

Die verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid by senior polisiepersoneel

S. ROTHMANN
A.M. AGATHAGELOU

*Program in Bedryf- en Personeelsielkunde,
PU vir CHO, Potchefstroom*

ABSTRACT

Job satisfaction is a complex variable and is influenced by situational factors of the job environment as well as dispositional characteristics of an individual. The aim of this study was to determine the possible relationship between locus of control and job satisfaction. The Locus of Control Questionnaire and Minnesota Satisfaction Questionnaire were administered on 101 senior police members in the North West Province. The results of the empirical study confirm a correlation of large effect between locus of control (combination of internal control, external control and autonomy) and job satisfaction of senior police personnel. A moderate negative correlation was also found between an external locus of control and the job satisfaction of senior police personnel.

OPSOMMING

Werkstevredenheid is 'n komplekse veranderlike en word beïnvloed deur situasionele faktore in die werksomgewing, asook disposisionele eienskappe van 'n individu. Die doel van hierdie ondersoek was om die moontlike verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid te bepaal. Die Lokus van Beheer-vraelys en Minnesota Tevredenheidsvraelys is op 101 senior polisiepersoneellede in die Noordwes-Provinsie afgeneem. Die resultate van die empiriese ondersoek dui aan dat daar 'n verband van groot effek tussen lokus van beheer (interne beheer, eksterne beheer en outonomie) en werkstevredenheid van senior polisiepersoneel bestaan. 'n Matige negatiewe verband is ook tussen 'n eksterne lokus van beheer en werkstevredenheid van senior polisiepersoneel gevind.

SYNOPSIS

In the past job satisfaction has often been associated with situational variables. Increasing attention is now paid to the hypothesis that factors within the individual (dispositional factors), rather than merely the characteristics of the situation, affect individuals' job satisfaction. Locus of control is one dispositional factor which has been related to job satisfaction. In the current research, the possible relationship between locus of control and job satisfaction is studied. If locus of control is indeed related to job satisfaction, this could be of significant value to any organisation especially concerning the selection and development of employees.

Job satisfaction is an affective reaction to a job that results from the incumbent's comparison of actual outcomes with those that are desired. Employees compare the extent of the outcome that they receive to the extent of the outcome they feel they should receive. When the extent of the outcome received proves to be less than expected, a negative attitude results, which leads to job dissatisfaction. When the outcome meets the worker's expectations or even exceeds it, the result is a positive attitude, which is a sign of job satisfaction. Empirical data indicates that job satisfaction has an effect on work attendance, decisions regarding retirement, general behavioural syndromes indicating a positive organisational orientation, attempts to influence situations in the workplace by means of trade union activities, as well as psychological withdrawal. Job satisfaction is a complex variable and is influenced by situational factors of the job environment such as supervision, salary, co-workers and task variety, as well as the dispositional characteristics of an individual.

Employees with an internal locus of control will probably feel that they can cope because the situation is within their personal control. The result is that they (in comparison with those individuals with an external locus of control) will be less inclined to cope with frustrations in their organisations by withdrawal or aggression. Individuals with an internal locus of control experience job satisfaction because they believe that they can control their work situation through their behaviour. The opposite is true for employees with an external locus of control.

The objective of this research was to determine whether a relationship exists between the locus of control and job satisfaction among senior police personnel.

A survey design (correlation design) was used. Each individual in the sample was tested simultaneously on two variables and the correlation between the measurements was established. An availability sample consisting of 101 senior police members in the North-West Province was used. Two questionnaires were used in this research, namely the Locus of Control Questionnaire (LCQ) and the Minnesota Job Satisfaction Index. Statistical analyses were done by means of the SAS programme. Descriptive statistics, product moment correlations, canonical correlations and t-tests on contrast groups were used to analyse the data.

The results of the study showed that senior police personnel were relatively dissatisfied with compensation, company policy, advancement and physical work conditions. They were relatively satisfied with opportunities for performance, authority, independence and responsibility. A moderately negative correlation was found between an external locus of control and job satisfaction of police personnel. All three the components of locus of control (internal control, external control and autonomy) in combination show practically significant relationships with job satisfaction.

Die konsep lokus van beheer word deur verskeie navorsers (Coetzer & Schepers, 1997; Dubinsky, Skinner & Whittler, 1989; Kren, 1992) met organisatoriese gedrag in verband gebring. Werkstevredenheid is een van die konsepte waarmee lokus van beheer in verband gebring word (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Navorsing ten opsigte van werkstevredenheid en korrelate daarvan is noodsaaklik aangesien eersgenoemde 'n invloed het op werksbywoning, besluite oor aftrede, vakbondaktiwiteite, sielkundige onttrekking en arbeidsomset (Bretz, Boudreau & Judge, 1994; Roznowski & Hulin, 1992).

Werkstevredenheid is in die verlede verbind met 'n hele aantal individuele, groeps- en organisatoriese faktore. In die afgelope jare word toenemend aandag geskenk aan die hipotese dat faktore binne die individu (disposisionele faktore) eerder as net die kenmerke van 'n bepaalde pos individu se werkstevredenheid beïnvloed (Judge et al., 1998; Kirkcaldy, Cooper & Furnham, 1999). Hierdie disposisionele faktore beïnvloed ook

individue se lewensvredeheid. Judge, Locke en Durham (1997) verklaar dispoisonele oorsake van werksvredeheid aan die hand van "kernbeoordelings" ("core evaluations"). Judge et al. (1998) definieer hierdie kernbeoordelings as "fundamentele, onderbewuste gevolgtrekkings wat individue ten opsigte van hulself maak." (p. 18). Hiervolgens word individue se beoordeling van situasies nie slegs deur die attribute van objekte en individue se behoeftes ten opsigte daarvan (bv. salaris vergeleke met verwagte salaris) beïnvloed nie, maar ook deur hul aannames ten opsigte van hulself, ander mense en situasies.

