van verskeie definisies van prestasie motivering tot die gevolgtrekking dat daar met prestasie motivering veronderstel word dat:

- daar 'n bewuste kognitiewe strewe bestaan;
- die strewe 'n bepaalde verwagting inhou;
- die strewe gerig is op die bereiking van 'n standaard van voortreflikheid;
- die suksesvolle bereiking van die strewe en voldoening aan die verwagting 'n gevoel van bevrediging verskaf;
- die gevoel van bevrediging ervaar word wanneer die doelwit moeilik en uitdagend was.

Heckhausen (aangehaal in Alberts, 1986) het vyf kriteria voorgestel waaraan 'n handeling moet voldoen om as prestasie handeling beskou te word. Hierdie kriteria is:

- Die handeling moet op 'n eindresultaat uitloop.
- Die resultaat moet evalueerbaar wees.
- Die eise gestel aan die individu wat die handeling moet uitvoer moet nie te moeilik of te maklik wees nie.

- Die norm of standaard van voortreflikheid waarteen die resultaat gemeet gaan word, moet bindend wees.
- Die handeling moet 'n vrywillige handeling wees deur die persoon wat dit uitvoer en die resultaat moet deur die persoon self tot stand gebring word.

2.1.2 Motiveringsteorieë

Volgens Van Dyk (1997) is baie mededingende teorieë geformuleer om die aard van motivering te verduidelik. Volgens hom is al die teorieë minstens deels waar, en kan die gedrag van bepaalde persone op bepaalde tye op grond van die teorieë verduidelik word.

In die literatuur word daar in die groepering van die motiveringsteorieë 'n onderskei getref tussen inhoudsteorieë en proseteorieë (Armstrong, 1996; Van Dyk, 1997). Sommige teorieë val egter nie binne een van hierdie groepe nie (Armstrong, 1996) en sal onder die groepering van "ander teorieë" bespreek word.

2.1.2.1 Inhoudsteorieë

Inhoudsteorieë is daarop gerig om die faktore wat 'n individu by die werk motiveer, te verduidelik (Van Dyk, 1997). Die basis van hierdie teorieë is die oortuiging dat 'n onbevredigde behoefte spanning en 'n toestand van disekwilibrum by 'n individu veroorsaak. Ten einde die balans te herstel, word 'n doelwit geïdentifiseer wat die behoefte sal bevredig. Daarna word die spesifieke optredes wat sal lei tot die bereiking van die doelwit en dus bevrediging van die behoefte, geïdentifiseer. Alle gedrag word dus gemotiveer deur onbevredigde behoeftes (Armstrong, 1996).

Die volgende teorieë word as inhoudsteorieë beskou: Maslow se behoeftehiërargie, Alderfer se aangepaste behoeftehiërargie model, Herzberg se tweefaktormotiveringsteorie en McClelland se prestasie motiveringsteorie (Van Dyk, 1997).

Eersgenoemde drie inhoudsteorieë sal vervolgens kortliks bespreek word, terwyl McClelland se prestasie motiveringsteorie verder aan bespreek sal word.

2.1.2.1.1 Maslow se Behoeftehiërargie

Die teorie is op twee punte gegrond (Van Dyk, 1997). Die eerste is dat mense gedurig iets wil hê. Mense kan nooit volkome bevredig word nie. Hulle tree op 'n bepaalde wyse op ten einde 'n behoefte of 'n kombinasie van behoeftes te bevredig. 'n Behoefte wat bevredig is, kan nie as motivering vir gedrag dien nie. Die tweede punt waarop hierdie teorie gegrond is, is dat mense se behoeftes in volgorde van belangrikheid gerangskik is. Vyf hoofkategorieë van behoeftes word onderskei. Die laagste vlak bevat die mees basiese menslike behoeftes wat bevredig moet word voordat die behoeftes op die hoër vlakke te voorskyn tree en gedrag begin motiveer (Van Dyk, 1997).

Armstrong (1996) verskaf die volgende beskrywing van die behoeftehiërargie en hoe behoeftes menslike gedrag motiveer.

Die laagste vlak van die hiërargie bestaan uit fisiologiese behoeftes wat bevredig moet word sodat die mens biologies kan funksioneer en oorleef. Dit sluit in 'n behoefte aan suurstof, voedsel, water en seks. Veiligheidsbehoefte word op die tweede vlak van die hiërargie aangetref. Die behoefte aan beskerming teen gevaar en teen die deprivasie van fisiologiese behoeftes word gesamentlik beskou as veiligheidsbehoefte. Sosiale behoeftes, soos die behoefte aan liefde, aanvaarding en vriendskap word op die derde vlak van die hiërargie aangetref. Die vierde vlak van die hiërargie bestaan uit egobehoeftes,

wat in twee groepe verdeel word. Selfrespek en selfagting word as een groep beskou, terwyl die tweede groep uit respek en goedkeuring van ander persone bestaan. Die hoogste vlak van die hiërargie bestaan uit selfverweselikingsbehoefte. Hierdie behoefte word omskryf as die behoefte om potensiaal en vaardighede ten volle te ontwikkel.

Volgens Maslow se teorie kan slegs 'n onbevredigde behoefte gedrag motiveer. Wanneer 'n laer vlakbehoefte bevredig is, word die volgende vlak meer dominant en word die individu se aandag gevestig op die bevrediging van hierdie hoër ordebehoefte. Sielkundige ontwikkeling vind plaas soos mense opbeweeg in die hiërargie van behoeftes. Laer ordebehoefte bestaan steeds, selfs al is hulle tydelik sluimerend as motiveerders en individue keer voortdurend terug na voorheen bevredigde behoeftes. Volgens hierdie teorie verleen die hoër ordebehoefte, naamlik behoefte aan agting en behoefte aan selfverweseliking die grootste stukrag aan motivering, aangesien hulle in sterkte toeneem wanneer hulle bevredig is. Die laer ordebehoefte daarenteen toon 'n afname in sterkte na bevrediging.

2.1.2.1.2 Alderfer se aangepaste behoeftehiërargie model

Alderfer (aangehaal in McCormick & Ilgen, 1980) onderskei drie primêre kategorieë van menslike behoeftes. Hulle is bestaansbehoefte, verwantskapsbehoefte en groei-behoefte.

Bestaansbehoefte het te doen met die handhawing van menslike bestaan en voortbestaan. Fisiologiese en veiligheidsbehoefte van 'n materiële aard, word hierby ingesluit. Verwantskapsbehoefte het, soos die naam impliseer, te doen met verwantskappe in die sosiale omgewing. Behoeftes aan liefde, tuishoort, affiliasie en interpersoonlike verhouding van 'n veiligheids- of agtingsaard, word hierby ingesluit.

Groeibehoeftes wat te doen het met die ontwikkeling van potensiaal, sluit selfagting en selfverwesenliking in (McCormick & Ilgen, 1980).

Volgens Alderfer (aangehaal in Van Dyk, 1997) bestaan die behoeftes eerder in die vorm van 'n kontinuum as in die vorm van rangordevlakke. Meer as een behoefte kan terselfdertyd geaktiveer word en bevrediging van 'n behoefte mag of mag nie na vooruitgang tot die volgende hoërordebehoefte lei nie. Frustrasie van 'n hoërordebehoefte mag tot regressie lei met 'n toename in besorgdheid oor die laerordebehoefte. Die behoeftes op die laer vlak word die belangrikste fokus van die persoon se inspanning. Verwantskapbehoefte en groeibehoeftes mag toeneem in sterkte indien individue blootgestel is aan relatief hoë vlakke van kondisies om hierdie behoeftes te bevredig (McCormick & Ilgen, 1980).

2.1.2.1.3 Herzberg se Tweefaktormotiveringsteorie

Herzberg (aangehaal in Van Dyk, 1997) se tweefaktormotiveringsteorie, is gebaseer op die aanname dat twee stelle faktore, naamlik motiveerders of groeifaktore, en higiëne- of instandhoudingsfaktore, 'n invloed op die motiveringsvlak van 'n persoon uitoefen.

Motiveringsfaktore sluit in prestasie, erkenning, verantwoordelikheid, groei en die werk self. Die werk self is die kern, want die ander faktore sal nie geredelik teenwoordig wees indien die werk self nie interessant, uitdagend en betekenisvol is nie. Hierdie groep faktore staan ook as taakinhoudsfaktore bekend (Van Dyk, 1997).

Higiënefaktore bestaan in die taak- of werksomgewing. Hulle hou verband met die taak, en staan dikwels as die taakkonteksfaktore bekend. Hulle is onder meer, ondernemingsbeleid en administrasie, toesig, interpersoonlike verhoudings met kollegas,

meerderes en ondergeskiktes, salaris, status, werksomstandighede en werksekerheid (Van Dyk, 1997).

Die teorie onderskei verder tussen intrinsieke doelwitte en ekstrinsieke doelwitte en tussen intrinsieke motivering en ekstrinsieke motivering. Volgens Cronjé (aangehaal in Van Dyk, 1997) kan die behoefte aan uitdagende, interessante en betekenisvolle werk en om dit met welslae uit te voer, daarvoor erkenning te ontvang en in die proses te kan ontwikkel, beskou word as intrinsieke doelwitte. Intrinsiekgemotiveerde gedrag is gedrag wat onderneem word vir die plesier en die bevrediging verkry uit die gedrag self. Dit is 'n aktiwiteit wat 'n persoon vrywillig uitvoer in die afwesigheid van materiële beloning of beperkinge (Vallerand & Bissonette, 1992). Behoeftes aan aangename werksomstandighede, 'n goeie salaris en werksekerheid daarenteen, kan beskou word as ekstrinsieke doelwitte. Volgens die teorie sal 'n taak neig om hoë intrinsieke motivering voort te bring indien dit motiveringsfaktore insluit. Indien die faktore ontbreek, is die gevolg nie noodwendig ontevredenheid nie. Ontevredenheid word egter veroorsaak deur die gebrek aan higiëne- of instandhoudingsfaktore. Ekstrinsieke motivering het betrekking op 'n wye verskeidenheid optredes waarvan die doel nie betrekking het op die taak self nie. Hierdie aktiwiteite is middele tot 'n doel (Vallerand & Bissonette, 1992). Motivering is intrinsiek tot die aard van die taak self, terwyl bepaalde toestande om die taak, behoeftebevrediging bied. Ten opsigte van ekstrinsieke motivering, weerspieël hierdie teorie die standpunt dat ekstrinsieke motivering verwys na gedrag wat uitgevoer word in die afwesigheid van selfdeterminering en dus slegs deur uiterlike gebeure ontlok word. Deci en Ryan (1985) is egter van mening dat verskillende soorte ekstrinsieke motivering bestaan en dat sommige soorte selfgedetermineerd is. Hulle het vier soorte ekstrinsieke motivering onderskei wat op 'n kontinuum van selfdeterminering gerangskik kan word. Van 'n lae tot 'n hoë vlak van selfdeterminering is hulle: ekstern gereguleerd, geïntrojekteerd gereguleerd, geïdentifiseerd gereguleerd, en geïntegreerd gereguleerd.

Eksterne regulering vind plaas wanneer gedrag ekstern gereguleerd word, gewoonlik met behulp van belonings en beperkinge. Persone neem deel aan 'n aktiwiteit ten einde negatiewe gevolge te vermy. Die motivering is ekstrinsiek omdat die rede vir deelname buite die aktiwiteit lê. Die gedrag is ook nie self gekies of selfgedetermineer nie. Eksterne regulering mag ook deur 'n begeerte vir beloning aangemoedig word. Die motivering is ekstrinsiek en nie selfgedetermineer nie, maar die aanmoedigende faktor is beloning eerder as beperking. In beide gevalle ondervind 'n individu 'n verpligting om op 'n spesifieke wyse op te tree, en ervaar die beloning of beperking as 'n vorm van beheer (Deci & Ryan, 1985).

In die geval van geïntrojekteerde regulering, begin individue om die redes vir hul optredes te internaliseer. Die bron van beheer is dus gesetel binne die wil van die individu. Hierdie vorm van internalisering is egter nie werklik selfgedetermineer nie, aangesien dit beperk is tot die internalisering van eksterne gebeurlikhede. Belonings of beperkings word nou deur die individu self opgelê en nie deur ander persone nie. Oortuigings en kontroles is geïnternaliseer, maar nie selfgedetermineer nie, en word ondervind as druk en spanning ten opsigte van sekere oogmerke (Deci & Ryan, 1985).

Geïdentifiseerde regulering vind plaas wanneer 'n individu waarde heg aan 'n spesifieke optrede en dit beskou as selfverkos. Gedrag word intern gereguleer, maar op 'n selfgedetermineerde wyse. Individue kies om iets te doen omdat hulle voel dat hulle daarby sal baat. Die motivering is ekstrinsiek omdat die aktiwiteit nie onderneem word vir die eie waarde daarvan nie, maar eerder beskou word as 'n middel tot 'n doel. Die gedrag is egter selfgedetermineer. Individue voel onder hierdie omstandighede 'n gevoel van rigting en betekenis, eerder as verpligting en druk in die uitvoering van die aktiwiteit (Deci & Ryan, 1985).

Die laaste tipe ekstrinsieke motivering wat op grond van hierdie model onderskei word, is geïntegreerde regulering. Op hierdie vlak voer die individu die optrede vrywillig uit en die selfregulering is kongruent met die individu se selfkonsep. Die fokus is op hoe die verkose ekstrinsiek gemotiveerde gedrag inpas by die res van die persoon se lewensaktiwiteite en gewaardeerde doelwitte. Wanneer daar harmonie is tussen die gedrag en ander fasette van die individu, is daar integrasie. Wanneer daar konflik is, is die gedrag nie geïntegreer nie. Op hierdie vlak van integrering ondervind die individu die grootste mate van selfdeterminering vir ekstrinsiek gemotiveerde gedrag (Deci & Ryan, 1985).

Volgens Deci en Ryan (1985) het navorsing wat hulle onderneem het, daarop gedui dat die tipes ekstrinsieke motivering wat nie selfgedetermineerd is nie, naamlik eksterne en geïntrojekteerde regulering, nie verband getoon het met gedragsvolharding nie. Daarenteen het die selfgedetermineerde tipes, te wete geïntegreerde en geïdentifiseerde regulering wel 'n positiewe verband getoon met gedragsvolharding.

2.1.2.2 Prosesteorieë

Volgens Van Dyk (1997), is die motiveringsteorieë wat as prosesteorieë geklassifiseer word, daarop gerig om die verwantskappe tussen die dinamiese veranderlikes waaruit motivering bestaan, te identifiseer. Die teorieë konsentreer op hoe gedrag geïnisiëer, gerig en volgehou word (Van Dyk, 1997). Volgens Armstrong (1996), plaas die teorieë die klem op sielkundige prosesse of kragte wat motivering affekteer, asook op basiese behoeftes. Die teorieë staan ook bekend as kognitiewe teorieë, want persone se persepsie van hul werksomgewing en die wyse waarop hulle dit interpreteer en verstaan, word ook aangespreek. Die volgende prosesteorieë word vervolgens bespreek: Vroom se verwagtingsteorie, Adams se billikheidsteorie, Locke se doelwitteorie en die Attribusieteorie.

2.1.2.2.1 Vroom se verwagtingsteorie van motivering

Twee aannames lê die teorie ten grondslag, naamlik:

- Individue koester verwagtings oor die gevolge van wat hulle doen.
- Individue het verskillende voorkeure vir verskillende gevolge (Van Dyk, 1997).

Volgens die teorie, word individue beskou as denkende en redenerende wesens wat toekomsgebeure kan vooruitbeskou en gevolglik een aksie bo 'n ander kan verkies (Van Dyk, 1997). Vroom (aangehaal in Van Dyk, 1997) het dit gestel dat individue gemotiveer sal wees om goed te werk indien hulle glo dat hul inspanning op 'n suksesvolle prestasie sal uitloop, en dat suksesvolle prestasie op begeerlike gevolge sal uitloop.

Begeerlike gevolge word verdeel in twee kategorieë, naamlik intrinsieke gevolge en ekstrinsieke gevolge. Intrinsieke gevolge hou met die werk self verband, met ander woorde, hoe interessant en uitdagend dit is, terwyl ekstrinsieke gevolge met die werk-konteksomgewing verband kom. Salaris en werksomstandighede val binne laasgenoemde kategorie (Van Dyk, 1997).

Vroom (aangehaal in Van Dyk, 1997) se teorie sluit drie veranderlikes in, te wete verwagting, instumentaliteit en valensie.

"Verwagting" kan omskryf word as die oortuiging dat 'n bepaalde aksie of inspanning in 'n bepaalde uitkoms sal uitloop (Van Dyk, 1997). Verwagting is dus gebaseer op 'n individue se persepsie van 'n situasie en nie op 'n objektiewe werklikheid nie (Armstrong, 1996). 'n Verwagting kan beskryf word in terme van die sterkte daarvan en kan wissel van 0, wat 'n volkome gebrek aan oortuiging dat die uitkoms 'n werklikheid sal word, verteenwoordig, tot 1, wat 'n volkome oortuiging dat die uitkoms 'n werklikheid sal word, weerspieël. Hoe

hoër die verwagting, hoe hoër die inspanning (Armstrong, 1996). Verwagting kan volgens Van Dyk (1997) as 'n inspanning-tot-verrigtingsverhouding beskou word. Verwagting weerspieël die oortuiging dat inspanning sal lei tot 'n gewenste vlak van werkverrigting. Verrigting staan in terme van hierdie teorie, bekend as 'n uitkoms op die eerste vlak (Pfeiffer, 1991).

Instrumentaliteit koppel eerstevlak uitkomst (verrigting) met tweedevlak uitkomst (beloning) (Pfeiffer, 1991). Instrumentaliteit is 'n maatstaf van die sterkte van die oortuiging wat deur die individu gehuldig word ten opsigte van die moontlikheid dat die uitkoms op die eerste vlak daartoe sal lei dat die uitkoms op die tweede vlak bereik sal word. Instrumentaliteit kan dus beskou word as 'n prestasie-tot-uitkomsverhouding en wissel tussen -1 en +1 (Van Dyk, 1997). Praktiesgestel, beteken dit dat werknemers verby onmiddellike werkverrigting-uitkomst, soos die bereiking van doelwitte kyk, en begin om gevolge in terme van gewenste sekondêre resultate soos bevorderings en salarisverhogings, te evalueer (Pfeiffer, 1991).

Die derde veranderlike, valensie, dui op die verwagte bevrediging wat op 'n uitkoms sal volg, eerder as op die onmiddellike bevrediging wat dit meebring (Van Dyk, 1997). Die belangrikheid of waarde van uitkomst op die tweede vlak, hang af van die mate waarin die uitkomst die individu se behoeftes bevredig (Van Dyk, 1997). Valensie het 'n teoretiese waarde van +1,00 tot -1,00. 'n Uitkoms het 'n valensie van 0 indien die werknemer onverskillig staan teenoor die bereiking daarvan. Dit het 'n negatiewe waarde indien die werknemer dit ten sterkste wil vermy, soos byvoorbeeld in die geval van bestraffing of afdanking. Die valensie het 'n positiewe waarde indien die werknemer glo dat werkverrigting sal lei tot 'n begeerlike uitkoms, soos byvoorbeeld 'n bevordering of salarisverhoging (Pfeiffer, 1991).

'n Syferwaarde kan bepaal word wat die vlak van motivering of inspanning om te presteer, weerspieël. Hierdie waarde word bereken deur 'n toepaslike waarde aan elk van die drie veranderlikes toe te ken en die waardes met mekaar te vermenigvuldig (Armstrong, 1996).

2.1.2.2.2 Adams se billikheidsteorie van motivering

Die teorie is gegrond op die aanname dat motivering deur die graad van billikheid wat 'n werknemer in die werksituasie ervaar, beïnvloed word (Van Dyk, 1997).

Armstrong (1996) omskryf die sleutelbegrippe van die teorie as volg. Om billik behandel te word, is om regverdig behandel te word in vergelyking met 'n ander groep mense ('n verwysingsgroep), of 'n relevante ander persoon. Billikheid behels gevoelens en persepsies en is altyd gebaseer op 'n proses van vergelyking. Dit is nie sinoniem met gelykheid nie. "Gelykheid" beteken dat almal dieselfde behandel word. Volgens die teorie sou dit juis onbillik wees indien hulle verdien om anders behandel te word.

Sleutelaspekte van die teorie is inset-uitkomsfaktore en die onbillikheidsvergelingsproses (Milton, aangehaal in Van Dyk, 1997). Die inset-uitkomsfaktore verwys eerstens na insette wat werknemers as 'n belegging in hul werk beskou en wat 'n bepaalde opbrengs werd is. Uitkomst is alles wat die werknemer as 'n opbrengs uit die werksituasie beskou (Van Dyk, 1997). Voorbeelde van insette is vaardighede, opleiding, opvoeding, vorige ondervinding en inspanning. Uitkomst kan positief of negatief wees. Positiewe uitkomst is onder meer salaris, intrinsieke werksbevrediging, bevredigende toesig, senioriteitsvoordele en status in die onderneming. Negatiewe uitkomst is onder meer swak werkstoestande, eentonigheid, gebrek aan sekuriteit en ander higiënefaktore (Van Dyk, 1997).

Die onbillikheidsvergelykingsproses vind plaas wanneer werknemers hulle posisies, bewustelik of onbewustelik, vergelyk met dié van ander relevante werknemers, wat beskou kan word as 'n verwysingsgroep (McCormick & Ilgen, 1980). Die individu bereken 'n uitkoms-tot-insetverhouding. Hierdie verhouding word bereken deur 'n totale uitkoms waarde en totale inset waarde te vergelyk. Die twee waardes word bereken deur gewigte aan spesifieke insette en inkomste na gelang van hul relatiewe belangrikheid toe te ken (McCormick en Ilgen, 1980). McCormick en Ilgen (1980) het daarop gewys dat hierdie vergelykingsproses nie 'n objektiewe proses is nie.

Een van drie moontlike gevolgtrekkings is moontlik wanneer werknemers die verhouding tussen hul insette en uitkomst, met dié van hul verwysingsgroep vergelyk. Die moontlike gevolgtrekkings is die volgende (Van Dyk, 1997):

- Indien die verhouding gelyk is, ervaar die werknemer billikheid.
- Indien werknemers onbillikheid ervaar omdat die verhouding tussen uitkoms en inset minder as dié van hul verwysingsgroep is, ervaar hulle 'n staat van onderbetaling.
- Indien onbillikheid ervaar word omdat die verhouding tussen uitkoms en inset meer as dié van hul verwysingsgroep is, ervaar hulle 'n staat van oorbetalings.

Onbillikheid beïnvloed gedrag deurdat dit spanning veroorsaak wat onaangenaam is. Die spanningstoestand wat ervaar word motiveer die persoon om dit te verwyder of te verminder. Die omvang van die onbillikheid wat ervaar word bepaal die spanningsvlak, terwyl die spanningsvlak wat geskep word die sterkte van motivering bepaal (McCormick & Ilgen, 1980).

Volgens Van Dyk (1997), het navorsing getoon dat onbillikheid op een of meer van die volgende wyses verminder kan word:

- Die werknemers kan hulle insette verander deur hulle na gelang van die situasie te verminder, of te vermeerder. Op so 'n wyse sal 'n toename in insette die waargenome onbillikheid as gevolg van oorbetaling verminder, terwyl 'n afname in insette waargenome onbillikheid as gevolg van onderbetaling verminder.
- Werknemers kan hul uitkomst verander deur hulle te vermeerder indien die uitkomsverhouding laer as dié van hul verwysingsgroep is, of deur hulle te verminder indien die uitkomsverhouding hoër as dié van hul verwysingsgroep is.
- Werknemers kan hul insette en uitkomst subjektief verdraai deur hul gebruik, toepaslikheid en belang opnuut te evalueer. Sodoende word gewysigde gewigte toegeken aan insette en uitsette.
- Werknemers kan teenoor hul verwysingsgroep reageer deur die insette of uitkomst van hierdie werknemers subjektief te verdraai.
- Werknemers kan die vergelykingsvoorwerp verander deur die verwysingsgroep te verruil met ander werknemers met wie 'n meer gebalanseerde vergelyking getref kan word.

2.1.2.2.3 Locke se Doelwitteorie

Volgens Armstrong (1996) is die grondliggende veronderstelling van hierdie teorie dat mense se doelwitte of voornemens 'n belangrike rol in die bepaling van gedrag speel.

Die teorie stel dit dat doelwitte mense se reaksies en aksies fokus. Gevolglik lei doelwitte tot werkgedrag en prestasie, wat aanleiding gee tot bepaalde gevolge (McCormick & Ilgen, 1980).

Volgens Armstrong (1996) voer hierdie teorie aan dat motivering en prestasie hoog is wanneer individue spesifieke doelwitte gestel word, en hierdie doelwitte moeilik, maar aanvaar is, en wanneer terugvoering oor prestasie verskaf word.

Volgens hierdie teorie word die vlak van inspanning beheer deur 'n kombinasie van die moeilikheidsgraad van die doelwit en die vlak van die persoon se verbintenis tot die bereiking van die doelwit.

Volgens Locke (aangehaal in Van Dyk, 1997) is die stel van doelwitte eerder 'n motiveringstechniek as 'n formele teorie van motivering.

2.1.2.2.4 Attribusieteorie

Volgens Armstrong (1996) bied die attribusieteorie 'n verklaring vir hoe mense hul prestasie verduidelik nadat hulle aansienlike inspanning en motivering in 'n taak belê het. Verklarings wat deur individue aangewend kan word om sukses of mislukking te verduidelik, kan gebaseer word op vier verskillende aspekte. Hierdie aspekte is vermoë, inspanning, taakmoeilikeidvlak en geluk. Motivering sal toeneem of afneem na gelang van waaraan sukses of mislukking toegeskryf word.

Deppe en Harackiewicz (1996) is van mening dat sukses of mislukking toegeskryf aan stabiele interne oorsake soos vermoë waarskynlik 'n kragtiger uitwerking op 'n individu sal hê as uitkomst wat toegeskryf is aan onstabiele interne oorsake soos inspanning, of aan eksterne oorsake soos geluk of taakmoeilikeidvlak. Volgens dié outeurs kan individue ten einde attribusies oor potensiële uitkomst te beheer, verskonings en verduidelikings wat persoonlike aanspreeklikheid vir mislukking beperk en persoonlike verantwoordelikheid vir sukses maksimeer, by voorbaat verskaf. Die strategiese daarstelling van 'n struikelblok in die weg van die bereiking van sukses voor 'n prestasiesituasie ten einde attribusies te beheer, word as selfbeperking beskryf deur Berglas en Jones (aangehaal in Deppe & Harackiewicz, 1996). Selfbeperking kan die

vorm aanneem van alkohol- of dwelmmisbruik, gebrek aan slaap, onvoldoende voorbereiding, of verslae oor siekte of beserings.

2.1.2.3 Ander Teorieë

2.1.2.3.1 Gedragsteorie

Volgens Armstrong (1996) beklemtoon die Gedragsteoretici dat gedrag aangeleer word as gevolg van ondervinding. Gevolglik heg hulle min of geen waarde aan die rol wat interne sielkundige faktore en instink speel, en is slegs geïnteresseerd in die eksterne faktore wat gedrag direk beïnvloed. Volgens die teorie word gedrag hoofsaaklik as gevolg van die proses van versterking aangeleer (Armstrong, 1996).

2.1.2.3.2 Sosiale leerteorie

Die sosiale leerteorie soos ontwikkel deur Bandura (aangehaal in Armstrong, 1996) kombineer aspekte van beide die gedrags- en die verwagtingsteorie. Dié teorie erken die belangrikheid van versterking as 'n determinant van toekomstige gedrag. Dit beklemtoon egter ook die belangrikheid van interne sielkundige faktore, veral verwagtinge ten opsigte van die waarde van doelwitte en verwagtinge ten opsigte van die individu se vermoë om die doelwitte te bereik. Volgens Armstrong (1996) word die term "wederkerige determinisme" gebruik om die wisselwerking wat daar bestaan tussen individuele gedrag en die situasie, aan te dui. Dit beteken dat terwyl die situasie individuele gedrag beïnvloed, die situasie ook deur individuele gedrag beïnvloed word.

2.1.2.3.3 Gedragsmodellering

Volgens hierdie teorie kan mense gemotiveer word deur hul gedrag te modelleer op dié van 'n rolmodel. 'n Rolmodel word beskou as iemand wie se benadering tot werk en vermoë om dinge gedoen te kry lei tot inspirasie en 'n begeerte om die voorbeeld wat die model verskaf het, na te volg (Armstrong, 1996).

2.1.3 Die Prestasieмотiveringsteorie

Die prestasieмотiveringsteorie is volgens Fineman (1977) nie 'n nuwe konsep in die Sielkunde nie. Fineman (1977) het daarop gewys dat die bekende sielkundige, William James, reeds so vroeg as 1890 na die prestasieмотiveringsteorie en belangrikheid van die strewe na prestasie, verwys het. James (aangehaal in Fineman, 1977) het die mening uitgespreek dat 'n persoon se selfwaarde bepaal word deur self-opgelegde doelwitte waarvan die bereiking tot gevoelens van geluk en trots lei, terwyl mislukking tot frustrasie en vernedering lei. Volgens Fineman (1977), was Narcissus Ach die volgende navorser wat in sy geskrifte na hierdie konsep verwys het. Hy het in 1910 in sy geskrifte melding gemaak van die konsep van "determineringstendens". Hy het die term gebruik om die prestasieverwante gedrag van proefpersone in sy laboratorium te verklaar.

'n Aantal verskillende fases in die bestudering van prestasieмотivering en die ontwikkeling van die prestasieмотiveringsteorie kan onderskei word. Aanvanklik was daar pogings om individuele verskille ten opsigte van prestasieмотivering te meet met behulp van die Tematiese Appersepsietoets (TAT) van Henry Murray. 'n Groot hoeveelheid navorsingsgegewens is ingesamel om empiriese bewyse te vind vir die geldigheid van die TAT as 'n meetinstrument van prestasieмотivering. Terselfdertyd was daar ook pogings om die opvoedingspraktyke wat aanleiding kon gee tot die ontwikkeling van prestasieмотivering, asook gedragsvorme wat verband hou met prestasieмотivering, te

identifiseer. Tydens die volgende fase is 'n prestasiemotiveringsteorie geformuleer en 'n groot aantal navorsingstudies onderneem om die geldigheid van die teorie te bepaal (Fineman, 1977).

Meer onlangs is aandag geskenk aan veranderinge in fokus in die aanvanklike prestasiemotiveringsteorie, die uitwerking van prestasiemotivering op ekonomiese ontwikkeling, en die ontwikkeling van programme om individue se bestaande prestasiemotiveringsvlakke te verhoog.

Die prestasiemotiveringsteorie word beskou as 'n kognitiewe motiveringsteorie. Die teorie is gebaseer op die aanname dat 'n persoon se oortuigings ten opsigte van die waarskynlikheid van die bereiking van 'n doelwit bemiddelend optree tussen die waarneem van 'n stimulus wat verband hou met 'n spesifieke taak, en die prestasieverwante respons wat gelewer word (Weiner, 1972).

Kenmerkend van prestasiegeoriënteerde aktiwiteite is dat die individue verantwoordelik is vir die resultate van hul optredes, hulle duidelike terugvoer van resultate verwag, en dat daar 'n mate van risiko bestaan (McClelland, 1976).

Die beginsels van die prestasiemotiveringsteorie is slegs van toepassing wanneer individue weet dat hul prestasies deur hulself, of deur ander persone geëvalueer sal word in terme van 'n standaard van voortreflikheid, en dat die gevolge van hul optredes tot 'n gunstige evaluering of tot 'n ongunstige evaluering sal lei (McClelland, 1976).

Twee spesifieke motiewe, naamlik die behoefte aan prestasie en die vrees vir mislukking, vorm die kern van die prestasiemotiveringsteorie. Die prestasiemotiveringsteorie veronderstel dat hierdie twee motiewe by alle individue teenwoordig is (Atkinson, 1964). Weiner (1972) stel dit dat prestasieverwante aktiwiteite positiewe affektiewe verwagtinge

en negatiewe affektiewe verwagtinge ontlok. Positiewe affektiewe verwagtinge word aangeleer as gevolg van suksesvolle doelbereikings en trots wat in die verlede ervaar is, terwyl negatiewe affektiewe verwagtinge aangeleer word as gevolg van mislukkinge en verleentheid wat voorheen ervaar is. Beide die vrees vir mislukking en hoop op sukses word dus opgewek in prestasieverwante situasies. Op grond hiervan, word prestasieverwante gedrag gekonseptualiseer as die resultaat van 'n konfliksituasie. Atkinson (1964) het na hierdie konflik as 'n toenaderingsvermydingskonflik verwys.

Die prestasie-motiveringsteorie veronderstel dat dit slegs die relatiewe sterkte van die twee motiewe, naamlik hoop op sukses en vrees vir mislukking is wat sal bepaal of 'n taak aangepak of vermy word. Indien die hoop op sukses sterker is as die vrees vir mislukking sal 'n persoon 'n taak aandurf. 'n Taak sal egter vermy word indien die vrees vir mislukking sterker is as hoop op sukses (Campbell & Pritchard, 1976).

Die sterkte van hierdie twee motiewe word bepaal deur 'n persoon se evaluering van die waarskynlikheid dat taakgedrag òf tot sukses òf tot mislukking sal lei. Sukses en mislukking kan volgens die teorie as alternatiewe gevolge wanneer prestasie in terme van 'n kriterium geëvalueer word, beskou word.

Volgens die teorie sal die konflik tussen die neiging om die taak aan te pak en die neiging om die taak te vermy die sterkste wees wanneer daar 'n gelyke kans bestaan dat taakgedrag òf tot mislukking òf tot sukses sal lei (Campbell & Pritchard, 1976).

Die teorie soos tot dusver beskryf veronderstel dat alle gedrag deur motiewe van 'n prestasiegeoriënteerde aard bepaal word.

