

**'N ONDERSOEK NA DIE
LOOPBAANGELEENTHEDE VAN
KORREKTIEWE BEAMPTES:
'N WERKNEMERHULPPROGRAM-
PERSPEKTIEF**

deur

ALBERT ANDRÉ VAN WYK

**'N ONDERSOEK NA DIE LOOPBAANGELEENTHEDE VAN
KORREKTIEWE BEAMPTES: 'N
WERKNEMERHULPPROGRAMPERSPEKTIEF**

deur

ALBERT ANDRÉ VAN WYK

Voorgelê ter vervulling van 'n deel van die vereistes
vir die graad

MAGISTER SOCIALIS DILIGENTIAE (M SD WHP)

in die

Fakulteit Geesteswetenskappe

Universiteit van Pretoria

Studieleier: Professor LS Terblanche

PRETORIA

Oktober 2002

DANKBETUIGINGS

My opregte dankbetuigings en waardering aan:

- My Skepper vir die geleentheid en die vermoë wat Hy my gegee het om die studie uit te voer.
- Prof Terblanche, my studieleier, vir sy professionele leiding, ondersteuning en aanmoediging van onafhanklike denke.
- Louise – jou raad, belangstelling en ondersteuning is van onskatbare waarde. Dankie vir al jou opofferings.
- Anloné – wie se afwagting 'n groot motivering was om die studie te voltooi.
- Die Departement Korrektiewe Dienste en al die korrektiewe beamptes vir die geleentheid om die navorsingsprojek uit te voer.
- Elsjé Wessels – dankie vir al die geduld en opofferings met die tikwerk.
- Hermien Pieterse – vir die professionele taalversorging.

***Werk verskaf 'n lewensraamwerk, dit baken die
dae, weke en maande van die jaar af en dit
bepaal die grootste deel van 'n mens se interaksie
met andere, asook in 'n toenemende mate sy gevoel
van sowel sy selfagting en identiteit as sy
status in die samelewing***

DA Louw

**Die voornaamwoorde hy / hom word ter wille van die leesbaarheid van die teks
deurgaans in die studie gebruik in plaas van hy / sy en hom / haar en moet
onder geen omstandighede as seksisme beskou word nie.**

HOOFSTUK 1

NAVORSINGSMETODOLOGIE

| | | |
|------|--|----|
| 1. | INLEIDING | 1 |
| 2. | MOTIVERING | 3 |
| 3. | PROBLEEMFORMULERING | 4 |
| 4. | DOELSTELLINGS EN DOELWITTE | 6 |
| 4.1 | Doelstelling | 6 |
| 4.2 | Doelwitte | 6 |
| 5. | NAVORSINGSVRAE VIR DIE STUDIE | 7 |
| 5.1 | Wat is korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaan-geleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste? | 7 |
| 5.2 | Hoe manifesteer die beleving van beperkte loopbaan-geleenthede in die korrektiewe beampte se werk en persoonlike lewe? | 7 |
| 6. | NAVORSINGSBENADERING | 8 |
| 6.1 | Kwantitatiewe navorsing | 8 |
| 7. | SOORT NAVORSING | 9 |
| 7.1 | Toegepaste navorsing | 9 |
| 8. | NAVORSINGSONTWERP | 10 |
| 8.1 | Verkennde navorsing | 10 |
| 8.2 | Beskrywende navorsing | 10 |
| 9. | NAVORSINGSPROSEDURE EN -STRATEGIE | 11 |
| 10. | VOORONDERSOEK | 13 |
| 10.1 | Literatuurstudie | 13 |

HOOFSTUK 1

NAVORSINGSMETODOLOGIE

1. INLEIDING

Oorbevolkte gevangenis is 'n realiteit waarmee korrektiewe beamptes daaglik gekonfronteer word. Die Nedbank ISS Misdaadindeks (2001:4) dui aan dat die aantal gevonniste gevangenes van 79 987 gevangenes in 1994 tot 107 988 gevangenes in die jaar 2000 gestyg het. Verhoorafwagende gevangenes het vir dieselfde tydperk vanaf 19 571 tot 55 557 gevangenes gestyg. In totaal is daar dus 28 001 gevangenes en 35 986 verhoorafwagende gevangenes in die jaar 2000 meer as wat daar gedurende 1994 in aanhouding was. Volgens 'n persvystelling van die Departement Korrektiewe Dienste (DCS intranet: 2001) was daar gedurende Februarie 2002 'n gevangenespopulasie van 175 290 gevangenes in Suid Afrikaanse gevangenis. Die goedgekeurde akkommodasie kapasiteit vir die 238 gevangenis in Suid Afrika is tans 105 435 gevangenes. Daar word dus in totaal 69 855 meer gevangenes aangehou as wat geakkommodeer kan word. Die oorbevolkte gevangenis het 'n invloed op die effektiewe lewering van rehabilitasieprogramme en veilige aanhouding van gevangenes, aangesien daar nie genoegsame personeel is om allesomvattende dienste aan 'n gevangenespopulasie van dié omvang te lewer nie. Die nodige uitbreidings is nie in die Korrektiewe Dienste personeelstruktuur gemaak om aan te pas by die groeiende gevangenespopulasie nie. Dit bring mee dat die korrektiewe beampte daaglik blootgestel word aan 'n werksmilieu waar hy oorweldig word deur die eise en verwagtinge van gevangenes. Die korrektiewe beampte het dikwels nie die opleiding en vaardighede om dit te hanteer nie.

Afgesien van die feit dat daar hoë eise aan korrektiewe beamptes gestel word, is die vooruitsig dat die meerderheid van hulle verder as korrektiewe beampte (Graad 1)¹ sal vorder, ook beperk. Moeilike werksomstandighede en beperkte

¹ Korrektiewe beampte (Graad 1) verwys na posvlak 7 van die Staatsdiens Posgraderingstelsel. Vir die doeleindes van die studie word daar slegs na korrektiewe beampte verwys.

loopbaangeleentehede is faktore wat die werksomstandighede van korrektiewe beamptes bemoeilik en aanleiding gee tot verhoogde spanning in die werksituasie.

Korrektiewe beamptes wat verantwoordelik is vir dissiplinêre take en die bewaking van gevangenes vorm die ruggraat van die Departement Korrektiewe Dienste. Korrektiewe beamptes word aangestel op die vlak van korrektiewe beampte (Graad 3)² en kan van graad drie na graad een bevorder word. Die bevordering impliseer finansiële verhogings en meer voordele, maar nie noodwendig 'n "ander" werkplek of pos nie. Bevorderings tot by graad een vind amper outomaties plaas. Daar word slegs verwag dat 'n korrektiewe beampte vir 'n minimum tydperk suksesvol op 'n posvlak moet funksioneer en aan sekere minimum vereistes moet voldoen.

Die probleem ontstaan egter wanneer 'n korrektiewe beampte van graad een na die volgende posvlak, nl. senior korrektiewe beampte³ wil vorder. Die bevordering vind nie meer na 'n sekere tydperk outomaties plaas nie. Daar is beperkte poste vir senior korrektiewe beamptes. Beamptes moet aansoek doen vir geadverteerde senior poste. Die stelsel bring mee dat 'n groot hoeveelheid korrektiewe beamptes om dieselfde pos meeding. Die "bottelnek" word deur korrektiewe beamptes as 'n demotiverende invloed ervaar. Baie korrektiewe beamptes voel dat hulle die einde van hulle loopbaan bereik wanneer hulle tot die posvlak korrektiewe beampte bevorder word. Die navorser is van mening dat korrektiewe beamptes se belewenis hiervan aanleiding gee tot verminderde werksbevrediging wat uiteindelik hulle werksprestasie, werk- en persoonlike omstandighede beïnvloed. In die studie sal daar gepoog word om die omvang van korrektiewe beamptes se belewenis van beperkte loopbaangeleentehede te

² Korrektiewe beampte (Graad 2 en 3) en die onderskeie kerwe gekoppel aan die grade, verteenwoordig posvlakke 4 tot 6 van die Staatsdiens Posgraderingstelsel.

³ Senior Korrektiewe beampte verwys na posvlak 8 van die Staatsdiens Posgraderingstelsel.

8. If you have any questions or concerns, please call André van Wyk at ext.1962 or 083277-0674

I understand my rights as a research subject, and voluntarily consent to participate in this research project. I understand the purpose of the study and how and why it is being done.

Participant's signature

Date-----

Researcher's Signature

Date-----

bepaal. Daar sal ook gepoog word om te bepaal in hoe 'n mate die belewenis van beperkte loopbaangeleenthede beamptes beïnvloed.

Deur die omvang van die probleem te bepaal, kan vasgestel word of daar werklik 'n probleem bestaan en of dit nie net geïsoleerde gevalle is nie. Indien die navorsing daarop dui dat dit 'n belewenis is wat deur die meerderheid korrektiewe beamptes gedeel word, moet daar gepoog word om die probleem aan te spreek. Die navorsers wil die inligting uit die studie gebruik om die Werknemerhulpprogram-direktoraat en die bestuur van die Departement Korrektiewe Dienste bewus te maak van die belewenisse van korrektiewe beamptes en watter invloed dit op hulle werksvermoë kan hê.

2. MOTIVERING

Vanuit die navorsers se professionele ervaring as maatskaplike werker in die Departement Korrektiewe Dienste, het die navorsers begrip, insig en empatie met die unieke werksomstandighede van die korrektiewe beampte ontwikkel. Dit het 'n belangstelling ontlok om die werksomstandighede van die korrektiewe beampte te ondersoek en te verbeter. As navorsers is dit ook belangrik om te verstaan waarom die werknemers nie optimaal funksioneer nie en wat sy produktiwiteit beïnvloed.

Volgens Masi (1982:2) is 18% van die werkpulasie verantwoordelik vir 25% verlies aan produktiwiteit.

Die navorsers wil bepaal of die meerderheid korrektiewe beamptes beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste beleef. Indien daar wel 'n belewenis van beperkte loopbaangeleenthede bestaan, stel die navorsers verder belang om te bepaal of daar enige gevoelens of gedrag in die korrektiewe beampte se werks- en persoonlike omstandighede manifesteer as gevolg van die belewenis.

Die werknemerhulpprogram in die Departement Korrektiewe Dienste is gedurende 1999 geloods en 12 850 korrektiewe beamptes het die diens tot op hede benut (Nexus: 2002:28). 'n Studie oor korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaangeleenthede en hoe hulle in hulle werksomstandighede hierop reageer, kan waardevolle inligting aan werknemerhulppraktisyns verskaf. Indien die belewenis van beperkte loopbaan-geleenthede by die meerderheid korrektiewe beamptes voorkom, kan dit moontlik 'n aanduiding wees dat dit 'n algemene probleem is wat korrektiewe beamptes se werksprestasie beïnvloed. Dit kan vir die werknemerhulppraktisyn as ondersteuning dien om die beter aanwending van personeel in ooreenstemming met kwalifikasies en vaardighede met die bestuur van Korrektiewe Dienste op te neem. Vir die navorser kan inligting verkry uit hierdie studie, as basis dien vir verdere studie, waarin die intensiteit van korrektiewe beamptes se belewenis bepaal kan word.

Deur die omvang van korrektiewe beamptes se belewenisse ten opsigte van beperkte loopbaangeleenthede te bepaal, wil die navorser ondersoek instel na korrektiewe beamptes se belewenis van die invloed van beperkte loopbaangeleenthede op hulle algemene werkstevredenheid, werksprestasie en persoonlike lewe.

3. PROBLEEMFORMULERING

As maatskaplike werker binne die Departement Korrektiewe Dienste, is die navorser deurgaans bewus en ingestel op die gemoedstoestand en maatskaplike welsyn van die personeel waarmee hy saamwerk.

Dit is opmerklik dat die meerderheid korrektiewe beamptes deurgaans gespanne, negatief en min belangstelling in hulle daaglikse taak toon. Die negatiewiteit en belangeloosheid kan moontlik verband hou met die hoë persentasie werks-

afwesigheid, verwysing na psigiatriese hospitale (bv. Denmar) en korrektiewe beamptes wat mediese ontslaan word a.g.v. spanningsverwante probleme.

Volgens die personeelbeampte by Pretoria Sentraalgevangenis, sien afwesigheid van die werk vir die tydperk 1 Julie 2001 tot 31 Desember 2001 soos volg daaruit:

- Siekverlof (gewoon) : 21%
- Siekverlof (tydelik ongeskik) : 18%
- Siekverlof (permanent ongeskik) : 4 %
- Verwysings na psigiatriese hospitale : 5 korrektiewe beamptes
- Selfmoordgevalle : 1 in die tydperk

Die ideaal, volgens die personeelbeampte by Pretoria Sentraalgevangenis, is dat nie meer as 15% van die totale werksmag op enige gegewe tydperk van die werk afwesig sal wees nie. Dit sluit siekverlof (tydelik ongeskik) en permanent ongeskikte siekverlof in. Dit is duidelik uit die syfers soos hierbo voorsien dat daar baie meer personeel afwesig is, as wat die ideaal is.