Volgens Judge et al. (1998) het kernbeoordelings 'n konsekwente effek op werksvredeheid, ongeag die kenmerke van die pos. Kernbeoordelings beïnvloed ook individue se persepsies van werkskenmerke. Judge et al. (1998) onderskei vier kernbeoordelings ten opsigte van die self wat werksvredeheid kan beïnvloed, naamlik selfagting, selfdoeltreffendheid, neurotisme en lokus van beheer. King, Murray en Atkinson (1982) bevind dat daar 'n verband tussen 'n interne lokus van beheer en werksvredeheid van bestuurders bestaan.

In die huidige navorsing val die klem op die moontlike verband tussen 'n dispoisonele faktor (lokus van beheer) en werksvredeheid. Indien lokus van beheer wel 'n verband toon met werksvredeheid, kan dit tot groot nut vir organisasies dien, veral wat personeelontwikkeling en keuring betref.

Die doelstelling van die navorsing is om te bepaal of daar 'n verband tussen die lokus van beheer en werksvredeheid van senior polisiepersoneel bestaan.

Werkstevredenheid

Hoewel daar enkele variasies by die definiering van werksvredeheid voorkom, is daar tog konsensus daarvoor dat werksvredeheid 'n affektiewe reaksie op werk is, wat voortspuit uit posbekerse vergelyking van werklike uitkomst in die werk met dit wat hulle van 'n werk verlang of verwag (Cranny, Smith & Stone, 1992; Kreitner & Kinicki, 1998). Lofquist en Davis (1969) meen dat werksvredeheid 'n funksie is van die ooreenstemming tussen die werksomgewing en die individue se behoeftes. Locke (1976) omskryf werksvredeheid as 'n aangename of positiewe emosionele toestand as gevolg van individue se evaluering van hul werk.

Locke en Henne (1986) meen dat die bereiking van spesifieke werkswaardes lei tot 'n aangename emosionele toestand, bekend as werksvredeheid. Spector en Wimalasiri (1986) soos aangehaal deur Viviers, (1996) verwys na werksvredeheid as 'n samevoeging van houdings rakende verskeie aspekte van werk, en na die meting daarvan as verskeie dimensies wat deur subskale gemeet word.

Werkstevredenheid is 'n positiewe of negatiewe houding (emosionele reaksie) teenoor die werk wat ontstaan omdat die werknemer sekere behoeftes het waaraan die pos moet voldoen en werknemers dan hul verwagte uitkomst vergelyk met dit wat werklik in die werksituasie ontvang word. Indien dit wat werklik ontvang word minder is as wat hulle verwag, ontstaan 'n negatiewe affeksie ten opsigte van die werk, wat werksontevredenheid tot gevolg het. Indien die uitkomst egter aan die individue se verwagtinge voldoen, of dit selfs oortref, ontstaan 'n positiewe affeksie teenoor die werk, wat 'n aanduiding is van werksvredeheid (Cook, Hepworth, Wall & Warr, 1981; Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967).

Lokus van beheer

Lokus van beheer verwys na die mate waarin individue glo dat hulle gebeure in hul lewens kan beheer (interne lokus van beheer) of glo dat die omgewing en noodlot gebeure beheer (eksterne lokus van beheer) (Rotter, 1966).

Die begrip *lokus van beheer* het vanuit die sosiale leerteorie (Rotter, 1966) en attribusieteorie (Heider, 1958) ontwikkel. Die sosiale leerteorie gaan van die standpunt uit dat versterking van gedrag tot 'n verhoging van die verwagting lei dat bepaalde gedrag of 'n besondere gebeurtenis in die toe-

koms weer deur daardie versterking gevolg sal word (Rotter, Chance & Phares, 1972). Wanneer die individu waarnaem dat versterking op eie gedrag volg, maar nie die gevolg van eie gedrag is nie, word dit tipies waargeneem as die resultaat van geluk, die noodlot of die invloed van andere, of dit word as iets onvoorspelbaars waargeneem. Indien die gebeurtenis só waargeneem word, word dit gedefinieer as 'n *eksterne* lokus van beheer. Indien die persoon waarnaem dat die gebeurtenis plaasvind as gevolg van eie gedrag, vermoëns of persoonlike eienskappe, word dat as 'n *interne* lokus van beheer gedefinieer (Lefcourt, 1966; Phares, 1976).

Judge et al. (1998) kontrasteer lokus van beheer met selfdoeltreffendheid ("self-efficacy"). Selfdoeltreffendheid verwys na individue se vertroue betreffende die beheer van hul optrede of gedrag, terwyl lokus van beheer verwys na individue se vertroue betreffende die beheer van die uitkomst van gedrag. Die rede waarom individue met 'n interne lokus van beheer meer werksvredeheid behoort te ervaar (vergeleke met diegene met 'n eksterne lokus van beheer), is gesetel in eersgenoemde se waargenome vermoë om situasies te beheer. Judge et al. (1998) bevind dat selfwaarde en selfdoeltreffendheid die meeste tot kernbeoordelings van die self bydra, maar dat daar 'n sterk verband tussen 'n interne lokus van beheer en selfdoeltreffendheid bestaan.

In werksverband sal individue met 'n interne lokus van beheer waarskynlik voel dat hulle situasies kan hanteer omdat dit as binne hul persoonlike beheer gesien word (Judge et al., 1998). Hulle sal dus minder geneig wees as diegene met 'n eksterne lokus van beheer om hul frustrasies in organisasies te hanteer deur hulle te onttrek of aggressief te reageer. Persone met 'n interne lokus van beheer ervaar dus meer werksvredeheid omdat hulle glo dat hulle hul werksituasie deur middel van hul gedrag kan beheer. Garson en Stanwyck (1997) bevind dat persone met 'n interne lokus van beheer meer tevredenheid met hul werk, toesighouding en medewerkers toon as diegene met 'n eksterne lokus van beheer.

Moerdyk (1986) toon aan dat daar 'n korrelasie bestaan tussen eksterne lokus van beheer aan die een kant, en passiwiteit, stadige besluitneming en onrealistiese verwagtinge van die werksomgewing aan die ander kant. Daarby vind Rahim en Psenicka (1996) dat persone met 'n eksterne lokus van beheer nie in staat is om die druk, onsekerhede en uitdagings van 'n veeleisende werksituasie te hanteer nie.