'n Verdere stadium in die ontwikkeling van die teorie kan onderskei word met die insluiting deur Atkinson (1964) van die konsep van "ekstrinsieke" of "nie-

prestasiegeoriënteerde motivering". Hierdie soort motivering moes ingesluit word na aanleiding van navorsingsbevindinge wat daarop gedui het dat 'n persoon se optrede nie alleenlik deur dryfvere van 'n prestasiegeoriënteerde aard bepaal word nie (Atkinson, 1964).

Aan die hand van die uitgebreide teorie was dit moontlik om te verklaar hoekom individue wat oor 'n lae vlak van prestasie motivering beskik, tog prestasiegeoriënteerde gedrag toon. Weiner (1970) het die motivering om straf te vermy, mag te verower of affiliasiebehoefte te bevredig, as voorbeelde van ekstrasie motivering wat optrede in 'n situasie kan bepaal, beskou. Weiner (1972) het daarop gewys dat die teorie veronderstel dat die invloed van die prestasieverwante motiewe op gedrag moet afneem soos die belangrikheid van ekstrasie motivering toeneem.

Die noodsaaklikheid om die teorie nog verder aan te pas het hoofsaaklik voortgespruit vanuit die verskynsel dat die teorie stimulusgebonden was. 'n Individue is daarvolgens beskou as passief totdat 'n stimulus voorgekom het wat gedrag ontlok. So 'n beskouing was teenstrydig met navorsingsbevindinge wat daarop gedui het dat gedrag voortduur in die afwesigheid van aansporende eksterne stimuli. 'n Uitbreiding van die teorie moes dus onderneem word om 'n verklaring te bied vir die volharding van doelnastrewende en doelgerigte gedrag (Atkinson & Cartwright, 1964). Ten einde hierdie navorsingsbevindinge met die teorie te integreer het Atkinson en Cartwright (1964) die konsep van 'n "inersietendens" voorgestel. Die inersietendens is deur die navorsers gedefinieer as die sterkte van die voorheen-opgewekte, maar onbevredigde positiewe motivering om te streef na 'n prestasieverwante doelwit. Die onmiddellike determinante van gedrag bestaan dus uit onbevredigde motivering vanuit die verlede, asook uit die motivering opgewek deur die onmiddellike stimulusituasie (Atkinson & Cartwright, 1964).

Weiner (1972) het daarop gewys dat die oorspronklike omskrywing van inersietendens sekere navorsingsbevindings nie bevredigend kon verklaar nie. Die verskynsel dat persone met 'n hoë vlak van prestasie-motivering wat mislukking ervaar, geneig is om te volhard in prestasiegeoriënteerde response, kon op grond van die oorspronklike omskrywing van inersietendens verklaar word. Die teorie kon egter nie die bevindings dat die gedrag van persone met 'n lae vlak van prestasie-motivering na mislukking selfs nog verder geïnhibeer is, verklaar nie.

Om hierdie tekortkoming in die teorie te oorkom, het Weiner (1972) voorgestel dat die inersietendens ook as 'n resulterende krag beskou moet word wat daartoe lei dat beide die neigings om 'n taak aan te pak of dit te vermy, volhard na mislukking. Op grond van hierdie definisie van die inersietendens, word die gedrag van persone met 'n hoë vlak van prestasie-motivering, soos volg verklaar:

By sulke individue word 'n hoër mate van motivering opgewek om 'n prestasietaak aan te pak, as om dit te vermy. Na mislukking duur hierdie vlak van motivering om die taak aan te pak voort, en versterk dit die prestasie-motivering opgewek in 'n daaropvolgende situasie.

By persone met 'n lae vlak van prestasie-motivering is die motivering om die taak te vermy groter as dié om die taak aan te pak. Indien mislukking dus ervaar word, lei dit daartoe dat gedrag in 'n daaropvolgende soortgelyke situasie geïnhibeer word.

Die uitgebreide teorie kon ook 'n verklaring bied vir die navorsingsbevindings wat getoon het dat die invloed van sukses (doelwitbereiking) op 'n persoon se daaropvolgende gedrag afgehang het van die relatiewe sterkte van die hoop op sukses en die vrees vir mislukking wat by die spesifieke persoon aangetref word.

Weiner (1972) het die mening uitgespreek dat daar na doelbereiking 'n afname is in die omvang van beide die volhardende tendens om na sukses te streef, en die volhardende tendens om die bedreiging van mislukking te vermy. Die vlak van die afname is relatief tot die sterkte van die prestasie-motivering onderliggend aan die oorspronklike aktiwiteite wat onderneem is. By individue by wie die hoop op sukses groter is as die vrees vir mislukking, is die motivering om te presteer groter as die motivering om prestasiegeoriënteerde aktiwiteite te vermy. Gevolglik kan daar verwag word dat na die bereiking van sukses die afname in die motivering om die taak aan te pak groter sal wees as die afname in motivering om die taak te vermy. Gevolglik sal hierdie individue 'n afname toon in prestasienastrewende gedrag nadat sukses behaal is.

Die teenoorgestelde situasie word gevind by persone by wie die vrees vir mislukking groter is as die hoop op sukses. In sulke gevalle is daar na sukses 'n groter afname in die sterkte van die motivering om die taak te vermy, as in die motivering om die taak aan te pak. Hierdie individue sal gevolglik 'n toename toon in prestasiegeoriënteerde gedrag nadat sukses behaal is.

Heckhausen (1985) het 'n verdere bydrae tot die ontwikkeling van die prestasie-motiveringsteorie gelewer na aanleiding van navorsing wat hy onderneem het ten opsigte van persoonlike verantwoordelikheid wat individue vir hul prestasie neem. Hy het die mening uitgespreek dat individue wat deur hoop op sukses gemotiveer word, meer verantwoordelik voel vir hul suksesse as vir hul mislukkings. Dit lei daartoe dat die individue se selfvertroue versterk word. Daarteenoor sal individue wat meer deur vrees vir mislukking gemotiveer word, geneig wees om hul mislukkings aan hul eie onvermoë toe te skryf, terwyl hulle hul suksesse sal ignoreer. So 'n optrede kan 'n negatiewe selfbeeld bevorder (Heckhausen, 1985). Hy het voorts twee veranderlikes beklemtoon, naamlik situasie en handeling. Die "situasie" is deur hom omskryf as die teenswoordige omgewing. Volgens hom beïnvloed die situasie die persoon om tot 'n handeling oor te

gaan. Die verband tussen die situasie en die handeling wat dit by die individu tot gevolg het was vir Heckhausen (1985) van belang. Volgens hom kan die oorsake van die handeling òf aan die situasie òf aan die persoon, òf aan albei toegeskryf word. Die gevolg van die wisselwerking tussen handeling en situasie, is deur Heckhausen (1985) as motivering beskou.

Prestasiemotiveringsteoretici soos Feather (1992), Gjesme (aangehaal in Halvari, 1997), en Raynor (aangehaal in Halvari, 1997) het meer onlangs die prestasiemotiveringsteorie uitgebrei. Hulle het aspekte ingesluit wat weerspieël dat die mens 'n denkende en redenerende wese met 'n toekomspektief is (Feather, 1992). Die verwagting-valensie teorie van prestasiemotivering soos deur hierdie teoretici voorgestel, vertoon noue ooreenkomste met die verwagtingsteorie van Vroom (aangehaal in Van Dyk, 1997) wat in 'n vorige afdeling bespreek is. Volgens die verwagting-valensie teorie, word persone se optrede bepaal deur die verwagtinge wat hulle koester, en deur die valensies of subjektiewe waardes wat geassosieer word met alternatiewe optredes en die moontlike uitkomst wat met hierdie optredes bereik kan word. Die valensies mag positief of negatief wees. As die valensies positief is, dui dit op aantreklike uitkomst, en indien dit negatief is, dui dit op onaantreklike uitkomst (Feather, 1992). In enige situasie mag daar verskeie mededingende motiveringsfaktore wees wat verband hou met alternatiewe doelwitte en aktiwiteite. Verwagtinge en valensies bepaal gesamentlik 'n persoon se motivering om op 'n spesifieke wyse op te tree (Feather, 1992).

Die invloed wat prestasiemotiewe op onmiddellike prestasiegeoriënteerde gedrag uitoefen, word verhoog indien die taak of uitkomst van die taak deur die individu beskou word as belangrik, of indien sukses in die taak van belang is vir die toekomstige doelwitte van die individu (Gjesme, aangehaal in Halvari, 1997).

Elliot en Harackiewicz (1996) het 'n weergawe van die prestasie-motiveringsteorie ontwikkel wat volgens hulle 'n integrasie van die klassieke en kontemporêre benaderings tot prestasie-motivering is. Die kern van die teorie bly die aanname dat individue streef na die bereiking van bekwaamheid of die vermyding van onbekwaamheid. Volgens Elliot en Harackiewicz (1996) het verskeie teoretici gedurende die laat sewentigerjare en vroeë tagtigerjare van die twintigste eeu 'n prestasiedoelwitbenadering ten opsigte van prestasie-motivering voorgestel. 'n "Prestasiedoelwit" is gedefinieer as die rede vir, of doel met bekwaamheidsrelevante aktiwiteite.

Die meeste teoretici wat die prestasiedoelwitbenadering benut om prestasie-motivering te analiseer, aanvaar dat daar twee primêre oriëntasies ten opsigte van bekwaamheid is. Alhoewel hierdie teoretici verskillende terme gebruik, is die verskillende raamwerke wat hulle benut soortgelyk genoeg om die konsep van 'n "bemeesteringsdoelwit" en die konsep van 'n "prestasiedoelwit" by elke raamwerk te identifiseer (Ames & Archer, aangehaal in Elliot & Harackiewicz, 1996).

Volgens die ondersteuners van die prestasiedoelwitteorie vestig die tipe oriëntasie wat aangeneem word by die aanvang van 'n aktiwiteit 'n raamwerk op grond waarvan individue prestasie-relevante inligting interpreteer en evalueer, en bepaal dit hoe hulle optree en hoe hulle prestasiesituasies ervaar (Elliot & Harackiewicz, 1996). Rueda en Dembo (1995) het die onderskeid tussen 'n bemeesteringsdoelwit en 'n prestasiedoelwit soos volg beskryf: 'n individu wat 'n bemeesteringsdoelwit navolg, streef daarna om soveel as moontlik te leer met die oog op selfverbetering, ongeag van die prestasie van ander persone. 'n Persoon wat 'n prestasiedoelwit gestel het, fokus op sosiale vergelyking en kompetisie met die hoofmerk om beter as ander persone te vaar in terme van 'n taak.

Elliot en Harackiewicz (1996) het die bestaan van drie doelwit tipes, naamlik 'n bemeesteringsdoelwit, 'n prestasietoenaderingsdoelwit en 'n prestasievermydingsdoelwit

aan die hand gedoen. Bemeesteringsdoelwitte word gekenmerk deur 'n strewe na taakbemeestering. 'n Prestasietoenaderingsdoelwit word gekenmerk deur 'n strewe om goed te doen in vergelyking met ander persone, terwyl 'n prestasievermydingsdoelwit gekenmerk word deur 'n strewe om te vermy om swak te vaar in vergelyking met ander persone.

Elliot en Harackiewicz (1996) het die mening uitgespreek dat beide prestasietoenaderingsdoelwitte en bemeesteringsdoelwitte beskou kan word as toenaderingoriëntasies wat gebaseer is op selfregulering van gedrag in ooreenstemming met potensiële positiewe uitkomst. Die potensiële positiewe uitkomst is die bereiking van normatiewe bekwaamheid en die bereiking van taakbemeestering. Normatiewe bekwaamheid word beskryf as bekwaamheid in vergelyking met ander persone. Hierdie vorme van regulering van gedrag omvat gewoonlik 'n aantal affektiewe en perseptueel-kognitiewe prosesse wat optimale taakbetrokkenheid fasiliteer, en aanleiding gee tot motiveringsresponse wat volgens prestasiedoelwitteoretici kenmerkend van 'n bemeesteringsoriëntasie is. Kenmerkend van individue met hierdie oriëntasie is dat hulle voorkeur verleen aan gematigde uitdagende take, volhard in die aangesig van mislukking, 'n positiewe houding het ten opsigte van leer en 'n toename ondervind in genot geput uit taakverrigting.

Die prestasievermydingsdoelwit word gekonseptualiseer as 'n vermydingsoriëntasie wat gebaseer is op selfregulering in ooreenstemming met potensiële negatiewe uitkomst. Hierdie soort regulering ontlok selfbeskermingsproesse wat inmeng met optimale taakbetrokkenheid. Die volgende response kenmerk die gedrag van individue met hierdie oriëntasie: voorkeur word verleen aan maklike of moeilike take, inspanning word gestaak in die aangesig van mislukking, mislukking word toegeskryf aan 'n gebrek aan vermoë, en 'n afname word ondervind in genot geput uit taakverrigting.

Volgens Elliot en Harackiewicz (1996) is die raamwerk wat hulle ondersteun, fundamenteel prosesgeoriënteerd van aard aangesien die klem val op sielkundige prosesse wat motivering beïnvloed. Volgens die raamwerk wat dié outeurs voorstaan, beïnvloed toenadering- en vermydingsdoelwitte prestasiegedrag verskillend deur uiteenlopende stelsels van motiveringsprosesse te aktiveer.

Samevattend kan dit gestel word dat die prestasie-motiveringsteorie ontwikkel en aangepas is soos navorsing nuwe fasette van prestasie-motiveringsgedrag aan die lig gebring het. Sodoende het die teorie gegroei van een waarvolgens menslike gedrag as stimulusgebonde beskou is, tot een waarvolgens die invloed van nie-prestasiegeoriënteerde motiewe op gedrag en ook pro-aktiewe doelnastrewende gedrag van 'n persoon verklaar kan word.

2.2. TEORETIESE BESKOUIING OOR DIE PRESTASIEGEMOTIVEERDE PERSOON

2.2.1 Tipiese eienskappe

Navorsingsbevindings wat in die literatuur aangehaal word, dui op verskeie eienskappe op grond waarvan persone met hoë prestasie-motivering onderskei kan word van diegene met lae prestasie-motivering.

2.2.1.1 Tydsbeleving en tydsperspektief

Prestasiegemotiveerde persone beleef tyd as kosbaar en vinnig verbysnellend. Hulle is hoofsaaklik toekomsgerig en voel dat hulle nie genoeg tyd tot hul beskikking het om alles te bereik wat hulle graag sou wou bereik nie (Harmse, 1979). Dit verklaar waarskynlik hoekom French (aangehaal in Fineman, 1975) gevind het dat die belofte van vrye tyd nie

gedien het as aansporing vir prestasiegemotiveerde persone om hul werkstempo te verhoog nie.

Heckhausen (1967) stel dit dat tyd vir prestasiegemotiveerde persone 'n instrumentele gebruikswaarde het. Hulle bestuur tyd met selfvertroue en gee daaraan struktuur deur middel van doelgerigte en planmatige aktiwiteite. Daarenteen word gevind dat diegene wat swak gemotiveerd is om te presteer hulself hulpeloos oorgee aan die beperkinge van tyd en dit moeilik vind om self op 'n kreatiewe wyse struktuur daaraan te gee.

2.2.1.2 Volharding

Fullard (1969) verwys na die neiging om te volhard as 'n strewe na 'n vooropgestelde doel. Hierdie begrip verwys na die verskynsel dat die presteerder geneig is om aan te hou in die soeke na oplossings vir probleme ten spyte van negatiewe omstandighede (Botha, 1986).

Terman en Oden (aangehaal in Wong & Csikszentmihalyi, 1991) het na aanleiding van 'n longitudinale navorsingstudie wat begaafde persone betrek het, tot die gevolgtrekking gekom dat die meer suksesvolle begaafde persone verskil het van diegene wat minder suksesvol was, in terme van sekere persoonlikheids- en motiveringsfaktore. Een van hierdie faktore was die vermoë om te volhard in die bereiking van doelwitte.

2.2.1.3 Risiko-neming

"Risiko-neming" of "risiko-aanvaarding" verwys na die subjektiewe evaluering van die kanse om sukses te bereik en die mate van risiko wat geneem moet word om sukses te behaal.

Prestasiegemotiveerde persone neem realistiese risiko's met inagneming van hul vermoëns. Hulle sal voorkeur gee aan vaardigheidspele, soos byvoorbeeld skaak, eerder as aan kaartspel waarin kans of geluk die bepalende faktor is. Hulle verkies ook situasies en take wat uitdagings bied, aangesien hulle glo dat sukses deur inspanning bereik moet word. Situasies wat 'n uitermate hoë risiko verteenwoordig, word ook vermy aangesien sukses in sulke gevalle slegs aan toeval toegeskryf kan word (Van Niekerk, 1986).

As hulle enigsins twyfel of sukses bereikbaar is, werk hulle veel harder. As hulle voel dat hulle te min beheer oor die uitslag van die taak het, soos wanneer die uitslag op toeval of kans berus, probeer hulle om die taak te vermy omdat dit te riskant is (McClelland, aangehaal in Halvari & Thomassen, 1997).

2.2.1.4 Aspirasievlak

"Vlak van aspirasie" kan gedefinieer word as die vlak van die doelwit wat nagestreef word in die uitvoer van 'n gegewe taak (Heckhausen, 1967).

Die hoog gemotiveerde persoon beskik oor 'n middelmatige hoë aspirasievlak, teenoor die onrealistiese lae of hoë aspirasievlak van die persoon wat oor 'n lae vlak van motivering beskik (Weiner, 1980).

'n Moontlike verklaring vir hierdie verskil in aspirasievlak wat aangetref word by hoog en laag gemotiveerde persone, word deur McClelland (aangehaal in Harmse, 1979) aangebied. Volgens die verklaring kan laag gemotiveerde persone van mening wees dat indien hulle hul aspirasie hoog stel en dan misluk, hulle nie blameer kan word vir die mislukking nie. Wanneer hulle weer hul aspirasies baie laag stel, is sukses gewaarborg. Persone wat hoog gemotiveerd is en take van middelmatige ingewikkeldheid, eerder as té maklike of té moeilike take verkies, doen dit weens vrees vir mislukking. Hulle stel

gevolglik bereikbare doelwitte met inagneming van hul persoonlike bevoegdhede en vermoëns.

In hierdie verband kom McClelland (aangehaal in Scroth & Lund, 1993) tot die gevolgtrekking dat individue met hoë prestasie motivering beter presteer as individue met lae prestasie motivering slegs as die situasie middelmatige moeilike eise stel. Indien die taak té moeilik of té maklik is, is daar geen verskil in die prestasie van die twee groepe individue nie.

2.2.1.5 Persoonlike oorsaaklikheid en verantwoordelike sin

Hierdie aspekte hou verband met presteerders se geloof in hul eie vermoëns en vaardighede, en oortuiging dat hulle beheer oor hul lewens en hul omgewing uitoefen (Broekman, 1986). In die literatuur word daar na hierdie persone verwys as persone met 'n interne lokus van kontrole (Riipinen, 1994).

Volgens Riipinen (1994) is dit logies dat daar 'n positiewe verband tussen 'n hoë vlak van prestasie motivering en 'n interne lokus van kontrole sal bestaan, aangesien 'n hoë vlak van prestasie motivering selfvertroue in eie inspanning en ook die oortuiging dat hierdie inspanning tot positiewe uitkomst sal lei, veronderstel. Hierdie oortuigings wat kenmerkend van hoë prestasie motivering is, weerspieël die oortuigings wat kenmerkend van 'n interne lokus van kontrole-oriëntasie is.

Afsonderlike navorsingstudies van McClelland, De Charms en Krebbs (aangehaal in Fineman, 1975) het daarop gedui dat dit onwaarskynlik is dat persone wat oor 'n hoë mate van prestasie motivering beskik, goed sal doen wanneer besluite oor hoe om te werk vir hul geneem word en hul persoonlike verantwoordelike sodoende verminder word.

2.2.1.6 Prestasiebevrediging

Pretorius (1982) het beklemtoon dat bevrediging vir die persoon met 'n hoë vlak van prestasie motivering voortspruit uit die bemeestering van 'n uitdagende taak. Om 'n taak goed uit te voer is as sodanig belangrik vir die persoon, veral wanneer prestasie in die taak beoordeel kan word as suksesvol of onsuksesvol. Gevolglik streef prestasie gemotiveerde persone gedurig na sukses in hul aktiwiteite. Hulle sien die motief om te presteer as 'n veranderlike wat hulle optimaal kan inspan om uiteindelik sukses te kan bereik (Cilliers, 1977). McClelland (aangehaal in Fineman, 1975) se navorsing het ook daarop geïndikeer dat die prestasie gemotiveerde persoon aanvaar dat harde werk aanleiding gee tot persoonlike prestasie. Daarenteen is persone wat laag gemotiveerd is van mening dat hulle sukses kan bereik sonder om enige belangstelling te toon, of hulself daadwerklik in te span (Fullard, 1969). Gevolglik is hulle passief en probeer hulle nie doelbewus sukses nastreef nie. Wanneer hulle misluk, soek hulle gewoonlik na verskonings. So kan hulle byvoorbeeld allerhande eksterne faktore blameer, of dit aan 'n gebrek aan eie vermoë toeskryf (Weiner, 1980).

'n Besondere bron van prestasiebevrediging is die resultate van aanhoudende uitdagings. Die prestasie gemotiveerde persoon soek gevolglik na nuwe of uitsonderlike oplossings vir ou probleme (Botha, 1986).

Volgens McClelland (1976) put die prestasie gemotiveerde persoon ook bevrediging daaruit om beter te presteer as ander persone, aangesien mededinging met ander persone belangrik is vir so 'n persoon.

2.2.1.7 Behoeftes aan prestasie en behoefte aan affiliasie

Volgens Fineman (1975) skyn daar 'n teenstrydigheid in die literatuur te wees ten opsigte van die verband tussen bogemelde twee behoeftes. Atkinson en Feather (1966) het dit gestel dat daar geen sistematiese korrelasie tussen die twee behoeftes bestaan nie, maar navorsers soos McClelland en Edwards (aangehaal in Fineman, 1975) het 'n negatiewe korrelasie gerapporteer.

Volgens Fineman (1975) is 'n deel van die verwarring en teenstrydige bevindinge waarskynlik die resultaat van die verskillende meetinstrumente wat gebruik is deur sommige van die navorsers. Dit is volgens hom logies om te aanvaar dat 'n persoon wat oor 'n hoë vlak van prestasiebehoefte beskik, minder besorg sal wees oor persoonlike affiliasies. Daarenteen het navorsing van De Vos (aangehaal in Berry, 1980) en dié van Le Vine (aangehaal in Berry, 1980), asook dié van Gurin en Eps (1975) getoon dat 'n sterk affiliasiebehoefte nie noodwendig 'n hoë vlak van prestasie-motivering uitsluit nie. Meer onlangse navorsing van Nicholls (1984) en Salili (1995) het daarop gedui dat daar twee tipes prestasie-motivering bestaan, naamlik affiliasie- of sosiaalgeoriënteerde en individugeoriënteerde prestasie-motivering. Salili (1995) het tot die gevolgtrekking gekom dat dit moontlik is dat individue daarna kan streef om in beide areas te presteer en dat die twee tipes prestasie-motivering aanvullend tot mekaar kan wees.

2.2.1.8 Selfbeeld

Navorsing van onder andere Fullard (1969) en Tuckman en Sexton (1992) het getoon dat persone met sterk prestasie-motivering oor 'n positiewe selfbeeld beskik. Dit kan uit verskeie gedragskenmerke van die prestasie-gemotiveerde persoon afgelei word.

Volgens Fullard (1969) en Botha (1986) kan aanvaar word dat persone wat onder riskante omstandighede doeltreffend funksioneer, en soms selfs die situasie om eie vaardighede uit te toets, skep, 'n besondere vertroue in hulself en hul eie vermoë moet hê.

Wat selfvertroue betref, het Fullard (1969) gevind dat studente wat hoogsgemotiveerd was om te presteer selde geaarsel het om iets aan te pak wat die moontlikheid van mislukking ingehou het. Dié studente het ook gemeld dat hulle byna nooit of baie selde aan selfvertroue kortkom wanneer hulle met iemand moes meeding. Hulle het hulself beskou as individue met genoegsame selfvertroue om spontaan aan enige aktiwiteit deel te neem.

Navorsing van Tuckman en Sexton (1992) het ook op die sterk positiewe verband wat bestaan tussen selfgemotiveerde gedrag en selfvertroue gedui. Hulle het hierdie verband toegeskryf aan die vertroue wat selfgemotiveerde presteerdes in hul eie vermoëns het.

2.2.1.9 Afhandelingsdrang

Heckhausen (1967) het na bestudering van relevante navorsing tot die gevolgtrekking gekom dat die geneigdheid om 'n taak wat onvoltooid is te voltooi, vinnig verhoog met 'n toename in die sterkte van suksesgeoriënteerde prestasieмотivering.

2.2.2 Teoretiese benaderings

Twee duidelike standpunte word onderskei ten opsigte van die ontstaan van prestasieмотivering. Die een standpunt beklemtoon die belangrikheid van die sosiale leerproses, terwyl die ander standpunt kognitiewe ryppwording uitsonder as die basis vir die ontstaan van die prestasieмотief (Heckhausen, 1967).

Die ondersteuners van die sosiale leerteorie beskou die werklike motiveringsdoelwit as 'n begeerte om goedkeuring te verwerf en afkeuring te vermy. Onderliggend aan hierdie standpunt is die aanname dat prestasiegemotiveerde gedrag eksklusief 'n produk van die sosiale leerproses is. Prestasiegemotiveerde gedrag is gevolglik die resultaat van gedragsversterking wat geskied deur middel van sosiale goedkeuring (Heckhausen, 1967).

Volgens ondersteuners van die kognitiewe ryppwordingsteorie is kognitiewe ryppwording 'n voorvereiste vir die ontstaan van die prestasie-motief. Volgens Nicholls (1978) speel kognitiewe ontwikkeling 'n belangrike rol in die individu se identifisering van oorsake van prestasie-uitkomst. Volgens die attribusieteorie van prestasie-motivering is vermoë en inspanning interne oorsake van sukses en mislukking (Halvari, 1997). Die motief om sukses te behaal word deur Weiner (1974) gekoppel aan 'n disposisie om suksesvolle uitkomst toe te skryf aan interne oorsake, naamlik eie vermoë en inspanning. Die motief om mislukking te vermy behels weer 'n disposisie om sukses toe te skryf aan eksterne oorsake en mislukking aan 'n stabiele interne oorsaak, naamlik 'n gebrek aan vermoë. Nicholls (1978) het in sy navorsing gevind dat dit onmoontlik vir kinders jonger as 12 jaar is om 'n duidelike onderskeid te tref tussen vermoë en inspanning as interafhanklike oorsake van prestasie-uitkomst. Kinders jonger as 12 jaar oud beskou inspanning as die belangrikste oorsaak van uitkomst. Na twaalfjarige ouderdom vind daar, volgens Nicholls (1978), 'n geleidelike ontwikkeling plaas in die vermoë van kinders om te onderskei tussen die rol wat vermoë en inspanning onderskeidelik speel as oorsake van uitkomst.

Ondersteuners van die kognitiewe ryppwordingsteorie ontken, volgens Heckhausen (1967), nie die belangrikheid van sosiale sanksies in die ontwikkeling van prestasie-motivering nie, maar aanvaar nie dat dit die enigste tipe versterking is nie. Die gevoel van bekwaamheid wat ervaar word na suksesvolle taakafhandeling het op sigself 'n

versterkende invloed, selfs in die geval van klein kinders, en oefen as sodanig 'n invloed uit op die ontwikkeling van prestasie-motivering.

Heckhausen (1967), as 'n voorstander van die kognitiewe rypwordingsteorie, het die mening uitgespreek dat prestasie-motivering nie ter sprake is as sosiale goedkeuring, of vermyding van afkeuring, die uiteindelijke doelwit is waarna gestreef word nie. Volgens hom is die soek na goedkeuring verskaf deur 'n relevante persoon nie 'n einddoel op sigself vir 'n prestasie-gemotiveerde persoon nie, maar eerder 'n belangrike maatstaf van sukses ter aanvulling by, of in plaas van, taakverwante maatstawwe van uitnemendheid. Sosiale goedkeuring waarna gestreef word, moet volgens hierdie standpunt dus bloot gesien word as 'n maatstaf van sukses wat in diens staan van prestasie-motivering, en nie as iets wat doelbewus nagestreef word vir die eie waarde daarvan nie.

In hierdie verband het Coopersmith (1967) tot die gevolgtrekking gekom dat veral in die geval van kinders eksplisiete afgedwonge standaarde van optrede wat voortspruit uit terugvoering van relevante persone dit makliker vir individue maak om te weet wanneer hulle misluk het, in watter mate hulle misluk het, en wat hulle behoort te doen om sukses te bereik. Die afwesigheid of beperkte teenwoordigheid van duidelik-gedefinieerde standaarde het tot gevolg dat kinders oënskynlik onseker is oor watter resultate sukses of mislukking verteenwoordig, en dit verminder die waarskynlikheid dat hulle hul prestasie korrek na waarde sal skat.

Meer onlangs het navorsers soos Markus en Kitayama (1991) en Phalet en Lens (1995) na aanleiding van hul navorsing tot die gevolgtrekking gekom dat prestasie-motivering verskillende vorme kan aanneem en verskillend gemanifesteer kan word in verskillende kulture. Dié navorsers het verwys na 'n soort prestasie-motivering wat sosiaalgeoriënteerd is en 'n vorm van prestasie-motivering wat individugeoriënteerd is. Volgens Markus en Kitayama (1991) is die hoofdoelwitte van die twee tipes prestasie-motivering verskillend.

Terwyl sosiaalgeoriënteerde prestasie-motivering daarop gemik is om aan die verwagtinge van betekenisvolle ander persone te voldoen, word daar in die geval van individugeoriënteerde prestasie-motivering gestreef na prestasie vir die eie waarde daarvan.

2.2.3 Faktore wat buite 'n Organisasiekonteks Prestasie-motivering Beïnvloed

In die literatuur word verskeie faktore wat die ontwikkeling van prestasie-motivering beïnvloed, gemeld. Sommige van hierdie faktore word beskryf as biografiese faktore, terwyl ander as nie-biografiese faktore beskou kan word.

Biografiese faktore sluit veranderlikes soos die opvoedingspraktyke van ouers, sosio-ekonomiese status van die gesin, geboorteorde van die kind, gesinsgrootte, die intaktheid van die gesin, godsdiens, kultuur en geslag in. Nie-biografiese faktore sluit faktore soos werksomgewing en opleiding in.

Vir die doel van die huidige ondersoek is die groepering van die veranderlikes wat prestasie-motivering beïnvloed, anders benader. 'n Onderskeid is getref tussen veranderlikes wat relevant is vir die huidige ondersoek as gevolg van die potensiële impak wat dit op die ontwikkeling van prestasie-motivering binne 'n organisasiekonteks het, en veranderlikes wat nie relevant is vir die huidige ondersoek nie, aangesien hulle buite 'n organisasiekonteks die ontwikkeling van prestasie-motivering beïnvloed. Hierdie groep word in die volgende hoofstuk bespreek. Eersgenoemde groep sluit veranderlikes soos geslag, kultuur, werksomgewing en opleiding in, terwyl die groep veranderlikes wat prestasie-motiveringontwikkeling buite 'n organisasiekonteks beïnvloed, die opvoedingspraktyke van ouers, sosio-ekonomiese status van die gesin, geboorteorde van die kind, gesinsgrootte, intaktheid van die gesin en godsdiens insluit. Hierdie groep word vervolgens bespreek.

2.2.3.1 Opvoedingspraktyke van ouers

Die belangrikheid van groeplidmaatskap vir persoonlikheidsontwikkeling is al dikwels gedemonstreer. Die belangrikste van al hierdie groepe vir persoonlikheidsontwikkeling is waarskynlik die gesin. Die sleutelrol van die huisgesin in die sosialiseringproses het aanleiding daartoe gegee dat baie navorsers al die verband tussen kinderopvoedingspraktyke en die ontwikkeling van prestasie-motivering bestudeer het (Ginsburg & Bronstein, 1993; Ryan & Stiller, 1991).

Volgens Farmer (1987) het navorsing daarop gedui dat volwassenes wat 'n hoë vlak van prestasie-motivering getoon het, blootgestel is aan opvoedingspraktyke wat daarop gemik is om die ontwikkeling van prestasie-motivering aan te moedig. Hulle ouers het prestasiegedrag gedemonstreer, die toon van prestasiegedrag by hul kinders aangemoedig, en onderrig in prestasieverwante gedrag aan hul kinders verskaf.

Meer onlangs het navorsers soos Glasgow, Dornbusch, Troyer, Steinberg en Ritter (1997) ondersoek ingestel na die rol wat ouerskapstyl speel in die ontwikkeling van prestasie-motivering. "Ouerskapstyl" is deur Darling en Steinberg (1993) gedefinieer as kombinasies van ouerlike houdings, gebruike, en nie-verbale uitdrukkings wat die aard van ouer-kind interaksies in 'n verskeidenheid situasies kenmerk. Volgens Glasgow et al. (1997) bepaal ouerskapstyl die attribusiestyl van adolessente ten opsigte van sukses en mislukking, terwyl die attribusiestyl weer die prestasiegedrag, vlak van prestasie en verwagtinge van adolessente bepaal.

Maccoby en Martin (1983) het 'n model ontwikkel op grond waarvan ouerskapstyl beskryf kan word in terme van twee onderliggende dimensies. Die een dimensie verwys na die vlak van eisstellende gedrag deur ouers getoon en sluit kontrole, toesighouding en eise

ten opsigte van volwassenheid in. Die tweede dimensie het betrekking op ondersteunende gedrag wat ouers toon en sluit warmte, aanvaarding en betrokkenheid in. Op grond van hierdie twee dimensies word daar vier verskillende ouerskapstyle geïdentifiseer.

Ouers wat 'n lae vlak van eisestellende gedrag en 'n hoë vlak van ondersteunende gedrag toon, gebruik 'n toegeeflike of inskiklike ouerskapstyl. Hulle is verdraagsaam, warm en aanvaardend. Hulle oefen min gesag uit, stel min eise vir volwasse optrede en laat 'n aansienlike mate van selfregulering van gedrag deur die kind toe (Maccoby & Martin, 1983).