Die navorser is van mening dat korrektiewe beamptes 'n magteloosheid ten opsigte van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar. Korrektiewe beamptes voel dat hulle geen beheer het nie en kan nie deur enige inset van hulle eie bevorder word nie.

Die probleem kan dus soos volg geformuleer word: Die belewenis dat daar geen of beperkte geleenthede op bevordering is, kan 'n invloed op korrektiewe beamptes se werksbevrediging, werksprestasie en persoonlike lewe hê.

4. DOELSTELLINGS EN DOELWITTE

De Vos (1998:7) onderskei soos volg tussen doelstellings en doelwitte: "the one (goal, purpose, aim) is the "dream", the other (objective) is the steps one has to take, one by one, realistically at grass-root level, within a certain timespan, in order to obtain the dream".

Doelwitte volgens Royse (1995:267) is spesifiek, meetbaar en dui aan wanneer 'n resultaat verwag kan word. Doelstellings in teenstelling hiermee is nie so spesifiek nie, maar gee bepaalde rigting aan navorsing. Tripodi (1983:24) is van mening dat doelstellings breë veralgemenings is, wat houdings en waardes reflekteer en rigting gee aan menslike aktiwiteite. Uit bogenoemde outeurs se sienings kan daar dus afgelei word dat die doelstellings van navorsing breed, algemeen en nie spesifiek is nie en dat doelwitte konkreet en meetbaar is.

Die doelstellings gee 'n algemene aanduiding waarheen die navorsing op pad is en gee dus rigting aan die navorsing. In teenstelling hiermee is die doelwitte baie spesifiek, meetbaar, tydgebonde, bereikbaar en realities. Die bereiking van die doelwitte in die studie moet bydra tot die bereiking van die doelstelling van die navorsing.

Die doelstelling en doelwitte vir die voorgenome navorsing word soos volg aangedui.

4.1 Doelstelling

Om korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste te verken.

4.2 Doelwitte

Die bereiking van die doelstelling is aangewese op die verwesenliking van die volgende spesifieke doelwitte:

- Om deur middel van 'n literatuurstudie loopbaanverwante aspekte te omskryf ten einde die invloed van beperkte loopbaangeleenthede te ondersoek.
- Om die omvang van korrektiewe beamptes wat deur beperkte loopbaangeleenthede geraak word te bepaal.
- Om die aard van korrektiewe beamptes se belewenisse ten opsigte van loopbaangeleentheid te bepaal.
- Om te bepaal wat korrektiewe beamptes se verwagtinge is ten opsigte van moontlike oplossings.

5. NAVORSINGSVRAE VIR DIE STUDIE

Volgens De Vos (1998:115-126) word navorsingsvrae gevra om te bepaal wat die aard van die werklike situasies is, terwyl hipoteses stellings maak oor hoe die situasie kan wees. Navorsingsvrae is meer relevant by kwalitatiewe navorsing en hipoteses is oor die algemeen meer relevant by kwantitatiewe navorsing. Alhoewel die studie kwantitatief van aard is, word daar navorsingsvrae geformuleer omdat daar te min inligting beskikbaar is om hipotesis te formuleer. Die studie is verkennend en beskrywend van aard wat meebring dat navorsingsvrae meer toepaslik sal wees.

Vir doeleindes van die studie word die volgende navorsingsvrae gevra:

- 5.1** Wat is korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste?
- 5.2** Hoe manifesteer die beleving van beperkte loopbaangeleenthede in die korrektiewe beampte se werk en persoonlike lewe?

6. NAVORSINGSBENADERING

6.1 Kwantitatiewe Navorsing

Kwantitatiewe navorsing veronderstel volgens Mark (1996:61) dat daar 'n enkele objektiewe realiteit is. Volgens die siening kan twee onafhanklike navorsers dieselfde standaard navorsingsmetodes gebruik om 'n spesifieke probleem te bestudeer en beide sal tot dieselfde gevolgtrekking kom. Ten einde objektiwiteit te behou raak die navorser nie emosioneel betrokke by respondente nie. By kwantitatiewe navorsing oefen die navorser noukeurige kontrole en meting uit deur die gebruik van kwantitatiewe metodes wat die toewysing van getalle/waardes tot metings insluit. De Vos (1998:241) noem dat kwantitatiewe navorsing op positivisme gebaseer is, wat impliseer dat wetenskaplike verduidelikings op universele wette gebaseer is. Die hoofdoel van die tipe navorsing is om die sosiale wêreld objektief te meet, hipoteses te toets en om menslike gedrag te voorspel.

Die navorser wil deur die studie die aantal korrektiewe beamptes wat beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste beleef, bepaal. Die navorser wil dus weet wat die omvang van die probleem is, met ander woorde die aantal korrektiewe beamptes wat dieselfde probleem ervaar. Is dit slegs geïsoleerde gevalle of is dit die meerderheid korrektiewe beamptes wat dieselfde ervaring het? Die navorser stel verder ook belang om te bepaal hoe die belewing van beperkte loopbaangeleenthede in die lewens van korrektiewe beamptes manifesteer. Die navorser is van voorneme om vas te stel wat die invloed van beperkte loopbaangeleenthede is en hoeveel korrektiewe beamptes op dieselfde wyse beïnvloed word.

Die navorser is van voorneme om Cresswell se gekombineerde model vir kwantitatiewe/kwalitatiewe navorsing te gebruik (De Vos, 1998:360). Daar sal spesifiek vir die doeleindes van die studie van die twee-fase-benadering gebruik gemaak word. Die navorser beoog om kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing in

twee onafhanklike fases te onderneem. Die navorser beoog om op Magistervlak 'n kwantitatiewe studie uit te voer waarin die aard van korrektiewe beamptes se belewenisse in terme van loopbaangeleenthede bepaal sal word. Op Doktorale vlak sal dan 'n onafhanklike studie uitgevoer word om te bepaal wat die intensiteit van Korrektiewe beamptes se belewenisse is en hoe dit aangespreek kan word ten einde korrektiewe beamptes se werksfunksionering te verbeter.

7. SOORT NAVORSING

7.1 Toegepaste navorsing

Volgens Huysamen (1994:35) word toegepaste navorsing spesifiek onderneem om 'n spesifieke maatskaplike, sielkundige of opvoedkundige probleem in dié spesifieke veld op te los. De Vos (1998:69) noem dat toegepaste navorsing 'n spesifieke intervensie missie het. Toegepaste navorsing poog om lig te werp of oplossings te vind op praktiese probleme. Grinnell (1993:16) voer aan dat toegepaste navorsing bruikbaar is. Daar word na toegepaste navorsing verwys as intervensie navorsing wat impliseer dat die kennis wat daaruit verkry word gebruik kan word om verandering en ontwikkeling teweeg te bring.

Vir die doeleindes van die studie sal daar van toegepaste navorsing gebruik gemaak word. Die studie het nie net ten doel om tot die kennisveld van maatskaplike werk by te dra nie. Deur die inligting sal daar gepoog word om 'n bepaalde probleem aan te spreek en die kennis tot voordeel van mense aan te wend. As daar deur die studie bevestig word dat die belewenis van beperkte loopbaangeleenthede 'n invloed het op die funksionering van korrektiewe beamptes en dat die korrektiewe beamptes se werksprestasie nadelig beïnvloed word, sal daar gepoog word om aanbevelings te maak ten einde korrektiewe beamptes se werksomstandighede te verbeter.

8. NAVORSINGSONTWERP

Volgens Royce (1995:28) kan die navorsingontwerp op grond van die doel van die navorsing in bepaalde kategorieë verdeel word. Vir die doeleindes van die studie bestaan die navorsingsontwerp uit verkennende en beskrywende navorsing.

8.1 Verkennende navorsing

Royce (1995:28) noem dat verkennende navorsing uitgevoer word waar baie min kennis oor 'n bepaalde onderwerp beskikbaar is. Die waarde van verkennende navorsing lê in die nuwe insigte wat dit verskaf en die vrae wat dit oplewer vir toekomstige navorsing. Neuman (1994:18) voeg hierby dat verkennende navorsing die begin mag wees van 'n reeks studies. Die navorser loods 'n verkennende studie te einde inligting te bekom om 'n tweede meer sistematiese en uitgebreide studie uit te voer.

8.2 Beskrywende navorsing

Volgens Royce (1995:28) bou beskrywende navorsing voort op verkennende navorsing. Beskrywende navorsing is gewoonlik op 'n groot skaal en die populasie wat bestudeer word, is goed verteenwoordig. Beskrywende navorsing kan korrekte inligting verskaf oor die karaktereenskappe van die respondente wat bestudeer word. Neuman (1994:19) noem dat beskrywende navorsing 'n prentjie gee van die spesifieke details van 'n situasie, sosiale omgewing of 'n verhouding. Beskrywende navorsing beskryf mense of sosiale aktiwiteite. Beskrywende navorsers fokus op *Hoe* en *Wie* vrae. Die beskrywing van hoe iets gebeur is belangriker as hoekom dit gebeur vir die beskrywende navorser.

Hierdie studie sal verkennend en beskrywend van aard wees. Die studie is verkennend, omdat daar min kennis beskikbaar is oor korrektiewe beamptes se belewenis van beperkte loopbaangeleenthede en hoe hulle daardeur beïnvloed word. Dit sal egter ook beskrywende navorsing wees, omdat die navorser deur die studie wil poog om 'n waarheidsgetroue beeld van die korrektiewe beampte se belewenis van loopbaangeleenthede te gee. Deur die gebruikmaking van die

navorsingsontwerp wil die navorser bepaal wie deur beperkte loopbaangeleenthede geraak word en hoe dit hulle affekteer. Deur van die beskrywende navorsingsontwerp gebruik te maak gaan die navorser poog om 'n uitgebreide beskrywing van die spesifieke verskynsel te verskaf, asook die omvang daarvan.

9. NAVORSINGSPROSEDURE EN -STRATEGIE

Die Navorsingsprosedure en -strategie word verduidelik aan die hand van die stappe in die navorsingsproses soos deur Neuman (1994:11) bespreek.

Stap 1: Kies 'n onderwerp

Na aanleiding van 'n voorondersoek in die navorser se werksmilieu (Sentraal gevangenis) en 'n literatuurstudie oor loopbaanontwikkeling, is daar 'n onderwerp gekies. Die onderwerp vir studie is soos volg: Onderzoek na die loopbaangeleenthede van korrektiewe beamptes: 'n Werknemerhulpprogram perspektief.

Stap 2: Navorsersvraag

Vir die doeleindes van die studie word die volgende navorsingsvrae geformuleer:

- Wat is korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaangeleenthede in die Departement van Korrektiewe Dienste?
- Hoe manifesteer die belewenis van beperkte loopbaangeleenthede in die korrektiewe beampte se werk en persoonlike lewe?

Stap 3: Insameling van inligting

Daar word op korrektiewe beamptes (Graad 1) gefokus. Alle korrektiewe beamptes ongeag ras, geslag, ouderdom en opvoedkundige kwalifikasies, sal by die steekproef ingesluit word. Daar is van proporsioneel-gestratifiseerde steekproefneming gebruik gemaak om respondente vir die studie te selekteer. Dit beteken dat 'n naamlys vir elke afdeling in die gevangenis verkry is, bv. A-seksie, B-seksie, C-seksie, administratiewe personeel en buitebewaking. Uit

elke afdeling is 'n ewekansige steekproef getrek om sodoende elke korrektiewe beampte 'n gelyke kans te gee om by die steekproef ingesluit te word en te verseker dat respondente verteenwoordigend is van die onderskeie strata. Volgens die personeelkantoor is daar 120 korrektiewe beamptes werksaam in Sentraalgevangenis. Vraelyste is aan 70 respondente wat op 'n ewekansige wyse geselekteer is, versprei. Van die 70 respondente het 52 die vraelys voltooi.

Seleksie van respondente is in elke afdeling (strata) gedoen deur elke tweede respondent op 'n alfabetiese lys te selekteer.

Elk van die geselekteerde respondente het 'n vraelys voltooi wat uit twee afdelings bestaan. Afdeling A van die vraelys is verpligtend vir al die respondente. Die Afdeling vereis die voltooiing van identifiserende besonderhede en respondente moet aandui of hulle beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar. Afdeling B van die vraelys is net voltooi deur respondente wat aangedui het dat hulle wel beperkte loopbaangeleenthede ervaar. Die afdeling eksploreer die invloed en ervaring van beperkte loopbaangeleenthede op respondente en die hoeveelheid respondente wat soortgelyke belewenis het. Respondente is individueel georiënteer voor die voltooiing van die vraelys en voorberei op moontlike implikasies van die navorsing, aangesien dit moeilik is om respondente almal gelyktydig te sien vanweë die verskillende skofte wat hulle werk.

Stap 4: Analiseer data

Die navorser het Afdeling A en Afdeling B van die vraelys afsonderlik geanaliseer. Na die analisering van Afdeling A het die navorser 'n aanduiding gekry van die hoeveelheid korrektiewe beamptes wat beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar. Afdeling A verskaf 'n beeld van die omvang van die probleem en hou verband met die aantal respondente wat afdeling B van die vraelys voltooi. Afdeling B van die vraelys gee 'n aanduiding

hoe beperkte loopbaangeleenthede in die werk- en persoonlike lewe van korrektiewe beamptes manifesteer.