Navorsing gedoen deur Latham en Yukl (1976) dui aan dat persone met 'n interne lokus van beheer beter presteer met moeilike take wat aan hulle opgedra word as persone met 'n eksterne lokus van beheer. Dit word toegeskryf daaraan dat die intern georiënteerde persone hul gedrag as 'n funksie van hul vaardighede sien en met 'n toename in moeilikheidsgraad word meer vaardighede en inspanning vereis om die spesifieke doel te bereik. Volgens Kren (1992) glo individue met 'n interne lokus van beheer dat hul gedrag die uitkomst van gebeure beïnvloed en daarom poog hulle meer aktief om die omgewing te beïnvloed. Hierteenoor is individue met 'n eksterne lokus van beheer meer passief.

METODE

Navorsingsontwerp

Die navorsingsontwerp kan geklassifiseer word as 'n opnameontwerp (korrelasionele ontwerp) (Huysamen, 1993). Elke individu in die ondersoekgroep word op dieselfde tydstep ten opsigte van twee veranderlikes gemeet, en die verband tussen hierdie verkrygte metings word bepaal. Die opnameontwerp is dus geskik vir hierdie studie waar dit handel oor die bestudering van verbande wat sonder enige beplande ingreep tussen twee of meer veranderlikes voorkom.

Ondersoekgroep

Die ondersoekgroep bestaan uit 101 senior polisiepersonelede van alle takke en eenhede van die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) in die Noordwes-Provinsie. Offisiere is as

ondersoekgroep gekies aangesien baie druk op hulle geplaas word om die veranderingsproses in die SAPD te fasiliteer. 'n Besikbaarheidsteekproef is gebruik om die ondersoekgroep saam te stel. Ongeveer 89% van die ondersoekgroep het uit mans bestaan. Die ondersoekgroep se ouderdomme wissel tussen 18 en 55 jaar, met die meerderheid offisiere (75%) in die ouderdomsgroep 26-40 jaar. Die groep se range wissel vanaf kaptein tot senior superintendant en 71% het 'n diens tydperk van langer as 10 jaar.

Meetinstrumente

Twee vraelyste is in hierdie navorsing gebruik, naamlik die **Lokus van Beheer-vraelys (LVB)** (Schepers, 1995) en die **Minnesota Tevredenheidsvraelys** (Weiss et al., 1967).

Die **Lokus van Beheer-vraelys (LVB)** (Schepers, 1995) is gebruik vir die meting van lokus van beheer. Die LVB is gefundeer in die attribusie- en sosiale leerteorie en bestaan uit 80 items wat aan drie skale toegeken is (Schepers, 1995). Die drie skale waaruit die vraelys bestaan, is Eksterne Beheer, Interne Beheer en Outonomie.

- **Eksterne beheer:** Hierdie skaal bepaal die mate waarin respondente prestasie toeskryf aan oorsake buite hul beheer (geluk, noodlot, omstandighede of invloedryke persoon).
- **Interne beheer:** Hierdie skaal bepaal of respondente prestasie aan oorsake binne hul eie beheer (vermoëns, gedrag, persoonlike eienskappe) toeskryf.
- **Outonomie:** Hierdie skaal bepaal of respondente in staat is om in hul eie vermoëns te glo, met selfvertroue onafhanklik kan handel en self besluite kan neem en aksiestappe doen wat tot probleemoplossing sal lei.

Interne beheer en Eksterne beheer is nie bipolar teenoorgesteldes nie, maar is onafhanklike konstruksie. Die drie skale van hierdie meetinstrument is deur Schepers (1985) aan 'n itemontleding onderwerp en die betroubaarheid daarvan was hoër as 0,80. Die huidige navorsing bevestig die interne konsistentheid van die drie skale van die LVB met alfa-koëffisiënte van 0,81 (Eksterne Beheer), 0,77 (Interne Beheer) en 0,72 (Outonomie) (kyk Tabel 1). Hierdie alfa-koëffisiënte is groter as die grens van 0,70 wat deur Nunnally (1978) as aanvaarbaar beskou word. Interkorrelasies van 0,10 (tussen Eksterne Beheer en Interne Beheer), -0,29 (tussen Eksterne Beheer en Outonomie) en 0,49 (Interne Beheer en Outonomie) is behaal. Hierdie korrelasies bevestig veral die onafhanklikheid van Eksterne Beheer en Interne Beheer. Navorsing deur Schepers (1995) bevestig die konstruktiviteit van die LVB. Wat kriteriumverwante geldigheid betref, is bevind dat die LVB met 'n saamgestelde kriterium van werksukses ($r = 0,62$) korreleer.

Die **Minnesota Tevredenheidsvraelys** is gebruik om aan individue die geleentheid te gun om te verduidelik hoe hulle oor hul huidige werk voel, met watter sake hulle tevredene is en met watter hul ontevredene is (Weiss et al., 1967). Laasgenoemde navorsers beweer dat die interaksie tussen die werkspersoonlikheid (individuele behoeftes en eienskappe van die werknemer) en die werksomgewing verantwoordelik is vir werksaanpassingsuitkomst (tevredeheid). Die Minnesota Tevredenheidsvraelys is dus ontwikkel as 'n meetinstrument van een van die primêre bewyse van werksaanpassing, naamlik werkstevredenheid.

Die lang vorm van die Minnesota Tevredenheidsvraelys, wat bestaan uit 100 items (wat saam 20 subskale vorm), is in hierdie ondersoek gebruik (Weiss et al., 1967). Elke item verwys na 'n versterker in die werksomgewing. Die volgende twintig versterkers word deur die vraelys gemeet deur vyf items ten opsigte van elke versterker in te sluit: die gebruik van vermoëns, prestasie, aktiwiteit, bevordering, outoriteit, organisasiebeleid, vergoeding, medewerkers, kreatiwiteit, onafhanklikheid, morele waardes, erkenning, verantwoordelikheid, sekuriteit, sosiale diens, sosiale status, toesighouding ten opsigte van menseverhoudings, toesighouding ten opsigte van die tegniese

se sy van die werk, verskeidenheid van die werk en die fisiese werksomgewing (Weiss et al., 1967).