Ouers wat 'n lae vlak van eisestellende en 'n lae vlak van ondersteunende gedrag toon, weerspieël 'n onbetrokke ouerskapstyl. Hulle monitor nie of ondersteun nie hul kinders se gedrag nie. Terwyl inskiklike ouers toegewy is aan hul kinders, is onbetrokke ouers dikwels gepreokkupeer met hul eie probleme en ontrokke van ouerlike verantwoordelikhede (Maccoby & Martin, 1983).

Op grond van die model word daar ook 'n outoritêre ouerskapstyl geïdentifiseer wat gekenmerk word deur 'n hoë vlak van eisestellende gedrag en 'n lae vlak van ondersteunende gedrag. Ouers wat so 'n ouerskapstyl aanwend, probeer om die gedrag en houdings van hul kinders te vorm en te beheer in ooreenstemming met 'n spesifieke stel standarde. Hulle is geneig om gehoorsaamheid, respek vir gesag en orde te beklemtoon. Hulle ontmoedig tweerigtingkommunikasie met hul kinders en verwag dat reëls nagevolg word sonder verduideliking en bevraagtekening (Maccoby & Martin, 1983).

Ouers wat 'n gesaghebbende ouerskapstyl toon, handhaaf 'n doeltreffende balans tussen eisestellende en ondersteunde gedrag. Hulle stel reëls en standarde vir hul kinders se gedrag en dwing dit af op 'n ferm wyse. Hulle kontroleer gedrag deurlopend en maak

gebruik van nie-bestraffende wyses van dissiplinerings wanneer reëls oortree word. Verantwoordelike en volwasse optrede word van die kind verwag en versterk. Gesaghebbende ouers is warm en ondersteunend. Hulle moedig tweerigting-kommunikasie met hul kinders aan, gee erkenning aan die kind se individuele siening en erken die regte van beide ouers en kinders (Maccoby & Martin, 1983).

Navorsing van Glasgow et al. (1997) ten opsigte van hierdie model het daarop gedui dat die gesaghebbende ouerskapstyl die bevorderlikste is vir die ontwikkeling van prestasie-motivering. Hulle het gevind dat gesaghebbende ouerskap die suksesvolste is in die ontwikkeling van persoonlike en sosiale verantwoordelikheid by adolessente, sonder om hul ontluikende outonomie en individualiteit te onderdruk. Adolessente blootgestel aan die opvoedingspraktyke geassosieer met hierdie ouerskapstyl het 'n funksionele attribusiestyl ten opsigte van hul prestasies getoon. Hulle het sukses toegeskryf aan interne faktore soos vermoë en inspanning en mislukking aan 'n gebrek aan inspanning en nie aan 'n gebrek aan vermoë nie. Hul gedrag is gekenmerk deur die toon van selfvertroue in hul eie vermoë om te presteer, asook 'n gewilligheid om verantwoordelikheid vir eie optrede en gevolge daarvan te aanvaar. Volgens Glasgow et al. (1997) bevorder hierdie attribusies toekomstige prestasiegedrag en uitkomst deur middel van die positiewe gevoelens, die verwagtinge van toekomstige sukses en die gevoel van beheerbaarheid van situasies wat opgewek word.

Adolessente wat blootgestel is aan enige van die drie ander ouerskapstyle wat Maccoby & Martin (1983) in hul model aangetoon het, het die neiging getoon om disfunksionele attribusies te benut. Hulle was minder geneig om prestasie as die produk van eie vermoë en volharding te beskou. Hulle het eerder eksterne oorsake vir hoë prestasie, of 'n gebrek aan vermoë as oorsaak vir swak prestasie beklemtoon (Glasgow et al., 1997).

2.2.3.2 Sosio-ekonomiese status van die huisgesin

Die sosio-ekonomiese status van die huisgesin speel 'n belangrike rol in die ontwikkeling van prestasie-motivering by kinders.

Volgens Garrison en Garrison (1975) is kinders uit 'n lae sosio-ekonomiese klas in die algemeen minder prestasie-gemotiveerd as kinders uit hoër sosio-ekonomiese groepe. Volgens hulle is dit veral kinders uit die middelklas wat prestasies van hoogstaande gehalte lewer. Sommige redes vir die onderskeid wat daar bestaan tussen persone van verskillende sosio-ekonomiese statusvlakke ten opsigte van prestasie-motivering word deur McClelland (aangehaal in Harmse, 1979) verstrekk. Hierdie skrywer het die mening uitgespreek dat daar by persone vanuit die laer sosio-ekonomiese statusvlakke van gemeenskappe hoofsaaklik 'n vorm van pseudo-prestasie-motivering aangetref word, aangesien prestasie vir hulle slegs dien as 'n middel waarmee hulle hul finansiële en sosiale minderwaardigheid kan oorkom. Die relatiewe lae vlak van prestasie-motivering wat by persone vanuit hoër sosio-ekonomiese groepe aangetref word, kan volgens hom moontlik daaraan toegeskryf word dat hierdie persone selfvoldaan is. Gevolglik is hulle van mening dat dit nie nodig is om hoër kwaliteit werk te verrig nie, aangesien hulle alreeds in besit is van dit waarvoor die laer- en middelklas persone nog moet werk.

2.2.3.3 Die geboorte-orde van die kind

Wat geboorte-orde betref, is daar verskeie moontlikhede ter sprake ten opsigte van die posisie van die kind. Die kind kan of die oudste of die jongste wees, of die middelposisie in die volgorde beklee. Die kind kan ook die enigste kind wees. Al hierdie moontlikhede verteenwoordig unieke situasies met eiesoortige implikasies ten opsigte van die ontwikkeling van prestasie-motivering by die kind.

Die oudste kind kry tipies meer prestasie-opleiding as latergeborenes in die gesin. Aanvanklik is die oudste kinders enigste kinders sodat die kwantiteit en kwaliteit van die interaksie met hul ouers hoër is as in die geval van latergeborenes in die gesin (Sonnekus, 1976).

As enigste kinders, is hulle ook die enkele fokus van ouerlike verwagtinge. Hierdie verwagtinge is dikwels hoog en onrealisties, aangesien daar normaalweg geen ander kinders in die onmiddellike omgewing is wie se optredes gebruik kan word as 'n maatstaf vir die stel van standarde nie (Rosen, 1961).

Volgens Nash (1978) is eersgebore kinders geneig om oor 'n hoër vlak van prestasie-motivering te beskik as latergeborenes in dieselfde gesin. Een van die moontlike redes hiervoor is dat hierdie kinders meer aandag ontvang het, doelwitte vir hulle gestel is en ouerlike liefde nie verdeel is nie (Nash, 1978).

Die jongste kinders bevind hulself ook in 'n unieke situasie binne die huisgesin. Sekere faktore soos die moeder se begeerte om bevry te word van kinderversorging mag daartoe lei dat die kind se sosialiseringservarings 'n aansienlike mate van prestasie-opleiding insluit. Dit vind plaas aangesien die moeders hul jongste kinders se ontwikkeling versnel ten einde hulle so vinnig moontlik tot op die vlak van die ouer kinders te bring. So word die ontwikkeling van prestasie-motivering by die kind bevorder. Die jongste kind loop egter ook 'n aansienlike risiko ten opsigte van onafhanklikheidsopleiding. Navorsing het, volgens Rosen (1961), aangetoon dat ouers oor die algemeen warmer en meer toegewend teenoor die jongste kinders is. Die resultaat hiervan is dat die jongste kinders, in vergelyking met ouer kinders in dieselfde gesin, geneig is om verwend en oorbeskermend te wees. Verwenning en oorbeskerming is nie bevorderlik vir die ontwikkeling van prestasie-motivering nie. Prestasie-motiveringsontwikkeling vereis dat ouers hoë

verwagtinge ten opsigte van prestasie, selfstandigheid en outonomie daarstel (Rosen, 1961).

Wat die middelste kind of kinders binne 'n huisgesin betref, het Rosen (1961) gemeld dat daar min navorsing onderneem is ten opsigte van die ontwikkeling van prestasie-motivering by hierdie kinders. Daar word egter gespekuleer dat hierdie posisie die gemaklikste in die geboorte-orde is, aangesien daar minder druk op dié kinders uitgeoefen word om te konformeer aan vlakke van bemeestering wat bereik is deur ouer broers en susters, en gewoonlik bestaan daar minder kommer oor hul ontwikkeling. Hierdie kinders word gewoonlik eerder aangetref in 'n groot as 'n klein huisgesin, aangesien daar ten minste drie kinders teenwoordig moet wees. Indien waarnemings oor sosialisering-praktyke binne groot gesinne korrek is, word daar tydens die opvoeding van middelste kinders groter klem op samewerking en verantwoordelikheid as op prestasie geplaas (Rosen, 1961).

Sonnekus (1976) het by hierdie standpunt aangesluit en die mening gelug dat die middelste kind die gevaar loop om minder aandag van die ouers as die ander kinders in die gesin te geniet. So 'n situasie kan volgens dié outeur 'n nadelige uitwerking op die ontwikkeling van die prestasie-motivering van die kind hê.

Wat die enigste kind betref, het Rosen (1961) die mening uitgespreek dat vanweë die feit dat die enigste kind net soos die oudste kind aanvanklik geen boeties of sussies het nie die sosialisering-praktyke ooreenkomste behoort te toon, veral ten opsigte van prestasie-opleiding. Een van die verskille is dat die enigste kind die hupstoot misloop wat die oudste kind kry as gevolg van die geboorte van ander kinders in die gesin.

2.2.3.4 Gesinsgrootte

Wat gesinsgrootte en die invloed daarvan op die ontwikkeling van prestasie-motivering betref, het navorsing, volgens Rosen (1961), op die belangrike invloed wat gesinsgrootte op die sosialisering-proses uitoefen, gedui.

Die grootte van die klein gesin het tot gevolg dat aansienlike aandag aan die kind se vordering bestee kan word. Die lewe in klein gesinne is georganiseer rondom planne vir die kind se ontwikkeling en toekomstige prestasie (Van Niekerk, 1986). Ouerlike reaksie ten opsigte van die kinders se sukses of mislukking in kompetisie met hul portuurgroep is dikwels onmiddellik. Sukses lei tot ouerlike goedkeuring, terwyl mislukking 'n verskeidenheid aanduidings van ouerlike afkeur en teleurstelling tot gevolg het (Scheffer, 1972).

Groot gesinne wat, volgens Rosen (1961), uit vyf of meer kinders bestaan, word beskou as 'n sosiale stelsel wat kwalitatief en kwantitatief van klein gesinne verskil. Die groot aantal persone teenwoordig in 'n groot gesin skep, in vergelyking met 'n klein gesin, 'n groter mate van inter-afhanklikheid tussen lede en 'n groter behoefte aan en noodsaaklikheid vir samewerking en konsensus. 'n Oormatige beklemtoning van kompetisie en prestasie word beskou as 'n potensiële bedreiging vir die harmonie binne groot gesinne (Rosen, 1961).

Voorts kan ouers met groot gesinne nie eweveel druk op al die kinders in die gesin plaas om hul sodoende aan te moedig om te presteer nie (Grinder, 1978). Hoe meer kinders daar in die gesin is, hoe moeiliker is dit om aandag aan elke kind te gee (Zajonc & Marcus, 1975). Die nodige aanmoediging van die ouers ontbreek en dit kan tot swak prestasie-motivering lei (Garbers, 1980).

2.2.3.5 Die Intaktheid van die Gesin

Navorsers het gevind dat gebroke huisgesinne, of huisgesinne waar daar 'n swak band tussen die ouers bestaan die ontwikkeling van prestasiemotivering benadeel. Hierdie tendens is gevind in navorsing waarby verteenwoordigende monsters in die Verenigde State van Amerika, Duitsland en ander relatief vaderlose gemeenskappe of sub-kulture betrek is (Heckhausen, 1967; Mischel, aangehaal in Lange, 1983). Een van die moontlike redes vir hierdie verskynsel is dat in sulke gesinne die moeders dikwels die broodwinner is, terwyl die vaders kom en gaan. Hierdie omstandighede gee aanleiding daartoe dat die kinders by die moeder bly en daar gevolglik in die geval van seuns 'n sterk moeder-seun verhouding gevorm word (Mischel, aangehaal in Lange, 1983). Die gevolg van hierdie noue band tussen die moeder en seun is 'n gebrekkige beklemtoning van onafhanklikheidsontwikkeling. Onafhanklikheidsontwikkeling is noodsaaklik vir die ontwikkeling van 'n hoë vlak van prestasiemotivering. Die bestaan van 'n lae vlak van prestasiemotivering by 'n seun kan dus direk teruggevoer word na die seun-moeder afhanklikheid binne die gesin (Cilliers, 1977).

In die literatuur bestaan 'n gebrek aan inligting oor die invloed wat die afwesigheid van die moeder uitoefen op die ontwikkeling van prestasiemotivering. Hierdie gebrek aan inligting kan waarskynlik toegeskryf word aan die aanname dat moederlose huisgesinne nie so dikwels voorkom as vaderlose huisgesinne nie. Nieteenstaande, kan hierdie gebrek aan navorsing as 'n leemte in navorsing oor prestasiemotivering beskou word, indien die prominente rol wat die moeder speel in die sosialiseringproses in die algemeen, in ag geneem word. Volgens Garbers (1980) is die moeder die hoofskapper van gesinsatmosfeer en waar sy afwesig is, gaan dit gepaard met groot gevoelontwrigting wat 'n invloed kan hê op die prestasiemotivering van haar kinders.

Vaderlose gesinstrukture is kenmerkend van die swart gemeenskappe binne Suid-Afrika waar vaders dikwels afwesig is as gevolg van werkverpligtinge elders. Dit word ook as een van die redes aangevoer vir die oënskynlike lae vlak van prestasie-motivering by baie swartmense (Jellinek, 1976).

Navorsing van Gurin en Eps (1975) waarby swart studente in die Verenigde State van Amerika betrek is, het nie die algemeen aanvaarde opvatting dat die afwesigheid van die vader die prestasie van swart studente negatief beïnvloed, ondersteun nie. Hul bevindinge het daarop gedui dat die verskynsel of die student groot geword het in 'n nukluêre, twee-ouergesin of in een van twee tipes gesinne waar die vader afwesig is ('n gesin waar 'n moeder aan die hoof gestaan het, of 'n uitgebreide gesin) geen beduidende invloed gehad het op universiteitsprestasie, prestasie op prestasietake, verwagtinge om sukses te bereik en prestasie-motivering en prestasiewaardes nie.

Gurin en Eps (1975) het die mening uitgespreek dat die omvang van die uitwerking van die afwesigheid van die vader op sosialisering binne die gesin, oordryf is. Alhoewel baie navorsingstudies volgens hierdie outeurs die standpunt ondersteun het dat studente se sosio-ekonomiese agtergrond die verklaring bied vir 'n groot gedeelte van die variansie in prestasie op prestasietoetse, het baie min navorsing in werklikheid geïsoleer hoeveel van die impak die gevolg was van sosiale omstandighede, en hoeveel toegeskryf kon word aan diskriminasie op grond van klas en ras. Hierdie standpunt is eweneens van toepassing op die swartmense in Suid-Afrika.

2.2.3.6 Godsdienste

Die invloed van die religieuse milieu op prestasie-motivering is aanvanklik deur Max Weber (aangehaal in Jones, 1997) aangetoon. Hy het die term "Protestantse etiek" gebruik om die houding van die Puriteine in Nieu-Engeland in die vroeë sewentiende eeu

ten opsigte van werk en geld te beskryf. Eerder as om werk te beskou as 'n noodsaaklike aktiwiteit vir die handhawing van 'n spesifieke lewenstandaard, het die Puriteine harde werk gesien as hul godsdienstige plig (Jones, 1997).

Weber (aangehaal in Godsell, 1981) het beweer dat die Reformasie vir die Westerse mens van veel groter betekenis as net die geestelike was. Die Reformasie het die instelling van beide werker en entrepreneur sodanig beïnvloed dat dit aanleiding tot die aanvang van 'n moderne industriële kapitalisme gegee het. Hy het voorts opgemerk dat die opkoms van die Protestantisme in Duitsland, Switserland, Engeland en die Nederlande histories gepaard gegaan het met 'n toename in ekonomiese groei en kapitalistiese ondernemingsgees. In die dogmas van die Protestantisme het Weber (aangehaal in Furnham, 1984) verskeie beginsels ontdek wat gunstige gevolge ten opsigte van 'n entrepreneurs-ondernemingsgees kon hê. Op grond hiervan het hy geredeneer dat die religieuse beweging grootliks vir die ekonomiese ontwikkeling gedurende die tydperk verantwoordelik was.

Volgens Jones (1997) is dit opvallend dat van die eienskappe en waardes wat Weber by persone met 'n hoë Protestantse werksetiek geïdentifiseer het, soortgelyk is aan dié wat navorsers in later jare by persone met 'n hoë vlak van prestasie-motivering geïdentifiseer het. Hulle is:

- Die oortuiging dat harde werk lei tot persoonlike sukses.
- Die ingesteldheid om beskikbare tyd so produktief as moontlik te benut.
- Die aanvaarding dat positiewe uitkomst die gevolg van eie houding en gedrag is.
- Die ingesteldheid om eie oorspronklike metodes aan te wend tydens die uitvoer van take.

Godsell (1981) het daarop gewys dat die toepaslikheid van Weber se teorie vir die moderne gemeenskap bevraagteken kan word en dat verskeie kritici beweer het dat dit

waarskynlik nie 'n akkurate ontleding van die faktore wat aanleiding gegee het tot die bloei van kapitalisme was nie.

Nelson (aangehaal in Furnham, 1984) het daarop gewys dat baie kritici van Weber se teorie veronderstel het dat Weber aangevoer het dat die Protestantse etiek 'n voldoende voorvereiste was vir die totstandkoming en ontwikkeling van die gees van Westerse kapitalisme. Volgens hierdie outeur, het Weber in sy geskifte dit duidelik gestel dat verskeie ander kondisies wat aanleiding kon gee tot die ontwikkeling van moderne kapitalisme lank reeds voor die ontstaan van die Christendom bestaan het.

Bouma (1973) het 'n omvattende en kritiese oorsig gegee van drie aannames, gebaseer op die oorspronklike Weber-teorie, wat gedurende die sestigerjare en vroeë sewentigerjare van die huidige eeu nagevors is. Hierdie aannames was dat die oortuigings en norms van Protestantisme:

- aan Protestante 'n groter mate van sosiale mobiliteit gee as wat persone van ander geloofsoortuigings geniet en daartoe lei dat Protestante 'n hoër sosiale status as Katolieke geniet.
- daartoe aanleiding gee dat Protestante oor 'n hoër vlak van prestasie-motivering as Katolieke beskik.
- Protestante vatbaar maak daarvoor om opvoedkundige geleenthede doeltreffender as Katolieke te benut.

In sy oorsig het Bouma (1973) swak of geringe ondersteuning vir hierdie drie aannames gevind. Hy het wel toegegee dat die meeste van die navorsingstudies wat hy in sy oorsig betrek het metodologiese tekortkominge getoon het, en dat enkeles daarvan aanspraak daarop gemaak het dat hulle die kontemporêre toepassing van Weber se aannames getoets het.

Volgens Furnham (1987) benut ouers wat oor die Protestantse werksetiek beskik opvoedingspraktyke wat aanleiding gee tot die ontstaan van die Protestantse werksetiek by hul kinders. Hierdie praktyke wat onafhanklikheid, die uitstel van gratifikasie en bemeesteringsopleiding beklemtoon, gee daartoe aanleiding dat persone in hul kinder- en volwasse jare 'n hoë vlak van prestasieмотivering ontwikkel, en wat tot uitdrukking mag kom in entrepreneurskapsgedrag.

2.3 SAMEVATTING

2.3.1 Prestasieмотivering is 'n spesifieke tipe motivering wat betrekking het op prestasiegeoriënteerde aktiwiteite geopenbaar deur mense.

2.3.2 Die prestasieмотiveringsteorie word beskou as een van 'n groep teorieë was as inhoudsteorieë bekendstaan.

2.3.3 Die prestasieмотiveringsteorie het oor 'n uitgebreide tydperk ontwikkel en is aangepas soos navorsing nuwe en relevante aspekte geïdentifiseer het.

2.3.4 Die huidige prestasieмотiveringsteorie weerspieël die mens as 'n denkende en redenerende wese met 'n toekomspektief.

2.3.5 Persone met 'n hoë vlak van prestasieмотivering tree op tipiese wyses op en toon spesifieke kenmerke wat hulle onderskei van persone met 'n lae vlak van prestasieмотivering. Persone met 'n hoë vlak van prestasieмотivering:

- Beskou tyd as kosbaar.
- Volhard in hul strewe na die bereiking van doelwitte.
- Hou van uitdagings met realistiese risiko's.
- Beskik oor 'n middelmatige hoë aspirasievlak.

- Beskik oor 'n interne lokus van beheer.
- Put genot uit die bemeestering van 'n uitdagende taak.
- Beskik oor 'n positiewe selfbeeld.
- Handel onvoltooide take af.

2.3.6 Verskeie biografiese faktore wat die ontwikkeling van prestasiemotivering beïnvloed, word in die literatuur gemeld. Hierdie veranderlikes is opvoedingpraktyke van ouers, sosio-ekonomiese status van die gesin, geboorte-orde van die kind, gesinsgrootte, die intaktheid van die gesin, godsdiens, kultuur en geslag.

2.3.7 In die literatuur word daar ook melding gemaak van nie-biografiese faktore, soos werksomgewing en opleiding wat die ontwikkeling van prestasiemotivering beïnvloed.

2.3.8 Vir die doel van die huidige ondersoek is 'n onderskeid getref tussen faktore wat binne en dié wat buite 'n organisasiekonteks 'n impak het op die ontwikkeling van prestasiemotivering. Faktore wat binne 'n organisasiekonteks 'n invloed uitoefen op die ontwikkeling van prestasiemotivering is geslag, kultuur, werksomgewing en opleiding. Faktore soos opvoedingspraktyke van ouers, sosio-ekonomiese status van die gesin, geboorte-orde van die kind, gesinsgrootte, die intaktheid van die gesin, en godsdiens, oefen 'n invloed buite werksomgewing uit op die ontwikkeling van prestasiemotivering.

H O O F S T U K 3

LITERATUUROORSIG

3.1 INLEIDING

Vervolgens word veranderlikes wat die ontwikkeling en manifestasie van prestasiemotivering binne 'n organisasiekonteks beïnvloed, bespreek.

3.2. FAKTORE WAT BINNE 'N ORGANISASIEKONTEKS PRESTASIEMOTIVERING BEÏNVLOED

3.2.1 Geslag

In die literatuur waarin gefokus word op die verband tussen geslag en prestasiemotivering is dit veral die verskil tussen die prestasie van mans en vroue soos gemeet aan vordering binne die beroepswêreld, wat baie aandag geniet.

Verskeie klassifikasiestelsels is ontwikkel om die redes vir die stadige vordering van vroue in die beroepswêreld te klassifiseer. Een van hierdie stelsels is dié van Adler (1993). Volgens dié outeur, word die vordering van vroue belemmer deur kulturele sanksies, korporatiewe hindernisse, wetlike sanksies, opvoedkundige hindernisse, en die aanname dat vroue nie belangstel in bestuursposisies nie.

'n Ander klassifikasiestelsel wat deur Gutek (1993) ontwikkel is, beklemtoon soortgelyke aspekte. Volgens Gutek (1993) kan die redes hoekom so min vroue posisies van werklike formele gesag bereik in terme van hierdie model geklassifiseer word. Die model verwys na individuele tekortkominge, organisasiestruktuur, geslagsrolle en intergroep verhoudings as redes vir hierdie verskynsel.

Individuele tekortkominge belemmer, volgens Gutek (1993), die vordering van vroue in die beroepswêreld, omdat vroue òf ontbreek aan die eienskappe wat nodig is om bestuursposisies suksesvol te beklee, òf mans ontbreek aan eienskappe wat nodig is om vir of saam met vroue te werk. 'n Tweede verklaring vir die onbevredigende vordering van vroue in die beroepswêreld, konsentreer op die impak wat organisasiestruktuur op die mense binne die organisasie het, asook op die wyses waarop mense se gedrag uiteindelik hierdie invloed weerspieël. Dus kan vroue se persoonlikhede en motivering beskou word as die gevolge van werkstrukture binne die organisasie. 'n Derde verduideliking vir vroue se stadige vordering sentreer rondom geslagsrolle. Geslagsrolle weerspieël die gemeenskap se definisies van geslagstoepaslike gedrag en houdings. Die intergroep model, wat die laaste kategorie van die klassifikasiesistelsel is, is volgens Gutek (1993) gebaseer op die basiese aanname dat interaksies tussen mans en vroue gekenmerk word deur faktore wat tipies ontwikkel uit verhoudings tussen groepe. Intergroep verhoudings neig om hiërargiese verhoudings te skep aangesien die twee geslagsgroepe nie net verskillend is nie, maar een ooglopend die meedere is. In hierdie verband het 'n uitgebreide literatuuroorsig, volgens Gutek (1993), getoon dat mans beskou word as superieur in vergelyking met vroue.

Dit blyk uit die literatuur oor prestasie-motivering dat geslagsrolstereotipes 'n groot invloed uitoefen op prestasie-motivering, beide wat die ontwikkeling en manifestasie daarvan betref (Stein & Bailey, 1973). Geslagsrolstereotipes beïnvloed prestasie-motivering op verskeie wyses. Geslagsrolstereotipes speel eerstens 'n rol in die bepaling van opvoedingspraktyke wat ouers volg. Tweedens, bepaal die stereotipes ook hoe daar in die breë samelewing teenoor vroue en mans opgetree word, en derdens, watter soort optredes van vroue en mans as geslagsroltoepaslik beskou word (Parker & Chusmir, 1992).

Volgens skrywers soos Alper (1974), Smit (1978), Konrad en Canning (1997) en Datnow, Birch en Human (1990) is daar 'n aantal geslagsrolstereotipes wat veral algemeen in die Westerse samelewing voorkom. Een van hulle is dat daar nie van vroue verwag kan word om te kan presteer of te wil presteer nie, terwyl daar van mans verwag kan word om dit wel te kan en te wil doen (Alper, 1974). Nog 'n stereotipe is dat 'n vrou behoort tuis te bly en na haar huisgesin se welstand behoort om te sien (Konrad & Cannings, 1997; Smit, 1978). 'n Derde opvatting is dat vroue mans behoort te ondersteun in hul loopbaanstrewes en opgang in die beroepswêreld, en nie veronderstel is om met hulle te kompeteer nie (Datnow, Birch & Human, 1990).

Geslagsrolstereotipes soos bogemelde bepaal watter optredes van kinders aanvaarbaar is vir ouers en ander relevante persone. Hierdie persepsies beïnvloed die sosialiseringpatrone wat ouers volg om te verseker dat kinders wel die aanvaarbare gedragpatrone aanleer en toon. Persone en gebruike in die samelewing versterk sulke gedragpatrone (Lobel & Bempechat, 1993).

Die opvoedingspraktyke wat die ontwikkeling van prestasieмотivering aanmoedig, is praktyke wat daarop gerig is om persoonlikheidseienskappe wat gevind is om kenmerkend te wees van 'n persoon met 'n hoë vlak van prestasieмотivering, soos onafhanklikheid, selfgeldendheid, mededingendheid en oortuiging in eie bekwaamheid, te ontwikkel. Die opvoedingspraktyke en sosialiseringpraktyke wat geassosieer word met 'n hoë vlak van prestasieмотivering by vroue is in baie gevalle teenoorgestel van dié wat lei tot 'n hoë vlak van vroulikheid (Stein & Bailey, 1973).

Volgens Stein en Bailey (1973) is die literatuur baie duidelik oor watter opvoedingspraktyke aanleiding gee tot die ontwikkeling van prestasieмотivering by meisies. Hierdie opvoedingspraktyke is nie kongruent met die stereotipe opvatting ten

opsigte van watter benaderings tot gelukkige, geestesgesonde kinders lei nie. Hierdie benaderings sluit in 'n mate van toepassing van druk op die kind, 'n mate van weerhouding van vertroeteling en 'n mate van bestraffing. Geeneen van hierdie optredes kom egter in uiterste vorme voor nie. Volgens Stein en Bailey (1973) word dit in die literatuur gestel dat gematigde warmte, 'n redelike mate van toegewendheid, gekombineer met hoë standaarde en versterking van prestasiepogings, waarskynlik prestasiegedrag by meisies fasiliteer.

Ten opsigte van vertroeteling deur die moeder, moet die verband tussen prestasie-oriëntasie, die vlak van afhanklikheid en die vroulike geslagsrol in aanmerking geneem word om die navorsingsbevindinge te verklaar. Hoë vlakke van moederlike vertroeteling wek oor die algemeen vroulikheid op by jong meisies, met gepaardgaande gedragpatrone van afhanklikheid, passiwiteit en nie-selfgeldendheid (Mischel, aangehaal in Stein & Bailey, 1973). Prestasie-motivering daarenteen, word geassosieer met emosionele onafhanklikheid, selfgeldendheid en mededinging – persoonlikheids-eienskappe wat tradisioneel as onvroulike eienskappe beskou is. Die ontwikkeling van hierdie eienskappe vereis skynbaar voldoende affeksie en ondersteuning om sekuriteit te voorsien en selfvertroue te laat ontwikkel. 'n Oormaat affeksie en ondersteuning daarenteen, sal verhoed dat die kind op 'n emosionele vlak van die moeder wegbeweeg. Baumrind (aangehaal in Stein & Bailey, 1973) het die mening uitgespreek dat gematigde hoeveelhede bestraffing en gematigde weerhouding van vertroeteling 'n desensitiserende uitwerking mag hê wat die kind in staat stel om uitdagings, kompetisie en die risiko van mislukking te hanteer.

Dit wil voorkom asof geslagrolstereotipes 'n groter impak op die ontwikkeling van prestasie-motivering by vroue as by mans het. Die beïnvloeding is 'n proses wat tydens kinderjare begin, en daarna wanneer vroue die beroepswêreld betree, voortgesit word. (Human & Allie, 1988; Lyness & Thompson, 1997).

Die stereotipe opvatting oor die vermoë van die vrou om te kan presteer, beïnvloed ook die verwagtinge ten opsigte van die vlak van prestasie-uitkomst. Vroue internaliseer die lae verwagtinge en presteer dienooreenkomstig. So lei prestasies van vroue in die beroepswêreld nie net tot negatiewe reaksies by sommige persone in die omgewing nie, maar vereis dit dikwels die selfbeeld en selfgeldendheid wat teenstrydig is met algemeen aanvaarde persepsies van tradisionele vroulike persoonlikheidseienskappe (Halvari, 1990; Stein & Bailey, 1973).

Hawley (aangehaal in Terborg, 1977) het gevind dat vroue se persepsies van die geslagsrolstereotipes waarin mans glo, sterk verband getoon het met hul eie rolverwagtinge en rolgedrag. Indien hierdie verwagtinge die huis- en gesinspligte as hoofsaaklik die verantwoordelikheid van die vrou sien, mag werkende vroue druk van relevante ander persone en selfs van hul eie selfbeeld ervaar om hul professionele loopbane vir gesinsverpligtinge op te offer (Nieva, aangehaal in Gutek, 1993).

Horner (1972) het verwys na die reaksie wat dikwels by vroue aangetref word ten opsigte van sukses. Hulle is dikwels geneig om sukses te vermy. Volgens haar het hierdie verskynsel 'n besliste impak op die wyse waarop vroue optree. Die meeste bekwame en prestasiegemotiveerde jong vroue pas hul gedrag by hul geïnternaliseerde geslagsrolstereotipes aan wanneer hulle persepsie van vroulikheid in konflik is met die uitdrukking van hul bekwaamhede, en die ontwikkeling van hul vermoëns en belangstellings. Vir vroue kan die antisipatie van sukses, veral wanneer 'n manlike teenstander ter sprake is, 'n bedreiging inhou vir hul gevoel van vroulikheid en selfwaarde. Sukses in so 'n situasie kan ook tot sosiale verwerping lei. Die antisipatie van sukses is gevolglik angsontlokkend en inhibeer andersinds positiewe prestasiegerigte motivering en gedrag. Ten einde weer vroulik te voel, of voor te kom,

verberg vroue, veral diegene wat 'n hoë vlak van vrees vir mislukking het, hul vermoëns of onttrek hulle hulself van die hoofstroom van prestasie in die gemeenskap.

Nog 'n uitvloeisel van die invloed van geslagsrolstereotipes, is die verskynsel dat vroue hul prestasie-oriëntasie manifesteer in aktiwiteite wat as geslagsroltoepaslik beskou word. Volgens Parker en Chusmir (1992) skryf die samelewing verskillende sosiale rolle voor vir mans en vroue en daarom word elke geslag anders opgevoed. As gevolg van verskille in sosialisering verskil mans en vroue se persepsies van watter tipe uitkomstes sukses verteenwoordig. Sosialisering wat plaasvind voor toetreding tot die werksomgewing moedig by vroue sosiale verhoudings aan, terwyl dit by mans konsentreer op kompetisie en prestasie. Gevolglik presteer vroue veral op die gebied van sosiale vaardighede en interpersoonlike verhoudings. Vroue se prestasie op hierdie gebied is volgens Hoffman (aangehaal in Elizur & Beck, 1994) in die verlede dikwels verkeerdlik deur skrywers en navorsers geïnterpreteer. Die standpunt is dikwels ingeneem dat vroulike prestasiegedrag deur affiliasiemotivering, eerder as deur prestasie-motivering aangemoedig word. Laasgemelde tipe motivering is oor die algemeen gevind om manlike prestasiegedrag te verklaar. Die implikasie van hierdie standpunt is dat mans wat meer prestasiegeoriënteerd as vroue is, meer onafhanklik en outonoom sal optree in hul strewe na prestasie as vroue. Vroue se prestasie is volgens hierdie standpunt, afhanklik van sosiale goedkeuring verskaf deur relevante persone binne die omgewing. Die implikasie hiervan is dat vroue nie sal presteer as sosiale goedkeuring nie verskaf word nie (Stein & Bailey, 1973).