Stap 5: Interpreteer data

Nadat beide die inligting van afdeling A en afdeling B verwerk en geanaliseer is, is die data geïnterpreteer. Uit die interpretasie is sekere gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak.

Stap 6: Lig ander persone in

Na voltooiing van die navorsingsverslag, beoog die navorser om sy bevindings te gebruik om ander persone in te lig oor die korrektiewe beamptes se belewenisse van loopbaangeleenthede en hoe dit hulle affekteer. Persone wat hier van belang is, is hoofde van seksies, die hoof van die gevangenis, die personeel-beampte, die werknemerhulppraktisyn en die Direkoraat Maatskaplike Werk.

10. VOORONDERSOEK

De Vos (2001:181) noem dat die voorondersoek 'n literatuurstudie en onderhoude met kundiges insluit. Die voorondersoek is ook daarop gemik om 'n beeld te vorm van die praktiese situasie waar die voorgenome studie uitgevoer gaan word. Die voorondersoek is veral nuttig in die praktiese beplanning van die navorsingsprojek byvoorbeeld die vervoer, finansies en tydsaspekte. Deur middel van die voorondersoek kan die uitvoerbaarheid van die studie bepaal word.

10.1 Literatuurstudie

Ter voorbereiding vir die navorsingsprojek het die navorser 'n literatuurstudie oor die volgende onderwerpe uitgevoer:

- Posgraderingsstelsel in die staatsdiens
- Loopbaanbeplanning
- Loopbaanontwikkeling en loopbaanfases

- Werksprestasie en werksbevreëdiging
- Beperkte loopbaangeleenthede: "glasplafon"
- Werknemerhulpprogramme

10.2 Onderhoude met kundiges

Die volgende afdelings en persone is gekontak ten einde inligting in te samel:

- Direktooraat Werknemerhulpprogramme in die Departement Korrektiewe Dienste (Mnr. P. Bhoodram) - ten einde meer inligting te bekom oor tendense en die optrede van korrektiewe beampies wat aan die werknemerhulppraktisyns bekend is deur vorige navorsing wat onderneem is.
- Werknemershulppraktisyn, Pretoria (Me. R. Hira) – ten einde inligting oor die aantal aanmeldings wat moontlik verband hou met die belewenis van beperkte loopbaangeleenthede, te bekom. Me. Hira was van hulp deur aan te dui watter behandelingsprogramme bestaan vir korrektiewe beampies en watter eksterne hulpbronne gebruik word vir die behandeling van korrektiewe beampies.
- Seksiehoofde - die seksiehoofde was van hulp deur aan te dui of daar enige korrektiewe beampies in hulle seksies is wat spanningsprobleme ervaar. Seksiehoofde saam met die personeelhoof het aangedui hoe personeel benut word om die beste van hulle kwalifikasies en vaardighede te maak ten einde korrektiewe beampies se volle potensiaal te benut. Die seksiehoofde vir die onderskeie afdelings is soos volg:
 - Mnr.E .M Mashapa : Med. A
 - Mnr.L.Oberholtzer : Med. B
 - Mnr J .Monjamate : Med. C
- Die personeelkantoor van Sentraalgevangenis was van hulp in die verskaffing van statistiek om 'n aanduiding te gee hoeveel siekverlof

toegestaan is en hoeveel mediese ontslagte en verwysings na psigiatriese hospitale gemaak is, as gevolg van werksverwante probleme wat plaasgevind het.

10.3 Uitvoerbaarheid van studie

Huysamen (1994:205) noem dat dit raadsaam is om 'n voorondersoek (voor die eintlike navorsingsprojek) op 'n beperkte getal proefpersone uit dieselfde populasie as dié waarvoor die eintlike projek beoog word, uit te voer. Die doel is om die uitvoerbaarheid van die beoogde projek te bepaal en om moontlike probleme in die metingsprosedure en die operasionalisering van veranderlikes aan die lig te bring.

Die navorser het 'n voorondersoek uitgevoer ten einde te bepaal hoe uitvoerbaar die navorsingsprojek is. Na aanleiding van die voorondersoek is geen komplikasies in terme van vervoer, koste en tyd voorspel nie. Aangesien al die respondente in dieselfde gevangenis werk waar die navorser werksaam is, is die aanname gemaak dat respondente geredelik beskikbaar sal wees. Dit het meegebring dat daar geen vervoerkoste was nie. Ander kostes, byvoorbeeld die kopieer van vraelyste, is ten volle deur die navorser betaal. Die feit dat korrektiewe beamptes almal op dieselfde plek werk en geredelik beskikbaar was, was 'n tydbesparende faktor.

Aansoek is gedoen by die Navorsingskomitee van die Departement Korrektiewe Dienste vir toestemming om die studie uit te voer. Die Navorsingskomitee het toestemming verleen om met die navorsingsprojek voort te gaan.

10.4 Toetsing van vraelys

Die navorser het 'n loodsstudie uitgevoer ten einde te bepaal of die vraelys aan die regte meetvereistes voldoen. De Vos (1998: 395-396) noem dat loodsstudies uitgevoer word om te bepaal of die navorsing sal kan werk en effektief sal wees. Die loodstudie is op teikenpersone uit dieselfde populasie as die respondente

uitgevoer. Vyf teikenpersone is gevra om die vraelys te voltooi. Na die voltooiing van die vraelys kon die nodige wysigings en aanpassings gemaak word voordat respondente daaraan onderwerp was. Daar is van 'n vraelys gebruik gemaak as metode van data-insameling ten einde te bepaal of korrektiewe beamptes loopbaangeleenthede as beperkend ervaar en of dit 'n invloed op hulle werksfunksionering het.

11. OMSKRYWING VAN UNIVERSUM, AFBAKENING EN DIE WYSE VAN STEEKPROEFNEMING

11.1 Universum

Arkava en Lane (1983:27) verwys na die universum as al die potensiële subjekte wat oor die eienskappe beskik waarin die navorser belangstel. Volgens die definisie sal die korrektiewe beamptes (Graad 3 tot Graad1) wat werkzaam is te Pretoria Sentraal gevangenis die universum uitmaak, aangesien alle korrektiewe beamptes die eienskappe het (of uiteindelik daaroor sal beskik) waarin die navorser belangstel.

11.2 Afbakening van Steekproef

Arkava en Lane (1983:27) onderskei populasie van die universum. Dit blyk dus of die populasie na die afgebakende deel van die universum verwys. Populasie verwys na die term wat grense op die respondente plaas. Dit verwys na individue in die universum wat oor spesifieke eienskappe beskik. Volgens Neuman (1994:195) verwys die populasie na die navorser se afbakening van die steekproef eenheid, die geografiese ligging en die tydelik grense van die populasie.

Vir die doeleindes van die studie word die universum afgebaken tot die volgende populasie volgens geografies ligging en spesifieke eienskappe: korrektiewe beamptes (Graad een) wat werkzaam is te Pretoria Sentraalgevangenis. Die populasie word dus geografies afgebaken tot Pretoria Sentraalgevangenis. Die

spesifieke eienskappe in gemeen, is dat almal korrektiewe beamptes (Graad 1) is.

11.3 Wyse van steekproefneming

Vir doeleindes van die studie is daar van proporsioneel-gestratifiseerde steekproefneming gebruik gemaak. Volgens De Vos (1998:197) beteken gestratifiseerde steekproefneming dat die populasie in verskeie strata verdeel word wat onderling uitgesluit is van mekaar. Lede van die verskillende strata is homogeen ten opsigte van sekere karaktereienskappe, byvoorbeeld taal, geslag of ouderdom. Die tipe steekproefneming is veral geskik vir heterogene populasies omdat verteenwoordiging van klein subgroepe verseker kan word.

Neuman (1994:204 - 205) noem dat by gestratifiseerde steekproefneming die navorser eers die populasie in subpopulasies (strata) op grond van supplementêre inligting verdeel. Na die verdeling trek die navorser 'n ewekansige steekproef van elke subpopulasie. Dit verseker dat elke strata verteenwoordigend is of in die regte proporsie verteenwoordig word.

Die navorser was genoodsaak om van gestratifiseerde steekproefneming gebruik te maak vanweë die spesifieke opset in die gevangenis. Die gevangenis is verdeel in sowel A, B, en C-seksies as administratiewe personeel en buitewaking personeel. Die personeel werk onafhanklik in hulle eie seksies. Die navorser sien die verskillende afdelings as subpopulasies (strata) van die populasie. Ten einde te verseker dat respondente uit die verskillende strata verteenwoordigend is, gebruik die navorser gestratifiseerde steekproefneming. Proefpersone is proporsioneel geselekteer in die onderskeie strata in ooreenstemming met die verspreiding van lede in die onderskeie strata van die universum. Die seleksie binne die onderskeie strata het op 'n ewekansige wyse plaasgevind.

12. ETIESE KWESSIES

Dit is die navorser se verantwoordelikheid en voorneme om respondente teen enige moontlike fisieke en emosionele skade te beskerm. Ten einde respondente te beskerm, is hulle volledig ingelig oor die verloop van die navorsingsproses. Respondente kon dus 'n ingeligte besluit neem of hulle aan die navorsingsprojek wou deelneem. Respondente is deur middel van 'n dekbrief wat die vraelys vergesel het, ingelig aangaande die beoogde navorsingsprojek. In die dekbrief is respondente oor die volgende aspekte ingelig:

- Die doel van die beoogde studie
- Die voordele, nadele en moontlike gevare van die studie
- Inligting oor die navorser
- Die organisasie se toestemming om navorsing uit te voer
- 'n Aanduiding hoe die respondent sal baat by die navorsing
- Die belangrikheid van die studie
- Anonimiteit en vertroulikheid
- Duidelike instruksies vir voltooiing van die vraelys.

Die meerderheid respondente het *ingeligte toestemming* verleen nadat hulle volledig ingelig is. Ingeligte toestemming impliseer dat die respondent ingelig is en saamstem met die voorgestelde prosedure van die projek en onderneem om vrywillig aan die navorsingsprojek deel te neem.

Na afloop van die navorsingsprojek beoog die navorser om 'n akkurate, objektiewe, duidelike en ondubbelsinnige verslag met al die noodsaaklike inligting bekend te stel. Tekortkominge en foute van die studie moet in die verslag erken word. Die resultate sal objektief aan respondente bekend gemaak word, sodat respondente erkenning kry vir hulle deelname en om te verseker dat vertroulikheid onderhou word.

13. DEFINISIES VAN HOOFKONSEPTE

13.1 Departement van Korrektiewe Dienste

Volgens die Opleidingshandleiding (Basiese Opleiding) (1999:5) verwys die Departement Korrektiewe Dienste na 'n staatsdepartement wat ingevolge die wet op Korrektiewe Dienste (Wet No. 111 van 1998) operasionaliseer. Die Departement Korrektiewe Dienste se hoof funksie ingevolge die wet is die veilige bewaking en bewaring van gevonniste en ongevonniste gevangenes sowel as die rehabilitasie van gevangenes in aanhouding, op parool en onder korrektiewe toesig.

13.2 Korrektiewe beampte

Volgens die Opleidingshandleiding (Basiese Opleiding) (1999:7) is die korrektiewe beampte 'n werknemer van die Departement Korrektiewe Dienste wat aangestel is kragtens artikel 3(4) van die Wet op Korrektiewe Dienste (Wet No 111 van 1998). Die korrektiewe beampte se hoof taak is die veilige bewaring en bewaking van gevonniste en ongevonniste gevangenes en die rehabilitasie van gevangenes in aanhouding, op parool en onder korrektiewe toesig.

13.3 Loopbaangeleenthede

Hellriegel (1992:22) definieer loopbaangeleenthede soos volg: "career prospects is the individually perceived sequence of attitude and behaviours associated with work related experiences and activities over the span of a persons life."

Loopbaangeleenthede volgens die navorser verwys na die werknemer se vooruitsigte om te groei, te ontwikkel en te vorder in sy loopbaan ten opsigte van vaardighede, kennis, ondervinding, senioriteit en finansiële gewin.

13.4 Loopbaanbeplanning

Loopbaanbeplanning soos beskryf deur Middlemist, Hitt & Greer (1983:223) bestaan uit organisatoriese en individuele loopbaanbeplanning. Die skrywers

beskou organisatoriese loopbaanbeplanning soos volg: "An organizational career plan is a map of a sequence of jobs for an employee within the organization".

Individuele loopbaanbeplanning word deur Milkovich & Bourdreau (1991 :371) as volg beskou: "Career planning is the process through which individual employees identify and implement steps to attain career goals".

Dit is duidelik dat loopbaanbeplanning 'n gedeelde verantwoordelikheid impliseer waar die werknemer net so verantwoordelik is om sy eie loopbaan te beplan as wat die organisasie is om die werknemer te ondersteun om sy loopbaanplanne te laat realiseer.

13.5 Loopbaanbestuur

Loopbaanbestuur word soos volg deur Milkovich & Bourdreau (1991:371) beskryf: "Career Management is the process through which organizations select, assess, assign and develop employees to provide a pool of qualified people to meet future needs".