Cook et al. (1981) meen dat die vraelys 'n betroubare en geldige meting van veral algehele werkstevredenheid bied. Die Minnesota Tevredenheidsvraelys meet werknemers se tevredenheid met die komponente van hul werk, wat volgens Oshagbemi (1999) 'n akkurate beeld van hul werkstevredenheid gee as enkelitem-meetinstrumente. Volgens Durham en Smith (1997) toon die Minnesota Tevredenheidsvraelys in die geheel gesien geldige metings van werkstevredenheid, en die instrument lewer stabiele en konsekwente resultate. Die navorsers van die vraelys rapporteer hoë interne konsistentheid vir al die subskale. Toets-hertoetsbetroubaarheid oor verloop van een week word as 0,89 en oor een jaar as 0,70 gerapporteer (Cook et al., 1981). Voordat die vraelys by die metingsbattery ingesluit is, is die items deur 'n taalkundige versorg om te verseker dat die Engels en Afrikaans met mekaar ooreenstem. Die alfa-koëffisiënt van die algemene tevredenheidstelling van die Minnesota Tevredenheidsvraelys in hierdie studie was 0,93. Die alfa-koëffisiënte van die twintig faktore van dié vraelys het tussen 0,31 (Sosiale Status) en 0,83 (Erkenning) gevarieer. Oor die algemeen kan hierdie alfa-koëffisiënte as aanvaarbaar beskou word.

Statistiese ontledings

Statistiese ontledings is met behulp van die SAS-program (SAS Institute, 1985) gedoen. In hierdie ondersoek is daar met 'n volledige subpopulasie gewerk en daarom word daar van beskrywende statistiek gebruik gemaak (Steyn, Smit, Du Toit & Strasheim, 1995). Die produkentorrelasiekoëffisiënt (r) is bereken om die mate waarin een veranderlike met 'n ander verband hou, te bepaal (Kerlinger, 1986). Volgens Cohen (1988) kan 'n korrelasie (r) beter begryp word deur r^2 te bereken. Die kwadraat van die korrelasiekoëffisiënt dui op die proporsie van die variansie in enige van die twee veranderlikes wat voorspel word deur die variansie in die ander.

Kanoniese korrelasies is bereken om die verwantskap tussen die drie skale van die LVB en die 20 skale van die Minnesota Tevredenheidsvraelys te bepaal. Die gebruik van kanoniese korrelasies is toepaslik wanneer gepoog word om die verband tussen twee stelle veranderlikes wat beide op 'n kontinuum gerangskik is, te bepaal (Marriott, 1974).

Aangesien 'n beskikbaarheidsteekproef (wat nie noodwendig verteenwoordigend is van die teikenpopulasie nie) in hierdie ondersoek gebruik is, word die beduidendheid van die bevindings in verband gebring met die praktiese betekenisvolheid eerder as die statistiese beduidendheid daarvan (Steyn 1999).

Volgens Cohen (1988) geld die volgende afsnyppunte vir die praktiese betekenisvolheid van korrelasies tussen veranderlikes:

- $r = 0,10$ – klein effek
- $r = 0,30$ – medium effek
- $r = 0,50$ – groot effek.

Vir die doeleindes van hierdie ondersoek sal r -waardes groter as 0,30 as praktiese betekenisvol beskou word.

Waar verskille tussen kontrasgroepe bepaal is, is die praktiese betekenisvolheid van verskille (d) bereken. Kandidate wat onder die 25ste en bo die 75ste persentiel op die LVB behaal het, is in die kontrasgroepe ingesluit. Die praktiese betekenisvolheid (d) ten opsigte van die vergelyking van die kontrasgroepe word gegee deur die volgende simbole (Steyn, 1999):

$$d = (\bar{x}_A - \bar{x}_B) / s_{\text{MAKS}}$$

waar

\bar{x}_A = die rekenkundige gemiddelde van die boonste groep,
 \bar{x}_B = die rekenkundige gemiddelde van die laagste groep, en
 s_{Maks} = die maksimum-standaardafwyking van die twee groepe.

Volgens Cohen (1988) geld die volgende afsnyppunte vir praktiese betekenisvolheid:

- $d > 0,2$ klein effek
- $d > 0,5$ medium effek
- $d > 0,8$ groot effek.

Vir die doeleindes van hierdie ondersoek sal d -waardes groter as 0,5 as prakties betekenisvol beskou word.

RESULTATE

Beskrywende statistiek ten opsigte van LVB word in Tabel 1 weergegee.

Tabel 1
Beskrywende Statistiek en Alfa-koëffisiënte van die LVB

Item	\bar{x}	s	Skeefheid	Kurtose	α
Ekstern	85,79	19,16	0,05	-0,34	0,81
Intern	148,91	13,62	0,05	-0,53	0,77
Otonomie	141,73	13,10	0,17	0,13	0,72

Wat skeefheid en kurtosis betref, blyk dit uit Tabel 1 dat daar slegs 'n geringe afwyking vanaf 0 is, wat aandui dat die tellings redelik normaal versprei is.

Beskrywende statistiek ten opsigte van die Minnesota Tevredensvraelys word in Tabel 2 weergegee.

Tabel 2
Beskrywende Statistiek van die Minnesota Tevredensvraelys

Item	\bar{x}	s	Skeefheid	Kurtose	α
Werkstevredenheid: Totaal	439,78	58,06	0,33	-0,66	0,93
Vermoë	26,82	5,38	-1,15	2,45	0,53
Prestasie	28,15	4,17	-0,39	0,28	0,35
Aktiwiteit	24,43	4,82	-0,06	-0,77	0,35
Bevordering	21,13	6,01	-0,10	-0,18	0,67
Outoriteit	27,24	4,11	-0,23	-0,08	0,69
Maatskappybeleid	19,86	6,27	0,02	-0,23	0,73
Vergoeding	17,16	6,29	0,08	0,02	0,69
Medewerkers	25,07	4,99	0,01	-0,70	0,54
Kreatiwiteit	26,18	5,14	-0,23	-0,44	0,60
Onafhanklikheid	27,77	5,33	-0,38	-0,53	0,60
Morele waardes	26,43	6,03	-0,45	-0,52	0,63
Erkenning	21,73	7,16	-0,06	-0,45	0,83
Verantwoordelikheid	27,58	4,08	-0,31	-0,28	0,53
Sekuriteit	22,38	6,16	-0,08	-0,14	0,67
Sosiale diens	26,21	4,94	-0,48	-0,17	0,37
Sosiale status	26,44	4,15	-0,14	0,23	0,31
Toesighouding – Mens	21,93	6,18	-0,03	-0,46	0,68
Toesighouding – Tegnie	22,62	6,14	-0,13	-0,10	0,71
Verskeidenheid	25,56	5,13	-0,25	-0,32	0,54
Fisiese werksomstandighede	21,08	7,23	-0,35	-0,56	0,78