Onlangse navorsing van Elizur en Beck (1994) het daarop gedui dat die prestasie-motiefstruktureel dieselfde is vir mans en vroue. Hulle bevindinge het aangesluit by dié van Gama (aangehaal in Elizur & Beck, 1994). Volgens dié outeur kan enige verskille in prestasie tussen mans en vroue toegeskryf word aan die feit dat sosialisering waaraan

vroue blootgestel word, nie die ontwikkeling van prestasieverwante houdings, gedrag of eienskappe fasiliteer nie.

Navorsing wat onderneem is om ondersoek in te stel na moontlike verskille tussen mans en vroue ten opsigte van prestasieмотivering, het teenstrydige resultate opgelewer.

Chusmir (1985) het in 'n ondersoek gevind dat vroulike bestuurders ($n = 62$) oor 'n beduidend hoër vlak van prestasieмотivering beskik het ($\bar{X} = 9,68$) as manlike bestuurders ($n = 62$) ($\bar{X} = 6,35$). Hierdie resultate is gevind na aanleiding van 'n tweerigting variansie-ontleding op grond van prestasies op Murray se Tematiese Appersepsietoets. Die variansie-ontleding het op 'n beduidende geslagseffek gedui, $F(1) = 16,235$, $p < 0,001$. Ten opsigte van die affiliasiebehoefte was daar geen beduidende verskil tussen die tellings van die twee groepe nie.

Meer resente navorsing van Lobel en Agami-Rozenblat (1993) waartydens 'n vraelys ontwikkel deur Mehrabian (aangehaal in Lobel & Agami-Rozenblat, 1993) gebruik is, het daarop gedui dat mans ($n = 60$) oor 'n hoër vlak van prestasieмотivering as vroue ($n = 60$) beskik. Variansieontleding het op 'n beduidende geslagseffek gedui, $F(1,116) = 26,65$, $p < 0,001$. Die navorsers het nie die gemiddelde tellings van die twee groepe verstrekk nie.

3.2.2 Kultuur

Moerdyk (1983) het daarop gewys dat dit algemeen aanvaar word dat 'n aantal sosiaal- en kultureelgedetermineerde veranderlikes 'n uitwerking op die basiese kognitiewe- en persoonlikheidsstruktuur van die individu het.

Navorsers het die mening uitgespreek dat kulturele waardes eie aan die kultuur waartoe 'n individu behoort van die belangrikste determinante is in die bepaling van die vlak van prestasie-motivering waarvoor die individu sal beskik (Barrett & Bass, 1976; Salili, 1995).

Etlike definisies van kultuur suggereer die wyse waarop kultuur die prestasie-motiveringsvlak van 'n individu beïnvloed.

Kultuur is deur Hofstede (1980) beskryf as die kollektiewe programmering van die denke. Harris en Moran (1979) het die meer gedragsgeoriënteerde aspekte van kultuur beklemtoon deur dit te beskryf as die unieke lewenswyse van 'n spesifieke groep mense. Vanuit hierdie definisies kan daar afgelei word dat kultuur bepaal wat persone wat lid is van 'n kultuurgroep, behoort te doen en watter waardes nagestreef behoort te word. Beide hierdie aspekte word deur middel van sosialisering-praktyke oorgedra en vasgelê.

Wat Suid-Afrika betref, ontstaan die vraag of 'n Westerse kultuur en 'n inheemse Afrika-kultuur onderskei kan word in die lig van die verskeidenheid sub-groepe waaruit die blanke- en swart bevolkingsgroepe in Suid-Afrika saamgestel is. Moerdyk (1983) het die mening uitgespreek dat alhoewel verskillende lande uniek is, hulle gegroepeer kan word in terme van gemeenskaplike kenmerke. Op grond van so 'n groepering, is dit dus betekenisvol om te verwys na tradisionele Afrika-kulture en tipiese Westerse of geïndustrialiseerde kulture. In die lig van hierdie uitspraak kan aanvaar word dat daar in Suid-Afrika sprake is van 'n Afrika-kultuur en 'n Westerse kultuur.

Plaaslike literatuur oor prestasie-motivering wat opgespoor kon word, het byna eksklusief aandag aan die blanke of Westerse komponent en die swart of Afrika

komponent van die samelewing gegee, met gevolglike uitsluiting van ander Suid-Afrikaanse kultuurgroepe soos die Indiërs en bruinmense.

Die algemene benadering gevolg deur skrywers, was om die werksprestasie van blankes en swartmense te kontrasteer. Die gevolgtrekking waartoe daar dikwels gekom is, is dat swartmense onderpresteer in vergelyking met blankes. Die volgende stap wat skrywers geneem het was om faktore te identifiseer wat tot hierdie onderprestasie aanleiding kon gee.

Murphree (1978) het daarop gewys dat die redes vir die beweerde onderprestasie van swartmense op grond van twee hoofperspektiewe geklassifiseer kon word. Die twee perspektiewe het hy beskryf as die "kulturele" argument en die "situasionele" argument.

Die kulturele argument is gebaseer op die veronderstelling dat swartmense oor 'n kultuur beskik wat gekenmerk word deur waardes en wyses van optree wat nie Westerse prestasie-motivering bevorder nie. Die swartmense is volgens hierdie standpunt kultureel-gedepriveerd in vergelyking met blanke persone ten opsigte van die ontwikkeling van prestasie-motivering.

Die situasionele argument is gebaseer op die veronderstelling dat enige onderprestasie deur swartmense binne die werksituasie die gevolg is van 'n beperkte beroepstruktuur wat daartoe lei dat swartmense dikwels nie toegang tot voldoende opleiding, behuising en werkkontekste het nie. Die onderprestasie is gevolglik situasioneel, en 'n reaksie op swak behuisingstoestande, lang ure van pendel, tweederangse werksomstandighede, swak plasingtegnieke, swak opleidingsprogramme en die situasionele reaksies van swartmense op die kultureel-gedetermineerde verwagtinge van blanke kollegas en bestuurders.

Moerdyk (1983) het tot die gevolgtrekking gekom dat kulturele faktore, insluitend sosialiseringpraktjke, aanleiding gee tot sielkundige en interpersoonlike eienskappe wat as belangrik beskou word vir nywerhede en sakeondernemings soos hulle georganiseer is in Suid-Afrika. Volgens hierdie skrywer, word daar ook geredeneer dat blankes in Suid-Afrika gesosialiseer word om gedragspatrone soos outonomie, prestasie-motivering en 'n individualistiese oriëntasie aan te leer. 'n Groot gedeelte van die swart bevolking in Suid-Afrika daarenteen, so het hierdie skrywer beweer, word op wyses gesosialiseer wat groep-oriëntasie, affiliasie en konformiteit beklemtoon - wyses van dink en doen wat gesien word as in teenstelling met die individualistiese prestasiegeoriënteerde gees van vryemark-kapitalisme.

Jellinek (1976) het ook na ander kultureelbepaalde gebruike wat die ontwikkeling of uitleef van prestasie-motivering by swartmense aan bande kan lê, verwys. Een van hierdie gebruike is die wyse waarop die statusvlak van 'n persoon bepaal word. Volgens tradisionele swart stamgebruik, word status toegeken, terwyl dit in die industriële omgewing verwerf moet word. Dit het tot gevolg dat dit vir 'n spesifieke individu wat relatief laag geplaas word op die sosiale skaal van die stamgroep baie moeilik sal wees om binne werksverband te aspireer na 'n posisie bo dié van 'n sosiaal meer senior persoon. Dit beteken dat swart persone wat nog in 'n oorgangstadium van die tradisionele kultuur na die industriële kultuur is, konflik sal ervaar tussen hul aspirasies en lojaliteit as lede van 'n stam, en daardie wat voortspruit uit hul rol as 'n industriële werker. Die moontlikheid bestaan dus dat by baie swart persone in kompeterende prestasiesituasies die verwagting opgewek kan word dat sukses sal lei tot negatiewe gevolge soos verwerping deur die groep. Die belangrikheid van groeppaanvaarding en die gevolglike angste oor sosiale verwerping mag dus die begeerte om te presteer oorheers.

Hierdie standpunt oor die vermeende belangrike rol wat 'n individualistiese oriëntasie in teenstelling met 'n gevoel van groepsgebondenheid (affiliasie) in die ontwikkeling van prestasie-motivering speel, is gekritiseer deur ander skrywers soos Berry (1980) en Gurin en Eps (1975).

Berry (1980) het na aanleiding van navorsing wat in Japan en in Afrika onderneem is, tot die gevolgtrekking gekom dat affiliasie en 'n gevoel van verpligting teenoor die gesin en die groep nie noodwendig 'n belemmering plaas op die ontwikkeling van prestasie-motivering nie. Volgens Gurin en Eps (1975) het skrywers oor prestasie-motivering oor die algemeen beweer dat affiliasie en groepslojaliteit individuele prestasie en die ontwikkeling van prestasie-motivering onderdruk. Daar is onder meer aangevoer dat die affiliasie-behoefte daartoe lei dat samewerking met groepslede aangemoedig word, terwyl in die aanmoediging van individuele prestasie-motivering kompetisie eerder as samewerking beklemtoon moet word. Gurin en Eps (1975) het die mening uitgespreek dat hierdie aanleidende oorsake vir individuele prestasie grootliks oordryf is. Wat die rol van kompetisie in die ontwikkeling van prestasie-motivering betref, het hulle die mening uitgespreek dat daar dikwels vergeet word dat die oorspronklike definisie van prestasie-motivering, kompetisie met eie standarde van voortreflikheid eerder as kompetisie met andere beklemtoon. Volgens hulle het navorsing ten opsigte van die invloed van kompetisie op prestasie-motiveringsontwikkeling aangetoon dat Russiese skoolkinders individuele prestasie-motivering ontwikkel het na aanleiding van samewerkende, eerder as kompeterende ervarings met hulle portuurgroepe. Volgens Gurin en Eps (1975) kan kompetisie wel 'n rol speel in die ontwikkeling van prestasie-motivering, maar dat dit dan kompetisie tussen groepe, en nie tussen individue is nie.

Die belangrike rol wat kultuur speel in die bepaling van die aard van prestasie-motivering word uitgewys deur navorsers soos Phalet en Lens (1995). Volgens

hulle bepaal sosiokulturele waardes die inhoud en betekenis van individuele motiewe en gevolglik ook die spesifieke doelwitte wat hierdie motiewe of behoeftes kan bevredig. Salili (1995) het daarop gewys dat navorsing daarop dui dat die waarde wat verskillende kulturele groepe aan prestasie heg, varieer en dat prestasie-motivering dus verskillende vorme kan aanneem en verskillend gemanifesteer kan word in verskillende kulture.

Maehr en Nicholls (aangehaal in Phalet en Lens, 1995) het 'n onderskeid getref tussen individugeoriënteerde prestasie-motivering en sosiaalgeoriënteerde prestasie-motivering. Die individualistiese tipe prestasie-motivering word geassosieer met ego-georiënteerde waardes soos selfrigtinggewing en outonomie (Maehr & Nicholls, aangehaal in Phalet & Lens, 1995). Volgens Bond (aangehaal in Markus & Kitayama, 1991) streef die individu wat oor hierdie tipe prestasie-motivering beskik, na geïnternaliseerde standaarde van voortreflikheid. Die sosiaal- of moralistiesgeoriënteerde tipe prestasie-motivering word volgens Maehr en Nicholls (aangehaal in Phalet & Lens, 1995) geassosieer met groepgeoriënteerde waardes, soos konformiteit, sekuriteit en die intaktheid van die gesin. Individue wie se prestasie-motivering as sosiaalgeoriënteerde prestasie-motivering geklassifiseer kan word, streef daarna om aan die verwagtinge van betekenisvolle ander persone te voldoen (Bond, aangehaal in Markus & Kitayama, 1991). Volgens Phalet en Lens (1995) is persone met 'n individugeoriënteerde prestasie-motivering veral geneig om prestasie van 'n akademiese en professionele aard na te streef, terwyl persone wat oor sosiaalgeoriënteerde prestasie-motivering beskik, streef na die bereiking van doelwitte binne die sosiale- en gesinsdomein.

Volgens Markus en Kitayama (1991) is individugeoriënteerde prestasie-motivering kenmerkend van die grootste gedeeltes van die Amerikaanse kultuur, asook van die Wes-Europese kultuur. Sosiaalgeoriënteerde prestasie-motivering daarenteen, is

kenmerkend van die Japannese en ander Asiatiese kulture, asook van die Latyns-Amerikaanse, Suid-Europese en Afrika-kulture.

Daar is weinig navorsing in Suid-Afrika gedoen oor die verskille in die prestasiemotiveringsvlakke van die verskillende kultuurgroepe in Suid-Afrika.

Reese (1981) het wel die mening uitgespreek dat beperkte navorsing ten opsigte van prestasiemotivering in Suid-Afrika daarop gedui het dat 'n aansienlike verskil tussen swart en blank ten opsigte van vlakke van prestasiemotivering bestaan. Daar is volgens hom beweer dat 20% van Suid-Afrikaanse blankes hoë vlakke van prestasiemotivering toon, terwyl slegs 1% van swart mense soortgelyke vlakke toon. Hoe dit bepaal is, word nie verstrekkend nie.

Navorsers soos Tabane (aangehaal in Boeyens, 1985), Godsell (aangehaal in Boeyens, 1985) en Charoux (1985) het ondersoek binne 'n Suid-Afrikaanse konteks ingestel na die vlakke van prestasiemotivering by swartmense.

Terwyl Tabane (aangehaal in Boeyens, 1985) die mening dat die sosialiseringpatrone van swartmense prestasiemotiveringsbehoefte relatief tot groep- of gemeenskapsbehoefte onderbeklemtoon, ondersteun het, het navorsing van Godsell (aangehaal in Boeyens, 1985) daarop gedui dat die jonger geslag swart werkers oor baie meer gesofistikeerde werkspesifieke verwagtinge as ouer kollegas beskik het en baie jong swartmense patrone van prestasie-oriëntasie soortgelyk aan dié van blankes getoon het.

Charoux (1985) het op grond van sy navorsing tot die gevolgtrekking gekom dat potensiële swart bestuurders wel oor die basiese dryfkrag beskik om sukses te bereik,

maar nie weet hoe om uiting aan hierdie basiese dryfkrag te gee nie, waarskynlik vanweë hul opvoedkundige en sosio-ekonomiese agtergrond.

Charoux (1985) se beskouing is 'n voorbeeld van wat Murphree (1978) beskryf het as die situasionele argument wat aangewend word om swartmense se onderprestasie binne werksverband te verklaar. Ander voorbeelde van die situasionele argument word aangetref in die menings gehuldig deur Suid-Afrikaanse navorsers soos Moerdyk (1983), Hofmeyr (1989) en Human (1989).

Moerdyk (1983) het dit gestel dat swartmense oor die algemeen nie tydens hul skooljare toegerus word met kennis en vaardighede noodsaaklik vir sukses in Westersgeoriënteerde sakeondernemings nie. Dit word volgens hom toegeskryf aan 'n skoolstelsel gekniehalter deur 'n lae per kapita staatsbefondsing en 'n meerderheid ongekwalifiseerde onderwysers.

Daarby moet gevoeg word dat Suid-Afrikaanse apartheidswetgewing swartmense op verskeie ander wyses benadeel het. Sielkundig is hulle behandel as "tweedeklas" burgers in 'n gesegregeerde gemeenskap, en die boodskap oor die jare was een wat dit duidelik gestel het dat swartmense nie suksesvol kon wees in die sakewêreld nie (Hofmeyr, 1989). Die invloed van negatiewe verwagtinge soos hierdie op die ontwikkeling van prestasie-motivering is verreikend. Die moontlikheid bestaan dat met tydsverloop 'n individu die lae dunk van ander persone kan internaliseer (Human, 1989). Hierdie geïnternaliseerde negatiewe verwagtinge lei dikwels tot 'n vermyding van situasies waar mededinging ter sprake is (Human, 1989).

Geen literatuur kon opgespoor word oor kenmerkende sosialiseringpraktieke wat gevolg word in die geval van Indiërs en bruinmense nie. Dit is dit dus nie moontlik om

afleidings te maak aangaande die vlak en ontwikkeling van prestasie-motivering by hierdie bevolkingsgroepe nie.

Vanuit 'n politieke perspektief beskou, is Indiërs en bruinmense aan dieselfde apartheidswetgewing as swartmense blootgestel. Daar kan gevolglik aanvaar word dat hierdie wetgewing 'n soortgelyke invloed op die ontwikkeling van prestasie-motivering by hierdie persone kon hê as by swartmense.

3.2.3 Die Werksomgewing

Die ontwikkeling van prestasie-motivering by persone binne werksverband, asook die manifestasie daarvan, hou verband met die proses van organisatoriese sosialisering. "Organisatoriese" of "beroeps-solisering" is 'n vorm van volwasse sosialisering. Dit verwys na die proses waardeur volwassenes die rolle aanleer wat hulle moet vervul wanneer hulle as nuwe lede van 'n organisasie hul spesifieke loopbane binne die organisasie begin (Godsell, 1983).

Onderliggend aan organisatoriese sosialisering is organisasie of korporatiewe kultuur en organisasieklimaat (Schein, aangehaal in Armstrong, 1996). Organisasiekultuur word deur Armstrong (1996) omskryf as die patroon van gemeenskaplike oortuigings, houdings, aannames, norme en waardes, wat moontlik nie uitgespel is nie, maar wat in die afwesigheid van direkte instruksies, rigting gee aan die wyse waarop werknemers optree en teenoor mekaar reageer. Organisasieklimaat is volgens Armstrong (1996) minder omvattend as organisasiekultuur. Organisasieklimaat word deur French (aangehaal in Armstrong, 1996) beskryf as die relatief standhoudende stel persepsies wat werknemers huldig ten opsigte van die eienskappe en kenmerke van hul organisasie se kultuur.

Organisasiekultuur oefen 'n belangrike rol uit op die gedrag van werknemers, aangesien dit onder meer 'n aanduiding aan werknemers verskaf van die bydrae tot die sukses van die organisasie en wat daar van hulle verwag word (Porteus en Sutherland, 1997).

Volgens Armstrong (1996) speel toesighouers en bestuurders 'n sleutelrol in die skep van organisasiekultuur en -klimaat. Klimoski en Hayes (aangehaal in Jeanquart-Barone, 1996) het dit gestel dat die toesighouer-ondergeskikte verhouding die fondament vorm van 'n organisasie. Volgens dié skrywers is 'n gemoedlike werksverhouding tussen toesighouer en ondergeskikte krities vir die organisasie, aangesien die meeste inisiatiewe en aktiwiteite om organisasiedoelwitte te bereik op daardie vlak uitgevoer word. Voorts beïnvloed die toesighouer en ondergeskikte mekaar se houdings en gedrag onderling. Die inspanning gelever deur die ondergeskikte in die werksituasie, asook die ondergeskikte se werksprestasie en satisfaksie met werk word beïnvloed deur die houdings en optredes van die toesighouer.

Die toesighouer en bestuurder skep 'n spesifieke organisasieklimaat deur die aspekte wat volgens Armstrong (1996) belangrik is vir die ontwikkeling en aanmoediging van prestasie-motivering in die werksituasie, te beïnvloed. Hierdie aspekte is die volgende:

- Duidelik gedefinieerde doelwitte wat middelmatige risiko's verteenwoordig.
- Positiewe leierskap en spanbou.
- Die voorsiening van terugvoer oor vordering wat gemaak word in die strewe na die bereiking van doelwitte.
- Die beklemtoning van individuele verantwoordelikhede.
- Die oortuiging by werknemers dat hulle beheer het oor die middele om doelwitte te bereik.
- Die koppeling van beloning met prestasie op 'n konsekwente wyse.

- Die voorsiening van ondersteuning en aanmoediging.

Vroeë navorsing oor prestasie-motivering was, volgens Fineman (1977), bloot daarop gemik om direkte voorspellings van werksprestasie vanuit prestasie-motiveringsmetings te verkry. Die resultate van hierdie navorsingstudies was dikwels uiteenlopend. Sommige navorsingstudies het 'n lae positiewe verband tussen prestasie-motivering en werksprestasie getoon, terwyl ander geen beduidende verband gevind het nie. Fineman (1977) het die mening uitgespreek dat die verskille in bevindinge deels toegeskryf kon word aan metingsfoute, maar dat die alomteenwoordige invloed van die werksomgewing die grootste bydrae gelewer het.

Die rol van die omgewing in prestasie-gemotiveerde optrede kan, volgens Fineman (1975), gekonseptualiseer word in terme van dié van 'n tussengangerveranderlike. Volgens hierdie beskouing sal 'n omgewing waarbinne prestasie aangemoedig word die prestasie van persone met hoë prestasie-motivering meer fasiliteer as 'n omgewing waarbinne prestasie nie aangemoedig word nie.

Opsommend wil dit voorkom asof die organisasie waar individue werksaam is 'n invloed uitoefen op die ontwikkeling van hul vlak van prestasie-motivering deur middel van organisatoriese sosialisering. Die aanmoediging en ondersteuning van gedrag wat kenmerkend is van 'n hoë vlak van prestasie-motivering, sal die waarskynlikheid dat werknemers hierdie gedrag toon, verhoog.

3.2.4 Opleiding

Volgens Nash (1985) staan McClelland oor die algemeen bekend as die baanbreker op die gebied van prestasiemotiveringsopleiding, en veral dié wat betrekking het op sakemanne. Volgens McClelland (1976) word die behoefte om te presteer in die vroeë lewensjare verwerf, maar bly dit die hele lewensduurte van 'n persoon voortbestaan, indien dit aangemoedig en ontwikkel word.

Prestasiemotiveringsopleiding waarby kleinsakeondernemers betrek is, is aanvanklik benut in 'n poging om die ekonomiese ontwikkeling van agtergeblewe gemeenskappe te stimuleer. Die sukses wat daarmee behaal is, het daartoe gelei dat die prestasiemotiveringsopleiding na skole toe uitgebrei is met die doel om met behulp van die ontwikkeling van prestasiemotivering, skoolastiese prestasie van veral onderpresteerders te verhoog (Alschuler, 1973).

Wat die invloed van prestasiemotivering op ekonomiese ontwikkeling betref, het McClelland en Winter (1969) die mening uitgespreek dat persone met 'n hoë prestasiemotiveringvlak besonder sensitief is vir ekonomiese geleenthede en aansporings. Gevolglik benut hulle geleenthede wat geskep word op 'n konstruktiewe wyse en dra op so 'n wyse by tot ekonomiese ontwikkeling van 'n gemeenskap.

Volgens Fineman (1975) het McClelland se oorspronklike definisie van prestasiemotivering die grondslag van prestasiemotiveringsopleiding gevorm. In ooreenstemming met dié definisie moet persone bloot geleer word om voortdurend te streef na voortreflikheid in die navolging van hul doelwitte. Hierdie rasionaal het die grondslag gevorm vir McClelland en Winter (1971), sowel as McClelland en Miron (1979) se opleidingsprogramme om prestasiemotiveringsvlakke te verhoog.

McClelland en Winter (1971) verskaf 'n uiteensetting van hul prestasiemotiveringsopleidingsprogram. In die uiteensetting beskryf hulle die teoretiese beginsels en aannames waarop hul program gebaseer is, asook die spesifieke doelwitte met die program en die opleidingsmetodiek wat benut is om hierdie doelwitte te bereik.

'n Motief is deur McClelland en Winter (1971) beskou as 'n netwerk van assosiasies. Volgens die skrywers beskik elke persoon oor 'n hiërargie van motiewe. Die rangorde van 'n motief in 'n hiërargie het implikasies vir hoe dikwels 'n motief voorkom en hoeveel situasionele prikkels daarmee geassosieer word. Om 'n motief se rangorde in die motiefhiërargie te verhoog, moet die belangrikheid daarvan in vergelyking met ander motiewe verhoog word. Die doel met McClelland en Winter (1971) se prestasiemotiveringsopleiding was om die rangordeposisie wat prestasiemotivering binne die bestaande motiefhiërargie beklee het, te verhoog deur die aantal situasionele prikkels waarmee dit geassosieer was, te vermeerder. Die volgende tegnieke is deur McClelland en Winter (1971) benut om laasgenoemde doelwit te bereik:

- Vestiging van die netwerk deur eerstens die assosiasies wat bestaan het ten opsigte van 'n motief te identifiseer en dit dan te versterk en uit te brei.
- Konseptualisering van die netwerk deur 'n duidelike verbale konstruk daar te stel om dit te etiketteer.
- Koppeling van die netwerk aan soveel prikkels moontlik in die alledaagse lewe, veral aan daardie wat optredes voorafgaan of volg ten einde te verseker dat die netwerk gereeld opgewek is nadat dit gevestig is.
- Integrering van die prestasiedoelwit met bogeskikte netwerke soos die selfkonsep, sodat voorkom word dat die bogeskikte netwerke 'n belemmerende invloed uitoefen op die prestasiegerigte dinkprosesse. So byvoorbeeld, sou 'n inmengende assosiasie soos "Ek is nie eintlik 'n presteerder nie", prestasiegerigte dinkprosesse negatief kon affekteer.

Na aanleiding van navorsingstudies wat hulle onderneem het, het McClelland en Winter (1971) gevind dat prestasiemotiveringsopleiding suksesvol kan wees indien klem gelê word op die ontwikkeling van die netwerk van assosiasies van die prestasiemotief, en deur selfondersoek en doelwitstelling binne 'n klimaat van interpersoonlike ondersteuning aan te moedig.

Die doel met die program was om die prestasiemotief te versterk deur die verstaanbaarheid, belangrikheid, sinvolheid en relevantheid daarvan te verseker. Die aannames onderliggend aan die benaderings wat gevolg is om bogenoemde te bewerkstellig, was die volgende:

- Hoe deegliker individue die netwerk van assosiasies waaruit 'n motief bestaan, ontwikkel en konseptualiseer, hoe groter is die waarskynlikheid dat hulle die motief sal ontwikkel.
- Hoe meer dikwels individue die nuutgevestigde netwerk van assosiasies kan koppel met verwante optredes, hoe groter is die kans dat verandering in denke en optrede sal plaasvind en voortbestaan.
- Hoe meer dikwels individue 'n nuutgevestigde netwerk van assosiasies met gebeure in hul alledaagse lewe kan koppel, hoe groter is die kans dat die motief hul denke en optredes buite die opleidingsituasie sal beïnvloed.

Verskeie metodes is benut om die doelwitte wat uit hierdie aannames voortspruit in die opleidingsituasie te bereik. Deelnemers is geleer om eerstens hul eie TAT-stories te analiseer vir prestasiemotiveringsinhoude en om daarna dieselfde te doen ten opsigte van hul eie spontane gedagtes en ten opsigte van televisieprogramme, koerantartikels, volksverhale, boeke en gesprekke. Die kritiese taak was om prestasiemotiveringsdenke duidelik te konseptualiseer en te etiketteer sodat die tipe denke moeilik vergeet sou word. Deur middel van simulاسies het deelnemers die geleentheid gekry om toepaslike optredes aan te leer en te oefen. Groepsbesprekings het bygedra om insig te ontwikkel

in hoe en hoekom hierdie optredes natuurlike uitvloeisels van die patroon van prestasiedenke is. Deur middel van die analisering van gevallestudies, lesings deur suksesvolle persone, en bespreking van deelnemers se eie lewensituasies is die idees en optredes binne die konteks van die werklike lewe geplaas.

Selfondersoek was 'n belangrike komponent van die program. Volgens McClelland en Winter (1971) kon geen verandering in lewenstyl of denke sonder konflik of probleme tot stand gebring word nie. Tydens die prestasie-motiveringsopleidingskursus is aandag geskenk aan kwessies met betrekking tot ideale, waardes en etiek wat sou voortspruit uit die aanneem van 'n lewenstyl wat sou lei tot 'n toename in prestasiedenke en -optrede. Die aannames onderliggend aan die opleidingsmetodiek wat in die program aangewend is om bogenoemde te bewerkstellig, was die volgende:

- Hoe meer individue besef dat die eise gestel deur hul loopbaansituasies en lewenstyl die ontwikkeling van 'n spesifieke motief vereis, hoe groter is die kans dat opvoedkundige intervensies wat ontwerp is om hierdie motief te ontwikkel, sal slaag.
- Hoe meer individue die nuutgevestigde motief as kongruent met hul ideale selfbeeld waarneem en ervaar, hoe groter is die kans dat hierdie motief hul toekomstige denke en optredes sal beïnvloed.
- Hoe meer individue die nuutgevestigde motief as kongruent met heersende kulturele waardes en norms waarneem en ervaar, hoe groter is die kans dat die motief hul toekomstige denke en optrede sal beïnvloed.

Om die doelwitte gebaseer op hierdie aannames te bereik, is verskeie tegnieke tydens die opleidingsprogram benut. Dit het meditasie en groepbesprekings oor 'n groot aantal onderwerpe soos selfbeeld, ideale, kulturele waardes, en navorsing wat gedui het op die verband tussen prestasie-motivering en ekonomiese ontwikkeling, ingesluit.

Die rol van die opleier was om 'n klimaat te skep wat bevorderlik sou wees vir die maak van 'n ingeligte en weldeurdagte keuse.

Nog 'n aspek wat volgens McClelland en Winter (1971) tydens hul prestasiemotiveringsopleidingsprogram aandag geniet het, was die stel van prestasiedoelwitte. Die aannames onderliggend aan die insluiting van hierdie aspek was die volgende:

- Hoe meer rede individue het om te glo dat hulle 'n motief kan, wil en behoort te ontwikkel, hoe groter is die waarskynlikheid dat opvoedkundige intervensies ontwerp om hierdie motief te ontwikkel, sal slaag.
- Hoe meer individue hulself daartoe verbind om konkrete lewensdoelwitte wat verband hou met 'n nuutgevestigde motief te bereik, hoe groter is die waarskynlikheid dat die motief hul toekomstige denke en optredes sal beïnvloed.
- Hoe meer individue rekord hou van hul vordering ten opsigte van bereiking van doelwitte waartoe hulle verbonde is, hoe waarskynliker is dit dat die nuutgevestigde motief hul toekomstige denke en optredes sal beïnvloed.

Die opleidingskursus het prestasiedoelwitstelling op verskeie wyses aangemoedig. Voor die aanvang van die kursus was inligting verskaf aan deelnemers oor prestasiemotivering, die indrukwekkende navorsingsbevindinge ten opsigte van prestasiemotivering, die resultate van vorige kursusse, die ervarings van suksesvolle entrepreneurs en die oortuigings van bekende akademici ten opsigte van prestasiemotivering. Die klem voor die kursus was op die ontwikkeling van 'n oortuiging by deelnemers dat hulle voortreflikheid wou nastreef. Tydens die kursus is deelnemers aangemoedig om hul lewens in oënskou te neem en as individue 'n prestasiedoelwit te formuleer waartoe hulle hulself in die openbaar binne die groep verbind het. Hulle het hulself ook verbind tot gereelde, deeglike en spesifieke meting van hul vordering.

Die prestasie-motiveringsopleidingskursusse van McClelland and Winter (1971) het deur middel van die klem op interpersoonlike ondersteuning ook 'n emosionele klimaat geskep wat bevorderlik was vir verandering. Die aannames onderliggend aan die spesifieke benaderings wat gevolg is om bogenoemde te bereik, was die volgende:

- Die kans dat verandering in motiewe sal plaasvind is groter binne 'n interpersoonlike atmosfeer waarbinne individue warmte ervaar, en ervaar dat ander persone glo dat hulle oor die vermoë beskik om self besluite oor hul toekomstige optredes te neem.
- Veranderinge in motiewe sal meer geredelik plaasvind indien die opleidingsomgewing die belangrikheid van selfondersoek beklemtoon en dit verhef bo die roetine van alledaagse bestaan, om sodoende 'n gevoel van groepsolidariteit tussen deelnemers te skep
- Dit is waarskynliker dat verandering in motiewe sal plaasvind indien die nuwe motief 'n teken is van lidmaatskap van 'n nuwe verwysingsgroep.

Om die doelwitte gebaseer op hierdie aannames te bereik, is die kursusse gewoonlik aangebied in 'n omgewing wat die deelnemers weggeneem het van die daaglikse eise van werk, gesin en vriende. Dit het tyd en geleentheid geskep vir ernstige emosionele selfondersoek. Die groeplede het 'n nuwe groeidentiteit ontwikkel met nuwe vriendskapbande wat na die kursus voortgeduur het. Die opleier het die skep van 'n klimaat wat interpersoonlike ondersteuning verskaf het, aangemoedig deur middel van 'n styl gekenmerk deur nie-rigtinggewende gedrag, warmte en aanvaarding.

McClelland en Winter (1971), sowel as McClelland en Miron (1979) het verskeie prestasie-motiveringsopleidingsprogramme aangebied wat op die beginsels en benaderings soos hierbo uiteengesit, gebaseer is. Die programme het almal ten doel gehad om met behulp van prestasie-motiveringsopleiding die doeltreffendheid van

kleinsakeondernemings te verbeter. Probleme wat hulle ondervind het om die effektiwiteit van dié programme te bepaal, was dat:

- dit dikwels nie moontlik was om betroubare syfers te kry oor winsgewendheid van ondernemings nie.
- dit soms moeilik was om te bepaal of die steekproef wat in die opvolgnavorsingstudies gebruik is, verteenwoordigend was van die hele groep wat opleiding ontvang het.
- daar dikwels nie sprake van 'n verteenwoordigende kontrolegroep was nie.
- die vraag soms ontstaan het of die resultate wat verkry is nie eerder die gevolg van seleksie as van opleiding was nie.
- die mate waartoe gebrek aan geleenthede sakemanne verhoed het om suksesvol te wees na opleiding, dit soms moeilik gemaak het om die uitwerking van die opleiding te bepaal.