Die navorser beskou loopbaanbestuur as die proses waardeur die organisasie beplan en voorsiening maak om opgeleide personeel te voorsien om in die behoeftes van die organisasie te voorsien.

13.6 Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling volgens Middlemist *et al.* (1983:223) is die "process of planning the series of possible jobs one may hold in the organization over time and develop strategies designed to provide necessary job skills as the opportunities arise".

Kasselman (2000:36) is van mening dat loopbaanontwikkeling 'n oorkoepelende term is wat loopbaanbeplanning en loopbaanbestuur insluit. Die navorser ondersteun die siening en is van mening dat loopbaanontwikkeling na die hele

proses van beplanning en bestuur verwys wat verband hou met die voorsiening van geskikte personeel vir bepaalde poste.

13.7 Werksprestasie

Volgens Hampton (1987:241) verwys werksprestasie na die vermoë van die individuele werknemer om effektief en produktief te wees in die uitvoering van sy pligte en by te dra tot die uitbouing van sy organisasie.

Die navorser is van mening dat werksprestasie verwys na die werknemer se individuele vermoë om effektief en doeltreffend in sy werksituasie te funksioneer.

13.8 Werknemerhulpprogram

Die Standaardekomitee van EAPA-SA (1999:4) definieer werknemerhulpprogramme soos volg : “ An Employee Assistance Programme is a work-site based programme designed to assist in the identificaton and resolution of productivity problems associated with employees impaired by personal concerns, but not limited to health , marital , family , financial , alcohol , drug , legal , emotional , stress or other personal concerns which may adversely affect employee job performance “.

Lombard (1995:423) definieer werknemerhulpprogramme as “ ‘n reeks beleids- en programprosedures deur ‘n bedryfsonderneming gesanksioneer om aangewend te word as intervensie by die identifisering van en hulpverlening aan werknemers met probleme wat hulle werksprestasie direk of indirek benadeel of kan benadeel. Dit is dus ‘n generiese entiteit in die vorm van ‘n bepaalde ondernemingsbeleid en prosedures wat aangewend moet word vir die identifisering van en reaksie op persoonlike en emosionele probleme van werknemers wat inmeng met hulle werksprestasie of dit kan benadeel.”

Die navorser is van mening dat ‘n werknemerhulpprogram daarop fokus om die werknemer in ‘n bepaalde organisasie te ondersteun ten einde effektiewe

funksionering en verhoogde produktiwiteit aan te moedig. Die ondersteuning impliseer hulp met probleme wat verband hou met persoonlike kwessies soos familie, huwelik, afhanklikheid, gesondheid, finansiële, emosioneel en spanningsverwante probleme wat die werknemer se werksfunksionering negatief kan beïnvloed.

14. BEPERKING VAN DIE STUDIE

Na aanleiding van die navorsing, het die navorser die volgende beperkinge gevind:

Die navorser beskou die feit dat hy deel is van die organisasie waarin die navorsing gedoen is, en daarom moontlik tot 'n mate subjektief betrokke was by die bepaling van korrektiewe beamptes se persepsies oor loopbaangeleenthede, as 'n beperkende faktor.

Aangesien die studie van beperkte omvang was, kon die navorser slegs bepaal wat die invloed van beperkte loopbaangeleenthede is. Loopbaanontwikkelingsmodelle wat as intervensie vir beperkte loopbaangeleenthede benut kan word, is nie ondersoek nie. Die navorser is van voorneme om die benutting van loopbaanontwikkelingsmodelle as metode van intervensie in sy Doktorale studie te ondersoek.

15. INDELING VAN NAVORSINGSVERSLAG

- Hoofstuk 1** : Inleidende hoofstuk en navorsingsmetodologie
- Hoofstuk 2** : Beskrywing van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste
- : Werksbevrediging, werksprestasie en kwaliteit van werkslewe
- : Eise uniek aan spesifieke werksomstandighede van

- korrektiewe beamptes
- : Loopbaanfases en loopbaanontwikkeling
 - : Beperkte loopbaanvooruitsigte: "glasplafon".
- Hoofstuk 3** : Die rol van die werknemerhulppraktisyn in terme van loopbaanontwikkeling in die Departement Korrektiewe Dienste
- Hoofstuk 4** : Empiriese gegewens
- Hoofstuk 5** : Gevolgtrekkings en aanbevelings

HOOFSTUK 2

'N LITERATUUROORSIG OOR DIE BETEKENIS VAN WERK EN LOOPBAANONTWIKKELING

1. INLEIDING

“Werk verskaf ‘n lewensraamwerk, dit baken die dae, weke en maande van die jaar af en dit bepaal die grootste deel van ‘n mens se interaksie met andere, asook in ‘n toenemende mate sy gevoel van sowel sy selfagting en identiteit as sy status in die samelewing”. (Louw 1990:311).

Omdat werk ‘n deel van elke mens se bestaan vorm en aan die mens sin en betekenis in die lewe gee, is dit ‘n onderwerp wat die moeite werd is om na te vors ten einde die betekenis van werk beter te verstaan.

In hierdie hoofstuk word die betekenis van werk bespreek ten einde die invloed wat werk op die mens se lewe het, beter te kan verstaan. Die redes waarom mense werk, werksbevreëdiging en werksprestasie sal onderdsoek en bespreek word. Daar word ook gekyk na die kwaliteit van werkslewe en die aspekte wat die kwaliteit van werkslewe beïnvloed. Die werknemer as deel van verskillende sisteme en die interaksie tussen die werksisteme en gesinsisteme, word in oënskoue geneem. Die term loopbaan word gedefinieer en ‘n onderskeid tussen “werk” en ‘n “loopbaan” word gemaak. Daar word gefokus op loopbaanontwikkeling en ‘n verband tussen loopbaanfases en lewensfases word getrek. Die term “Glasplafon” word bespreek ten einde die invloed wat dit op werknemers het, te verstaan. Laastens word daar ‘n oorsig van die posgradering-stelsel in die Departement Korrektiewe Dienste gegee.

Al die bogenoemde aspekte word as belangrik geag, omdat dit 'n invloed het op die werknemer se loopbaanontwikkeling en omdat dit lig werp op loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste.

2. BETEKENIS VAN WERK

“Work is not only a way of making a living, it is a way of making a life” Chestang (in Akabas en Kurzman, 1982:63).

Chestang (in Akabas en Kurzman, 1982:88) beskou die betekenis van werk soos volg: “...for all persons, however, regardless of background factors, work may provide the most realistic and available means to achieving self esteem and the most viable course in the quest for meaning in their lives”. Ozawa soos aangehaal deur Akabas en Kurzman (1982:41) is weer van mening dat “...work is a cornerstone of life, which helps individuals and families to live both as private and social beings”.

Navorsers soos Moos (1988:6) en Gerdes, Moore, Ochse en Van Eden (1988:14) wys daarop dat die meeste volwassenes minstens 'n derde van hulle dag aan werk wy. Werk vorm dus 'n integrale deel van meeste mense se lewe en speel 'n bepalende rol in 'n persoon se gesinslewe, gesondheid, vryetydbesteding en algemene aanpassing. Die mate waartoe 'n persoon met sy werk identifiseer, 'n gevoel van sukses in sy werk ervaar of weet dat hy 'n betekenisvolle bydrae lewer deur middel van sy werk, help mee om van hom 'n gelukkige en goed aangepaste persoon te maak en by implikasie ook 'n tevrede en produktiewe werker.

Die waarde van werk is hoofsaaklik tweërlei van aard. Eerstens het werk 'n ekstrinsieke waarde: dit dra by tot die ekonomiese ontwikkeling en vooruitgang van die gemeenskap en voorsien die werker van 'n inkomste sodat hy aan sy materiële behoeftes kan voldoen. Werk het egter ook 'n intrinsieke waarde: die mate van sukses wat 'n werker in sy werk behaal, werk mee om hom 'n gevoel

van eiewaarde te gee en bied aan hom die geleentheid tot persoonlike groei. Shimmin (1968:216) noem in dié verband die volgende: “For to have a job confers status and selfrespect”. Dié navorser definieer werk breër ten einde die intrinsieke waarde sowel as die finansiële beloningsaspek daarvan in te sluit: “Work, then, may be regarded as employment within the social and economic system which is perceived by the individual as his main occupation, by the title which he is known and from which he derives his role in society (Shimmin, 1968:216).

Moos (1986:9) sluit hierby aan: “A job can provide a structure for a person’s life, a sense of satisfaction and productivity that stems from completing meaningful tasks, a feeling of belonging to a valued reference group, a basis for self-esteem and personal identity, and a way to earn one’s economic place in society”.

Dit is dus duidelik dat die begrip “werk” kompleks is en dat dit moeilik is om ‘n omvattende definisie saam te stel. Uit die definisies wat bespreek is, blyk dit egter wel dat ‘n persoon se werk nie slegs in die ontwikkeling van die breër gemeenskap ‘n belangrike rol speel nie, maar ook sterk implikasies inhou vir sy persoonlike ontwikkeling en ervaring van sukses.

3. DIE REDES WAAROM MENSE WERK

Werk het uiteenlopende funksies en betekenis vir verskillende mense. Werk speel ‘n belangrike rol in die bevrediging van ‘n persoon se behoeftes en daarom kan verskeie redes aangevoer word waarom mense werk. Bailey (1990:2-4) bespreek die volgende algemene redes waarom mense werk.

3.1 Die geleentheid om geld te verdien

Een van die belangrikste redes waarom mense werk, is om geld te verdien ten einde voort te bestaan. Geld word benodig om die individu en sy gesin te voed, te huisves, te klee en ander noodsaaklikhede mee te koop. Behalwe vir die

voorsiening in die basiese behoeftes verskaf geld ook die geleentheid om goedere en/of geleenthede wat gemak, genot en sekuriteit verskaf, te bekom.

3.2 Sosiale tevredenheid

Die werkplek verskaf die geleentheid om ander mense te ontmoet en vriendskappe te ontwikkel. "In fact, many employees appear to spend more time interacting with their co-workers than they do with their own families" (Steers en Porter, 1991:574). In die werksomgewing kan mense begrip en aanvaarding gee en ontvang.

3.3 Positiewe emosie

Mense kry satisfaksie deur die werk wat hulle verrig. Werk verskaf aan die mens 'n gevoel van genoegdoening en waarde. Die feit dat ander mense 'n persoon se vaardighede benodig, verhoog 'n persoon se gevoel van selfwaarde.

3.4 Bron van Status

'n Persoon se werk is 'n bron van status of posisie in die breë samelewing. Sommige mense werk vir die status wat 'n bepaalde beroep verskaf en die aansien in die gemeenskap wat daarmee gepaard gaan.

3.5 Persoonlike ontwikkeling

Baie mense in die samelewing het 'n inherente behoefte om hulself te verbeter. Die werksituasie verskaf aan dié mense die ideale geleentheid om te leer en te groei.

3.6 Gesondheid

Om te werk is belangrik vir 'n mens se geestelike en fisieke gesondheid. Die resultate wat individue in hul werk behaal laat hulle goed voel. Mense wat gelukkig is in hulle werk, voel gewoonlik beter en is meer positief ingestel teenoor hulle werk.

3.7 Selfverwesenliking

Die werk kan 'n plek wees waar die individu die geleentheid kry om sy belangstellings, vaardighede en talente te gebruik en uitdrukking daaraan te gee. Die soort werk wat die individu doen het nie so 'n groot invloed op selfverwesenliking nie. Dit is eerder belangrik dat die persoon sy werk geniet en dat die persoon hom in sy werk kan uitleef.

Bogenoemde redes waarom mense werk is baie algemeen en positief gestel. Dit is egter ook waar dat elkeen van die redes 'n negatiewe effek op die werk van die individu kan hê. Die druk wat verskeie betekenis van werk op die individu kan uitoefen, veroorsaak dat die individu gevoelens van onvervuldheid, frustrasie en verveeldheid in die werksituasie kan beleef. Dit bly 'n moeilike taak vir die werknemer om die sin en waarde van werk te behou. Voortdurende negatiewe gevoelens teenoor die werk kan lei tot verlaagde betrokkenheid, werksontevredenheid en die afname in die begeerte om te presteer.

4. WERKSBEVREDIGING

'n Algemeen aanvaarde definisie is dié van Locke (in Muchinsky, 1983:139) wat werksbevrediging definieer as "...a pleasurable or positive emotional state, resulting from the appraisal of one's job or job experiences".

Volgens Robbins (1991:170-71) dui werksbevrediging op die algemene houding van 'n individu ten opsigte van sy of haar werk, dus die mate waartoe die werknemer van sy of haar werk hou.

Warr, in Landy (1989:439) "feels that there is more than enough evidence to conclude that work and the satisfaction of work are centrally involved in determining the adjustment of adults in virtually every culture".

Werksbevreiding is die samestelling van die werknemer se denke, gevoelens en reaksies, dit wil sê sy of haar houding. Dit verwys na die gevoelens en die bevreiding van behoeftes ten opsigte van die verskillende aspekte van sy of haar werk.