Die gemiddelde totale werkstevredenheidstelling van die senior polisiepersoneel in hierdie ondersoek is 439,78. Wat die vlak van werkstevredenheid ten opsigte van subfaktore van werkstevredenheid van senior polisiepersoneel betref, kan die afleiding gemaak word dat respondente die **minste** tevredenheid ervaar met hul vergoeding, maatskappybeleid, bevordering en fisiese werksomstandighede. Die **meeste** tevredenheid word ervaar met prestasie, outoriteit, onafhanklikheid en verantwoordelikheid.

Die lokus van beheer en werkstevredenheid van verskillende ouderdomsgroepe, geslagte, diensjare, kwalifikasies en afdelings is vervolgens deur middel van t -toetse en variansie-ontleding vergelyk. Geen beduidende verskille is tussen die verskillende groepe gevind nie, met die uitsondering van die werkstevredenheid van persone van verskillende geslagte en kwalifikasies. Dames was meer tevrede as mans met medewer-

kers ($d = 0,75$) en sosiale diens ($d = 0,56$), maar was minder tevrede met verskeidenheid ($d = 0,56$). Personeel met hoër kwalifikasies was minder tevrede met geleenthede vir voorvering ($d = 0,83$), maatskappybeleid ($d = 0,64$) en erkenning ($d = 0,55$) as diegene met laer kwalifikasies.

Produktmomentkorrelasies is bereken om die sterkte van die lineêre verwantskap tussen veranderlikes in hierdie ondersoek te bepaal. Dit blyk uit Tabel 3 dat daar 'n prakties betekenisvolle verband ($r = -0,44$) tussen 'n eksterne lokus van beheer (soos gemeet deur die LVB) en werkstevredenheid bestaan. Interkorrelasies is bereken ten opsigte van Eksterne Beheer, Interne Beheer en Otonomie en die twintig subfaktore van die Minnesota Tevredensvraelys (kyk Tabel 3).

Tabel 3
Korrelasies tussen die LVB en die Minnesota Tevredensvraelys

Tevredensdimensie	Eksterne lokus	Interne lokus	Otonomie
Werkstevredenheid: Totaal	-0,44*	0,14	0,20
Vermoë	-0,32*	-0,09	0,02
Prestasie	-0,18	0,24	0,22
Aktiwiteit	-0,41*	-0,07	0,07
Bevordering	-0,18	0,16	-0,01
Outoriteit	-0,27	0,27	0,27
Maatskappybeleid	-0,29	0,15	-0,01
Vergoeding	-0,18	-0,02	-0,07
Medewerkers	-0,23	0,01	0,06
Kreatiwiteit	-0,21	0,05	0,13
Onafhanklikheid	-0,28	-0,09	0,28
Morele waardes	-0,33*	0,19	0,29
Erkenning	-0,04	0,26	-0,01
Verantwoordelikheid	-0,10	0,25	0,21
Sekuriteit	-0,33*	0,07	0,19
Sosiale diens	-0,34*	-0,09	0,17
Sosiale status	-0,25	0,26	0,25
Toesighouding – Mens	-0,32*	0,04	0,09
Toesighouding – Tegnie	-0,42*	-0,00	0,15
Verskeidenheid	-0,36*	0,06	0,25
Fisiese werksomstandighede	-0,16	0,04	-0,05

* $r = 0,30$ – medium effek

** $r = 0,50$ – groot effek.

Dit blyk uit Tabel 3 dat daar 'n prakties betekenisvolle (negatiewe) verband bestaan tussen tevredenheid met vermoë, aktiwiteit, morele waardes, sekuriteit, sosiale diens, toesighouding (mens en tegnie) en verskeidenheid aan die een kant en 'n eksterne lokus van beheer aan die ander kant. Daar bestaan egter nie prakties betekenisvolle verbande tussen Interne Beheer en Otonomie aan die een kant en werkstevredenheid aan die ander kant nie.

Meervoudige korrelasies tussen die skale van die LVB en totale werkstevredenheid is vervolgens bereken en word in Tabel 4 weergegee.

Tabel 4
Meervoudige Korrelasies tussen die LVB en die Totale Werkstevredenheid

Item	Eksterne Lokus		Interne Lokus		Otonomie	
	r	r^2	r	r^2	r	r^2
Totale werkstevredenheid	0,4519	0,2042	0,3737	0,1397	0,312	0,097

Dit blyk uit Tabel 4 dat daar prakties betekenisvolle verbande tussen die drie skale van die LVB en totale werkstevredenheid bestaan. Dit blyk verder dat 14% van die variansie in werkstevredenheid verklaar word deur 'n interne lokus van beheer, dat 20,42% van variansie in werkstevredenheid verklaar word deur 'n eksterne lokus van beheer, en dat 10% van die variansie

in werkstevredenheid verklaar word deur outonomie.

Die kanoniese korrelasie tussen lokus van beheer en werkstevredenheid is 0,69. Dit bevestig dat daar 'n prakties betekenisvolle verband tussen lokus van beheer en werkstevredenheid bestaan. Hoër tellings ten opsigte van interne beheer en outonomie gekombineer met laer tellings ten opsigte van eksterne beheer hou dus verband met hoër werkstevredenheid (en omgekeerd).

Kontrasgroepe is vervolgens gebruik om die data verder te ontleed. Tabel 5 dui die prakties betekenisvolle verskille tussen die groepe met 'n hoër en laer Eksterne Beheer (soos gemeet deur die LVB) se werkstevredenheid aan.