Volgens McClelland en Miron (1979) het die opleidingsprogramme oor die algemeen die volgende resultate opgelewer:

- Die skep van werkseleenthede aangesien die eienaars wat prestasie-motiveringsopleiding ontvang het, meer werknemers in diens geneem het as diegene wat nie die opleiding ontvang het nie.
- Ondernemings onder beheer van persone wat die opleiding bygewoon het, het 'n aansienlike toename getoon in verkope in vergelyking met die ondernemings wat bestuur is deur onopgeleide persone. Laasgemelde groep het tot 'n mindere mate nuwe ondernemings begin en die ondernemings is dikwels teen 'n verlies bedryf.
- Van die persone wat opgelei is en geleenthede gehad het om hul toekoms in eie hande te neem, het baie beter gevaar as diegene wat opgelei is, maar nie die geleenthede gehad het om self te besluit oor wat gedoen behoort te word nie.
- Wat die kostedoeltreffendheid van die programme betref, het dit na aanleiding van berekeninge geblyk dat die addisionele inkomstebelasting wat betaal sou word deur

die persone wat suksesvol was na die opleiding 'n aansienlike hoër bedrag geld sou inbring as wat die aanvanklike opleiding gekos het.

McClelland en Miron (1979) het tot die gevolgtrekking gekom dat die navorsingstudies waarna verwys is oorweldigende bewyse voorsien het dat prestasie-motiveringsopleiding 'n beduidende verbetering tot gevolg gehad het in die vooruitgang van kleinsakeondernemings. Die voorwaarde was dat daar ten minste 'n minimum ondersteuning moes wees in die vorm van 'n ekonomiese infrastruktuur sodat lenings, markgeleenthede en 'n arbeidsmag beskikbaar was.

Alschuler (1973) het nadat hy die resultate van McClelland en Winter (1969) se opleidingsprogramme bestudeer het, tot die gevolgtrekking gekom dat die programme wel daarin geslaag het om volwassenes se motivering te verhoog wanneer die opleiding as 'n doeltreffend-bestuurde sosiale sisteem gestruktureer was. Dit beteken dat deelnemers na afloop van die opleiding oor die wil en geleentheid moes beskik om op 'n prestasie-gemotiveerde wyse te kon optree. Volgens Alschuler (1973) wou dit voorkom asof dit die enigste wyse was waarop verseker kon word dat motivering wat gedurende die opleidingsprogramme ontwikkel was, na afloop van die opleiding gehandhaaf sou word.

Verskeie navorsingstudies is in Suid-Afrika in die sakesektor onderneem om die uitwerking van prestasie-motiveringsopleiding te bepaal.

Prestasie-motiveringsopleidingsprogramme wat relatief onlangs in navorsingsstudies benut is, kan in terme van oorsprong in twee groepe verdeel word. 'n Navorsers soos Willers (1982) het 'n program benut wat deur 'n groep Suid-Afrikaanse besigheidskonsultante ontwikkel is, terwyl die tweede groep waaronder Boshoff, Cronje en Lange (1987) en Boshoff en Boer (1988) val, gebruik gemaak het van 'n program wat

aan die Universiteit van Pretoria ontwikkel is. Beide programme is volgens die navorsers gebaseer op die opleidingsprogram van McClelland en sy medewerkers (Boshoff & Boer, 1988; Boshoff, Cronje & Lange, 1987; Willers, 1982).

Willers (1982) verskaf 'n beskrywing van die program wat deur die besigheidskonsultante ontwikkel is en wat hy in sy navorsingstudie gebruik het. Die program is in 'n aantal stadia aangebied. Elke stadium is ontwerp om deelnemers basiese en essensiële besigheidskonsepte aan te leer, asook om individualisme by deelnemers te ontwikkel en hul prestasieмотivering te verhoog. Sakesimulasies is aangewend om die leierskaps- en toesighouersvaardighede van deelnemers te ontwikkel. Die hoofdoelwit met die program volgens Willers (1982), was om die deelnemers se waardestelsels vanaf 'n affiliasiegeoriënteerde na 'n prestasieмотiveringsgeoriënteerde stelsel te verander. Net so belangrik, was die doelwit om 'n begrip van die vryemarkstelsel by deelnemers te ontwikkel ten einde die oordrag van leer wat tydens die program ten opsigte van prestasieмотivering plaasgevind het, na die werksituasie te fasiliteer.

Willers (1982) se navorsingstudie om die invloed van prestasieмотiveringsopleiding te bepaal het toesighouers werksaam by 'n handelsbank betrek. 'n Eksperimentele groep en 'n kontrolegroep, beide bestaande uit 16 toesighouers, is by die navorsing betrek. Die twee groepe het nie beduidend van mekaar verskil ten opsigte van aantal jare diens, ouderdom en besoldiging nie. Die kontrolegroep is slegs onderwerp aan die bank se opleidingsprogram ten opsigte van mensebestuur. Die eksperimentele groep het die prestasieмотiveringsopleidingsprogram wat deur die besigheidskonsultante ontwikkel is, bygewoon. Wat die eksperimentele groep betref, is daar gevind dat die prestasieмотiveringstellings van subjekte, soos gemeet met behulp van 'n TAT-tipe toets, na afloop van die prestasieмотiveringsopleidings ($\bar{X} = 5,75$) beduidend hoër was as hul tellings voor die kursus ($\bar{X} = 4,75$), $t(16) = 4,47$, $p < 0,05$. Die

ooreenstemmende tellings vir die kontrolegroep het geen beduidende verskil getoon nie. 'n Opvolgondersoek ses maande na afloop van die opleiding het getoon dat die eksperimentele groep se prestasie motivering stellings ($\bar{X} = 6,12$) op daardie tydstip beduidend hoër was as net na afloop van die opleiding ($\bar{X} = 5,75$), $t(16) = 3,463$, $p < 0,05$. Die ooreenstemmende tellings vir die kontrolegroep het geen beduidende verskil getoon nie. Willers (1982) het tot die gevolgtrekking gekom dat die prestasie motiveringsopleiding wel daarin geslaag het om die prestasie motiveringsvlak van die eksperimentele groep te verhoog en dat hierdie vlak selfs 'n toename getoon het ses maande na afloop van die opleiding. Ten opsigte van die verband tussen prestasie motivering en werksprestasie het die resultate van die navorsing, volgens Willers (1982), daarop gedui dat by geen van die groepe 'n beduidende verband bestaan het tussen prestasie motivering stellings en werksprestasie, soos gemeet met behulp van die maatskappy se prestasie beoordelingstelsel, nie. Bevorderings is gebruik as 'n maatstaf van die sukses van die opleiding. Agt persone in die eksperimentele groep het bevordering ontvang na opleiding, terwyl geen van die subjekte in die kontrolegroep bevorder is nie. Willers (1982) het tot die gevolgtrekking gekom dat die verskil tussen waargenome en verwagte frekwensies beduidend was, $\chi^2(1, N = 32) = 8$, $p < 0,01$, en dat hierdie verskil waarskynlik toegeskryf kon word aan die uitwerking van die prestasie motiveringsopleidingsprogram op die eksperimentele groep. Kritiek wat Cronje (1983) teen die navorsing van Willers (1982) gelewer het, was dat vier van die agt persone wat bevorder was geen verandering in werksprestasie getoon het nie. Gevolglik kon die bevorderings nie toegeskryf word aan verbeterde prestasie nie. Die moontlike verskille tussen die kontrole- en eksperimentele groepe ten opsigte van prestasie motiveringsvlakke is ook nie in gedagte gehou nie.

'n Tweede prestasie motiveringsopleidingsprogram wat benut is in Suid-Afrikaanse navorsingstudies is die program wat aan die Universiteit van Pretoria ontwikkel is.

Hierdie program het ten doel gehad om deur middel van die ontwikkeling van netwerke van assosiasies by deelnemers prestasiedenke en daaropvolgende prestasiegedrag tot stand te bring. In teenstelling met die program wat deur die besigheidskonsultante ontwikkel is, het die prestasiemotiveringsopleidingsprogram van die Universiteit van Pretoria nie toesighouersopleiding of opleiding in besigheidsbeginsels ingesluit nie. Opleiding in hierdie aspekte, asook in loopbaanbeplanning, het egter wel plaasgevind tydens die navorsingstudie van Boshoff, Cronje en Lange (1987). Die navorsers het dié opleiding egter nie beskou as deel van die prestasiemotiveringsopleidingsprogram nie, maar as afsonderlike eksperimentele intervensies. Opleiding in besigheidsbeginsels is ingesluit by die toesighouersopleiding.

Boshoff et al. (1987) se navorsing het swart toesighouers ($N = 126$) werksaam in die boubedryf as subjekte betrek. Hulle is op toevallige wyse ingedeel in drie groepe van 42 subjekte elk. Een van hierdie groepe is beskou as 'n kontrolegroep, terwyl die ander twee eksperimentele groepe was. Die drie groepe is aan verskillende intervensies onderwerp. Die een eksperimentele groep het opleiding in prestasiemotivering, loopbaanbeplanning en toesighouersvaardighede ontvang. Die tweede eksperimentele groep het opleiding in prestasiemotivering en toesighouersvaardighede ontvang. Die kontrolegroep het slegs opleiding in toesighouersvaardighede ontvang. Metings is geneem van subjekte se prestasiemotiveringsvlak en werksprestasie onmiddellik na opleiding en ses maande daarna. Die resultate is onderwerp aan variansie- en kovariansieontleding. Die bevindinge van die ondersoek was, eerstens, dat die prestasiemotiveringsopleidingsprogram daarin geslaag het om die prestasiemotiveringsvlak van swartmense van 'n relatief lae opvoedkundige peil te verhoog, en dat hierdie intervensie 'n relatiewe langtermyn effek gehad het op hul prestasiemotiveringsvlak. Tweedens is daar gevind dat die werksprestasie van die eksperimentele groep wat opleiding in prestasiemotivering, loopbaanbeplanning en toesighouersopleiding ontvang het, beduidend verbeter het in vergelyking met die

eksperimentele groep wat slegs opleiding in prestasie-motivering en toesighouersvaardighede, en die kontrole groep wat slegs opleiding in toesighouersvaardighede ontvang het. Die relevante resultate op grond waarvan die navorsers tot hul gevolgtrekkings gekom het, is nie verstrekkend nie.

Die tweede navorsingstudie wat die prestasie-motiveringsopleidingsprogram van die Universiteit van Pretoria aangewend het, is dié van Boshoff en Boer (1988). Hulle het die ondersoek ingestel na die uitwerking van prestasie-motiveringsopleiding op die prestasie-motiveringsvlak van subjekte, asook op die arbeidsproduktiwiteit van die fabriek waar die subjekte werksaam was. Die subjekte het twee meetinstrumente wat hul prestasie-motiveringsvlak gemeet het by drie geleenthede voltooi: die eerste keer voor bywoning van die prestasie-motiveringsopleidingsprogram en opleiding in loopbaanbeplanning, die tweede keer onmiddellik na afloop van die program, en die derde keer 13 weke na afloop van die program. Volgens die navorsers het beide die nakursus prestasie-motiveringstellings van deelnemers beduidend verskil van hul voorkursstellings. Die relevante resultate op grond waarvan die navorsers hierdie gevolgtrekkings gemaak het, is nie verstrekkend nie. Boshoff en Boer (1988) het daarop gewys dat die afwesigheid van 'n kontrolegroep beteken dat die resultate met omsigtigheid geïnterpreteer moet word. Wat arbeidsproduktiwiteit betref, het die navorsers die arbeidsproduktiwiteit van 'n eksperimentele groep bestaande uit drie fabriek vergelyk met dié van 'n kontrolegroep, bestaande uit nege fabriek. Die bestuursgroepe van die eksperimentele groep fabriek het die prestasie-motiveringsopleidingsprogram bygewoon, terwyl die bestuursgroepe van die kontrolegroep fabriek nie aan die opleiding blootgestel is nie. Die arbeidsproduktiwiteitsmetings is op dieselfde tydstip met die tussenpose van 'n jaar geneem. Sodoende is seisoenale invloede in aanmerking geneem en 'n vergelyking getref tussen arbeidsproduktiwiteit gedurende soortgelyke vervaardigingperiodes. Die eksperimentele groep het die prestasie-motiveringsopleiding voor die aanvang van die

na-kursusvervaardigingsperiode bygewoon. Die eksperimentele groep het 'n beduidende toename getoon in arbeidsproduktiwiteit, in vergelyking met die kontrolegroep, Mann-Whitney se $U = 3$, $p = 0,05$. 'n Vergelyking is voorts getref tussen die arbeidsproduktiwiteit van die eksperimentele groep en dié van 'n kontrole subgroep van drie fabriekke, wat soortgelyk was as dié eksperimentele groep in terme van soort klerasie vervaardig en ligging. Die eksperimentele groep het 'n beduidende toename getoon in arbeidsproduktiwiteit in vergelyking met die kontrole subgroep, Mann-Whitney se $U = 1$, $p = 0,05$.

3.3 SAMEVATTING

- 3.3.1 Verskeie faktore wat die ontwikkeling en manifestasie van prestasie-motivering binne 'n organisasiekonteks beïnvloed, is bespreek. Hierdie faktore is geslag, kultuur, werksomgewing en opleiding.
- 3.3.2 Talle redes word in die literatuur aangetref oor hoekom so min vroue posisies van werklike formele gesag bereik en 'n stadiger loopbaanvordering toon as wat verwag sou kon word. Hierdie redes kan voortspruit uit individuele tekortkominge, organisasie-struktuur, geslagsrolle en intergroep verhoudinge.
- 3.3.3 As 'n gevolg van sosialisering-praktyke is vroue geneig om op die gebied van sosiale vaardighede en interpersoonlike verhouding te presteer. Volgens sommige outeurs beteken dit egter nie dat vroue slegs sal presteer as sosiale goedkeuring verskaf word nie.
- 3.3.4 Teenstrydige resultate word in die literatuur aangetref ten opsigte van watter geslagsgroep oor die hoogste vlak van prestasie-motivering beskik.

- 3.3.5 Kultuur word beskou as 'n belangrike determinant in die bepaling van die prestasiemotiveringsvlak van individue.
- 3.3.6 Die beweerde onderprestasië van swartmense in Suid-Afrika kan of aan hul kultuur of aan situasionele faktore toegeskryf word.
- 3.3.7 Daar bestaan 'n verskil in mening by skrywers oor die rol wat die affiliasiebehoefte by die ontwikkeling van prestasiemotivering by swartmense speel.
- 3.3.8 Die werksomgewing oefen deur middel van 'n proses van organisatoriese sosialisering 'n invloed uit op die ontwikkeling en manifestasie van prestasiemotivering in werksverband.
- 3.3.9 Toesighouers en bestuurders speel 'n sleutelrol in die ontwikkeling van prestasiemotivering binne werksverband deur die organisasieklimaat wat hulle skep.
- 3.3.10 Prestasiemotiveringsopleiding kan benut word om die prestasiemotiveringsvlak van individue te verhoog.
- 3.3.11 Navorsing wat oorsee en in Suid-Afrika onderneem is, het daarop gedui dat sukses met sulke opleidingsprogramme behaal kan word. Deelnemers se prestasiemotiveringsvlakke is verhoog en die uitwerking van die verhoogde prestasiemotivering het ook op ekonomiese gebied tot uiting gekom.

H O O F S T U K 4

PROBLEEMSTELLING/HIPOTESESTELLING

4.1 PROBLEEMSTELLING

4.1.1 Inleiding

Dit is in die vorige hoofstukke gemeld dat Suid-Afrikaanse sake-ondernemings verplig gaan word om planne in werking te stel wat sal lei tot versnelde loopbaanvordering van die sogenaamde agtergeblewe groepe persone. Hierdie groepe bestaan ondermeer uit swart-, bruin- en Indiër mans, asook vroue van alle rasse-groepe. Druk gaan vanuit twee oorde kom. Eerstens vereis die Wet op Indiësnemingsgelykheid van 1998 spesifieke planne wat deur regeringsliggame gemonitor gaan word, en tweedens gaan ekonomiese realiteite sake-ondernemings wat wil bly voortbestaan dwing om aandag aan die benutting en ontwikkeling van hierdie persone te skenk.

Die ekonomiese rasionaal onderliggend aan die Wet op Indiësnemingsgelykheid van 1998 is dat regstellende aksie sal lei tot bevordering van ekonomiese groei deur die vermindering van onbillikheid in die arbeidsmark en 'n meer volledige ontwikkeling van die menslike hulpbron. Dit behoort volgens die opstellers van die wet die bereiking van maksimale produktiwiteit te fasiliteer (Taylor, 1999).

McClelland en Winter (1969) het gewys op die belangrike rol wat prestasiemotivering speel in die ontwikkeling van persone. Volgens dié outeurs beskik persone met 'n hoë vlak van prestasiemotivering oor eienskappe wat hulle sensitief maak vir die identifisering van geleenthede in die omgewing, en hulle ook toerus om hierdie geleenthede te benut. Ook Human (1991a) het gewys op die belangrike rol wat

motivering in die ontwikkeling van individue speel. Volgens haar is ontwikkeling 'n proses waardeur vermoë verhoog kan word deur die dinamiese en komplekse interaksie tussen individue se waargenome vermoë, hul motivering en die wyse waarop hulle bestuur word.

In die vorige hoofstukke is daarop gewys dat verskeie faktore die ontwikkeling van prestasiemotivering beïnvloed. Twee van hierdie faktore is ras (of kultuur) en geslag. Daar skyn 'n tekort te wees aan resente navorsing wat binne 'n Suid-Afrikaanse konteks ten opsigte van hierdie veranderlikes onderneem is. Die moontlikheid bestaan dus dat persone wat strategieë moet formuleer om die loopbaanvordering van agtergeblewe groepe te versnel, hierdie strategieë kan formuleer sonder om die rol wat prestasiemotivering speel in hierdie vordering, in aanmerking te neem.

Indien die agtergeblewe groepe oor 'n laer prestasiemotiveringsvlak beskik as die groepe persone wat beter as hulle gevaar het in die beroepswêreld, bestaan die moontlikheid dat dit 'n faktor kon wees in hul relatief stadige loopbaanvordering. Sou die ontwikkeling van prestasiemotivering van hierdie persone nie doelgerig en doeltreffend aangespreek word nie, bestaan die moontlikheid dat hierdie persone in die algemeen nie ontwikkelingsgeleenthede wat geskep word vir hulle, maksimaal sal benut nie. Die bereiking van ekonomiese doelwitte, asook doelwitte vereis deur die Wet op Indiensnemingsgelykheid, sal dus in gedrang kom.

Die doelstellings van die onderhawige ondersoek is teen dié agtergrond geformuleer.

4.1.2 Hoofdoelstellings

Die hoofdoelstellings met die ondersoek was om te bepaal:

4.1.2.1 Of daar 'n beduidende verskil bestaan in die prestasiemotiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte;

4.1.2.2 Of daar 'n beduidende verskil bestaan in die prestasiemotiveringsvlakke van swart en blanke subjekte.

4.1.3 Newedoelstellings

Die ondersoek het die volgende newedoelstellings gehad:

4.1.3.1 Om die effek van geslag op prestasiemotivering te bepaal terwyl die effek van opvoedkundige kwalifikasies, ouderdom en ras konstant gehou word.

4.1.3.2 Om die effek van ras op prestasiemotivering te bepaal terwyl die effek van opvoedkundige kwalifikasies, ouderdom en geslag konstant gehou word.

4.1.3.3 Om die effek van opvoedkundige kwalifikasies op prestasiemotivering te bepaal terwyl die effek van geslag, ouderdom en ras konstant gehou word.

4.1.3.4 Om die effek van ouderdom op prestasiemotivering te bepaal terwyl die effek van opvoedkundige kwalifikasies, geslag en ras konstant gehou word.

4.1.3.5 Om te bepaal of die subjekte se vlak van prestasiemotivering met toesighouersbeoordeling van hul werksprestasie verband hou.

4.1.3.6 Om te bepaal of die subjekte se vlak van prestasiemotivering met hul salarisprogressie verband hou.

- 4.1.3.7 Om te bepaal of daar 'n beduidende verskil bestaan in die prestasie-motiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte.

4.2 Hipotesestelling

Die volgende nul- en alternatiewe hipoteses is getoets:

Hipoteses 1

H_0 : Daar bestaan nie 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte nie.

H_1 : Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte.

Hipoteses 2

H_0 : Daar bestaan nie 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van swart en blanke subjekte nie.

H_1 : Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van swart en blanke subjekte.

Hipoteses 3

H_0 : Daar bestaan nie 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte nie.

H_1 : Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die prestasiemotiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte.

Hipotese 4

H_0 : Die subjekte se geslag het nie 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak nie.

H_1 : Die subjekte se geslag het 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak.

Hipotese 5

H_0 : Die subjekte se ras het nie 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak nie.

H_1 : Die subjekte se ras het 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak.

Hipotese 6

H_0 : Die subjekte se opvoedkundige vlak het nie 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak nie.

H_1 : Die subjekte se opvoedkundige vlak het 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak.

Hipotese 7

H_0 : Die subjekte se ouderdom het nie 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringsvlak nie.

H_1 : Die subjekte se ouderdom het 'n beduidende effek op hul prestasiemotiveringvlak.

Hipotese 8

H_0 : Daar bestaan nie 'n beduidende verband tussen die subjekte se vlak van prestasiemotivering en toesighouersbeoordeling van hulle werksprestasie nie.

H_1 : Daar bestaan 'n beduidende verband tussen die subjekte se vlak van prestasiemotivering en toesighouersbeoordeling van hul werksprestasie.

Hipotese 9

H_0 : Daar bestaan nie 'n beduidende verband tussen die subjekte se vlak van prestasiemotivering en hul salarisprogressie nie.

H_1 : Daar bestaan 'n beduidende verband tussen die subjekte se vlak van prestasiemotivering en hul salarisprogressie.

H O O F S T U K 5

METODE VAN DIE ONDERSOEK

5.1. Steekproef

Die subjekte was werknemers by 'n lewensversekeringsmaatskappy. Hulle het almal poste op 'n klerklike posvlak binne die maatskappy bekleed. Die subjekte het oor 'n minimum opvoedkundige kwalifikasie van standerd 10 beskik. Van hulle het ook oor diplomas of grade beskik.

Die minimum aantal jare diens by die maatskappy was twee jaar. Die subjekte het poste van 'n uiteenlopende aard bekleed. Sommige het algemene klerklike funksies vervul, terwyl ander hulself weer in meer gespesialiseerde poste in byvoorbeeld die finansiële afdeling of rekenaarafdeling bevind het. Die gemiddelde ouderdom van die groep was 24,9 jaar.

Die subjekte het bestaan uit mans en vroue vanuit die swart-, bruin-, Indiër en blanke bevolkingsgroepe.

5.2. Meetinstrumente

5.2.1 Die Werkvoorkeurvraelys ("Work Preference Questionnaire")

Die "Work Preference Questionnaire" is deur Stephen Fineman in Brittanje ontwikkel.

Die Werkvoorkeurvraelys word beskryf as 'n meetinstrument wat ontwikkel is met die doel om die prestasie-motiveringsvlakke van persone in die beroepswêreld te bepaal. Alhoewel

die vraelys spesifiek ontwikkel is om die prestasie-motiveringsvlakke van persone in bestuursposisies binne organisasies te bepaal, kan die vraelys ook aangewend word in die geval van persone wat nie-bestuursposisies beklee (Fineman, 1975).

Die volledige vraelys verskyn in Bylae A.

5.2.1.1. Beskrywing van die Werkvoorkeurvraelys

Die Werkvoorkeurvraelys bestaan uit 24 pare stellings. Dertien van die 24 items beskryf die houding of gedrag van 'n hipotetiese bestuurder, terwyl die res verwys na die eienskappe van 'n hipotetiese organisasie. Die items is gegrond op navorsingsbevindinge ten opsigte van die prestasie-motiveringskonstruk. Die vraelys omvat nege aspekte van die behoefte aan prestasie, naamlik individuele verantwoordelikheid, risiko-neming, prestasiebevrediging, taak-aktiwiteit, taakverskeidenheid, behoefte aan prestasie teenoor behoefte aan affiliasie, mededingendheid, aansporingswaarde van vrye tyd, ondersoek van die omgewing, en taalvermoëns. Elk van hierdie aspekte word beskou as 'n deel van die totale prestasie-motiveringskonstruk.

Tellings word soos volg per item toegeken: 1 vir die stelling van elke paar wat die prestasiebehoefte weerspieël en 0 vir die alternatief. Die toetsling moet by elke paar een van die stellings kies. Die totaalstelling op die vraelys word beskou as 'n aanduiding van die sterkte van die toetsling se prestasie-motivering.

5.2.1.2. Die gebruik van die Werkvoorkeurvraelys

Die Werkvoorkeurvraelys is volgens Fineman (1975) geskik vir selfadministrasie. Dit beteken dat die vraelys aan toetslinge gegee kan word om te voltooi sonder toesig-houding. Duidelike instruksies van hoe die vraelys voltooi moet word, word verskaf. Daar is geen tydsbeperking nie en die vraelys hoef nie in een sitting voltooi te word nie.

In die huidige ondersoek is die vraelys met die dekbrief, weergegee in Bylae B, uitgestuur. Die dekbrief het verduidelik hoekom die vraelys voltooi moes word en het die subjekte versoek om behulpsaam te wees met 'n nie-werksverwante projek deur die vraelys te voltooi. Hulle is die versekering gegee dat die resultate slegs vir die projek gebruik sou word en alleenlik ter insae van die navorser sou wees.

Geen norms is beskikbaar vir die Werkvoorkeurvraelys nie, gevolglik is routellings in die onderhawige ondersoek gebruik. 'n Hoë telling dui op 'n hoë vlak van prestasiemotivering, terwyl 'n lae telling op 'n lae vlak van prestasiemotivering dui.

5.2.1.3. Evaluering van die Werkvoorkeurvraelys

Verskeie eienskappe van die Werkvoorkeurvraelys verseker, volgens Fineman (1975), dat die vraelys aanvaarbaar gevind sal word binne die sakesektor. Eerstens is dit so kort dat dit ongeveer 15 minute neem om te voltooi. Tweedens is die instruksies en formaat toepaslik vir selfadministrering. Voorts is die wyse waarop die vraelys beantwoord moet word baie duidelik aangesien dit bloot 'n keuse tussen twee logiesverwante stellings per item vereis.

Volgens Fineman (1975) is die voor-die-handliggendste minder aanvaarbare eienskap van die Werkvoorkeurvraelys die gedwonge keuse formaat wat die vraelys minder aantreklik sal maak vir respondente. Hierdie formaat is egter die resultaat van die sosiale wenslikheidskontrole wat by die vraelys ingebou is. Die sosiale wenslikheidskontrole het, volgens Fineman (1975), ten doel om die uitwerking van kullery wat by voltooiing van die vraelys kan voorkom, te beperk.

Volgens Fineman (1975) het twee navorsingstudies wat hy tydens die konstruksie van die Werkvoorkeurvraelys onderneem het om die doeltreffendheid van die sosiale

wenslikheidskontrole te bepaal, getoon dat dié maatreël die gereëelde keuse van die items wat 'n hoë prestasie motiveringsvlak verteenwoordig, voorkom het. Tydens die een ondersoek is gevind dat die verspreiding van tellings van 'n monster van bestuurders ($N = 366$) op wie die vraelys toegepas is, gewissel het van 4 tot 23, met $\bar{X}=14$ en standaardafwyking $=3,43$. Die skeefheids-indeks van die verspreiding was $-0,05$, wat 'n goed gebalanseerde stel tellings aandui. Die kurtosewaarde was $-0,53$ wat op 'n skerper piek van verspreiding as normaal gedui het. 'n Verdere aanduiding van hoe suksesvol die sosiale wenslikheidskontrole van die vraelys funksioneer, het na vore gekom uit die vergelyking wat getref is tussen die tellings van 20 bestuurders wat die vraelys as deel van 'n indiensnemingskeuringsproses voltooi het, en 20 bestuurders wat die vraelys onder normale omstandighede voltooi het. Laasgenoemde groep is met eersgenoemde afgepaar op grond van ouderdom. Die verskille in die gemiddelde tellings en variansies van die twee groepe was nie beduidend gewees nie.

Die interne konsekwentheid van die vraelys, bereken met behulp van die Kuder-Richardson 20 formule op grond van tellings behaal deur 366 bestuurders, was 0,68. Volgens Fineman (1975) is hierdie syfer redelik bemoedigend, indien in aanmerking geneem word dat die vraelys verskeie aspekte van die behoefte aan prestasie meet en die items dikwels kompleks is. Die toets-hertoets betroubaarheid na 'n period van 'n jaar was 0,58 ($N = 18$).

Die Werkvoorkeurvraelys is ook gevind om positief te korreleer met ander meetinstrumente van prestasie motivering.

Die korrelasie met die prestasie motiveringskaal van die Ghiselli-selfbeskrywingsvraelys was 0,42 ($N = 119$) en met McClelland se TAT, 0,21 ($N = 87$).

Fineman (1975) het ook die konstrugeldigheid van die Werkvoorkeurvraelys nagevors. Die verband tussen tellings op dié vraelys en 'n multifaktorpersoonlikheidsvraelys, die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16 PF-vraelys), is ondersoek.

Die faktore van die 16 PF-vraelys wat 'n beduidende verband getoon het met Werkvoorkeurvraelystellings, word in Tabel 5.1 weergegee.

Tabel 5.1

Beduidende korrelasies tussen Werkvoorkeurvraelystellings en 16 PF-vraelysfaktore

16 PF FAKTORE	LAE TELLING	HOË TELLING	KORRELASIE (r) MET WERKVOORKEURVRAELYS	
			23 VERKOOPS-BESTUURDERS	52 VOEDSEL-PRODUKSIE-BESTUURDERS
E : DOMINANSIE	Onderdanigheid	Dominerend	0.51	0.43
N : SKERPSINNIGHEID	Naïef	Skerpsinnig	- 0.54	- 0.40
G : SUPEREGOSTERKTE	Gebrekkige	Hoë	- 0.33	-0.41
Q1 : RADIKALISME	Konserwatief	Radikaal	0.44	0.24
Q2 : GESPANNENDHEID	Ontspanne	Gespanne	- 0.27	- 0.30

Twee monstergroepe is betrek by die ondersoek, naamlik 'n groep verkoopsbestuurders (N=23) en 'n groep voedselproduksiebestuurders (N=52).

Faktor E (dominansie) het 'n beduidende positiewe verband getoon met die Werkvoorkeurvraelystellings vir beide groepe, $r(23) = 0,51$, $p < 0,05$ en $r(52) = 0,43$, $p < 0,01$. 'n Beduidende negatiewe verband is gevind met faktor N (skerpsinnigheid) vir beide groepe, $r(23) = -0,54$, $p < 0,01$ en $r(52) = -0,40$, $p < 0,01$. Op grond van Cattell en Eber se beskrywings van hierdie faktore, word die persoon met 'n hoë Werkvoorkeurvraelystelling as 'n persoon wat onafhanklik, selfversekerd, natuurlik en spontaan is, beskryf, en die persoon met 'n lae Werkvoorkeurvraelystelling as afhanklik, konformerend en redelik berekenend. Ander faktore van die 16 PF-vraelys het ook 'n beduidende verband getoon met Werkvoorkeurvraelystellings, maar vir slegs een van die twee monstergroepe wat by die ondersoek betrek is. Faktor G (superegosterkte) het 'n beduidende negatiewe verband getoon met Werkvoorkeurvraelystellings, $r(52) = -0,41$, $p < 0,01$. 'n Beduidende positiewe verband is gevind tussen faktor Q1 (radikalisme) en Werkvoorkeurvraelystellings, $r(23) = 0,44$, $p < 0,05$. Gesamentlik suggereer hierdie bevindinge dat 'n hoë Werkvoorkeurvraelystelling 'n persoon weerspieël wat besorg daaroor is om nie beperk te word deur

groepsinvloede nie, en redelik eksperimenterend en nie oorspanne is nie. Die persoon met 'n lae Werkvoorkeurvaelystelling daarenteen, skyn om 'n meer reëlgebonde, konserwatiewe en gespanne persoon te wees.

Voorts het Fineman (1975) verskeie maatstawwe van die werksprestasie van bestuurders benut om die kriteriumgeldigheid van die Werkvoorkeurvaelys te bepaal. Salarisprogressie van bestuurders het 'n beduidende positiewe verband getoon met Werkvoorkeurvaelystellings, $r(246) = 0,20$, $p < 0,01$. 'n Beduidende positiewe verband tussen Werkvoorkeurvaelystellings en werksprestasietakserings van bestuurders gedoen deur hul seniors, is ook gevind, $r(293) = 0,21$, $p < 0,01$.

5.2.2 Die Werksprestasiebeoordelingskaal

'n Beoordelingskaal is spesifiek vir die doel van die onderhawige ondersoek in Engels (die amptelike taal van die onderneming) deur die navorser saamgestel. Die beoordelingskaal, asook die dekbrief wat spesifieke instruksies aan bestuurders ten opsigte van voltooiing van die beoordelingskaal verskaf, word in Bylae C gerapporteer. Die doel met die skaal was om 'n aanduiding te kry van subjekte se werksprestasie soos geëvalueer deur hul onmiddellike toesighouers.

5.2.2.1 Beskrywing van die Werksprestasiebeoordelingskaal

Die skaal verwys na vier verskillende vlakke van werksprestasie, naamlik "Onder Standaard", "Op Standaard", "Bo Standaard" en "Uitmuntend". 'n Kort omskrywing van wat bedoel is met elke vlak van prestasie is ook verskaf. Die omskrywings het verwys na die bereiking van werksdoelwitte en -standaarde.

5.2.2.2 Gebruik van die Werksprestasiebeoordelingskaal

Die onmiddellike toesighouers van subjekte moes die werksprestasie van subjekte op die vierpuntskaal beoordeel.