Volgens Hellriegel, Slocum en Woodham (1986:51) is die houding van werknemers teenoor hulle werk die bepalende faktor by werksbevreiding. Die houding van 'n werknemer en uiteindelik sy werksbevreiding word deur hoofsaaklik salaris, bevordering, toesig (supervisie), die werk self en medewerkers bepaal.

4.1 Faktore wat werksbevreiding beïnvloed

Volgens Arndol en Feldman (1988:86) bestaan daar ses faktore wat 'n werknemer se werksbevreiding kan beïnvloed, nl.

4.1.1 Salaris

Salaris is deurslaggewend in 'n werknemer se werksbevreiding aangesien dit direk verband hou met die bevreiding van basiese behoeftes, bv. kos, klere en 'n woonplek. Salaris word egter ook gesien as 'n simbool van erkenning en word dikwels gesien as die waarde wat die organisasie/bestuur aan 'n bepaalde werknemer heg. Salaris verwys ook na die byvoordele wat die werknemer van sy werkgever ontvang, bv: verlof, siektevoordele, diensure, oortydbetaling en 'n mediese fonds. Die byvoordele wat deel vorm van of nie deel vorm van 'n werknemer se salarispakket nie, kan 'n direkte invloed op die werksbevreiding van die werknemer hê. Hellriegel *et al.* (1986:52) is van mening dat salaris en byvoordele deel uitmaak van 'n beloningstruktuur. Die beloningstruktuur moet regverdig en akkuraat wees in die beloning van prestasie. Die regverdigheid en akkuraatheid van die beloningstruktuur bepaal werksbevreiding van werknemers.

4.1.2 Die werk self

Die werk self speel 'n deurslaggewende rol in die werksbevrediging van die werknemer. Werknemers verwag dat hulle werk uitdagend sal wees en nie 'n roetine werk wat geen breinkrag verg nie. Die twee belangrikste aspekte van die werk self wat werksbevrediging kan beïnvloed, is die verskeidenheid wat die werk inhou en ook die mate van beheer oor die werksmetodes en tempo wat die werknemer het.

Werke wat 'n gemiddelde mate van verskeidenheid bied, het die grootste werksbevrediging tot gevolg. As daar te min verskeidenheid in die werk is, kan dit lei tot verveling; te veel verskeidenheid hou die risiko van uitbranding in. Werke waar die werknemer die outoriteit het om self te besluit oor die metodes en tempo van sy werk, lei tot hoë werksbevrediging. Waar bestuur van 'n organisasie rigied is en 'n werknemer se metodes en tempo van werk beheer, lei dit tot verminderde werksbevrediging.

Die mate van persoonlike belangstelling wat 'n werknemer in die werk self toon, het volgens Hellriegel *et al.* (1986:52) ook 'n deurslaggewende invloed op die werknemer se werksbevrediging.

4.1.3 Bevordering

Die moontlikheid van bevordering het 'n hoë impak op die werksbevrediging van werknemers. Veral op middel en hoër bestuursvlakke hou bevordering verband met positiewe veranderinge in supervisie, werksomgewing en salaris. Bevordering impliseer ook 'n verandering in die werksinhoud, 'n vinniger tempo en meer verantwoordelikheid. As daar redelike vooruitsigte op bevordering vir werknemers in 'n organisasie bestaan, is dit 'n bron van werksbevrediging.

Doelwitstelling in terme van bevordering is volgens Hellriegel *et al.* (1986:52) ook belangrik vir werksbevrediging. As 'n werknemer nie sy persoonlike doelwitte vir

bevordering behaal nie, het dit 'n negatiewe invloed op die werknemer se werksbevrediging.

4.1.4 Toesig (Supervisie)

Toesig of supervisie het 'n invloed op die werknemer se werksbevrediging. Veral twee aspekte van supervisiestyl beïnvloed werksbevrediging, nl. konsiderering en deelname. As die toesighouer die werknemer se belange konsidereer en persoonlike belangstelling toon, lei dit tot verhoogde werks-bevrediging. As werknemers toegelaat word om deel te neem in besluite wat hulle raak, gee dit aanleiding tot beter werksbevrediging.

Die beleid en prosedure wat deur die bestuur van die organisasie ontwerp en toegepas word, moet duidelik en konsekwent wees. As daar teenstrydighede in die beleid en prosedure van die organisasie voorkom, lei dit tot verminderde werksbevrediging by werknemers (Hellriegel *et al.* 1986:52).

4.1.5 Die werksgroep

Die vriendelikheid en samewerking van medewerkers binne die werknemer se werksgroep het 'n invloed op sy werksbevrediging. Die werksgroep dien as 'n sosiale ondersteuningsstelsel vir werknemers. Goeie verhoudings met kollegas word soms as vanselfsprekend aanvaar en daarom het positiewe verhoudings nie so 'n groot invloed op werksbevrediging nie. Sou daar negatiewe verhoudings in 'n werksgroep bestaan, kan dit 'n groot invloed op werknemers se werksbevrediging hê.

4.1.6 Werksomstandighede

Werksomstandighede, alhoewel in 'n mindere mate, beïnvloed ook die werknemer se werksbevrediging. Aspekte soos temperatuur, humiditeit, ventilasie, beligting, geraas, netheid en die beskikbaarheid van toerusting en gereedskap kan werksbevrediging beïnvloed. Indien werksomstandighede in so 'n mate onbevredigend is dat dit tot fisieke ongemak lei, beïnvloed dit die

werknemer se werksbevreeding. Hellriegel *et al.* (1986:52) noem dat werk wat intellektueel stimulerend is, bevredigend kan wees, teenoor fisieke werk, wat oor die algemeen as onbevredigend ervaar word.

Daar is dus verskeie faktore wat die werknemer se werksbevreeding kan beïnvloed. Alhoewel die bogenoemde 'n bepaalde invloed op die werknemer se werksbevreeding het, blyk dit dat vergoeding die belangrikste invloed het aangesien dit 'n direkte invloed het op die werknemer se vermoë om in sy eie en sy gesin se behoeftes te voorsien. Die vooruitsigte op moontlike bevordering dra by tot verhoogde werksbevreeding, waar beperkte vooruitsigte op bevordering tot minder werksbevreeding lei. Hellriegel *et al.* (1986:52) noem dat werksbevreeding (of die afwesigheid van werksbevreeding) as 'n uitkoms van die individu se totale werksondervinding gesien word.

Volgens Bateman en Zeithaml (1990:557) sal ontevrede werknemers in 'n organisasie meer geneig wees tot bedankings, afwesigheid, griewe prosedure en geregtelike stappe, stakings, sabotasie, vandalisme, laer fisieke en geestelike gesondheid en 'n ontevreedenheid met die lewe in die algemeen. Ontevrede werknemers het 'n negatiewe impak op die moraal en produktiwiteit van 'n organisasie en kan 'n organisasie duur te staan kom.

5. WERKSPRESTASIE

Werksprestasie volgens Ivancevich en Matteson (1987:564) "...is determined by an interaction of ability and motivation".

Muchinsky (1983:358) is van mening dat werksprestasie dui op "...the product of motivation times ability. Ability is the individuals capabilities of performing certain tasks. Motivation is the individuals desire to demonstrate the behaviour and reflects the willingness to expand effort".

In die bepaling van werksprestasie speel die werknemer se persoonlike karaktereienskappe 'n belangrike rol volgens Milkovich en Baudreau (1999:91). Die karaktereienskappe beïnvloed die werknemer se vermoë om sy taak uit te voer en die effektiwiteit waarmee die taak uitgevoer word.

5.1 Faktore wat werksprestasie beïnvloed

Arnold en Feldman (1988:24-25) verwys na vyf faktore wat 'n invloed op die werknemer se werksprestasie kan hê.

5.1.1 Motivering

Motivering is een van die belangrikste bepalers van 'n werknemer se werksvermoë. Motivering verwys na al die kragte in 'n persoon wat aanleiding gee dat hy in sekere aktiwiteite betrokke raak eerder as in ander. 'n Persoon se motivering word beïnvloed deur sy houdings, waardes, behoeftes en doelstellings. Hellriegel en Slocum (1992:428) is van mening dat elke werknemer deur 'n ander faktor gemotiveer word. Sommige werknemers word deur geld, ander deur sekuriteit en ander deur werksbevreëdiging gemotiveer. Ten einde gemotiveerde werknemers in die organisasie te hê, moet die werkgever die individuele motiveringsfaktore van werknemers in ag neem.

5.1.2 Vaardigheid

Al die motivering in die wêreld sal 'n persoon nie help as hy nie oor die bepaalde vaardigheid beskik om 'n taak uit te voer nie. Vaardigheid verwys na die vaardighede en kapasiteit waarvoor 'n persoon moet beskik ten einde effektief te wees in die uitvoering van sy take. Vaardighedsontwikkeling is 'n deurlopende proses en die verantwoordelikheid van die organisasie. Volgens Milkovich en Baudreau (1991:96) is vaardighedsontwikkeling noodsaaklik vir die voortbestaan van 'n organisasie en bepalend in die loopbaanontwikkeling van die individuele werknemer.

5.1.3 Persepsie

Persepsie verwys na die manier waarop werknemers boodskappe ontvang en die inligting interpreteer. Organisasies bombardeer werknemers met inligting, versoeke en voorstelle. Die wyse waarop werknemers die boodskappe ontvang en interpreteer, het 'n invloed op hulle werksprestasies. Dit is veral belangrik by die boodskappe wat 'n organisasie stuur in terme van gedrag en aktiwiteite wat aanvaarbaar is binne die organisasie en hoe die werknemer die boodskap interpreteer.

5.1.4 Persoonlikheid

'n Werknemer beskik byvoorbeeld oor eienskappe soos uithouvermoë, vriendelikheid, leierskap en aggressiwiteit. 'n Werknemer se persoonlikheid het 'n invloed op die tipe aktiwiteite waarby hy betrokke sal raak en of hy effektief sal funksioneer in 'n bepaalde situasie. Persoonlikheid en spesifiek sekere persoonlikheidseienskappe maak 'n persoon uniek. Dit is dikwels die eienskappe wat 'n deurslaggewende rol speel in 'n werknemer se verhouding met ander werknemers, sy toesighouer en die bestuur van 'n organisasie. As 'n persoon se persoonlikheid onaanvaarbaar is, veroorsaak dit konflik by die werk, wat die werknemer se werksprestasie en kwaliteit van werkslewe kan beïnvloed. (Bateman en Zeithaml; 1990:482).

5.1.5 Organisasiesisteme en hulpbronne

Individuele gedrag word beïnvloed deur organisasiesisteme en hulpbronne. Die organisasiestruktuur en hiërargie kan 'n invloed hê op wat die werknemer doen en hoe hulle dit doen. Individuele gedrag word ook beïnvloed deur die aan- of afwesigheid van fasiliteite en tegnologie wat as ondersteuning kan dien.

Opsommend kan die afleiding gemaak word dat individue die beste presteer wanneer hulle oor die nodige vaardighede beskik en 'n begeerte daartoe het om 'n taak goed af te handel. Daar is ook 'n verband tussen werksprestasie en werksbevrediging. "There is a substantial evidence to suggest that job

performance leads to job satisfaction (Arnold en Feldman, 1988: 93). As 'n werknemer voel dat hy in sy werk presteer, gee dit aan hom 'n gevoel van werksbevreëdiging. Werksprestasie word egter beïnvloed deur die voorafgaande faktore. Die werkgewer het 'n rol te speel in die ontwikkeling en ondersteuning van werknemers en verskaffing van hulpbronne aan werknemers sodat werknemers produktief kan wees.

6. KWALITEIT VAN WERKSLEWE

Daar is 'n direkte verband tussen die werksbevreëdiging wat 'n werknemer in 'n organisasie ervaar en die kwaliteit van werkslewe. Anders gestel, die navorser is van mening dat die kwaliteit van werkslewe wat die werknemer ervaar, bepaal die mate van werksbevreëdiging, wat 'n invloed het op die werksprestasie. Die kwaliteit van werkslewe word deur Davies (1981:286) beskryf as "...the favourableness or unfavourableness of a job environment for people". Om die verband tussen kwaliteit van werkslewe, werksbevreëdiging en werksprestasie aan te toon, noem Hellriegel *et al.* (1986:52) "...job satisfaction leads directly to effective task performance (a happy worker is a good worker)". Alhoewel outeurs noem dat daar 'n direkte verband tussen werksbevreëdiging en werksprestasie bestaan is dit moeilik om die verband te bewys.

'n Hoë kwaliteit van werkslewe is egter noodsaaklik in 'n organisasie, aangesien almal in die organisasie daarby baat en dit tot verhoogde effektiwiteit lei. Die konsep van kwaliteit van werkslewe word as volg deur Middlemist *et al.* (1983:486) beskryf: "...a process that enables organization members at all levels to participate in shaping the organization's work environment, methods and activities. Its goals are to enhance the organization's effectiveness and to improve the quality of life at work for employees".

Gerber, Nel en Van Dyk (1995:230) definieer kwaliteit van werkslewe soos volg: "Quality of work life is a way of thinking about people, work and organizations.

Its distinctive elements are (1) a concern about the impact of work on people as well as an organizational effectiveness, and (2) the idea of participation in organizational problem solving and decision making”.