Tabel 5
Die Verskille tussen die Werkstevredenheid van Bestuurders met Hoër en Lae Eksterne Lokus van Beheer-tellings

Item van MSQ	Hoër telling (Eksterne Lokus)		Lae telling (Eksterne Lokus)		d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Totaal	412,16	34,13	465,32	67,22	-0,79*
Vermoë	25,17	5,36	28,74	5,84	-0,61*
Prestasie	27,88	4,48	29,38	4,48	-0,34
Aktiwiteit	22,85	4,02	27,23	4,60	-0,95**
Bevordering	19,22	5,13	21,58	7,29	-0,32
Outoriteit	26,00	3,42	28,26	4,81	-0,47
Maatskappybeleid	17,57	5,65	21,39	6,68	-0,58*
Vergoeding	15,00	4,90	17,46	7,53	-0,33
Medewerkers	23,62	4,89	26,52	5,00	-0,58*
Kreatiwiteit	25,81	5,01	27,26	5,60	-0,26
Onafhanklikheid	25,26	4,76	28,93	4,44	-0,77*
Morele waardes	24,77	6,81	28,65	5,55	-0,57*
Erkenning	21,38	5,78	21,03	8,62	0,04
Verantwoordelikheid	27,38	4,13	28,35	4,41	-0,22
Sekuriteit	20,00	5,43	24,87	6,54	-0,74*
Sosiale diens	24,88	5,04	28,35	4,36	-0,69**
Sosiale status	25,12	3,51	27,53	4,47	-0,54*
Toesighouding – Mens	19,74	4,90	24,16	6,88	-0,64*
Toesighouding – Tegnies	19,11	4,64	24,61	5,93	-0,93**
Verskeidenheid	23,20	4,19	27,45	5,04	-0,84**
Fisiese werksomstandighede	19,81	6,68	21,19	8,47	-0,16

* Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,50$ (medium effek)

** Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,80$ (groot effek)

Dit blyk uit Tabel 5 dat daar prakties betekenisvolle verskille tussen die werkstevredenheid van senior polisiepersoneel met 'n hoër en dié met 'n lae eksterne lokus van beheer bestaan. Dit beteken dat persone met 'n lae eksterne lokus van beheer oor groter werkstevredenheid beskik. Dit geld vir al die komponente van werkstevredenheid, uitgesonderd prestasie, bevordering, outoriteit, vergoeding, bevordering, kreatiwiteit, erkenning, verantwoordelikheid en fisiese werksomstandighede.

Tabel 6 dui die prakties betekenisvolle verskille tussen die groepe met 'n hoër en laer Interne Beheer (soos gemeet deur die LVB) se werkstevredenheid aan.

Tabel 6
Die Verskille tussen die Werkstevredenheid van Bestuurders met Hoër en Lae Interne Lokus van Beheer-tellings

Item van MSQ	Hoër telling (Eksterne Lokus)		Lae telling (Eksterne Lokus)		d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Totaal	446,80	63,95	430,37	57,06	0,26
Vermoë	25,93	5,88	26,89	4,48	-0,16
Prestasie	29,30	4,73	26,85	3,50	0,52*
Aktiwiteit	23,74	4,90	25,15	4,06	0,29
Bevordering	23,44	5,82	20,55	5,56	0,50*
Outoriteit	28,30	4,28	25,89	3,81	0,56*
Maatskappybeleid	22,30	7,13	20,04	4,88	0,32

Vergoeding	16,90	5,62	17,48	6,39	0,09
Medewerkers	24,63	5,77	24,33	4,09	0,30
Kreatiwiteit	26,96	6,01	25,70	4,30	0,21
Onafhanklikheid	25,02	5,67	26,18	4,88	0,32
Morele waardes	26,37	7,17	25,20	5,34	0,16
Erkenning	25,30	8,02	20,78	6,46	0,56*
Verantwoordelikheid	29,22	3,98	26,37	4,32	0,66**
Sekuriteit	22,15	5,83	21,44	6,09	0,12
Sosiale diens	24,59	4,98	26,04	4,97	-0,29
Sosiale status	27,41	4,04	25,00	3,94	0,60**
Toesighouding – Mens	22,74	6,09	21,43	5,93	0,22
Toesighouding – Tegnies	22,43	5,74	22,37	6,10	0,00
Verskeidenheid	25,45	5,82	25,44	4,57	0,00
Fisiese werksomstandighede	21,03	6,93	20,44	7,53	0,08

* Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,50$ (medium effek)

** Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,80$ (groot effek)

Dit blyk uit Tabel 6 dat daar prakties betekenisvolle verskille tussen die werkstevredenheid van senior polisiepersoneel met 'n hoër en dié met 'n lae interne lokus van beheer bestaan. Dit beteken dat persone met 'n hoër interne lokus van beheer oor 'n groter werkstevredenheid ten opsigte van prestasie, bevordering, outoriteit, erkenning, verantwoordelikheid en sosiale status beskik.

Tabel 7 dui die prakties betekenisvolle verskille tussen die groepe met 'n hoër en dié met 'n lae Outonomie (soos gemeet deur die LVB) se werkstevredenheid aan.

Tabel 7
Die Verskille tussen die Werkstevredenheid van Bestuurders met Hoër en Lae Outonomietellings

Item van MSQ	Hoër telling (Eksterne Lokus)		Lae telling (Eksterne Lokus)		d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Totaal	463,98	70,08	434,07	52,92	0,43
Vermoë	26,96	7,33	26,93	3,88	0,00
Prestasie	29,81	4,66	27,59	3,65	0,48
Aktiwiteit	25,50	5,49	23,74	4,42	0,32
Bevordering	21,08	7,08	21,22	4,03	0,02
Outoriteit	29,56	4,25	26,37	3,54	0,75*
Maatskappybeleid	20,00	6,86	20,93	5,69	-0,14
Vergoeding	17,32	6,51	18,67	6,47	-0,21
Medewerkers	26,04	5,34	25,85	4,39	-0,03
Kreatiwiteit	27,58	5,81	25,81	5,11	0,30
Onafhanklikheid	28,68	5,62	25,30	5,87	0,58*
Morele waardes	28,92	5,92	24,43	6,35	0,71*
Erkenning	22,46	8,58	21,52	6,01	0,11
Verantwoordelikheid	29,27	4,41	26,78	3,30	0,56*
Sekuriteit	24,77	6,24	21,56	6,65	0,48
Sosiale diens	27,27	5,38	25,48	5,00	0,33
Sosiale status	27,56	4,64	25,22	4,00	0,50*
Toesighouding – Mens	23,96	7,57	22,54	6,22	0,19
Toesighouding – Tegnies	24,62	6,68	22,35	6,55	0,34
Verskeidenheid	27,62	5,71	24,85	4,84	0,49
Fisiese werksomstandighede	21,00	7,27	21,41	7,34	0,06

* Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,50$ (medium effek)

** Verskil is prakties betekenisvol $d \geq 0,80$ (groot effek)

Dit blyk uit Tabel 7 dat daar prakties betekenisvolle verskille tussen die werkstevredenheid van senior polisiepersoneel met 'n hoër en dié met 'n lae outonomie bestaan. Dit beteken dat persone met 'n hoër outonomie oor 'n groter tevredenheid ten opsigte van outoriteit, onafhanklikheid, morele waardes, verantwoordelikheid en sosiale status beskik.

BESPREKING

Dit blyk dat die werkstevredenheid van senior polisiepersoneel laer is as wat in ander instansies bevind is (Coetzee &

Rothmann, 1999). Laasgenoemde bevinding kan verwag word indien die huidige situasie in die SAPD en klagtes wat gereeld aangehoor word in aanmerking geneem word (Swart, 1999). Wat die vlak van werkstevredenheid ten opsigte van subfaktore van werkstevredenheid van senior polisiepersoneel betref, kan die afleiding gemaak word dat respondente die minste tevredenheid ervaar met hul vergoeding, maatskappybeleid, bevordering en fisiese werksomstandighede. Hierdie ontevredenheid hou moontlik verband met swak salarisse, die feit dat personeel nie betaling ontvang wanneer hulle oortyd werk nie en die feit dat personeel van die polisie in die uitvoering van hul take vermoor word (Swart, 1999). Die meeste tevredenheid word ervaar met prestasie, outoriteit, onafhanklikheid en verantwoordelikheid.

Dit blyk dat die "gemiddelde" lokus van beheer (dit wil sê tussen interne beheer, eksterne beheer en outonomie gesamentlik) van senior polisiepersoneel verband hou met totale werkstevredenheid. Dit impliseer dat senior polisiepersoneel met hoër interne beheer en outonomie en 'n laer eksterne beheer, meer tevrede is met hul werk.

Waar korrelasies tussen werkstevredenheid en die drie skale van die LVB (elkeen afsonderlik) bepaal is, betekenisvolle negatiewe korrelasies tussen 'n eksterne lokus van beheer en werkstevredenheid gevind, terwyl die verbande tussen 'n interne lokus van beheer en outonomie enersyds en werkstevredenheid andersyds nie die afsnypunt vir betekenisvolheid kon haal nie. Prakties betekenisvolle (negatiewe) verbande is tussen tevredenheid met vermoë, aktiwiteit, morele waardes, sekuriteit, sosiale diens, toesighouding (mens en tegnies), verskeidenheid en totale werkstevredenheid aan die een kant en 'n eksterne lokus van beheer aan die ander kant gevind. Alhoewel dit dus blyk dat die konstruk *lokus van beheer* sterk verband hou met die vlak van werkstevredenheid ontevredenheid van polisiepersoneel, blyk dit dat 'n eksterne lokus van beheer die grootste persentasie van die variansie in die vlak hul werkstevredenheid verklaar.

Dit blyk uit die resultate dat polisiepersoneel met 'n eksterne lokus van beheer nie tevrede is met hul werk nie. Polisiepersoneel met 'n eksterne lokus van beheer voel ontevrede met die geleentheid om hul eie vermoëns in die uitvoering van hul pligte te benut, besig te bly en werk te verrig wat nie teen hul beginsels en waardes indruis nie. Hierdie persone voel ook ontevrede met hul werksekuriteit, die geleentheid om iets vir ander te doen, die wyse waarop hulle deur hul hoofde hanteer word en die geleentheid om verskillende take te verrig.

Hierdie bevinding kan verklaar word deur die feit dat individue met 'n eksterne lokus van beheer ervaar dat die uitkomst van hul gedrag deur kragte buite hul beheer beïnvloed word. Hulle voel dus nie by magte om vir hulself geleenthede te skep om hul vermoëns in die uitvoering van hul pligte te benut en besig te bly nie. Hulle aanvaar moontlik ook werk wat teen hulle beginsels indruis, maar voel magtelos om dit te verander. Die negatiewe korrelasie tussen tevredenheid met sekuriteit en 'n eksterne lokus van beheer kan moontlik verklaar word deur 'n neiging by die individu met 'n eksterne lokus van beheer om sekuriteit buite hulself te soek. 'n Huiwerigheid om probleme met sy of haar hoof proaktief te hanteer, verklaar moontlik die negatiewe korrelasie tussen Toesighouding-mens en Eksterne Beheer.

'n Leemte van die navorsing is dat die aard van die data wat verkry is (korrelasies) nie 'n aanduiding gee van die rigting van die verband nie. Dit is dus moontlik dat tevredenheid (of die afwesigheid daarvan) lokus van beheer kan beïnvloed (vgl. Kornhauser, 1965). Hierdie studie bevestig egter die verband tussen die konstruk *lokus van beheer* en werkstevredenheid. Op grond van die resultate van hierdie navorsing kan dus verwag word dat meer werkstevredenheid teenwoordig sal wees wanneer senior polisiepersoneel:

- nie prestasie aan oorsake buite hul beheer (geluk, noodlot, omstandighede of invloedryke persone) toeskryf nie;

- prestasie aan oorsake binne hul eie beheer (vermoëns, gedrag, persoonlike eienskappe) toeskryf, en
- in staat is om in hul eie vermoëns te glo, met selfvertroue onafhanklik te handel en self besluite en aksiestappe neem wat tot probleemoplossing lei.