Geen spesifieke opleiding in die gebruik van die skaal is verskaf nie. Die toesighouers is bloot in 'n memorandum wat saam met die beoordelingskaal uitgestuur is, versoek om die evaluering te voltooi. Daar is aanvaar dat spesiale opleiding in die gebruik van die beoordelingskaal onnodig was, aangesien alle bestuurders en toesighouers in die maatskappy verplig was om 'n kursus oor die maatskappy se prestasiebeoordelingstelsel by te woon. Gevolglik kon daar verwag word dat hulle vertrouwd sou wees met die benutting van so 'n evalueringskaal, alhoewel die skaal nie identies was aan die een wat gebruik is in die maatskappy se prestasiebeoordelingstelsel nie.

5.2.3 Biografiese Vraelys

5.2.3.1 Ouderdom

Subjekte se ouderdomme soos weergegee in voltooide jare in die biografiese vraelys wat aangeheg is aan die Werkvoorkeurvraelys, is onveranderd gebruik in die statistiese bewerkings. Die vraelys word gerapporteer in Bylae D.

5.2.3.2 Opvoedkundige kwalifikasies

Opvoedkundige kwalifikasies is deur subjekte verstrek in die biografiese vraelys aangeheg aan die Werkvoorkeurvraelys. Vir die doel van die ondersoek is slegs subjekte met voltooide universiteitsgrade of diplomas van Technikons beskou as gegradueerdes. Diegene wat steeds besig was met hul studies is vir die doel van die ondersoek gegropeer saam met diegene wat standerd 10 voltooi het. Subjekte wat diplomas verwerf het by sekretariële

kolleges of ander nie-tradisionele tersiêre opvoedkundige instellings is vir die doel van hierdie ondersoek ook gegroepeer saam met diegene wat standerd 10 voltooi het.

5.2.4 Salarisprogressie

Salarisinligting van elke subjek is vanuit die maatskappy se personeelrekenaarstelsel verkry. Die inligting wat verkry is het subjekte se salarisse in Julie 1992 en Julie 1994 weerspieël. Juliemaand is gekies aangesien dit die maatskappy se salarisverhogingsmaand vir klerklike personeel is. Subjekte se Julie 1994-salaris is uitgedruk as 'n persentasie van hul Julie 1992-salaris. Die syfer wat verkry is, is tot die naaste volle persentasie afgerond en verder onveranderd in die statistiese bewerkings as aanduiding van salarisprogressie gebruik.

5.3 Prosedure

5.3.1 Steekproefneming

Vir die doel van die ondersoek is besluit dat ten opsigte van steekproefneming 'n gestratifiseerde steekproef die geskikste sou wees. Die steekproef is gevolglik doelbewus so saamgestel dat subgroepe in terme van ras en geslag verteenwoordig word soos hulle in die maatskappy voorkom. Die totale klerklike populasie in die maatskappy is gevolglik beskou as die universum waaruit steekproeftrekking sou plaasvind.

Die steekproef is soos volg saamgestel. Die universum is eerstens ontleed ten opsigte van ras. Die getal persone in klerklike posisies per rassegroep binne die maatskappy is uitgedruk as 'n persentasie van die universum. Op grond hiervan is die samestelling van die totale steekproef as 'n persentasie persone per rassegroep bepaal. Vervolgens is die persentasie manlike en vroulike klerklike werknemers waaruit die universum bestaan het,

vir elke rassegroep bereken. Daarvolgens is die persentasie manlike en vroulike subjekte waaruit die steekproef sou bestaan, vir elke rassegroep bereken.

Die uiteindelijke grootte van die steekproef is bepaal deur die grootte van die kleinste subgroep van die totale arbeidsmag waaruit die steekproef op 'n gelykkansige wyse geselekteer moes word. Die kleinste subgroep moes groot genoeg wees sodat beduidendheidsgrense nie uitermatig hoog sou hoef te wees nie.

Indien die steekproef vergroot sou word, sou dit die aantal persone wat per subgroep gebaseer op geslag by die steekproef ingesluit moes word, ook vermeerder. Die uitwerking hiervan sou wees dat die interval op grond waarvan persone uit die kleinste subgroep van die universum op 'n ewekansige wyse getrek moes word, so sou verklein dat bykans elke persoon van die spesifieke subgroep in die steekproef opgeneem sou moes word. Gevolglik sou daar weinig sprake van ewekansige seleksie wees.

Tabel 5.2

Samestelling van die steekproef

RAS	GESLAG		TOTAAL
	MANLIK	VROULIK	
Blank	34	112	146
Swartmense	39	55	94
TOTAAL	73	167	240

Ten einde die proefpersone op 'n toevallige wyse uit die universum te selekteer, is die volgende prosedure gevolg. 'n Rekenaaruitdruk is in Julie 1994 verkry van klerklike werknemers wat reeds sedert 1 Julie 1992 in diens van die maatskappy was. Die rekenaaruitdruk het elke subgroep van die universum afsonderlik gereflekteer. Die rekenaaruitdruk het die vanne van personelede in alfabetiese volgorde weergegee.

Die grootte van die interval op grond waarvan subjekte uit die universum gekies moes word, is vir elke subgroep bereken. Die interval is bereken deur die ratio tussen die totale

aantal persone waaruit die universum per subgroep bestaan het en die aantal persone van die subgroep wat in die steekproef betrek sou word, te bepaal. Die naam van die eerste subjek van elke subgroep is op 'n ewekansige wyse getrek.

Die name van die res van die persone van elke subgroep is daarna op grond van die intervalle wat toepaslik was vir elke subgroep, getrek.

Vir die doel van die onderhawige ondersoek is blanke subjekte as een groep beskou, terwyl Indiërs, bruinmense en swartmense saamgevoeg is om as die swart groep subjekte in die ondersoek betrek te word. Hierdie benadering om die laaste drie groepe saam te voeg, is in ooreenstemming met die klassifikasiesistelsel waaraan owerheidsinstansies voorkeur gee wanneer daar in dokumente wat betrekking het op regstellende aksie, soos byvoorbeeld die Wet op Indiësnemingsgelykheid van 1998, verwys word na hierdie drie groepe. Tabel 5.2 verskaf 'n uiteensetting van die steekproef in terme van ras en geslag.

5.3.2 Navorsingsontwerp

Die fokus van die onderhawige ondersoek is op prestasie-motivering. Aangesien dit 'n veranderlike is wat nie eksperimenteel gemanipuleer kan word nie, moes 'n ex post facto-ontwerp gebruik word.

Verskeie benaderings wat, volgens Kerlinger (1985), normaalweg aangewend word om die invloed van steuringsveranderlikes op die resultate van die navorsing te beperk, is oorweeg maar kon nie benut word nie. So byvoorbeeld kon die afparing van subjekte op grond van potensiële steuringsveranderlikes nie benut word nie, aangesien die subgroepe nie ewe groot was nie. 'n Tweede benadering, naamlik om 'n baie groot ewekansige steekproef te neem, is onmoontlik gemaak vanweë die verskynsel dat die kleinste subgroep van die steekproef 'n beperking geplaas het op die totale aantal subjekte waaruit die steekproef kon bestaan. Daar is gevolglik besluit om van die ooglopendste potensiële

steuringsveranderlikes in die ondersoek op te neem en om deur middel van statistiese tegnieke, die effek daarvan op die onafhanklike veranderlike, naamlik prestasiemotivering, uit te skakel.

Daar is besluit om twee veranderlikes, naamlik ouderdom en opvoedkundige kwalifikasie op hierdie wyse te benader.

Ten opsigte van ouderdom, is daar gevoel dat ouer persone moontlik blootstelling aan invloede kon gehad het wat die ontwikkeling van prestasiemotivering kon beïnvloed. Aangesien ouer persone normaalweg langer by die maatskappy werksaam sou wees, het die moontlikheid bestaan dat hulle vir 'n langer periode as die jonger subjekte onderworpe sou kon wees aan bestuurspraktyke wat die ontwikkeling van prestasiemotivering kon belemmer, of kon aanmoedig.

Wat opvoedkundige kwalifikasies betref, is daar geredeneer dat diegene wat tersiêre opvoeding ontvang het moontlik blootstelling aan invloede kon gehad het wat die ontwikkeling van prestasiemotivering kon aangewakker het. Terselfdertyd is die oorwegende meerderheid van hierdie persone in die blanke subgroep gekonsentreer. Dit sou beteken dat die blanke subgroep se vlak van prestasiemotivering verhoog sou word, indien die aanname oor die invloed van tersiêre opvoeding op die ontwikkeling van prestasiemotivering korrek sou wees.

Met behulp van die navorsingsontwerp waarop besluit is, kon die verskille tussen subjekte ten opsigte van die onafhanklike veranderlikes gemaksimeer word sodat die effek daarvan, indien enige, op die afhanklike veranderlike duidelik sou wees.

5.3.3 Insameling van gegewens

Die Werkvoorkeurvraelys, asook die biografiese vraelys is gedurende Julie 1994 deur al die subjekte voltooi. Vanweë die Werkvoorkeurvraelys se beweerde geskiktheid vir selfadministrasie is die vraelys, asook die biografiese inligtingsvraelys, bloot met 'n dekbrief (soos weergegee in Bylae B) aan die subjekte gestuur. Die ondersoeker het nadat die keerdatum verstryk het die subjekte wie se voltooide vraelys en biografiese inligtingsvraelys nog nie ontvang is nie telefonies gekontak en al die vraelyste is bekom.

Gedurende dieselfde periode is die toesighouerbeoordelings van subjekte se werksprestasie ingesamel. Die ondersoeker het telefonies die toesighouers wat nie die voltooide beoordelingsvorme teen die gegewe keerdatum teruggestuur het nie, gekontak. Ten spyte hiervan het sommige toesighouers steeds versuim om die vorms terug te stuur.

Die vorm wat voltooi moes word, het voorsiening gemaak vir toesighouers om aan te dui of die beoordelings wat hulle verskaf het na hul mening 'n weerspieëling was van die werksprestasie van die betrokke ondergeskiktes onder normale omstandighede.

In gevalle waar die toesighouers aangedui het dat die prestasie soos geëvalueer nie tipies is nie is hulle versoek om 'n moontlike rede te verstrek. Die gegewens ten opsigte van werksprestasie en salarisprogressie van sulke subjekte is buite rekening gelaat in statistiese berekeninge om die verband tussen hierdie veranderlikes te bepaal. Die rede hiervoor was dat daar gevoel is dat die insluiting van hierdie subjekte se gegewens nie 'n akkurate beeld sou verskaf nie. Hierdie benadering, tesame met die versuim van sommige toesighouers om die voltooide vorms terug te stuur, het tot gevolg gehad dat die aantal subjekte vir wie inligting beskikbaar was ten opsigte van die veranderlikes "salarisprogressie" en "toesighouersbeoordeling" op 89 te staan gekom het.

Salarisinligting is gedurende Augustus 1994 van die salarisafdeling van die maatskappy verkry. Personeelklerke in hierdie afdeling het die nodige inligting vanuit die rekenaardatabasis verkry. Salarisinligting is slegs verkry vir persone wie se werksprestasiebeoordeling in die ondersoek gebruik sou word. Die Julie 1994-salaris is uitgedruk as 'n persentasie van die Julie 1992-salaris.

Die Werkvoorkeurvaelys van elke subjek is noukeurig nagesien en die totaalstelling vir elke persoon is tesame met al die ander relevante inligting getabuleer.

Verskeie tabelle is opgestel. Persone vir wie beide toesighouerevaluering en salarisprogressie gebruik sou word is as 'n afsonderlike groep vir sommige relevante statistiese berekeninge hanteer. Ras, geslag en opvoedkundige kwalifikasies is ook as kriteria gebruik om bepaalde subgroepe te vorm. Uiteraard is relevante subgroepe saamgegroepeer wanneer die statistiese berekeninge dit vereis het.

5.3.4 Statistiese verwerkings

Beskrywende statistiese prosedures is gebruik om opsommende statistieke oor die verspreiding van tellings vir elke veranderlike te bepaal.

Die beskrywende statistieke wat benut is en die rasionaal vir die gebruik van hierdie statistieke kan soos volg verklaar word (Du Toit, 1981; Howell, 1997; Le Roux, 1978):

Die gemiddelde, mediaan en modus is sentrale waardes wat die sentrale geneigdheid van die data meet.

Die variansie, standaardafwyking en die totale omvang meet die verspreidingswydte van die data. Die skeefheidskoeffisiënt meet hoe assimetries die data versprei is. In die onderhawige ondersoek is die Pearson-metode om die skeefheidskoeffisiënt te bereken,

aangewend. Positiewe waardes van die skeefheidskoëffisiënt dui daarop dat die verspreiding regs skeef is, aangesien die boonste uiteinde van die kurwe langer as die onderste uiteinde is. Daarenteen dui negatiewe waardes van die skeefheidskoëffisiënt daarop dat die verspreiding links skeef is, aangesien die onderste uiteinde van die kurwe langer as die boonste uiteinde is. Die waarde in die geval van 'n normale verspreiding is 0.

Die kurtosekoëffisiënt verskaf 'n aanduiding van hoe skerp of plat die verspreiding van tellings in verhouding met die normale verspreiding is. Die spesifieke metode wat in die onderhawige ondersoek aangewend is om die koëffisiënt te bereken, se waarde vir 'n normale verspreiding is 0,263. Wanneer die koëffisiënt kleiner as 0,263 is, is die kurwe skerper as die normale. Wanneer die koëffisiënt groter as 0,263 is, is die kurwe platter as die normale.

Die beduidendheidsgrense vir die rekenkundige gemiddelde dui die grense aan waarbinne die gemiddelde van die verspreiding van tellings met 95 % sekerheid verwag kan word, indien die verspreiding normaal was.

Die frekwensiehistogram is bloot 'n grafiese voorstelling van die totale verspreiding van tellings. Die totale omvang van tellings word in 'n aantal klasse of intervale verdeel. Elke intervalklas word deur 'n staaf van die histogram verteenwoordig. Die hoeveelheid gevalle wat in elke intervalklas voorkom, word deur die hoogte van elke staaf aangedui.

Waar toepaslik, is òf Pearson produkmoment-korrelasiekoëffisiënte òf punt-biserialle korrelasies òf phi-koëffisiënte tussen veranderlikes bereken om 'n matrys van die verband tussen veranderlikes saam te stel.

Die beduidendheid van verskille tussen die prestasie motiveringsvlakke van die subjekte, gegroepeer in terme van sekere kriteria, is bereken.

Meervoudige regressieontleding is ook gedoen. Aitken se metode van redusering om 'n spil is aangewend vir hierdie doel (Le Roux, 1978).

H O O F S T U K 6

RESULTATE

6.1 Inleiding

Gegewens ten opsigte van die relevante veranderlikes word in twee bylaes weergegee. Bylae E weerspieël die data ten opsigte van die Werkvoorkeurvraelystellings, toesighouersbeoordeling en salarisprogressie vir dié deel van die steekproef vir wie die inligting benut is. Bylae F weerspieël die data van die hele steekproef ten opsigte van die veranderlikes Werkvoorkeurvraelystellings, ras, geslag, ouderdom en opvoedkundige vlak.

Die bewerkings en die resultate van die ondersoek word soos volg uiteengesit :

Beskrywende statistieke van die verspreiding van tellings by relevante veranderlikes word in tabelvorm gegee. Die volgende statistieke word aangetoon : die rekenkundige gemiddelde, die mediaan, die modus, die variansie, die standaardafwyking, die standaardfout, die minimum- en maksimum-telling, die totale omvang van verspreiding, die skeefheidskoeffisiënt en die kurtose. Die beduidendheidsgrense waarbinne die rekenkundige gemiddelde van die verspreiding verwag kan word, word ook aangetoon. 'n Frekwensiehistogram word gebruik om elke verspreiding grafies uit te beeld.

Korrelasiekoeffisiënte wat die verband tussen veranderlikes aantoon, word in 'n tabel aangetoon. Die spesifieke metodes om die korrelasies tussen veranderlikes te bereken, asook die beduidendheidspeile vir die korrelasies wat beduidend is, word ingesluit.

Die resultate van meervoudige regressieontledings word ook in tabelvorm verskaf.

Die resultate van die berekeninge om die beduidendheid van verskille ten opsigte van die prestasie motiveringsvlakke van subjekte te bepaal, word in tabelvorm weergegee. Beduidendheidspeile vir die verskille wat beduidend is, word ook aangetoon.

6.2 Beskrywende statistiek van die veranderlikes

6.2.1 Prestasie motiveringstellings vir 'n gedeelte van die steekproef

Die subjekte se vlak van prestasie motivering is met behulp van die Werkvoorkeurvraelys bepaal. Die rou punte is gebruik.

Die resultate wat ter sprake is in die geval van die verkleinde steekproef word in Tabel 6.1 gegee.

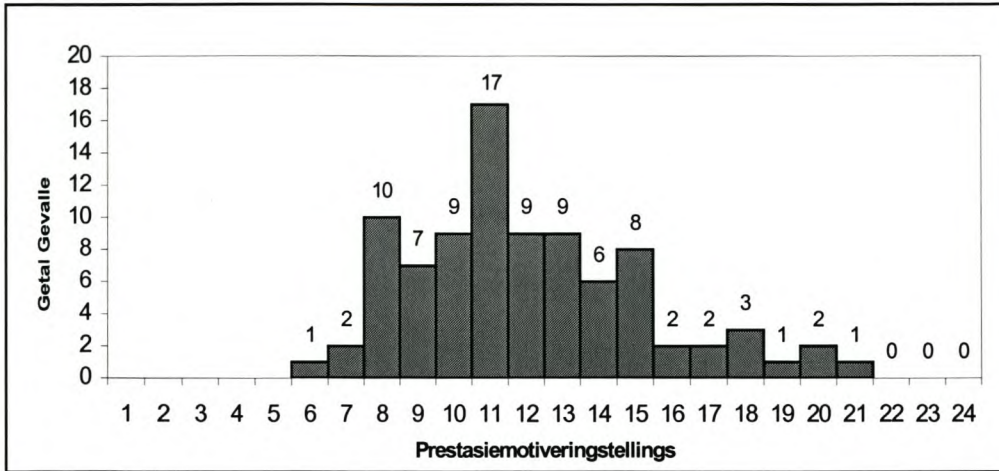
Tabel 6.1

Beskrywende statistiek vir prestasie motiveringstellings vir 'n gedeelte van die steekproef (n = 89)

Totale metings (n)	=	89
Gemiddelde	=	11,01
Mediaan	=	10,91
Modus	=	10
Variansie	=	10,35
Standaardafwyking	=	3,22
Standaardfout	=	0,341
Minimumtelling	=	5
Maksimumtelling	=	20
Totale omvang	=	15
Skeefheidskoeffisiënt	=	0,0932
Kurtose	=	0,2480
Beduidendheidsgrense vir die gemiddelde op die 95%-peil.	=	10,3416 tot 11,6784

Die skeefheidskoeffisiënt dui daarop dat die verspreiding effens skeef na regs is, terwyl die kurtosekoeffisiënt aandui dat die verspreiding effens skerp is. Daarenteen val die gemiddelde binne die grense soos verwag sou kon word van 'n normale verspreiding. Daar is ook weinig verskil tussen die rekenkundige gemiddelde, mediaan en modus. Die verspreidingskurwe kan dus as redelik normaal beskou word.

In die frekwensiehistogram (Figuur 6.1) word die tellings grafies voorgestel.



Figuur 6.1. Getal gevalle in elke prestasiemotiveringstelling-klasinterval vir 'n gedeelte van die steekproef (n = 89).

6.2.2 Prestasiemotiveringstellings vir die totale steekproef

Die beskrywende statistieke van die prestasiemotiveringstellings vir die totale steekproef word in Tabel 6.2 aangetoon.

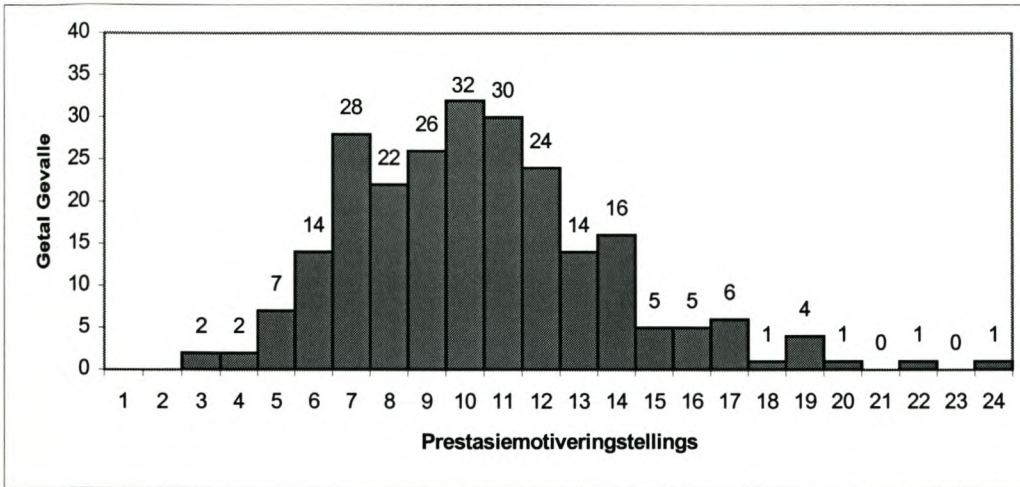
Tabel 6.2

Beskrywende statistiek vir prestasiemotiveringstellings van die totale steekproef (N = 240)

Totale metings (N)	=	240
Gemiddelde	=	10,4
Mediaan	=	10,625
Modus	=	10
Variansie	=	11,82
Standaardafwyking	=	3,44
Standaardfout	=	0,222
Minimumtelling	=	3
Maksimumtelling	=	24
Totale omvang	=	21
Skeefheidskoeffisiënt	=	-0,196
Kurtose	=	0,2744
Beduidendheidsgrense vir die gemiddelde op die 95%-peil.	=	9,9649 tot 10,8351

Die kurwe is effens skeef na links en platter as die normaalkurwe. Dit kan egter as redelik normaal beskou word aangesien die mediaan, rekenkundige gemiddelde en modus weinig van mekaar verskil. Terselfdertyd val die rekenkundige gemiddelde binne die grense van normaliteit.

In die frekwensiehistogram (Figuur 6.2) word die tellings grafies voorgestel.



Figuur 6.2. Getal gevalle in elke prestasiemotiveringstelling-klasinterval (N = 240)

6.2.3 Werksprestasiebeoordelingstellings

Die statistieke van die verspreiding van takseertellings vir 'n gedeelte van die steekproef word in Tabel 6.3 aangetoon.

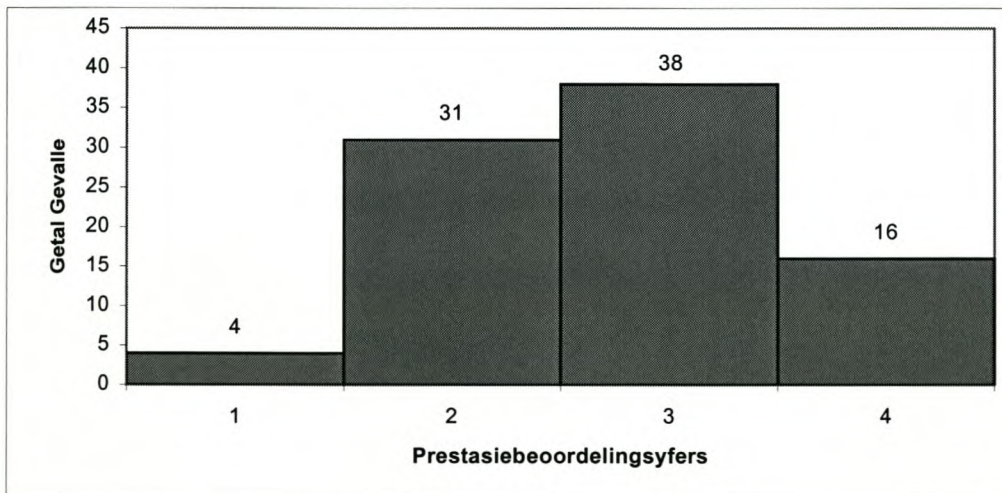
Tabel 6.3

Beskrywende statistiek vir die verspreiding van prestasiebeoordelingstellings vir 'n gedeelte van die steekproef

Totale metings (n)	=	89
Gemiddelde	=	2,7
Mediaan	=	3,25
Modus	=	3
Variansie	=	0,75
Standaardafwyking	=	0,86
Standaardfout	=	0,0912
Minimumtelling	=	1
Maksimumtelling	=	4
Totale omvang	=	3
Skeefheidskoeffisiënt	=	-1,92
Kurtose	=	0,338
Beduidendheidsgrense vir die gemiddelde op die 95%-peil.	=	2,5212 tot 2,8788

Die kurwe is skeef na links en platter as normaal. Die gemiddelde val egter tog binne die grense van 'n normaalverspreiding. Die kurwe kan dus as redelik normaal beskou word.

In die frekwensiehistogram (Figuur 6.3) word die takseertellings grafies voorgestel.



Figuur 6.3. Getal gevalle in elke prestasiebeoordelingsyfer-klasinterval vir die totale steekproef (n=89).

6.2.4 Persentasie Salarisprogressie

Die statistieke vir Persentasie salarisprogressie word in Tabel 6.4 aangetoon.

Tabel 6.4

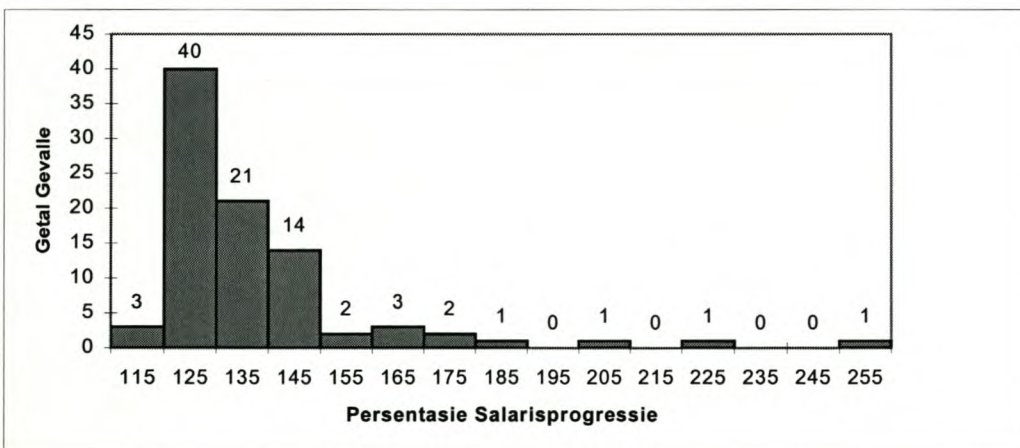
Beskrywende statistiek vir die verspreiding van persentasie salarisprogressie (n = 89)

Totale metings (n)	=	89
Gemiddelde	=	136,9
Mediaan	=	132,6
Modus	=	125
Variansie	=	470,49
Standaardafwyking	=	21,69
Standaardfout	=	2,299
Minimumtelling	=	118
Maksimumtelling	=	252
Totale omvang	=	134
Skeefheidskoeffisiënt	=	0,595
Kurtose	=	0,2208
Beduidendheidsgrense vir die gemiddelde op die 95%-peil.	=	132,394 tot 141,406

Die eerste aspek wat by hierdie verspreiding opval, is dat die totale omvang van 134 redelik groot is.

Die tweede aspek wat opval, is dat die kurwe regs skeef en skerp is. Die gemiddelde val binne die beduidendheidsgrense. Die verspreiding is egter redelik normaal.

In die frekwensiehistogram (Figuur 6.4) word die persentasies grafies voorgestel.



Figuur 6.4. Getal gevalle in elke Persentasie Salarisprogressie-klasinterval (n = 89)

6.2.5 Ouderdom

Die statistieke van die verspreiding van ouderdom vir die totale steekproef word in Tabel 6.5 aangetoon.

Tabel 6.5

Beskrywende statistiek vir ouderdomme van totale steekproef

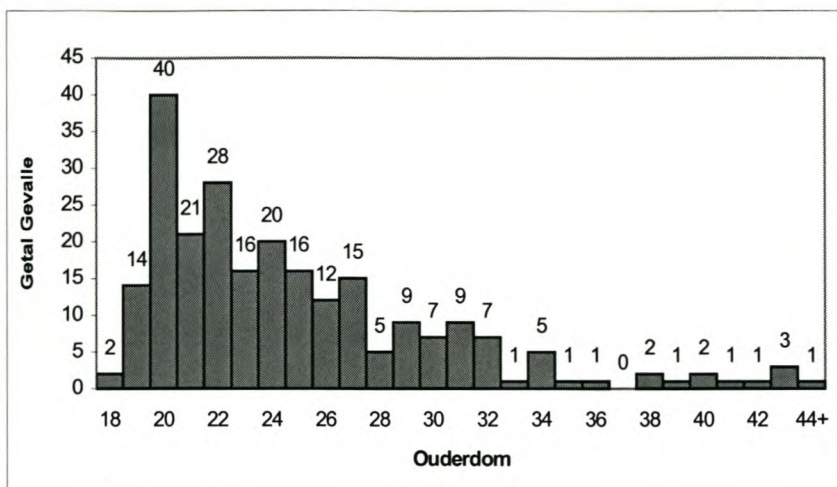
Totale metings (N)	=	240
Gemiddelde	=	24,89
Mediaan	=	23,94
Modus	=	20
Variansie	=	31,22
Standaardafwyking	=	5,59
Standaardfout	=	0,36
Minimumtelling	=	18
Maksimumtelling	=	55
Totale omvang	=	37
Skeefheidskoeffisiënt	=	0,1699
Kurtose	=	0,203
Beduidendheidsgrense vir die gemiddelde op die 95%-peil.	=	24,1844 tot 25,5956

Die kurtosekoeffisiënt en skeefheidskoeffisiënt dui onderskeidelik daarop dat die kurwe abnormaal skerp en skeef na regs is. Voorts is die totale omvang baie groot.

Die drie sentrale waardes lê egter redelik na aan mekaar en die gemiddelde val binne die perke van normaliteit.

Die verspreiding is redelik normaal.

Die skeefheid en skerpheid van die kurwe word deur die frekwensiehistogram (Figuur 6.5) voorgestel.



Figuur 6.5. Getal gevalle in elke ouderdom-klasinterval (N = 240)

Alhoewel die waardes of tellings van die onderskeie veranderlikes afwykings toon, versprei die waardes of tellings redelik normaal. Gevolglik kan daar met vertroue verdere bewerkings met die data uitgevoer word.

6.3 Die verband tussen die veranderlikes

Die korrelasies tussen die relevante veranderlikes vir 'n gedeelte van die steekproef word in Tabel 6.6 verskaf. Produktmomentkorrelasies is vir die berekening van die verband tussen die veranderlikes gebruik.

Tabel 6.6

Pearson-produktmomentkorrelasies tussen sommige veranderlikes vir 'n gedeelte van die steekproef (n=89)

	1	2	3
1 Prestasie motivering stellings	--		
2 Toesighouersbeoordelings	0,11	--	
3 % Salarisprogressie	0,21*	0,10	--

* $p < 0,05$

Daar is 'n beduidende positiewe verband gevind tussen subjekte se prestasie motiveringstellings en hul persentasie salarisprogressie, $r(89) = 0,21$, $p < 0,05$. Daarenteen, is die verband wat gevind is tussen subjekte se prestasie motiveringstellings en hul toesighouerbeoordelingsyfers, asook tussen hul toesighouersbeoordelingsyfers en hul persentasie salarisprogressie, nie beduidend nie.

In Tabel 6.7 word die korrelasies tussen veranderlikes vir die totale steekproef aangetoon.

Tabel 6.7

Korrelasies tussen veranderlikes vir die totale steekproef (N = 240)

	1	2	3	4	5
1 Prestasie motiveringstellings	--				
2 Ouderdom	0,08 a	--			
3 Opvoedkundige Kwalifikasies	0,164*b	0,165*b	--		
4 Geslag	0,099 b	0,175**b	0,091 c	--	
5 Ras	0,184**b	0,2285 ***b	0,2281***c	0,2036**c	--

Nota:

a = produkmomentkorrelasies

b = punt-biseriale korrelasies

c = phi-koëffisiënt

* P < 0,05

** P < 0,01

*** P < 0,001

Alhoewel geen van die korrelasies uitstaande hoog is nie, dui van hul op 'n beduidende verband tussen sommige van die veranderlikes.

Prestasie motiveringstellings korreleer beduidend positief met opvoedkundige kwalifikasies, $r_{pbis}(238) = 0,164$, $p < 0,05$ en met ras, $r_{pbis}(238) = 0,184$, $p < 0,01$.

Ouderdom korreleer positief en beduidend met al die veranderlikes, behalwe met prestasie motiveringstellings. Die veranderlikes waarmee ouderdom beduidend korreleer

is opvoedkundige kwalifikasies, $r_{pbis}(238)=0,165$, $p < 0,05$, geslag, $r_{pbis}(238)=0,175$, $p < 0,01$ en ras, $r_{pbis}(238)=0,2285$, $p < 0,001$.

Afgesien van die veranderlikes wat alreeds gemeld is waarmee opvoedkundige kwalifikasies beduidend positief korreleer, is daar ook 'n beduidende verband gevind tussen hierdie veranderlike en ras, $r_{\emptyset}(1) = 0,2281$, $p < 0,001$.

Geslag korreleer nie net beduidend met ouderdom nie, $r_{pbis}(238) = 0,175$, $p < 0,01$, maar ook met ras, $r_{\emptyset}(1)=0,2036$, $p < 0,01$.

Opvallend is dat ras beduidend met al die veranderlikes korreleer.

6.4 Meervoudige regressieontleding

Meervoudige regressieontleding is gebruik om op 'n stelselmatige wyse die afsonderlike effek van elke onafhanklike veranderlike op die afhanklike veranderlike te isoleer deur die invloed van ander onafhanklike veranderlikes uit te skakel. Die korrelasies tussen die veranderlikes, weergegee in Tabel 6.7, is gebruik as basis vir die berekeninge. Die resultate word in Tabelle 6.8 tot 6.11 gerapporteer.