Die kwaliteit van werkslewe kan slegs hoog wees in 'n organisasie as die behoeftes van werknemers en die organisasie bevredig word.

6.1 Aspekte wat die kwaliteit van werkslewe beïnvloed

Volgens Gerber *et al.* (1995: 230-231) hang kwaliteit van werkslewe van die volgende aspekte af:

6.1.1 Genoegsame en regverdigde kompensasie

Dit impliseer genoegsame salarisse en byvoordele om werknemers in staat te stel om 'n aanvaarbare lewenstandaard te handhaaf. Die salaris en die byvoordele van elke werknemer moet bepaal word deur die tipe werk, die verantwoordelikheid en opoffering wat sy werk van die werknemer verg. Volgens Bateman en Zeithaml (1990:539) sal 'n werknemer 'n lae kwaliteit van werkslewe hê as hulle nie genoegsaam en regverdig vergoed word nie.

6.1.2 Veilige en gesonde werksomstandighede

Die fisieke en geestelike werksomgewing moet aanvaarbaar en bevorderlik wees vir die welsyn van werknemers. Balgopal, De Silva, Mun en Choo (1997:53-56) is van mening dat organisasies wat van skofwerkers gebruik maak, en waar industriële ongelukke maklik kan voorkom, spesiale voorsorg moet tref om in die fisieke gesondheidsbehoefte en ook psigiese behoeftes wat die werk mag meebring, te voorsien.

6.1.3 Ontwikkeling van menslike hulpbronne

Dit sluit voortdurende opleiding en ontwikkeling van werknemers as hulpbron in. Die organisasie moet verantwoordelikheid neem vir die ontwikkeling van sy

werknemers (Bateman en Zeithaml, 1990:539) ten einde werknemers se vlak van funksionering te verhoog wat bydrae tot die ontwikkeling van die organisasie.

6.1.4 Sekuriteit en groei in die organisasie

Dit verwys na die geleentheid om nuwe vaardighede en kennis binne die organisasie aan te leer en ook om 'n beroep binne die organisasie te vestig. Alhoewel die organisasie 'n verantwoordelikheid het om sy werknemers te ontwikkel, het die werknemers die verantwoordelikheid om die geleenthede te benut wat die organisasie bied ten einde sy loopbaanontwikkeling en die organisasie doelwitte uit te leef. (Aldag en Brief, 1981:861).

6.1.5 Sosiale interaksie

Die organisasie moet geleentheid skep vir sosiale interaksie binne die organisasie tussen werknemers. 'n Beleid van gelykheid moet gevolg word waar diskriminasie op grond van ras, kleur, geslag en so meer verbied word. Aldag en Brief (1981:86) noem dat die werksomgewing ook geleentheid moet bied vir die werknemer om sy persoonlike identiteit en selfbeeld te ontwikkel.

6.1.6 Konstitusionalisering in die werksomgewing

Dit verwys na die werknemer se reg op privaatheid en die beskerming van sy regte as werknemer volgens die wet op arbeidsverhoudinge. Werknemers moet met waardigheid en respek binne die werksomgewing hanteer word. Konstitusionalisering volgens Bateman en Zeithaml (1990:540) impliseer die mate waartoe werknemers regte het en ook hoe die regte gebruik kan word om homself as werknemer te beskerm.

6.1.7 Reg op eie tyd

Daar moet 'n balans tussen die werknemer se werkslewe en sy gesinslewe wees. Die organisasie moet voorsiening maak dat die werknemer genoegsame tyd aan sy gesin en familie spandeer. Aldag en Brief (1981:86) verwys na

“control of life space” waar die werknemer kontrole het oor sy eie lewe, self prioriteite bepaal en balans tussen werks- en gesinslewe moet handhaaf.

6.1.8 Sosiale relevansie van die werk

Die werknemer se werk moet tot voordeel van die hele organisasie en die gemeenskap strek. Die werknemer bepaal die waarde van sy werk op grond van die mate waartoe die organisasie sodanige verantwoordelikheid neem vir sy aksies (Aldag en Brief, 1981:86). Die werknemer ag dit belangrik om ‘n werk te doen wat tot voordeel van die gemeenskap is. Dit bring ‘n mate van trots mee om vir ‘n organisasie te werk wat bydra tot die uitbreiding van die gemeenskap.

Al bogenoemde faktore het ‘n invloed op die werknemer se funksionering in die organisasie en stem grotendeels ooreen met die faktore wat werksbevrediging beïnvloed soos onder punt 3 bespreek. Effektiewe aanwending van ‘n werknemer en sy bevrediging in die werksomgewing is noodsaaklik as ‘n hoë kwaliteit van werkslewe en werksprestasie gehandhaaf wil word. Alhoewel werknemers ook betrokke moet wees by die vestiging van ‘n hoë kwaliteit van werkslewe, is dit primêr die organisasie se verantwoordelikheid om toe te sien dat ‘n hoë kwaliteit van werkslewe gehandhaaf word. Middelmist *et al.* (1983:489) stel dit duidelik: “...Dissatisfaction with jobs and frustration with one’s work environment may create personal stress that leads to physical and mental health problems and even to turnover and sabotage”. Dit word van die organisasie verwag om werknemers se fisieke en geestelike gesondheid belangrik te ag en ‘n veilige werksomgewing te verseker.

7. DIE WERKNEMER: ‘N SISTEMIESE BENADERING

By die indiensneming van werknemers in ‘n organisasie, word die totale mens in diens geneem. Dit is nie moontlik om net ‘n gedeelte van die mens in diens te neem nie. Die verskillende kenmerke en karaktereienskappe van die individu kan afsonderlik bestudeer word, maar maak uiteindelik deel uit van een sisteem

wat die totale mens verteenwoordig. Net soos die individu 'n sisteem op sy eie is, is hy ook deel van 'n groter sisteem. Die individu moet hanteer word in verhouding tot die omgewing waarin hy woon en werk. Alvorens die invloed van werk op sisteme bespreek kan word, is dit noodsaaklik om duidelikheid te verkry oor sisteme en die werking daarvan. Volgens Becvar en Becvar (1996:8) fokus die sisteem "away from the individual and individual problems in isolation and towards relationships and the relationship between individuals". 'n Sisteem verwys volgens Hearn (in Turner, 1974:346) na "a set of objects, together with the interaction between the objects and between their attributes".

Die individu of werknemer as sisteem bestaan uit 'n verskeidenheid sub sisteme of komponente, onder andere die gesinsisteem, gemeenskapsisteem, werksisteem en uitgebreide familiesisteem. Hierdie sisteme staan in verhouding tot mekaar. Dit is noodsaaklik dat die sub sisteme ordelik kan funksioneer ten einde die individu as sisteem in staat te stel om in 'n ordelike geheel te funksioneer.

Die individu is 'n sisteem wat die kern vorm en sentraal staan tot ander sisteme. (Becvar en Becvar 1996:62). Die individu is in verhouding en voortdurend in interaksie met sisteme rondom hom. Sisteme is interafhanklik van mekaar en in staat om mekaar te beïnvloed. Die individu vorm die kern van 'n verskeidenheid sisteme waarby hulle betrokke is, onder andere, die gesinsisteem, familiesisteem, werksisteem en gemeenskapsisteem.

Gebeurtenisse, ervarings en belewenisse wat die individu in een sisteem ervaar, het 'n invloed op ander sisteme. As die individu 'n trauma in sy gesin beleef, bv. die dood van 'n eggenoot, beïnvloed dit die familiesisteem en die werksisteem. Die werknemer is nie geïsoleerd van sy omstandighede nie, maar beïnvloedbaar deur sy omstandighede in sy gesin, sy gemeenskap en in sy werksplek. Die werknemer se werksomstandighede het ook 'n invloed op sy gesinsisteem en ander sisteme waarby die werknemer betrokke is.

Die invloed van die betekenis van werk op die sisteem van die werknemer lê opgesluit in die waarde wat werk vir hom inhou. Aangesien beide ouers in baie gesinne werk, is dit al hoe moeiliker vir die werknemer om balans tussen die werksisteem en die gesinsisteem te handhaaf. "Men (and women) are increasingly required to juggle their work and family lives. With both parents employed outside the home, in greater frequency, they need to balance the responsibilities of work and home demands" (Myers:1984:32).

As die werknemer effektief wil funksioneer, is dit van belang dat daar balans tussen werk, gesin, vryetydsbesteding en gemeenskapsaktiwiteite moet wees. Indien die werknemer oorbetrokke is by een van die sisteme, byvoorbeeld werk, kan dit daartoe lei dat daar minder tyd aan ander sisteme gespandeer word. In dié verband wil die navorser net melding maak van korrektiewe beamptes wat weens hulle werksvoorskrifte verplig word om elke tweede naweek te werk, en gevolglik minder tyd by hulle gesinne deurbbring. Die feit dat daar van korrektiewe beamptes verwag word om oortyd oor naweke te werk, impliseer dat meer tyd by die werk deurgebring word en minder tyd by die gesin. Dit kan die balans tussen sisteme beïnvloed en die werknemer se werksfunksionering beïnvloed. Balgopal *et al* (1997:55) noem dat familie-probleme dikwels met skofwerk vereenselwig word. Ander probleme wat in dié verband gerapporteer was, is "inadequate sleep, difficulty in adjusting their sleeping patterns, irregular meal times and familial problems".

7.1 Die werksmilieu en persoonlike lewe: wedersydse beïnvloeding

Ribner (1993:333) meen dat "because of the critical importance of work, any disruption in the homeostasis of the workplace may have a profound impact on the worker". Die probleemgedrag van een werker sal ongetwyfeld 'n kettingreaksie tot gevolg hê, wat die produktiwiteit van elke ander werknemer in die werksmilieu beperk.

Myers (1984:5) noem dat daar 'n noemenswaardige verhoging van die invloed van familie en huweliksprobleme op die werknemer se werksprestasie was. Volgens hom het 'n studie gedurende 1969 in die VSA gedui dat 1% van werknemers se probleme met familie en gesin verband hou, gedurende 1977 het die verband tot 25% gestyg. Volgens Myers (1984:5) hou die persentasie werkende moeders wat toegeneem het, direk hiermee verband. Die druk van kinderversorging, huistake en werksverantwoordelikheid, plaas 'n geweldige druk op verhoudings en veral op vroulike werknemers.

Maatskaplike probleme wat die werknemer se funksionering kan beïnvloed, kan wissel van 'n huweliksmaat met 'n buite-egtelike verhouding tot 'n terminale siek ouer wat gehospitaliseer is. Familie kondisies wat die werknemer se produktiwiteit beïnvloed, word gesien as traumas wat binne die huislike- en familiesisteem ontstaan en 'n negatiewe effek op die werknemer se funksionering kan hê. (Myers 1984:87). Sommige werknemers hanteer sulke traumas beter as ander.

De Lora (1985:5) wys op die belangrikheid dat die individu as werknemer, as deel van die familiesisteem beskou word. Probleme wat die werknemer in gesins-, familie- en gemeenskapsverband ervaar, sal 'n invloed op sy werk hê. Familie- en gesinsprobleme het die potensiaal om oor te vloei in die werksomgewing en om die werksomgewing negatief te beïnvloed.

Die teenoorgestelde is ook waar, die werknemer se werksomstandighede kan sy persoonlike- en gesinslewe beïnvloed. De Lora (1985:5) noem dat die werknemer se identiteit, selfwaarde en sekuriteit, bepaal word deur sy belewenis by die werk. So kan werksverlies, werksverandering en konflik by die werk potensiele faktore wees wat die werknemer se interaksies met sy gesin en familie kan beïnvloed.

Myers (1984:27-34) noem dat daar verskeie probleme in die werksisteem is wat die werknemer se funksionering nadelig kan beïnvloed. Dit sluit die volgende in:

- Diskriminasie op grond van ras, kleur, geslag, seksuele oriëntasie en godsdiens.
- Voortrekkery “favourtism”, waar een werknemer uitgesonder word en al die regte en aandag ontvang.
- Vaardigheidsverskille - verskille in vaardighede kan probleme in die werksplek skep.
- Bestuurstyl - het 'n invloed op werknemers. Oneffektiewe bestuurstyl lei tot disfunksionele gedrag in 'n organisasie.
- Seksuele teistering - wat meestal teen vroue gemik is, wat tot ongemak en interpersoonlike probleme kan lei.
- Werksomstandighede - dit sluit basiese werkskondisies soos werksure, fisiese omgewing, ruimte, kantoor en temperatuur in.

Lombard (1995:170-171) verwys na verskeie aspekte in die werksmilieu wat die werknemer kan beïnvloed.

7.1.1 Die funksionele aspek

Die funksionele aspek van die werknemer se persoonlikheid tree in die werksmilieu sterk na vore. Die funksie waarvoor 'n persoon verantwoordelik is, en hoe dit uitgevoer word, is van die hoogste belang. Die werknemer se persoonlikheidseienskappe word ondergeskik gestel aan sy funksionele bekwaamheid. Funksionaliteit is dus die belangrikste en persoonlikheid word op die agtergrond gestel. Dit lei tot die depersonalisering van die werknemer en beïnvloed sy werksfunksionering.