Dit blyk uit die verskille tussen kontrasterende groepe dat daar nie betekenisvolle verskille is tussen die senior polisiepersoneel met 'n hoër en laer eksterne lokus se tevredenheid ten opsigte van die volgende aspekte nie: prestasie, bevordering, outoriteit, vergoeding, kreatiwiteit, erkenning, verantwoordelikheid en fisiese werksomstandighede. Verdere ontleding toon aan dat diegene met 'n hoër interne lokus van beheer (vergeleke met 'n laer interne lokus van beheer) beduidend meer tevrede is met die volgende aspekte van hul werk: prestasie, bevordering, outoriteit, erkenning, verantwoordelikheid en sosiale status. Senior polisiepersoneel met 'n hoër outonomie (in vergelyking met diegene met 'n laer outonomie) is beduidend meer tevrede met die volgende aspekte van hul werk: outoriteit, onafhanklikheid, morele waardes, verantwoordelikheid en sosiale status. Indien al drie die skale van die LVB dus in aanmerking geneem word, is daar ten opsigte van tevredenheid met vergoeding, kreatiwiteit en fisiese werksomstandighede nie prakties betekenisvolle verskille tussen senior polisiepersoneel in die kontrasterende groepe gevind nie.

Gesien in die lig van die kompleksiteit van werkstevredenheid en persoonlikheidsfunksionering is dit verstaanbaar dat 'n enkele, onafhanklike veranderlike slegs 'n gedeelte van die variansie in totale werkstevredenheid verklaar (vgl. Strümpfer, Danana, Gouws & Viviers, 1998).

Toekomstige navorsing behoort te fokus op die effek van die organisasie-omgewing binne die SAPD (waaronder hiërargiese besluitneming) op die lokus van beheer van polisiepersoneel. Navorsing ten opsigte van die uitskakeling van 'n eksterne lokus van beheer en stimulering van 'n interne lokus van beheer behoort onderneem te word. Die mate waarin disposisionele faktore (en veral lokus van beheer, koherensiesin en selfdoeltreffendheid) 'n oorsaaklike verband met werkstevredenheid toon, behoort verder nagevors te word.

BRONNELYS

- Bretz, R.D., Boudreau, J.W. & Judge, T.A. (1994). Job search behaviour of employed managers. *Personnel Psychology, 47*, 275-301.
- Coetzee, S.C. (1998). *Aangeleerde vernuf, koherensiesin en werkstevredenheid in die suiwelbedryf*. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Coetzee, S.C. & Rothmann, S. (1999). Die verband tussen koherensiesin en werkstevredenheid by bestuurders. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 25*(2).
- Coetzer, E.L. & Schepers, J.M. (1997). Die verband tussen lokus van beheer en die werksrestasie van swart bemerkers in die lewensversekeringsbedryf. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 23*(1), 34-41.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum & Associates.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B. (1981). *The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.
- Cranny, C.J., Smith, P.C. & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Dubinsky, A.J., Skinner, S.J. & Whitler, T.E. (1989). Evaluating sales personnel: An attribution theory perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 9*, 9-21.
- Durham, R.B. & Smit C.A. (1997). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 61*, 404-409.
- Garson, B.E. & Stanwyck, D.J. (1997). Locus of control and incentive in self-managing teams. *Human Resource Development Quarterly, 8*(3), 247-258.

- Heider, F. (1958). *Psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- Judge, T.A., Locke, E.A. & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behaviour*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research*. 3rd ed. New York: CBS Publishing Japan.
- King, M., Murray, A.M. & Atkinson, T. (1982). Background, personality, job characteristics and satisfaction with work in a national sample. *Human Relations*, 35(2), 119-133.
- Kircaldy, B.D., Cooper, C.L. & Furnham, A.F. (1999). The relationship between Type A, internality-externality, emotional distress and perceived health. *Personality and Individual Differences*, 26(2), 223-235.
- Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker*. New York: Wiley.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1998). *Organizational behaviour*. 4th ed. Boston, MA: Irwin.
- Kren, L. (1992). The moderating effects of locus of control on performance incentives and participation. *Human Relations*, 45(9), 991-1011.
- Latham, G.P. & Yukl, G.A. (1976) Effects of assigned and participative goal-setting on performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61, 166-171.
- Lefcourt, H.M. (1966). Internal versus external control of reinforcement. *Psychological Bulletin*, 63(4), 206-220.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1350). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E.A. & Henne, D. (1986). Work motivation theories. In C.L. Cooper & I. Robertson. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 1-35). London: Wiley.
- Lofquist, L.H. & Davis, R.V. (1969). *Adjustment to work: A psychological view of the many problems in a work-oriented society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Marriott, F.H.C. (1974). *The interpretation of multiple observations*. London: Academic Press.
- Moerdyk, A.P. (1986). Planning and implementing a black advancement programme. In R. Smollan, (Ed.), *Black advancement in the South African economy* (pp. 155-177). Houndmills, Basingstake: Macmillan.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-402.
- Phares, E.J. (1976). *Locus of control in personality*. New York: General Learning Press.
- Rahim, M.A. & Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*, 136(1), 69-84
- Rosenbaum, M. (1989). Self-control under stress: The role of learned resourcefulness. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11, 249-258.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rotter, J.B., Chance, J.E. & Phares, E.J. (1972). *Applications of a social learning theory of personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Roznowski, M. & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. In C.J. Cranny, P.C. Smith & E.F. Stone, *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance* (pp. 123-164). New York: Lexington Books.
- SAS Institute. (1985). *SAS Users Guide: Basics*. 5th ed. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Schepers, J. M. (1995). *Die Lokus van Beheer-vraelys: Konstruksie en evaluering van 'n nuwe meetinstrument*. Johannesburg: RAU.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strasheim, C. (1995). *Moderne statistiek vir die praktyk*. 5de uitgawe. Pretoria: J.L. van Schaik Uitgewers.
- Strümpfer, D.J.W., Danana, N., Gouws, J.F. & Viviers, M.R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28(2), 92-99.
- Swart, P. (1999, Mei 9). Oud-offisier sê polisie gaan vou. *Rapport*, p. 4.
- Viviers, A.M. (1996). *Salutogenese in organisatoriese kontekste*. D.Com-proefskrif, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.