R^2 is 'n skatting van die proporsie van die variansie van die afhanklike veranderlike wat verklaar word deur die invloed van die onafhanklike veranderlikes (Kerlinger, 1985).

In elke tabel verskyn twee verskillende R^2 -waardes. Beide is 'n aanduiding van die gekombineerde effek van 'n aantal onafhanklike veranderlikes ter sprake in die ondersoek op die afhanklike veranderlike. Die R^2 -waarde in die eerste kolom weerspieël die effek op die afhanklike veranderlike van al vier onafhanklike veranderlikes wat in die ondersoek ter sprake is. Die R^2 -waardes in die tweede kolom is 'n aanduiding van die effek van drie

van die vier onafhanklike veranderlikes. Hierdie waarde sluit die effek uit van die vierde onafhanklike veranderlike waarvan die effek op die afhanklike veranderlike uitsluitlik bepaal word.

F dui die verhouding tussen die variansie as gevolg van die regressie van die afhanklike veranderlike op die onafhanklike veranderlike waarvan die effek bepaal moet word, en die variansie wat waarskynlik die gevolg van fout is, aan. Die beduidendheid van die verkreeë F word bepaal deur dit met 'n kritieke F-waarde te vergelyk (Kerlinger, 1985). Die kritieke waardes op die 5 % - en 1 %-peil word in die laaste kolom van elke tabel aangedui. Die grade van vryheid op grond waarvan die kritieke waardes in tabelle nageslaan word, verskyn in die tweede laaste kolom van elke tabel.

Die resultate van die meervoudige regressieontleding van die effek van die onafhanklike veranderlike ouderdom op die afhanklike veranderlike prestasiemotiveringstellings nadat gekontroleer is vir die effek van die onafhanklike veranderlikes opvoedkundige kwalifikasies, geslag en ras, word in Tabel 6.8 weergegee.

Tabel 6.8

Regressie van Ouderdom op Prestasiemotiveringstellings terwyl gekontroleer word vir Opvoedkundige Kwalifikasies, Geslag en Ras (N = 240)

R²y.1234	R²y.234	F	g.v.v.	Kritiese waarde
0,0532	0,0529	0,0714	1 en 235	5%-peil : 3,89 1%-peil : 6,76

Nota:

y : Prestasiemotiveringstellings
 1 : Ouderdom
 2 : Opvoedkundige kwalifikasies
 3 : Geslag
 4 : Ras

Die F-ratio van 0,0714 dui daarop dat die effek van ouderdom op prestasiemotiveringstellings nadat die effek van opvoedkundige kwalifikasies, geslag en ras geëlimineer is, onbeduidend is ($p > 0,05$).

Die resultate van die meervoudige regressieontleding van die effek van die onafhanklike veranderlike opvoedkundige kwalifikasies op die afhanklike veranderlike prestasiemotiveringstellings nadat gekontroleer is vir die effek van die onafhanklike veranderlikes ouderdom, geslag en ras, word in Tabel 6.9 aangedui.

Tabel 6.9

Regressie van Opvoedkundige Kwalifikasies op Prestasiemotiveringstellings terwyl gekontroleer word vir Ouderdom, Geslag en Ras (N = 240)

R²y.1234	R²y.134	F	g.v.v.	Kritiese waarde
0,0532	0,0387	3,5017	1 en 235	5%-peil : 3,89 1%-peil : 6,76

Nota:

y : Prestasiemotiveringstellings
 1 : Ouderdom
 2 : Opvoedkundige kwalifikasies
 3 : Geslag
 4 : Ras

Die F-ratio van 3,625 dui daarop dat die effek van opvoedkundige kwalifikasies op prestasiemotiveringstellings, nadat die effek van ouderdom, geslag en ras geëlimineer is, onbeduidend is ($p > 0,05$).

Die resultate van die meervoudige regressieontleding van die effek van die onafhanklike veranderlike geslag op die afhanklike veranderlike prestasiemotiveringstellings nadat gekontroleer is vir die effek van die onafhanklike veranderlikes ouderdom, opvoedkundige kwalifikasies en ras, word in Tabel 6.10 aangedui.

Tabel 6.10

Regressie van Geslag op Prestasiemotiveringstellings terwyl gekontroleer word vir Ouderdom, Opvoedkundige Kwalifikasies en Ras (N = 240)

R²y.1234	R²y. 124	F	g.v.v.	Kritiese waarde
0,0532	0,0501	0,7401	1 en 235	5%-peil : 3,89 1%-peil : 6,76

Nota:

y	:	Prestasiemotiveringstellings
1	:	Ouderdom
2	:	Opvoedkundige kwalifikasies
3	:	Geslag
4	:	Ras

Die F-ratio van 0,7401 dui daarop dat die effek van geslag op prestasiemotiveringstellings nadat die effek van ouderdom, opvoedkundige kwalifikasies en ras geëlimineer is, onbeduidend is ($p > 0,05$).

Die resultate van die meervoudige regressieontleding van die onafhanklike veranderlike ras op die afhanklike veranderlike prestasiemotiveringstellings nadat gekontroleer is vir die effek van die onafhanklike veranderlikes ouderdom, opvoedkundige kwalifikasies en geslag, word in Tabel 6.11 aangedui.

Tabel 6.11

Regressie van Ras op Prestasiemotiveringstellings terwyl gekontroleer word vir Ouderdom, Opvoedkundige Kwalifikasies en Geslag (N = 240)

R²y.1234	R²y.123	F	g.v.v.	Kritiese waarde
0,0532	0,0355	4,2885	1 en 235	5%-peil : 3,89 1%-peil : 6,76

Nota:

y	:	Prestasiemotiveringstellings
1	:	Ouderdom
2	:	Opvoedkundige kwalifikasies
3	:	Geslag
4	:	Ras

Die F-ratio van 4,2885 dui daarop dat die effek van ras op prestasie motivering stellings nadat die effek van ouderdom, opvoedkundige kwalifikasies en geslag geëlimineer is, beduidend is ($p < 0,05$).

6.5 Beduidendheid van Verskille

Die beduidendheid van verskille tussen blanke en swart subjekte ten opsigte van prestasie motivering stellings is bepaal. Dit is die enigste onafhanklike veranderlike waarvan die effek op die afhanklike veranderlike prestasie motivering stellings beduidend is nadat die effek van die ander onafhanklike veranderlikes deur middel van meervoudige regressie ontleding verwyder is.

Die resultate word in Tabel 6.12 gerapporteer.

In tabel 6.12 word die twee groepe wat ter sprake is aangedui. Die rekenkundige gemiddelde (\bar{X}), variansie (s^2) en aantal subjekte ter sprake (n) word verskaf. Die empiriese t wat bereken is, word verskaf. So ook word die kritiese t , waarteen die empiriese t vergelyk is, verskaf vir die hoogste beduidendheidspeil waarop die empiriese t beduidend is.

Tabel 6.12

Beduidendheid van Verskille tussen Prestasie motivering stellings van Blank en Swart Subjekte.

Groep	\bar{X}	s^2	n	Emp.t	g.v.v.	Bdh.peil	Krit.t
Blank	10,9452	11,9172	146	3,5736	238	0,001	3,291
Swart	9,5532	10,6236	94				

Nota:

\bar{X}	:	rekenkundige gemiddelde
s^2	:	variensie
n	:	grootte van groep
Emp. t	:	empiriese t
g.v.v.	:	grade van vryheid
Bdh.peil	:	beduidendheidspeil
Krit.t	:	kritiese t

Die resultate dui daarop dat die verskil tussen die gemiddeldes van die blanke en swart groepe subjekte ten opsigte van prestasie-motivering beduidend is ($p < 0,001$).

H O O F S T U K 7

BESPREKING, GEVOLGTREKKING EN EVALUERING

7.1 BESPREKING

7.1.1 Prestasiemotiveringsvlakke van Manlike en Vroulike subjekte

Die eerste hoofdoelstelling met die huidige ondersoek was om te bepaal of daar 'n beduidende verskil tussen die prestasiemotiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte bestaan. Dit was nie nodig om 'n toets vir die beduidendheid van verskille ten opsigte van hierdie veranderlike te onderneem nie, aangesien daar volgens Tabel 6.7 nie 'n beduidende verband bestaan tussen geslag en prestasiemotiveringstellings nie. Gevolglik kan daar aanvaar word dat daar nie 'n beduidende verskil tussen die prestasiemotiveringsvlakke van manlike en vroulike subjekte bestaan nie. Wat hipotese 1 betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie.

In dié opsig verskil die bevindinge van die huidige navorsing met dié van Chusmir (1985) en Lobel en Agami-Rozenblat (1993). Die bevindinge van die huidige navorsing is teen die verwagting in, indien Datnow, Birch en Human (1990) se uitsprake ten opsigte van die stereotipe vroulike geslagsrolle wat in die Suid-Afrikaanse samelewing ondersteun word, korrek is. Hierdie rolle wat volgens hierdie outeurs in die algemeen aan vroue voorgehou word, is dié van tuisteskepper en voltydse moeder. Die sosialisering van vroue om hierdie rolle te vervul sou volgens hierdie skrywers na verwagting aanleiding kon gee tot 'n lae vlak van prestasiemotivering by vroue.

Daarenteen het Garland en Smith (1981) tot die gevolgtrekking gekom dat die verskil tussen mans en vroue, wat prestasiemotiveringsvlak betref, verminder het en dat mans

minder daarin belangstel om te presteer, terwyl die teenoorgestelde by vroue waargeneem is.

Op grond van die resultate van die huidige ondersoek, wil dit voorkom asof die uitspraak van Garland en Smith (1981), eerder as dié van Datnow, Birch en Human (1990), beskrywend is van die werknemers van die organisasie waarbinne die navorsing onderneem is.

7.1.2 Prestasiemotiveringsvlakke van Blanke en Swart subjekte

Die tweede hoofdoelstelling met die huidige ondersoek was om te bepaal of daar 'n beduidende verskil tussen die prestasiemotiveringsvlakke van blanke en swart subjekte bestaan. Die resultate wat in Tabel 6.12 aangetoon word, dui daarop dat blanke subjekte ($\bar{X} = 10,95$) oor 'n beduidende hoër prestasiemotiveringsvlak, $t(238) = 3,5736$, $p < 0,001$ as swart subjekte ($\bar{X} = 9,6$), beskik. Wat hipotese 2 betref, kan die alternatiewe hipotese nie verwerp word nie.

Die resultate van die huidige ondersoek ondersteun die bevindinge van navorsingstudies waarna Reese (1981) verwys en dié van Tabane (aangehaal in Boeyens, 1985). Die huidige bevindinge is na verwagting, indien al die faktore wat die ontwikkeling van prestasiemotivering nadelig kon beïnvloed waaraan swartmense blootgestel is, in aanmerking geneem word. Hierdie faktore is onder andere die volgende:

- Die sosialiseringproses wat kenmerkend is van swart gemeenskappe skyn om eerder 'n behoefde aan affiliasie as 'n behoefde aan prestasie te ontwikkel (Moerdyk, 1983; Tabane, aangehaal in Boeyens, 1985).
- 'n Minderwaardige onderwysstelsel en rassisme (binne en buite werksverband) waaraan swartmense blootgestel is, kon volgens Human (1991b), gelei het tot 'n minderwaardige selfbeeld by swartmense. Die uitwerking van so 'n selfbeeld op prestasiemotivering

word as volg deur Human (1991b) verklaar. Volgens haar skryf persone wat vertrou dat hul goed sal vaar hul mislukkings toe aan 'n gebrek aan inspanning, terwyl persone wat verwag dat hul gaan misluk hul mislukking toeskryf aan 'n gebrek aan vermoë. Laasgenoemde benadering het 'n negatiewe uitwerking op die vlak van daaropvolgende motivering.

- Stereotipe opvattinge oor swartmense se vermoëns en prestasie-motiveringsvlak bepaal volgens Human en Bowmaker-Falconer (1992) hoe daar teen hulle opgetree word, en ook hoe hulle self optree. Die moontlikheid bestaan gevolglik dat stereotipe opvattinge daartoe kan lei dat swartmense die negatiewe verwagtinge van ander persone kan internaliseer, en dienooreenkomstig kan optree (Human & Bowmaker-Falconer, 1992).

7.1.3 Prestasie-motiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte

Die resultate van die meervoudige regressie-ontleding, soos weergegee in Tabel 6.9, dui daarop dat die effek van opvoedkundige kwalifikasies op prestasie-motiveringstellings nadat die effek van ouderdom, geslag en ras uitgeskakel is, nie beduidend is nie. Daar kan gevolglik aanvaar word dat daar nie 'n beduidende verskil tussen die prestasie-motiveringsvlakke van gegradueerde en nie-gegradueerde subjekte is nie. Wat hipotese 3 betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie. 'n Moontlike verklaring vir hierdie bevinding word verderaan in afdeling 7.1.6 bespreek.

7.1.4 Geslag en prestasie-motivering

Die resultate in Tabel 6.7 dui aan dat die verband tussen geslag en prestasie-motivering nie beduidend is nie ($p > 0,05$). Die resultate van die meervoudige regressie-ontleding wat in Tabel 6.10 weergegee word, dui daarop dat die effek van geslag op prestasie-motiveringstellings nie beduidend is nie, selfs nadat die effek van ouderdom, opvoedkundige kwalifikasie en ras uitgeskakel is.

Wat hipotese 4 betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie.

7.1.5 Ras en prestasiemotivering

Die resultate in Tabel 6.7 dui daarop dat die verband tussen ras en prestasiemotiveringstellings beduidend is, $r_{pbis}(238) = 0,184$, $p < 0,01$.

Die resultate van die meervoudige regressieontleding, aangedui in Tabel 6.11, dui daarop dat die effek van ras op prestasiemotiveringstellings beduidend bly, selfs nadat die effek van ouderdom, opvoedkundige kwalifikasies en geslag verwyder is, $F(1,235) = 4,425$, $p < 0,05$.

Wat hipotese 5 betref, kan die nul-hipotese verwerp word.

7.1.6 Opvoedkundige kwalifikasies en prestasiemotivering

Alhoewel die verband tussen opvoedkundige kwalifikasies en prestasiemotiveringstellings volgens die resultate in tabel 6.7 beduidend is, $r_{pbis}(238) = 0,164$, $p < 0,05$, dui die resultate van die meervoudige regressieontleding (Tabel 6.9) daarop dat die effek van opvoedkundige kwalifikasies nadat die effek van die ander onafhanklike veranderlikes, te wete ras, geslag en ouderdom verwyder is, nie beduidend is nie. Wat hipotese 6 dus betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie.

Vorige navorsing in hierdie verband het teenstrydige resultate opgelewer. Sommige navorsers soos Ray (1982) en McClelland en Franz (1992) het gevind dat opvoedkundige vlak nie beduidende korreleer met prestasiemotiveringsvlak nie. Parker en Chusmir (1991) daarenteen, het gevind dat opvoedkundige vlak 'n beduidende effek op

prestasiemotiveringsvlak het, $b = 0,129$, $t(756) = 3,06$, $p < 0,002$. Parker en Chusmir (1991) het tot die gevolgtrekking gekom dat alhoewel motiveringsteorieë aanvaar dat behoeftes gedrag veroorsaak, dit in hul spesifieke ondersoek nie duidelik was of die vlak van die behoefte aan prestasie opvoedkundige peil bepaal het, en of dit die vlak van opvoedkundige peil was wat die prestasiemotiveringsvlak van die individu beïnvloed het nie.

7.1.7 Ouderdom en prestasiemotivering

Die resultate in Tabel 6.7 dui aan dat die verband tussen ouderdom en prestasiemotivering nie beduidend is nie ($p > 0,05$). Die resultate van die meervoudige regressieontleding wat in Tabel 6.8 weergegee word, dui daarop dat die effek van ouderdom op prestasiemotiveringstellings nie beduidend is nie, selfs nadat vir die effek van ras, geslag en opvoedkundige kwalifikasie gekontroleer is. Wat hipotese 7 betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie.

Soortgelyke resultate is gevind tydens navorsing deur Fineman (1975) en Ray (1982). Daarenteen het navorsers soos Cassidy en Lynn (1991) gevind dat prestasiemotiveringsvlak wel verskil na gelang van ouderdom.

Cassidy en Lynn (1991) het die prestasiemotiveringsvlak van dieselfde groep subjekte met dieselfde meetinstrument bepaal op 16-jarige en op 23-jarige ouderdom. Hulle het nie 'n beduidende verband gevind tussen die twee stelle tellings nie. Volgens die navorsers het die resultate daarop gedui dat prestasiemotivering van 'n individu nie stabiel bly oor 'n tydverloop nie. Hulle het die mening gelug dat die prestasiemotivering van 'n individu stadig ontwikkel en eers na vroeë volwassenheid (op ongeveer 25-jarige ouderdom) stabiliseer.

7.1.8 Prestasiemotivering en werksprestasie

Een van die newedoelstellings met die huidige ondersoek was om te bepaal of die toesighouersbeoordeling van subjekte se werksprestasie met die vlak van hul prestasiemotiveringstellings verband hou.

Daar is nie 'n beduidende verband ($p > 0,05$) tussen die twee veranderlikes gevind nie. Wat hipotese 8 betref, kan die nul-hipotese nie verwerp word nie.

Die resultate van die huidige ondersoek verskil in die opsig van dié van Fineman (1975). In sy ondersoek waarby bestuurders van 'n sakeonderneming betrek is, is 'n klein maar beduidende verband gevind, $r(293) = 0,21$, $p < 0,01$. Hy het dieselfde meetinstrument as in die huidige ondersoek gebruik om die prestasiemotiveringsvlak van subjekte te bepaal.

Daar bestaan verskeie moontlike verklarings vir die bevindinge van die huidige ondersoek. Dit is moontlik dat die toesighouers wat die beoordelings van werksprestasie moes doen, die standarde waarteen die werksprestasie van subjekte gemeet moes word, onrealisties hoog of onrealisties laag gestel het. 'n Tweede moontlike verklaring is dat subjekte weens omstandighede binne en buite die werksituasie kon onderpresteer in terme van die prestasievlak wat verwag sou kon word op grond van hul prestasiemotiveringsvlak.

7.1.9 Prestasiemotivering en salarisprogressie

Nog 'n newedoelstelling met die huidige ondersoek was om te bepaal of die subjekte se vlak van prestasiemotivering met hul salarisprogressie verband hou.

'n Beduidende verband, $r(89) = 0,21$, $p < 0,05$, is tussen die twee veranderlikes gevind. Wat hipotese 9 betref, kan die nul-hipotese verwerp word.

Fineman (1975) se ondersoek waarby bestuurders van 'n sakeonderneming betrek is, het soortgelyke resultate opgelewer ten opsigte van die verband tussen hierdie twee veranderlikes, $r(246) = 0,20$, $p < 0,01$. McClelland en Franz (1992) het ook gevind dat prestasiemotiveringsvlak beduidend gekorreleer het met besoldiging, $r(40)=0,38$, $p < 0,05$. Volgens die outeurs is hierdie bevinding in ooreenstemming met vroeër navorsing wat daarop gedui het dat persone met hoë vlak van prestasiemotivering konkrete terugvoer oor hoe goed hul vaar, verkies. Die outeurs het die mening uitgespreek dat geld een van die beste konkrete aanduiders is van hoe goed 'n persoon vaar.

7.2 GEVOLGTREKKINGS

Die resultate van die onderhawige ondersoek hou implikasies in vir perspektiewe ten opsigte van faktore wat daartoe aanleiding gee dat agtergeblewe groepe in Suid-Afrika proporsioneel nie die verwagte verteenwoordiging op bestuursvlak binne sakeondernemings en ander organisasies geniet nie.

Een van die agtergeblewe groepe wat by die ondersoek betrek is, is vroue. Die resultate van die onderhawige ondersoek suggereer dat die moontlikheid bestaan dat daar nie 'n onderskeid getref kan word tussen mans en vroue op grond van hul prestasiemotiveringsvlak nie. Hierdie bevinding laat 'n vraagteken ontstaan oor die geldigheid van sommige redes wat voorgelê word om die verskynsel dat vroue oor die algemeen nie die verwagte vlak van verteenwoordiging op bestuursvlak geniet nie, te verklaar. Die redes wat in twyfel getrek moet word is dié wat die prestasiemotiveringsvlak van vroue voorhou as 'n onderliggende oorsaak vir hierdie situasie. Die huidige navorsingsbevindinge sluit aan by dié van talle vorige ondersoeke wat daarop gedui het dat persoonsgesentreerde veranderlikes minder impak as situasiegesentreerde veranderlikes op die beroepsvordering van vroue het. Woordvoerders van sakeondernemings hou egter oor

die algemeen persoonsgesentreerde veranderlikes voor as die redes vir die huidige situasie wat die beroepsvordering van vroue betref. Deur vroue self die skuld te gee vir die situasie word sakeondernemings onthef van die verantwoordelikheid daarvoor. Die status quo word dus nie bevraagteken nie en word gehandhaaf. Dit is teen hierdie agtergrond dat die Wet op Indiensnemingsgelykheid van 1998 gepromulgeer is. Dié Wet moet beskou word as 'n poging om die gevolge van patriargale waardes wat in die verlede in die Suid-Afrikaanse samelewing neerslag gevind het in beleid en praktyk, teen te werk.

Die tweede agtergeblewe groep wat by die huidige ondersoek betrek is, is swartmense. Die bevindinge het die persepsie dat swartmense oor 'n laer vlak van prestasieмотivering as blankes beskik, ondersteun. Die verskynsel dat swartmense nie dieselfde mate van verteenwoordiging op bestuursvlak as blankes geniet nie, kan dus nie soos daar dikwels gedoen word, eenvoudig toegeskryf word aan situasiegesentreerde faktore, soos 'n gebrek aan ontwikkelingsgeleentheid, of opvoedkundige geleentheid, of onregverdige diskriminasie, of aan 'n kombinasie van hierdie veranderlikes nie. Die impak van persoonsgesentreerde veranderlikes soos prestasieмотivering op beroepsvordering kan nie summier geïgnoreer word nie. Die huidige ondersoek het egter nie as doel gehad om die oorsake van die lae vlak van prestasieмотivering by swartmense te identifiseer nie. Gevolglik is die invloed van situasiegesentreerde faktore, soos gebrekkige ontwikkelingsgeleentheid en opvoedkundige geleentheid en diskriminasie nie bepaal nie. Desnieteenstaande, wil dit voorkom asof die redes vir die stadige vordering en onderbenutting van swart persone nie noodwendig alleenlik aan situasiegesentreerde veranderlikes toegeskryf kan word nie, maar dat die impak van persoonsgesentreerde veranderlikes, soos onder andere prestasieмотivering, ook in aanmerking geneem moet word.

Die bevinding van ander navorsers dat werksprestasie soos geëvalueer deur toesighouers, en vlak van prestasieмотivering nie noodwendig verband hou met mekaar nie, is

ondersteun deur die resultate van die onderhawige ondersoek. Dit dui waarskynlik op die invloed wat tussengangerveranderlikes, soos byvoorbeeld bestuurspraktyke en organisasieklimaat, op werksprestasie uitoefen.

Die prestasie motiveringsvlakke van subjekte het wel 'n verband getoon met salarisprogressie. Daarenteen het toesighouersbeoordeling en salarisprogressie nie 'n verband getoon met mekaar nie.

Daar is nie 'n ooglopende verklaring vir die verskynsel dat daar 'n verband tussen prestasie motivering en salarisprogressie bestaan, maar nie tussen werksprestasie en salarisprogressie, en tussen werksprestasie en prestasie motivering nie. 'n Moontlike verklaring mag die invloed wees wat beoordelaarsfoute op salarisprogressie en op toesighouersbeoordeling kan uitoefen. Salarisprogressie soos in die onderhawige ondersoek benut is die resultaat van werksprestasie gelewer oor 'n periode van drie jaar, en as sodanig is dit gebaseer op toesighouerbeoordelings op drie afsonderlike geleenthede. Die werksprestasiebeoordelingsyfers wat in die onderhawige ondersoek gebruik is, is daarenteen die resultaat van 'n eenmalige beoordeling. Die moontlikheid bestaan dus dat toevallige beoordelaarsfoute 'n groter en meer waarneembare impak kon hê op werksprestasiebeoordelingsyfers as op salarisprogressie.

7.3 EVALUERING VAN DIE ONDERSOEK

7.3.1 Negatiewe aspekte

1. Die groepering van subjekte van die bruin, Indiër en swart rassegroepe in een groep omdat elk van hierdie rassegroepe afsonderlik potensieel te klein was om beduidende resultate op te lewer, het ongelukkig die veralgemeenbaarheid van die resultate na individuele rassegroepe wat saamgegrepeer is, onmoontlik gemaak.

2. Die gebruik van slegs Engels as voertaal in korrespondensie en die feit dat die Werkvoorkeurvraelys slegs op Engels beskikbaar was, kon ten spyte daarvan dat Engels die amptelike voertaal in die maatskappy is, moontlik die nie-Engelsprekende subjekte benadeel het.
3. Die benadering wat gevolg is ten opsigte van die voltooiing van die Werkvoorkeurvraelys het beteken dat geen beheer uitgeoefen is oor die omstandighede waaronder die subjekte die vraelyste voltooi het nie. Gevolglik bestaan die moontlikheid dat 'n subjek hulp kon ontvang het met die voltooiing van die vraelys, of selfs die vraelys deur 'n ander persoon kon laat voltooi het.
4. Die moontlikheid bestaan dat subjekte hul resultate op die vraelys kon gemanipuleer het. Subjekte met 'n indiepte insig in prestasieмотivering sou waarskynlik daardie items wat 'n hoë vlak van prestasieмотivering verteenwoordig, kon identifiseer. So 'n benadering veronderstel egter dat subjekte kon identifiseer wat die vraelys bedoel was om te meet. Dit is onwaarskynlik dat die deursnee-subjek wat by die ondersoek betrek is, oor hierdie agtergrond of insig sou beskik. Dit is dus onwaarskynlik dat hierdie benadering 'n noemenswaardige effek op die resultate sou hê.

7.3.2 Positiewe aspekte

1. Daar is min vorige ondersoekte binne 'n Suid-Afrikaanse konteks uitgevoer met die klem op prestasieмотivering en die veranderlikes wat in die onderhawige ondersoek benut is. Twee van hierdie veranderlikes, naamlik geslag en ras, is juis kriteria wat in terme van onlangse wetgewing 'n sleutelrol moet speel wanneer aanstellings en bevordering van personeel binne Suid-Afrikaanse ondernemings plaasvind. Hierdie

wetgewing vereis dat die verteenwoordiging van persone vanuit agtergeblewe groepe op alle vlakke binne ondernemings moet toeneem. Die bevindinge van die onderhawige navorsing kan dus moontlik 'n bydrae lewer om wanopvattinge uit die weg te ruim, sodat aandag geskend kan word aan die verwydering van die werklike, eerder as die vermeende struikelblokke wat verantwoordelik is vir die huidige onbevredigende loopbaanvordering van persone vanuit die agtergeblewe groepe. Hopelik kan die bevindinge ook 'n bydrae lewer om die begrip te laat ontstaan dat hierdie probleem diverse en geïntegreerde oplossings gaan vereis.

2. Die Werkvoorkeurvraelys skyn om potensiaal te hê as 'n meetinstrument van prestasiemotivering binne 'n Suid-Afrikaanse konteks. As 'n meetinstrument kan dit onder gekontroleerde omstandighede gebruik word om by indiensneming persone met 'n hoë vlak van prestasiemotivering te identifiseer en aan te stel. 'n Ander potensiële gebruik is om persone wat reeds in diens is, se vlak van prestasiemotivering te bepaal ten einde spesifieke ontwikkelingsaksies vir die persone te identifiseer.

7.3.3 Enkele aanbevelings

1. Indien aanvaar word dat prestasiemotivering 'n positiewe invloed op ekonomiese groei kan uitoefen en dat in die huidige Suid-Afrikaanse konteks, ekonomiese groei belangrik en noodsaaklik is, beteken dit dat dit voordelig sal wees om die prestasiemotivering van alle Suid-Afrikaanse werknemers tot op die hoogste vlak moontlik te ontwikkel. Die resultate van die ondersoek het getoon dat dit veral die swart, bruin en Indiër werknemers by die onderneming is wie se prestasiemotiveringsvlakke sou baat vind by prestasiemotiveringsopleiding. Die fokus op regstellende aksie in die Suid-Afrikaanse samelewing sal reeds tot gevolg hê dat groter klem as in die verlede op die bydrae van hierdie persone sal val.

2. Dit sal ook voordelig vir alle partye wees indien sakeondernemings en besluitnemers kennis neem van die bevindinge wat betref prestasieмотivering en geslag. Dit wil voorkom asof daar waarheid steek in die bewering dat maatskappye op 'n onregverdigse wyse teen vroue diskrimineer en dan lae prestasieмотiveringsvlakke voorhou as 'n rede vir die stadige vordering van hierdie groep werknemers. In die literatuur word na hierdie vorm van diskriminasie as die sogenaamde "glasplafon" verwys. Daar moet eerder ondersoek ingestel word na maatskappybeleid, maatskappypolitiek en stereotipes wat belemmerings plaas op werksprestasie en loopbaanvoortgang van vroue, en daadwerklike aksie geneem word om hierdie struikelblokke te verwyder.

3. Die bevinding dat werksprestasie en prestasieмотiveringsvlak nie verband hou met mekaar nie behoort met omsigtigheid geïnterpreteer te word, aangesien daar nie in die onderhawige ondersoek ondersoek ingestel is na die redes hiervoor nie. Dit sal egter ondernemings loon om op 'n deurlopende basis bestuurspraktyke en organisasieklimaat te ondersoek ten einde aspekte wat negatief op prestasieмотivering inwerk en gevolglik werknemers laat onderpresteer, te identifiseer en uit die weg te ruim. Sodoende kan verseker word dat die strewe na voortreflikheid die basis vorm van elke werknemer se optrede.

VERWYSINGSLYS

- Adler, N.J. (1993). An International Perspective on the Barriers to the Advancement of Woman Managers. Applied Psychology: An International Review, 42 (4), 289 - 300.
- Alberts, A.M. (1986). Prestasiemotiveringshulp aan Kinders met Leerprobleme. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Alper, T.G. (1974). Achievement motivation in college woman. American Psychologist, 29, 194 - 203.
- Alschuler, A.S. (1973). Developing Achievement Motivation in Adolescents. Englewood Cliffs, New Jersey : Educational Technology Publications.
- Andrews, J.D.W. (1967). The Achievement motive and advancement in two types of organisations. Journal of Personality and Social Psychology, 6 (2), 163 - 168.
- Armstrong, M. (1996). A Handbook of Personnel Management Practice (5th ed). London: Koan Page Limited.
- Atkinson, J.W. (1964). An Introduction to Motivation. Princeton: Van Nostrand.
- Atkinson, J.W., & Cartwright, D. (1964). Some neglected variables in contemporary conceptions of decision and performance. Psychological Reports, 14, 575 - 590.
- Atkinson, J.W., & Feather, N.T. (1966). A Theory of Achievement Motivation. New York: Wiley.
- Barrett, G.V., & Bass, B.M. (1976). Cross-cultural issues in Industrial and Organisational Psychology. In M. Dunnette (Red.), Handbook of Industrial and Organisational Psychology (pp 1639 - 1686). New York: John Wiley & Sons.

- Berry, J.W. (1980). Social and Cultural change. In H.C. Triandis and R.W. Brislin (Reds.), Handbook of Cross-Cultural Psychology (Vol. 5, pp 230 - 246). Boston: Allyn and Bacon.
- Bigge, M.L., & Hunt, M.P. (1980). Psychological Foundations of Education. New York: Harper and Row.
- Boshoff, A.B., & Boer, J.H. (1988). nAch training, organizational climate and organizational performance. Development Southern Africa, 5 (1), 73 – 87.
- Boshoff, A.B., Cronje, H.J. & Lange, D.K. (1987). Motivation training of Blacks as development strategy for South Africa. Development Southern Africa, 4 (1), 22 – 33.
- Botha, T. R. (1986). Dissonante dimensies van motivering. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- Bouma, G. (1973). Beyond Lenski: A critical review of recent “Protestant Ethic” research. Journal for the Scientific Study of Religion, 14, 141 - 155.
- Broekman, N.C. (1986). Motivering. In D. A. Louw (Red.), Inleiding tot die Psigologie (pp 473 - 509). Johannesburg: McGraw-Hill Boekmaatskappy.
- Boeyens, M.J. (1985). A new approach to Black Manager training. Institute of Personnel Management Journal, 4 (2), 4 - 7.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. (1976). Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology. In M. Dunnette (Red.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp 63 – 130). New York: John Wiley & Sons.
- Cassidy, T., & Lynn,R. (1991). Achievement motivation. Educational attainment, Cycles of disadvantage and Social Competence: Some longitudinal data. British Journal of Educational Psychology, 61, 1 – 12.

- Cilliers, F.O.N. (1977). 'n Ondersoek na die Psigodiagnostiese waarde van die TAT - Z in die meting van prestasiemotivering by 'n groep swart werkers. Ongepubliseerde meesterstesis, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.
- Charoux, E. (1985). Identifying black leadership potential. Institute of Personnel Management Journal, 4 (10), 25 -26.
- Chusmir, L.H. (1985). Motivation of Managers : Is Gender a Factor? Psychology of Women Quarterly, 9 (4), 153 - 159.
- Coopersmith, S. (1967). The Antecedents of Self-esteem. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Cronje, H.J. (1983). The influence of nAch training and career planning interventions on some aspects of the effectiveness of a group of black supervisors in the construction industry. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Universiteit van Pretoria.
- Darling, N. & Steinberg,L. (1993). Parenting style as context: an integrative model. Child Development, 113, 487 – 496.
- Datnow, B., Birch, S., & Human, L. (1990). Perceptions of, and attitudes towards, the employment and advancement of women in the legal and advertising professions in the Cape Peninsula. South African Journal of Labour Relations, 14 (2), 43 - 66.
- Day, R. (1991). The Attitudes of White Male MBA students towards the Advancement of Blacks and White Women in Business. In L. Human (Red.), Educating and Developing Managers for a Changing South Africa (pp 27 - 65). Cape Town: Creda Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic Motivation and self-determination in human behaviour. New York: Plenum.