7.1.2 Versaakliking van verhoudings

In die werksomgewing staan die werknemer in verskeie verhoudings. Die verhoudings is egter saaklik en oppervlakkig en hou met een of meer aspekte van die werk of werkgewer verband. In die verhoudings kan 'n persoon hom nie

met oorgawe gee nie. Ware gemeenskap is beperk tot die gesin. Die werk neem 'n werknemer weg van sy gesin. Dit lei tot verlies aan menslike waardes en dikwels vereensaming. So word egosentrisiteit dikwels deel van die werknemer se lewe.

7.1.3 Afname in geestelike fundering en 'n verswakte normbesef

Die moderne samelewing lê klem op die ekonomiese, dit veroorsaak kompetisie en wedywering tussen mense. Die drang na die materiële veroorsaak 'n verwydering met die geestelike aspekte van die lewe. Die okkupasie met onpersoonlike magte soos die najaag van materiële gewin, vervreem mense van die lewe en bevorder geestelike vervlakking waar godsdiens byvoorbeeld oorbodig is. 'n Gevoel van gelatenheid, berusting en skeptisisme kom voor en 'n gevolglike verswakking van die normbesef.

7.1.4 Gebrek aan arbeidsvreugde

Die gebrek aan arbeidsvreugde in die werksmilieu word deur verskeie faktore veroorsaak. Die feit dat die werknemer in 'n raamwerk van hiërargiese verhoudings werk asook die meganisering van die arbeidsmark, gee dat die werknemer minimum insette kan gee en daar word net op sy funksionaliteit staatgemaak.

7.1.5 Spanning tussen die tradisionele en die verworwene

Hier word verwys na die werknemer se vermoë om dit wat hy tradisioneel na sy werksplek saamgebring het en die invloed van globale kontakte en groepe in die werksmilieu, te verenig. Werknemers se identifisering met 'n groep is gewoonlik sterk en tot nadeel van hulle eie norme en insigte. Die onderwerping aan 'n groep, bv. 'n vakunie maak hom los van sy tradisionele bindinge. Die binding met 'n groep kan die werknemer se persoonlikheid strem, aangesien hy huiwerig kan wees om verantwoordelikheid te aanvaar en agter die houding van die groep skuil sonder om sy eie besluite te neem.

7.1.6 Kollektiewe lewensvorm

Die mens se denke word sterk beïnvloed deur massagetalle. Hy bevind hom oorwegend in 'n massa, bv. op straat, in die bus en by die werk. Die mens wil mettertyd nie meer alleen wees nie en soek voortdurend na kollektivering wat geestelik inhoudsloos raak en jaag saam met die massamens na gelyke bevrediging. Die massa bied veiligheid en sekuriteit.

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat werksprobleme nie net beperk kan word tot die werk en gesinsprobleme tot die gesin nie. Die werknemer is deel van verskeie sisteme en oorspoeling van probleme van die een sisteem na die ander is onvermydelik. Die werknemer se huislike omstandighede het 'n invloed op sy funksionering by die werk. Dit is ook duidelik dat die werknemer se arbeidsmilieu sy persoonlike en gesinslewe op verskeie maniere beïnvloed.

8. LOOPBAAN: 'n KONTEKSTUELE BESKOUIING

8.1 Werk vs loopbaan

Daar bestaan verskillende sienswyses oor die betekenis van "werk" en 'n "loopbaan" en daar bestaan soms verwarring of daar 'n verskil tussen 'n persoon met 'n werk en 'n persoon met 'n loopbaan bestaan. Louw in Nel (1995:6) sien werk as 'n "...lewensraamwerk, dit baken die dae, weke, maande van die jaar af en dit bepaal die grootste deel van die mens se interaksie met andere, asook in 'n toenemende mate sy gevoel van sowel sy selfagting en identiteit as sy status in die samelewing".

Die aanhaling verwys na werk en toon die belangrikheid van werk in die individu se daaglikse lewe aan.

'n Betekenis wat algemeen aan die term "loopbaan" gekoppel word, is dat loopbaan slegs verwys na 'n professionele beroep bv. 'n beroep in die regte of 'n beroep in die medisyne. Werk word eerder gesien as 'n taak wat deur iemand

verrig word sonder enige professionele opleiding en waar die persoon daagliks soortgelyke werk doen sonder die vooruitsig van bevordering.

Die navorser het gevind dat die literatuur nie werklik 'n onderskeid maak tussen 'n loopbaan en 'n werk nie. Volgens Schuler (1992:240) verwys loopbaan na die sogenaamde klim van die korporatiewe leer waar die individu mettertyd geleentheid het om bevorder te word en 'n beter salaris te ontvang.

Vir die doeleindes van die studie word daar dus nie onderskeid tussen 'n werk en 'n loopbaan getref nie. Die korrektiewe beampte in die Departement Korrektiewe Dienste word gesien as 'n persoon met 'n loopbaan aangesien daar geleentheid op bevordering en 'n beter salaris bestaan.

8.2 Definiëring van die term “loopbaan”

Om aan te sluit by die voorafgaande waar die onderskeid tussen 'n loopbaan en 'n werk bevraagteken is, ondersteun die definisie van Arnold (1988:3) die feit dat loopbaan nie net hoë statusposisies en vinnig groeiende professies is nie. “No longer does the term career pertain only to individual in high-status or rapid advancement occupations. Careers now refers to the sequences of jobs people hold during their work histories, regardless of occupation or organizational level”.

Greenhaus en Callanan (1994:4-6) noem dat die term loopbaan op twee maniere benader kan word. Die eerste benadering volgens Greenhaus et al. (1994:4) sien 'n loopbaan as “...a structural property of an occupation or organization”. Volgens die benadering bestaan 'n loopbaan uit 'n opeenvolging van posisies wat 'n individu binne 'n organisasie gehad het. Kasselmann (2000:106) noem dat die kern van die siening is, dat die opwaartse mobiliteit van 'n werknemer, die sukses en status van die werknemer in die organisasie bepaal. Die gereelde beweging van een vlak na die volgende vlak binne 'n bepaalde beroepskategorie of organisasie word as 'n voorvereiste vir sukses beskou.

Die tweede benadering van 'n loopbaan (Greenhaus en Callanan, 1994:4) sien 'n loopbaan as "...a property or quality of an individual rather than an occupation or an organization". Die benadering erken dat elke individu 'n unieke loopbaan ontwikkel vanuit die werk, posisies en ervaring wat hy deurmaak.

Greenhaus en Callanan (1994:4-6) noem verder dat "a third theme resolves around the career as a source of stability within a single occupational field or closely connected fields". Hulle verwys hier spesifiek na die loopbaan van 'n soldaat of 'n polisiebeampte. Die korrektiewe beampte se beroep sal ook volgens die definisies as 'n loopbaan geklassifiseer word vanweë die standvastigheid wat 'n spesifieke posisie in die korrektiewe veld vir 'n bepaalde individu kan inhou.

Dit blyk egter dat vanweë die beperkende aard van bogenoemde definisies daar 'n meer algemene definisie vir die term loopbaan geformuleer is. Greenhaus en Callanan (1994:5) definieer die term loopbaan as "the pattern of work related experiences that occur during the course of a person's life". Dié definisie van die term loopbaan is meer objektief, aangesien dit nie waardes koppel aan die tipe beroep of die tempo van beweging binne die beroep nie. Ander outeurs aanvaar ook die meer algemene definiëring van die term loopbaan. Wether en Davies (1993:377) omskryf loopbaan as "... a career is all the jobs that are held during one's work life". Morrison en Adams (1991:4) sien 'n loopbaan as "...a lifelong sequence of jobs".

Die navorser huldig ook die minder beperkende siening van die term loopbaan en definieer 'n loopbaan binne die Korrektiewe Dienste soos volg: die werkverwante ondervindings wat die korrektiewe beampte uit die aard van sy beroep as korrektiewe beampte in die Departement Korrektiewe Dienste opgedoen het.

9. LOOPBAANONTWIKKELING

9.1 Loopbaan- en Lewensfases

Ten einde die werknemer se loopbaanontwikkeling beter te verstaan, is dit nodig om te weet dat elke werknemer deur bepaalde loopbaanfases beweeg. Greenhaus en Callanan (1994:7) noem in hierdie verband die volgende: “career development is an ongoing process by which individuals progress through a series of stages, each of which is characterized by a relatively unique set of issues, themes and tasks”. Loopbaanontwikkeling impliseer veranderinge wat inherent deel is van elke werknemer se loopbaan. In die loopbaan van elke individu word daar deur verskillende ontwikkelingsfases (loopbaanfases) beweeg en die suksesvolle voltooiing van elke fase help ‘n individu volgens Kasselmann (2000:128) om ‘n meer suksesvolle lewe te lei.

Hellriegel *et al.* (1986:722) noem in hierdie verband dat “our working lives may be reviewed as a series of stages. Each stage is characterized by changes in values, developmental needs, career concerns and activities and type of job. These stages emerge as we grow older”. Dit blyk duidelik volgens Hellriegel *et al.* (1986:722) dat elke werknemer deur bepaalde loopbaanfases beweeg. Die loopbaanfases word veral duidelik hoe ouer ‘n persoon word en hoe verder ‘n persoon se loopbaan ontwikkel. Feldman (1988:7) beklemtoon dat die verband tussen loopbaanontwikkeling en die verskillende lewensfases, so verstaan moet word. “To understand the different attitudes and perceptions individuals have about their own careers, we have to understand both the career challenges they face at different points in their work histories and the changes that are likely to occur in their personal lives as they grow older”.

Veranderinge in die houdings, persepsies en gedrag wat individue in hulle lewe en loopbaan openbaar, kan slegs verstaan word as die interaksie tussen loopbaan- en lewensfases verstaan word. Die interaksie tussen loopbaan- en lewensfases word as volg deur Ivancevich (1995:495) beskryf: “Individuals go

through career stages as they go through life stages but the interaction between career stages and lifestages is not easy to understand". Alhoewel die interaksie tussen loopbaan- en lewensfases kompleks is, is dit nodig om die verband te verstaan aangesien werk en persoonlike lewe onlosmaaklik deel is van mekaar en 'n wedersydse invloed op mekaar sal hê vir die res van die individu se lewe. Shein (1978:17) beskryf die interaksie tussen loopbaan en persoonlike lewe soos volg: "...it is becoming more and more clear that work, family and self concerns interact strongly within people throughout their lives". Die individu se persoonlike lewe en werkslewe vind nie in isolasie plaas nie, sy loopbaan- en lewensfases is daarom geïntegreerd en ontwikkeling vind gesamentlik plaas met die verloop van die individu se lewe.

Die bestudering van die interaksie tussen loopbaan- en ontwikkelingsfases het ten doel om die navorser 'n agtergrond te gee van hoe werk en persoonlike lewe mekaar beïnvloed deur die loop van 'n individu se loopbaan en lig te werp op hoe werknemers hulle persoonlike loopbaanontwikkeling binne die Departement Korrektiewe Dienste ervaar.

9.1.1 Loopbaanfases

Alhoewel verskeie outeurs verskeie loopbaanfases voorhou, bestudeer die navorser die werk van Feldman vir die doeleindes van die studie aangesien die outeur 'n geïntegreerde benadering tot die verskillende fases verskaf.

Hellriegel *et al.* (1986:723) verdeel loopbaanontwikkeling in vier onderskeibare loopbaanfases, nl. Eksplorerings- en proefnemingsfase (20 tot 25 jaar), totstandkomings- en vorderingsfases (25-45 jaar), die instandhoudingsfase (45 – 65 jaar) en die onttrekkingsfase (65 jaar en ouer). Greenhaus en Callanan (1994:102) noem dat loopbaanontwikkeling uit vyf onderskeibare fases bestaan, nl., die beroepskeuse / voorbereiding vir werkfase (0-25 jaar), organisasie intrefase (18-25 jaar), vroeë loopbaan: totstandkoming en vordering (25-40 jaar), midloopbaan (40-55 jaar) en laat loopbaan (55 jaar tot aftrede).

Beide Greenhaus en Hellriegel se fases in loopbaanontwikkeling dui op 'n sikliese ontwikkeling van 'n geïntegreerde lewe waartydens die werkslewe van die individu nie in isolasie plaasvind nie, maar geïntegreerd is met verskillende lewensfases. Feldman (1988:14-15) bespreek die loopbaanfases gekoppel aan sekere ouderdomme en die verbandhoudende loopbaantake en sielkundige kwessies wat daarmee gepaard gaan. Greenhaus en Callanan (1994:7) beklemtoon die belangrikheid van die verskillende loopbaanfases soos volg: "If individuals understand the development tasks associated with each career stage, they can develop goals and strategies that are most appropriate for their particular career stage".

Dit is daarom ook belangrik dat die navorser bewus is van die verskillende loopbaanfases en gepaardgaande loopbaantake, sodoende kan die navorser evalueer of werknemers se loopbaantake in ooreenstemming is met die toepaslike loopbaanfase waarin hulle tans verkeer.

Die loopbaanfases met ooreenstemmende loopbaantake en sielkundige kwessies word vervolgens vergelyk.