- Deppe, R.K., & Harackiewicz, J.M. (1996). Self-handicapping and Intrinsic Motivation: Buffering Intrinsic Motivation from the Threat of Failure. Journal of Personality and Social Psychology, 70 (4), 868 - 876.
- Dodd-McCue, D., & Wright, G.B. (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. Human Relations, 49 (7), 1065 - 1091.
- Du Toit, J.M. (1981). Statistiese Metodes. Stellenbosch : Kosmo-Uitgewery Edms Bpk.
- Elizur, D., & Beck, I.M. (1994). Gender Differences in Achievement Motive: A Facet Analysis of Hungarian Samples. The Journal of Psychology, 128 (1), 63 - 70.
- Eloff, T. (1992). Business Amidst Change. The Institute of Personnel Management Journal, 11(2), 12 - 15.
- Elliot, A.J., & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 70 (3), 461 - 475.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. Journal of Occupational and Organisational Psychology, 65, 315 - 330.
- Farmer, H.S. (1987). Female Motivation and Achievement: Implications for Interventions. In M.L. Maehr & D.A. Kleiber (Eds.), Advances in Motivation and Achievement: Enhancing Motivation. (Vol. 5, pp 51 - 97). Greenwich: JAI Press Inc.
- Fineman, S. (1975). The Work Preference Questionnaire : A measure of managerial need for achievement. Journal of Occupational Psychology, 48, 113 - 124.
- Fineman, S. (1977). The achievement motive construct and its measurement: Where are we now? British Journal of Psychology, 68, 1 - 22.

- Finnemore, M. (1995). Outcomes from Beijing: Gender Equality. The Institute of Personnel Management Journal, 13 (11), 20 - 27.
- Fischer, S. (1995). Placing women on the Affirmative Action Agenda. The Institute of Personnel Management Journal, 13 (5), 22-25.
- Fullard, J.P.P. (1969). 'n Onderzoek na die biografiese eienskappe van studente met hoë en lae prestasie motivering. Ongepubliseerde meesterstesis, Universiteit van Port Elizabeth.
- Furnham, A. (1984). The protestant work ethic: A review of the psychological literature. European Journal of Social Psychology, 14, 87 - 104.
- Furnham, A. (1987). Work related beliefs and Human Values. Personality and individual differences, 8 (5), 627 – 637.
- Garbers, J.G. (1980). Vroeë skoolverlating in die grootstad. Pretoria: Butterworths
- Garrison, K.C., & Garrison, J.C. (1975). Psychology of Adolescence (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Garland, H., & Smith, G.B. (1981). Occupational Achievement Motivation as a Function of Biological Sex, Sex-linked Personality, and Occupation Stereotype. Psychology of Women Quarterly, 5 (4), 568 - 585.
- Glasgow, K.L, Dornbusch, S.M., Troyer, L., Steinberg, L., & Ritter, P.L. (1997). Parenting Styles, Adolescents' Attributions, and Educational Outcomes in Nine Heterogeneous High Schools. Child Development, 68 (3), 507 - 529.
- Ginsburg, G.S., & Bronstein, P. (1993). Family Factors Related to Children's Intrinsic/Extrinsic Motivational Orientation and Academic Performance. Child Development, 64, 1461 - 1474

- Godsell, G. (1981). Work value differences in South Africa: An introduction (Spesiale verslag, Pers. 320). Johannesburg: Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing.
- Godsell, G. (1983). Work value differences in South African organisations : A study and some conclusions (Spesiale verslag, Pers. 359). Johannesburg: WNNR.
- Grinder, R.E. (1978). Adolescence (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Gurin, P., & Eps, E. (1975). Black consciousness, identity, and achievement. New York: John Wiley & Sons.
- Gutek, B.A. (1993). Changing the Status of Women in Management. Applied Psychology: An International Review, 42 (4), 301 - 311.
- Halvari, H. (1990). Effects of Achievement motives and Sex on Wrestling ability and Motor Performance. International Journal of Psychology, 25, 529 - 543.
- Halvari, H. (1997). Moderator Effects of Age on the Relation between Achievement Motives and Performance. Journal of Research in Personality, 31, 303 - 318.
- Halvari, H., & Thomassen, T.O. (1997). Achievement Motivation, Sports-related Future Orientation, and Sporting Career. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 123 (3), 343 - 365.
- Harmse, P.J.H. (1979). Die rol van angs, selfbeeld en selfaktualisasie in die prestasiemotivering van bestuurders. Ongepubliseerde meesterstesis, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Harris, P.R., & Moran, T. (1979). Managing cultural differences. Houston, Texas: Gulf.
- Heckhausen, H. (1967). The Anatomy of Achievement. New York: The Academic Press.
- Heckhausen, H. (1985). Achievement motivation in perspective. London: Academic Press.

- Hofmeyr, K.B. (1989). Why employee advancement programmes fail. The Institute of Personnel Management Journal, 8 (3), 13 - 19.
- Hofmeyr, K.B., & Van Wyk, M. (1997). Setting targets for Affirmative Action. People Dynamics, 15 (11), 56 - 66.
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International differences in work-related values. Beverley Hills: Sage.
- Horner, M.S. (1972). Toward an Understanding of Achievement - Related Conflicts in Women. Journal of Social Sciences, 28 (2), 157 - 175.
- Howell, D.C. (1997). Statistical methods for Psychology (4th ed.). Belmont, California: Duxbury Press.
- Human, L. (1989). Management Development in a changing society. The Institute of Personnel Management Journal, 8 (3), 8 - 11.
- Human, L. (1991a). Educating and developing managers for a changing South Africa: Introduction. In L.Human (Red.), Educating and developing managers for a changing South Africa (pp 1 - 24). Cape Town: Creda Press.
- Human, L. (1991b). Why Affirmative Action Programmes fail: The South African experience. In L. Human (Red.), Educating and developing managers for a changing South Africa (pp 217 - 232). Cape Town: Creda Press.
- Human, L., & Allie, F. (1988). Attitudes of White English-speaking Male Managers to the Advancement of Woman in Business. South Africal Journal of Labour Relations, 12 (2), 28 - 50.
- Human, L., & Bowmaker-Falconer, A. (1992). Managing diversity: Just another way of avoiding the issues? People Dynamics, 10 (12), 25 - 27.

- Israelstam, I. (1999). Implementing Affirmative Action: What is the next move. People Dynamics, 17 (8), 41 – 45.
- Jeanquart-Barone, S. (1996). Implications of Racial Diversity in the Supervisor-Subordinate Relationship. Journal of Applied Social Psychology, 26 (11), 935 - 944.
- Jellinek, M. (1976). The Mentality of Progress and the Black Worker: A Literature Survey (Speciale verslag, Pers. 246). Johannesburg: WNNR.
- Jones, H.B. (1997). The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature. Human Relations, 50 (7), 757 - 778.
- Kerlinger, F.N. (1985). Foundations of behavioral research. Londen: Holt, Rinehart & Winston.
- Konrad, A.M., & Cannings, K. (1997). The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. Human Relations, 50 (10), 1305 – 1328.
- Lange, D.K. (1983). The effect of achievement motivation training on the modernisation level of Black supervisors. Ongepubliseerde meersterstesis, Universiteit van Pretoria.
- Le Roux, J.A. (1978). Statistiek klasaantekeninge. Universiteit van Stellenbosch.
- Lobel, T.E., & Agami-Rozenblat, O. (1993). Self-Esteem, Need for Achievement and Sex-Role Orientation among Kibbutz and Urban Men and Woman. Personality and Individual Differences, 15 (5), 523 - 529.
- Lobel, T.E., & Bempechat, J. (1993). European Journal of Personality, 7, 37 - 46.
- Lyness, K.S., & Thompson, D.E. (1997). Above the Glass Ceiling. A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives. Journal of Applied Psychology, 82 (3), 359 - 375.

- Maccoby, E.E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In P.H. Mussen (Vol. Red.) & E.M. Hetherington (Reeds Red.), Handbook of Child Psychology: Vol 4. Socialization, personality, and social development (4th ed., pp 1 –101). New York: Wiley
- Markus, H.R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion and Motivation. Psychological Review, 98 (2), 224 - 253
- McCormick, E.J., & Ilgen, D. (1980). Industrial Psychology (7th ed.). London: George Allen & Unwin.
- McClelland, D.C. (1976). The achieving society. New York: John Wiley.
- McClelland, D.C., & Miron, D. (1979). The impact of achievement motivation training on small business. California Management Review, 21(4), 13 - 28.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R. A., & Lowell, E.G. (1953). The Achievement Motive. New York: John Wiley.
- McClelland, D.C., & Franz, C.E. (1992). Motivational and other sources of work accomplishments in Mid-life: A longitudinal study. Journal of Personality, 60 (4), 679 – 707.
- McClelland, D.C., & Winter, D.G. (1969). Motivating Economic Achievement. New York: Free Press.
- McClelland, D.C., & Winter, D.G. (1971). Assessing human motivation. New York: General Learning Press.
- Moerdyk, A.P. (1983). Black Advancement and Stress: A Literature Review and Conceptual Synthesis (Spesiale Verslag, Pers. 360). Johannesburg: WNNR, NIPN.
- Murray, H.A. (1938). Exploration in Personality. New York: Oxford University Press.

Murphree, M.W. (1978). Race, Intelligence and Occupational Disability : Contemporary Perspectives.

People and Profits, April, 17 - 19.

Nash, J. (1978). Developmental Psychology: A psychological approach. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Nash, M. (1985). Making People Productive. San Francisco: Jossey - Bass Publishers.

Nel, C. (1997). HR is dead. People Dynamics, 15 (9), 16 - 21.

Nicholls, J.G. (1978). The development of the concepts of effort and ability, perceptions of academic attainment, and the understanding that difficult tasks require more ability. Child Development, 49, 800 -184

Nicholls, J.G. (1984). Achievement motivation: Conception of ability, subjective experience, task choice, and performance. Psychological Review, 91, 328 - 346.

Padayachee, S. (1998). "EE" does not equal "AA" but the Employment Equity Bill still boggles. People Dynamics, 16 (5), 54 - 55.

Parker, B., & Chusmir, L.H. (1991). Motivation needs and their relationship to Life Success. Human Relations, 44 (12), 1301 - 1312.

Parker, B., & Chusmir, L.H. (1992). A comparison of Men and Women Managers' and Nonmanagers' Perceptions of Success. Human Resource Development Quarterly, 3 (1), 73 - 84.

Pfeiffer, J.W. (1991). Theories and models in applied behavioural science (Vol. 1). San Diego: Pfeiffer & Company.

- Phalet, K., & Lens, W. (1995). Achievement motivation and group loyalty among Turkish and Belgian youngsters. In M.L. Maehr & P.R. Pintrich (Eds.), Advances in Motivation and Achievement: Culture, motivation and achievement (Vol. 9, pp 31 - 72). Greenwich: JAI Press Inc.
- Porteous, E., & Sutherland, M. (1997). Citizenship of an Organisation: Beyond the Job Description. People Dynamics, 16 (6), 27 - 31.
- Pretorius, J.W.M. (1982). Kommunikasie in die klaskamer. Pretoria: Van Schaik.
- Ray, J.J. (1982). Authoritarianism and Achievement motivation in India. The Journal of Social Psychology, 117, 171- 182.
- Reese, K. (1981). Black Managers in White Businesses - why are there so few of them? Business South Africa, August, 22 - 25.
- Riipinen, M. (1994). Extrinsic Occupational Needs and the Relationship between Need for Achievement and Locus of Control. The Journal of Psychology, 128 (5), 577 - 587.
- Rosen, B.C. (1961). Family structure and achievement motivation. American Sociological Review, 26, 574 - 585.
- Rueda, R., & Dembo, M.H. (1995). Motivational processes in learning: A comparative analysis of cognitive and sociocultural frameworks. In M.L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), Advances in Motivation and Achievement: Culture, motivation and achievement (Vol. 9, pp 255 - 289). Greenwich: JAI Press Inc.
- Ryan, R.M., & Stiller, J. (1991). The social contexts of internalization: Parent and teacher influences on autonomy, motivation and learning. In P.R. Pintrich & M.L. Maehr (Eds.), Advances in motivation and achievement: Goals and self-regulatory processes (Vol. 7, pp 115 - 149). Greenwich: JAI Press Inc.

- Salili, F. (1995). Explaining Chinese students' motivation and achievement. In M.L. Maehr & P.R. Pintrich (Eds.), Advances in Motivation and Achievement: Culture, motivation and achievement (Vol. 9, pp 73 - 118). Greenwich: JAI Press Inc.
- Scheffer, P. (1972). Die invloed van sosiale status op die opvoeding van 'n groep Afrikaanssprekende hoërskoolseuns (Verslag MT - 9). Pretoria: RGN.
- Schroth, M.L., & Lund, E. (1993). Relationships between Need Achievement, Sensation Seeking and Cognitive Performance. Personality and Individual Differences, 16 (6), 861 - 867.
- Smit, T. (1978). More than a woman-sized problem. People and Profits, May, 21 - 25, 35.
- Sonnekus, M.C.H. (1976). Ouer en kind. Pretoria: Perskor.
- Stein, A.S., & Bailey, M.M. (1973). The socialisation of achievement orientation in females. Psychological Bulletin, 80(5), 345 - 366.
- Stringer, R.A. (1972). Achievement motivation and management control. In D. Hampton, (Ed.), Behavioural concepts in Management, (pp 87 - 94). New York: Belmont.
- Taylor, J. (1999). Making the equity and efficacy cogs turn in KZN. People Dynamics, 17 (1), 19 - 23.
- Terborg, J.R. (1977). Women in Management: A Research Review. Journal of Applied Psychology, 62(6), 647 - 664.
- Tuckman, B.W., & Sexton, T.L. (1992). Self-believers are Self-motivated; Self-doubters are not. Personality and Individual Differences, 13 (4), 425 - 428.
- Vallerand, R.J., & Bissonette, R. (1992). Intrinsic, Extrinsic and Amotivational Styles as Predictors of Behaviour: A Prospective Study. Journal of Personality, 60 (3), 599 - 620.

- Van Dyk, P.S. (1997). Motivering. In P.D. Gerber, P.S. Nel, & P.S. van Dyk (Reds.), Menslikehulpbronbestuur (4de uitgawe, pp268 - 289). Kaapstad: International Thompson Publishers.
- Van Niekerk, P.A.N. (1986). Skolastiese Prestasiemotivering in biografiese perspektief. Ongepubliseerde meesterstesis, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Weiner, B. (1970). New conceptions in the study of Achievement Motivation. In B.A. Maher (Red.) Progress in Experimental Personality Research (Vol. 5, pp 67 - 108). New York: Academic Press.
- Weiner, B. (1972). Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition. Chicago: Markham.
- Weiner, B. (1974). Achievement motivation and attribution theory. Morristown, NJ: General Learning
- Weiner, B. (1980). Human Motivation. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Willers, C.J. (1982). An evaluation of achievement training for black supervisors in a banking setting. Ongepubliseerde meesterstesis, Universiteit van Witwatersrand, Johannesburg.
- Wong, M.M., & Csikszentmihalyi, M. (1991). Motivation and Academic Achievement: The Effects of Personality Traits and the Quality of Experience. Journal of Personality, 59 (3), 539 - 574.
- Zajonc, R.B., & Marcus, G.B. (1975). Birth order and intellectual development. Psychological Review, 82 (1), 74 -88.

WORK PREFERENCE QUESTIONNAIRE

The purpose of this questionnaire is to look at some of the views that you have towards your IDEAL ORGANIZATION and IDEAL BOSS. Please do not describe your current job situation in the questionnaire: think of the type of organization and boss you would ideally prefer for your personal satisfaction regardless of whether or not they would be the best choice for you at your particular stage or career.

You will find the questionnaire has rather an unusual format. On the following pages you are given pairs of descriptions. The first set of these describes different kinds of organizations, and the second set deals with differing types of bosses. Please read each pair of statements and then mark, with a cross (x), the one statement in the pair which you find closest to your own preference. By marking one statement this does not mean that you have no preference at all for the other statement. It just means that, on balance, one is slightly more orientated towards your way of thinking than is the other. The choice may be sometimes rather tricky – like choosing between the lesser of the two “evils” or the better of the two “goods”. Nevertheless you will find that a choice is possible – one will just tip the balance for you.

Read each statement carefully and always make one choice from each pair of descriptions. Please do not leave out any questions. Would your ideal organization be one

1. Where a person's promotion is unpredictable and depends largely on his own good performance. OR Where a person can see exactly how his career will progress after certain periods of time.

2. That regards special benefits, such as attractive bonuses, free pension schemes and a company car, as the prime incentive to remain in the job. OR That concentrates on tempting new employees with interesting work, although it is not able to pay as much as other organizations providing less interesting work.

3. Where it is emphasized that the job comes first, therefore afterwork pleasure should take secondary importance. OR Where it is very difficult to carry on work over a weekend period should someone so desire.

4. Where the few changes in tasks that occur allow people to perform one type of work with considerable care and proficiency. OR Where there is constant pressure to complete a task well in a short period of time and to then become involved with another task.

5. Where there is a general attitude that, even if the working conditions are very poor, much can be compensated for by interesting work. OR Where little that is favourable can be said about the work itself but where the attitude of management towards its employees' welfare is first class.

6. That gives people jobs that can very likely be done well. OR That gives people work which is not so difficult that they would have to rely on luck to do a good job nor so easy that they are bound to succeed.

7. Where it is expected that leisure time will be sacrificed if work pressure is great. OR Where it is felt that working late is undesirable because eventually strain will be experienced in normal working hours.

8. That believes that if a person concentrates primarily on working in a warm, close fashion with his co-workers, good work must follow. OR That regards the successful completion of an employee's assignment as more important than the feelings of that person's co-workers.

9. That expects individuals to help the organisation by fulfilling their own personal goals. OR That expects its employees to strongly identify with the organization rather than thinking of themselves as individuals apart.

10. Where good working companions and generous holidays are provided to make up for the tedious nature of the work. OR Where there is more concern with employees' satisfaction with the actual work that they do than with their general conditions of work.

11. Where each employee is solely responsible for most of the work that he performs. OR Where several people are always responsible for and take the credit for a particular piece of work.

Would your ideal boss be someone

12. Who gives his employees work that they feel sure of doing well without too much effort. OR Who gives people work requiring quite a lot of struggling to master.

13. Who insists on finding out how worthwhile his employees see their work but neglects looking into the enjoyment that they get from their work. OR Who regards the pleasure that his employees get from their work as more important than the actual worthwhileness of the work.

14. Who emphasizes the importance of the work group's responsibility for its decisions rather than particular individuals in the group taking the responsibility. OR Who relies on a particularly efficient individual in a work group to control the group's activities.

15. Who expects to be consulted only for very exceptional work. OR Who encourages employees to follow set procedures in their work.

16. Who attempts to provide attractive work for his employees even if it is not of great value. OR Who would not give people work that they could view as of little value even though it may be highly attractive to them.

17. Who gives his employees general guidelines on which to base their own decisions about how to proceed with their work. OR Who gives clear, very comprehensive instructions on how employees should carry out their work.

18. Who finds that for group morale it is better to try to preserve good co-worker relationships that may be spoiled by letting people keep working at a task to their own satisfaction. OR Who feels that a certain degree of bad feeling amongst employees is worth tolerating if they are very much involved with their work.

19. Who looks for future employees who will be able to work independently of others. OR Who looks for future employees who will primarily be good at getting on well with other employees.

20. Who would rather employees consulted him with work difficulties than struggle with them themselves. OR Who will not interfere with work for which employees have responsibility.

21. Who expects an individual's work rate to remain relatively uninfluenced by his colleagues. OR Who relies on the group as a whole to produce a given amount of work, expecting the group to influence an individual's quantity of work done.

22. Who views good employee relations as being most important and incompatible with competitiveness. OR Who insists on individuals trying to achieve a better performance rating than their co-workers.

23. Who gives employees work where they need to write fairly detailed arguments about problem solutions. OR Who gives employees work that involves very little written reporting or problem discussions.

24. Who feels that working late should be avoided. OR Who encourages working late in order to meet a deadline.

MEMORANDUM

To :
From : Eric Braxton
Date :

INFORMATION NEEDED FOR A RESEARCH PROJECT

You are requested to participate in a non-workrelated research project.

You and 239 other staff members have been selected on a random basis to assist with the project.

Your participation will be limited to completing the attached questionnaire.

It will take approximately 20 minutes to complete the questionnaire. The information you provide will be used for the research project only, and will only be seen by the researcher.

To ensure confidentiality, please place the completed questionnaire in an envelope, seal the envelope and post it to Eric Braxton, Libridge Building, 12th Floor West. The completed questionnaire should reach him by

Thanking you in anticipation.

Regards

ERIC BRAXTON

MEMORANDUM

To :
From : Eric Braxton
Date :

INFORMATION REQUIRED FOR RESEARCH

Assessments are needed of the work performance of certain staff members in the company. These staff members voluntarily completed a questionnaire, measuring his/her level of achievement motivation.

Your subordinate whose name appears below, is one of the staff members who completed this questionnaire.

One of the aims of the research is to determine whether or not the level of achievement motivation as measured by the questionnaire, could be used to predict work performance.

It would be appreciated if you could provide all the information requested and return the completed form by not later than

Please note the following:

- Should you feel that you are not the most appropriate person to provide an accurate assessment of the employee's performance, please hand this letter to the most appropriate person.
- Should the employee no longer be working for you, please return this letter and state if possible, where the employee could be contacted in case of a transfer.

Subordinate's name:

1. For approximately what length of time has this person been reporting to you?
2. For approximately what length of time has this person been in this specific position?
3. Performance rating : Mark the appropriate box with an X.

In general, would you consider his/her work performance to be:

BS	Below Standard:	Goals and Standards of job usually not met.
TS	To Standard:	Goals and Standards normally met in an acceptable manner.
AS	Above Standard:	Goals and Standards normally met in a competent manner.
E	Excellent:	All Goals and Standards normally met with excellent results.

4. Do you consider this performance rating to be an accurate reflection of the general work performance that you have come to expect of this person?

YES
NO

If "no" which of the following possible factors could be affecting his/her performance at present:

<input type="checkbox"/>	New in position, for example, transferred, promoted.
<input type="checkbox"/>	Personal circumstances.
<input type="checkbox"/>	Changes in situational factors, for example, changes in procedures, system changes.
<input type="checkbox"/>	Unknown.
<input type="checkbox"/>	Other. Please specify

Please return completed form in an envelope marked
"Confidential":
ERIC BRAXTON, LIB 12 W

BIOGRAPHICAL DETAILS

1. **SURNAME** :

2. **INITIALS** :

3. **SEX (M/F)** :

4. **AGE (Next birthday)** :

5. **EDUCATIONAL QUALIFICATIONS**

5.1. **Highest qualifications obtained**

(If degree/diploma/certificate, please specify)

.....
...
.....

5.2 **Current studies**

(Also state years completed successfully)

.....
...
.....

Die roudata vir 'n gedeelte van die onderoekgroep (n = 89) word op die bladsye wat volg, onder die volgende opskrifte, verskaf :

Subj. Nr.	=	Subjeknommer
P M Tell.	=	Werkvoorkeurvaelystelling (Prestasiemotiveringstelling)
Toesigh. beoord.	=	Toesighouerbeoordelingsyfers
% Sal. Progr.	=	Persentasie Salarisprogressie

Subj.	P M	Toesigh.	% Sal.	Subj.	P M	Toesigh.	% Sal.
Nr.	Tell.	beoord.	Progr.	Nr.	Tell.	beoord.	Progr.
1	7	2	134	30	12	2	174
2	12	2	134	31	9	1	148
3	14	4	128	32	16	2	133
4	10	3	156	33	14	3	175
5	13	2	121	34	14	4	122
6	10	2	118	35	8	2	120
7	13	4	180	36	14	4	125
8	9	3	138	37	9	1	127
9	11	3	120	38	7	5	139
10	10	3	129	39	10	1	120
11	10	3	121	40	11	3	131
12	7	2	123	41	8	2	128
13	17	2	125	42	6	4	127
14	11	2	124	43	12	2	127
15	10	3	137	44	19	3	204
16	8	1	119	45	14	2	145
17	18	2	127	46	13	3	137
18	5	3	132	47	10	4	140
19	19	4	131	48	12	3	132
20	14	2	129	49	11	3	152
21	8	2	123	50	10	4	148
22	11	3	128	51	15	4	120
23	7	3	140	52	17	3	137
24	8	2	118	53	10	2	126
25	12	4	142	54	8	3	138
26	7	2	147	55	12	2	140
27	11	3	125	56	9	2	124
28	9	2	135	57	14	3	127
29	10	3	161	58	10	3	125

Subj.	P M	Toesigh.	% Sal.	Subj.	P M	Toesigh.	% Sal.
Nr.	Tell.	beoord.	Progr.	Nr.	Tell.	beoord.	Progr.
59	10	2	123	88	7	3	128
60	15	2	226	89	11	3	124
61	10	3	132				
62	7	3	123				
63	10	4	142				
64	13	3	129				
65	17	3	124				
66	19	3	166				
67	16	2	130				
68	6	2	127				
69	10	3	149				
70	10	2	140				
71	14	3	252				
72	7	3	120				
73	7	3	140				
74	9	2	125				
75	12	4	125				
76	7	3	164				
77	13	3	123				
78	12	3	127				
79	13	4	135				
80	12	3	146				
81	20	4	133				
82	10	2	131				
83	9	2	133				
84	9	3	126				
85	11	3	137				
86	8	2	128				
87	11	4	144				

Die roudata van die hele steekproef (N = 240) word op die bladsye wat volg, onder die volgende opskrifte verskaf :

Subj. Nr. = Subjektnommer

P M Tell. = Werkvoorkeurvraelystelling
(Prestasiemotiveringstelling)

Oud. = Ouderdom

Gesl. = Geslag (M : Manlik
V : Vroulik)

Ras = Ras (W : Wit
I : Indiër
B : Bruin
S : Swart)

Opv. : Opvoedkundige vlak
(NG: Nie-gegraduateerd
G : Gegraduateerd)

Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.	Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.
1	14	20	V	W	NG	31	11	24	V	W	NG
2	10	18	V	W	NG	32	12	43	V	W	NG
3	4	19	V	W	NG	33	11	36	V	W	NG
4	11	19	V	W	NG	34	7	19	V	W	NG
5	7	20	V	W	NG	35	10	19	V	W	NG
6	9	18	V	W	NG	36	10	27	V	W	NG
7	11	43	V	W	NG	37	10	22	V	W	NG
8	12	20	V	W	NG	38	24	26	V	W	NG
9	11	28	V	W	NG	39	8	19	V	W	NG
10	3	20	V	W	NG	40	8	19	V	W	NG
11	10	20	V	W	NG	41	6	28	V	W	NG
12	9	23	V	W	NG	42	7	41	V	W	NG
13	14	24	V	W	NG	43	13	20	V	W	NG
14	11	21	V	W	NG	44	12	21	V	W	NG
15	9	24	V	W	NG	45	11	21	V	W	NG
16	10	19	V	W	NG	46	6	21	V	W	NG
17	9	24	V	W	NG	47	11	20	V	W	NG
18	12	24	V	W	NG	48	8	20	V	W	NG
19	13	20	V	W	NG	49	6	22	V	W	NG
20	10	20	V	W	NG	50	12	25	V	W	NG
21	11	20	V	W	NG	51	8	29	V	W	NG
22	6	21	V	W	NG	52	10	20	V	W	NG
23	11	26	V	W	NG	53	11	26	V	W	NG
24	12	20	V	W	NG	54	12	25	V	W	NG
25	12	21	V	W	NG	55	12	20	V	W	NG
26	12	19	V	W	NG	56	13	22	V	W	NG
27	8	23	V	W	NG	57	9	24	V	W	NG
28	10	21	V	W	NG	58	7	21	V	W	NG
29	11	22	V	W	NG	59	7	27	V	W	NG
30	12	22	V	W	NG	60	8	22	V	W	NG

Subj.	P M	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.	Subj.	P M	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.
Nr.	Tell.					Nr.	Tell.				
61	7	20	V	W	NG	91	10	19	V	W	NG
62	9	22	V	W	NG	92	11	25	V	W	NG
63	8	20	V	W	NG	93	9	21	V	W	NG
64	12	26	V	W	NG	94	14	24	V	W	NG
65	7	20	V	W	NG	95	11	26	V	W	G
66	13	35	V	W	NG	96	16	34	V	W	G
67	6	19	V	W	NG	97	12	29	V	W	G
68	22	21	V	W	NG	98	9	29	V	W	G
69	12	24	V	W	NG	99	8	30	V	W	G
70	13	20	V	W	NG	100	17	24	V	W	G
71	10	20	V	W	NG	101	14	24	V	W	G
72	16	20	V	W	NG	102	8	30	V	W	G
73	12	20	V	W	NG	103	7	24	V	W	G
74	7	27	V	W	NG	104	16	26	V	W	G
75	13	22	V	W	NG	105	14	24	V	W	G
76	10	20	V	W	NG	106	7	22	V	W	G
77	10	23	V	W	NG	107	13	27	V	W	G
78	11	25	V	W	NG	108	15	27	V	W	G
79	9	20	V	W	NG	109	11	26	V	W	G
80	9	24	V	W	NG	110	10	28	V	W	G
81	9	25	V	W	NG	111	19	31	V	W	G
82	11	20	V	W	NG	112	10	29	V	W	G
83	11	19	V	W	NG	113	9	20	V	I	NG
84	20	34	V	W	NG	114	8	19	V	I	NG
85	11	27	V	W	NG	115	10	22	V	I	NG
86	13	22	V	W	NG	116	8	26	V	I	NG
87	11	23	V	W	NG	117	9	22	V	I	NG
88	7	20	V	W	NG	118	7	21	V	I	NG
89	7	20	V	W	NG	119	17	22	V	I	NG
90	6	19	V	W	NG	120	3	25	V	I	NG

Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.	Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.
121	14	20	V	I	NG	151	12	42	V	S	G
122	11	20	V	I	NG	152	6	26	V	B	NG
123	9	23	V	I	NG	153	7	26	V	B	NG
124	7	31	V	I	NG	154	7	21	V	B	NG
125	5	23	V	I	NG	155	11	32	V	B	NG
126	8	21	V	I	NG	156	7	25	V	B	NG
127	10	23	V	I	NG	157	9	21	V	B	NG
128	9	32	V	I	NG	158	7	21	V	B	NG
129	8	22	V	I	NG	159	10	27	V	B	NG
130	14	23	V	I	NG	160	14	27	V	B	NG
131	5	20	V	I	NG	161	14	29	V	B	NG
132	9	30	V	I	NG	162	17	24	V	B	NG
133	8	25	V	I	NG	163	18	22	V	B	NG
134	9	22	V	I	NG	164	7	20	V	B	NG
135	8	29	V	I	NG	165	11	22	V	B	NG
136	16	22	V	I	NG	166	7	19	V	B	NG
137	10	27	V	I	NG	167	12	23	M	I	NG
138	10	23	V	I	NG	168	8	32	M	I	NG
139	6	26	V	I	NG	169	5	26	M	I	NG
140	7	20	V	I	NG	170	11	21	M	I	NG
141	6	27	V	I	NG	171	8	22	M	I	NG
142	7	21	V	I	G	172	6	20	M	I	NG
143	17	33	S	V	NG	173	11	20	M	I	NG
144	8	37	S	V	NG	174	19	28	M	I	NG
145	7	32	S	V	NG	175	7	20	M	I	NG
146	9	43	S	V	NG	176	11	24	M	I	NG
147	10	40	S	V	NG	177	12	20	M	I	NG
148	13	30	S	V	NG	178	7	30	M	I	NG
149	5	32	S	V	NG	179	12	31	M	I	G
150	6	23	S	V	NG	180	13	23	M	I	G

Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.	Subj. Nr.	P M Tell.	Oud.	Gesl.	Ras	Opv.
181	16	31	M	W	NG	211	15	21	M	W	G
182	17	30	M	W	NG	212	13	29	M	W	G
183	12	23	M	W	NG	213	9	27	M	W	G
184	16	20	M	W	NG	214	8	29	M	W	G
185	11	23	M	W	NG	215	10	31	M	B	NG
186	14	24	M	W	NG	216	10	20	M	B	NG
187	10	22	M	W	NG	217	14	22	M	B	NG
188	5	31	M	W	NG	218	15	31	M	B	NG
189	12	22	M	W	NG	219	6	34	M	B	NG
190	14	20	M	W	NG	220	9	55	M	B	NG
191	15	24	M	W	NG	221	10	25	M	S	NG
192	17	25	M	W	NG	222	5	32	M	S	NG
193	7	22	M	W	NG	223	9	27	M	S	NG
194	13	25	M	W	NG	224	12	25	M	S	NG
195	11	25	M	W	NG	225	8	29	M	S	NG
196	13	24	M	W	NG	226	14	34	M	S	NG
197	9	22	M	W	NG	227	6	31	M	S	NG
198	19	21	M	W	NG	228	10	31	M	S	NG
199	9	21	M	W	NG	229	10	40	M	S	NG
200	10	23	M	W	NG	230	6	28	M	S	NG
201	13	25	M	W	NG	231	14	27	M	S	NG
202	7	20	M	W	NG	232	12	38	M	S	NG
203	10	24	M	W	G	233	14	22	M	S	NG
204	15	32	M	W	G	234	10	25	M	S	NG
205	14	22	M	W	G	235	5	29	M	S	NG
206	11	25	M	W	G	236	3	38	M	S	NG
207	8	22	M	W	G	237	11	30	M	S	NG
208	9	27	M	W	G	238	7	23	M	S	NG
209	10	27	M	W	G	239	10	24	M	S	NG
210	19	22	M	W	G	240	9	21	M	S	NG