Tabel 1: Loopbaanfases in verhouding tot loopbaantake en sielkundige aspekte

| Ouderdom | Loopbaanfase | Loopbaantake | Sielkundige aspekte |
|----------|--------------------------------------|--|--|
| 15-22 | Vroeë loopbaan: Eksplorاسie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifisering van 'n loopbaan 2. Verkryging van die toepaslike opleiding en toereikende prestasie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontdekking van eie behoeftes en belangstellings 2. Ontwikkeling van realistiese evaluering van eie vaardigheid |
| 22-30 | Vroeë loopbaan: Leer/ontwikkeling | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verkryging van 'n toepaslike werk/posisie 2. Aanpassing by daaglikse werk en by toesighouers | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verwerking van onsekerheid deur die ontwikkeling van selfvertroue 2. Leer om met ander mense oor die weg te kom in 'n werksituasie |

| | | | |
|-------|------------------------------------|---|--|
| 30-38 | Vroeë loopbaan: Vaslegging | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keuse van 'n spesiale of spesifieke area van vaardighedsontwikkeling 2. Lewer 'n onafhanklike bydrae tot die werk in die organisasie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Besluit oor persoonlike vlak van professionaliteit en verbondenheid aan organisasie 2. Hantering van gevoelens van mislukking van eerste onafhanklike projekte en uitdagings |
| 38-45 | Middel loopbaan: Oorgang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Herevaluering van eie vaardighede, talente en belangstellings 2. Onttrekking van mentor en voorbereiding om self 'n mentor te word | <ol style="list-style-type: none"> 1. Assessering van eie vordering in verhouding tot eie ambisies 2. Hantering en oplossing van persoonlike en werkskonflik |
| 45-55 | Middel loopbaan: Groei | <ol style="list-style-type: none"> 1. Is 'n mentor vir andere 2. Neem meer verantwoordelikheid vir algemene bestuur van 'n organisasie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hantering van kompetisie en aggressie van jonger werknemers met hoë ambisies 2. Vervang tegniese vaardighede met ervaring gebaseer op wysheid |
| 55-62 | Latere loopbaan: Instandhouding | <ol style="list-style-type: none"> 1. Word betrek by strategiese besluite rakende die organisasie 2. Raak betrokke by die organisasie se rol in die siviele en politieke arena | <ol style="list-style-type: none"> 1. Raak primêr betrokke by die organisasie se welsyn eerder as eie loopbaan 2. Hantering van politieke situasies of belangrike besluite sonder om emosioneel betrokke te raak |
| 62-70 | Latere loopbaan: Onttrekking | <ol style="list-style-type: none"> 1. Seleksie en ontwikkeling van ondergeskiktes vir toekomstige leierskapsrolle 2. Aanvaar verminderde mag en verantwoordelikheid in 'n organisasie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontdekking van nuwe bronne van bevrediging buite werksverband 2. Handhawing van self-waarde sonder 'n werk |

Oorgeneem uit Feldman (1988:18-19)

Volgens Feldman (1988:16) is die voorafgaande tabel 'n ouderdomsgebaseerde model wat van die individu verwag om sekere werksaktiwiteite en belangrike sielkundige kwessies by sekere fases in hulle beroepe te bemeester. Die model veronderstel verder 'n herhalende patroon van loopbaangroei, stabilisering en oorgang in elke fase. In elk van die voorgestelde fases ervaar die individu eers 'n tydperk van groei en vaardigheidsontwikkeling, dan volg daar 'n periode van stabilisering, waar die vaardighede op 'n produktiewe manier aangewend kan word. Laastens maak die individu die oorgang van die eise van die huidige fase na die verwagte eise van die volgende fase. Oor die algemeen word die tydperk van groei gekenmerk deur afwagting en uitdaging, die tydperk van stabilisasie deur uitstaande werkverrigting en die tydperk van oorgang deur angs en her-assessering (Feldman, 1988:16).

Bogenoemde loopbaanfases en die beweging van een loopbaanfase na die volgende met gepaardgaande take en sielkundige kwessies, kan waardevolle inligting vir die werknemer en die organisasie wees. Die bestudering van die loopbaanfases stel die navorser in staat om te bepaal waar 'n individu homself in terme van die loopbaanfases bevind en hoe vergelyk die individu met verwagte loopbaantake en sielkundige kwessies volgens die verwagte ouderdom. Die bestudering van loopbaanfases bied aan die navorser 'n riglyn om te bepaal hoe vorder 'n individuele werknemer in terme van sy eie loopbaanontwikkeling en watter faktore kan moontlik 'n stremende invloed op sy loopbaanontwikkeling hê.

9.1.2 Lewensfases

Vir die doeleindes van die studie word daar slegs gefokus op die lewensfases van die volwassene aangesien dit relevant is tot die beroepslewe. Volgens Feldman (1988:17) identifiseer die lewensfases net soos die loopbaanfases 'n reeks fases wat op ouderdom gebaseer is en waar sekere sielkundige kwessies tydens elke fase bestaan wat deur die individu gekonfronteer moet word. Die fases word beskryf aan die hand van die impak wat elke fase op die gesinslewe het.

Tabel 2: Sielkundige aspekte met betrekking tot die lewensfases

| Ouderdom | Lewensfase | Gesinsake | Sielkundige aspekte |
|----------|-------------------------------------|--|---|
| 15-22 | Adolesensie | Enkelopende volwassene | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkeling van 'n eie identiteit 2. Balansering van die behoefte aan totale onafhanklikheid met die behoefte aan emosionele ondersteuning van ander volwassenes |
| 22-30 | Jong volwassene: Oorgang | Getroude volwassene | <ol style="list-style-type: none"> 1. Balanseer eie behoeftes met 'n ander in 'n intieme verhouding 2. Verkry verbondenheid met eggenoot/eggenote, m.b.t. lewenstyl, waardes van die gesin en die opvoeding van kinders |
| 30-38 | Jong volwassene | Ouer van jong kinders | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aanpassing by die emosionele eise van ouerskap 2. Handhaaf intieme verhouding met eggenoot/eggenote ten spyte van die eise van kinders |
| 38-45 | Middel volwassene: Oorgang | Ouer van adolessente | <ol style="list-style-type: none"> 1. Assesseer huidige waardes en verbindings; voel dat dit die laaste geleentheid is om verandering te maak 2. Hanteer ambivalente gevoelens van liefde en aggressie t.o.v. adolessente kinders |
| 45-55 | Middel volwassene | Ouer van opgegroeide kinders | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkel 'n dieper verhouding met die eggenoot/eggenote, nie gefokus op die kinders nie 2. Hanteer gevoelens van verlies, kinders wat die huis verlaat en ouers wat te sterwe kom |
| 55-62 | Latere lewe, volwassene: Oorgang | Grootouer van kleinkinders | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkel nuwe belangstellings, aktiwiteite en vriendskappe wat verband hou met 'n afname in werk 2. Staan kinders finansieel en emosioneel by met hul nuwe gesinsverantwoordelikhede |
| 62-70 | Latere volwassene | Grootouer van adolessente; wewenaar/weduwee | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hanteer die bewustheid van 'n naderende dood of die dood van 'n eggenoot/eggenote 2. Aanvaar die keuses wat in eie lewe gemaak is |

Oorgeneem uit Feldman (1988:18-19)

Die verskillende lewensfases waardeur 'n volwassene beweeg en wat onafwendbaar is, het 'n invloed op die persoon se loopbaan. Feldman (1988:17) noem dat in die dertigerjarige, (jong volwassenheid) is die individu in die fase waar sy loopbaan vasgelê word. Tydens die fase begin die individu unieke vaardighede ontwikkel en ook onafhanklik funksioneer in die werksplek. Dit is ook die lewensfase waar die jong volwassene begin met 'n gesin. Die normale lewensfases waardeur elke persoon gaan (bv. om kinders te hê) plaas beperkinge op 'n persoon se loopbaanontwikkeling. Dit kan egter ook andersom wees, deurdat loopbaanontwikkeling 'n beperking op 'n persoon se persoonlike lewe plaas. As dit vir die werknemer 'n prioriteit is om opgang in sy beroep te maak, mag hy moontlik aspekte soos trou en kinders hê, opsy skuif, ten einde vordering in sy loopbaan te maak. Feldman (1988:17) beskryf die invloed van lewensfases op die individu se werk soos volg: "Life stage models make us aware of the difficult choices individuals have to make at each point of their life between career growth and family growth and how reverses or disappointments in one arena will inevitably spill over into the other".

Dit blyk dus duidelik uit die voorafgaande dat loopbaanfases 'n invloed het op lewensfases en omgekeerd. Werk en persoonlike lewe is twee komponente van 'n persoon se lewe wat onlosmaaklik deel van mekaar en interafhanklik is. Nie 'n loopbaan of 'n persoon se persoonlike lewe kan belangriker as die ander geag word nie.

In die lewensfases net soos die loopbaanfases, beweeg die individu deur siklusse van oorgang en stabiliteit (Feldman, 1988:17). Die oorgangstydperk van een fase na die volgende, word gekenmerk deur introspeksie en ambivalensie ten opsigte van intieme verhoudings. Dit is 'n tydperk waar die individu meer selfgesentreerd is. In die tydperk van stabiliteit openbaar die individu groter gesentreerdheid teenoor ander en knoop makliker sosiale verhoudings aan.

Vir die navorser is dit van belang om te weet in watter lewens- en loopbaanfase die werknemer verkeer en wat die interaksie tussen die twee modelle is. Sodoende kan die navorser moontlik bepaal watter invloede 'n beperkende uitwerking op die werknemer se loopbaanontwikkeling het en kan areas geïdentifiseer word wat moontlik deur die Werknemerhulppraktisyn aangespreek kan word.

Die loopbaanfasies soos vroeër bespreek, stel 'n vertikale beweging voor. Daar word veronderstel dat die werknemer namate hy ouer word, vertikaal in die organisasie se hiërargie beweeg. Die vertikale beweging veronderstel geleidelike ontwikkeling van meer vaardighede, verantwoordelikhede en outoriteit. Feldman (1988:11) stel dit soos volg: "The most common type of career move is vertical, people can obtain promotions and rise to levels of increasing leadership within the organization". 'n Ander vorm van beweging in 'n organisasie is horisontale beweging, "many people pursue the same job function during their entire careers" (Feldman, 1988:11). Deur die navorsing beoog die navorser om verder te bepaal wat korrektiewe beamptes se siening is oor hulle beweging in die Departement Korrektiewe Dienste, of anders gestel, wat is hulle ervaring van loopbaangeleenthede binne die Departement Korrektiewe Dienste is. Bestaan daar volgens die sienings van korrektiewe beamptes geleentheid tot vertikale beweging volgens die voorgestelde loopbaanfasies of is daar net geleentheid tot horisontale beweging binne die organisasie?

10. DIE GLASPLAFON

Die Glasplafon verwys volgens Schuler en Huber (1993:56) na "invisible but seemingly unbreakable barriers". Cotter, Hermsen, Ovadia en Vanneman (2001:655) noem dat die algemene definisie van 'n glasplafon impliseer "that gender (or other) disadvantages are stronger at the top of the hierarchy than at lower levels and that these disadvantages becomes worse later in a person's career". Dit blyk dat die meeste outeurs van mening is dat die glasplafon slegs

van toepassing is op vrouens en minderheidsgroepe in die werkplek. Dipboye, Smith en Howell (1993:390) noem in dié verband dat “careers of minorities and females appeared to reach a plateau lower than that of the typical white male”. Barker en Ligththe (2001:2) noem dat die glasplafon verwys na “invisible barriers that impeded the career advancement of woman in the American work force. In more recent years the term has come to include under represented minority groups”.

Alhoewel die glasplafon gesien word as ‘n faktor wat ‘n invloed op vroulike werknemers en minderheidsgroepe het, wil die navorser die aanname maak dat alle werknemers daardeur geraak word. Volgens Morrison *et al.* (1987:13) kan ‘n glasplafon in verskillende vlakke in die organisaie voorkom. Die glasplafon verwys na ‘n onsigbare hindernis wat die individu verhoed om verder in die organisasie se hiërargie te klim. Die werknemer is bewus van en kan hoër vlakke in die organisasie waarneem, maar kan om die een of ander rede nie daar uitkom nie.

Die konsep van ‘n glasplafon is aanwesig in die Departement Korrektiewe Dienste, waar daar verskillende posvlakke en posisies bestaan. Kasselman (2000:256) noem dat die konsep ‘n realiteit in die Suid Afrikaanse Polisie is. Aangesien dieselfde posgraderingstelsel in al die staatsdepartemente gebruik word, is dieselfde redes wat Kasselman (2000:256) aanvaar vir die bestaan van ‘n glasplafon in die SAPD ook van toepassing in die Departement Korrektiewe Dienste. Die redes kan soos volg aangevoer word:

- Die geografiese ligging van ‘n pos bring mee dat daar nie poste na die volgende vlak is nie (daar is wél hoër poste in die organisasie beskikbaar).
- As gevolg van die organisasiestruktuur, is die werknemer in die mees senior rang vir die spesifieke pos.
- Die werknemer beskik bloot nie ook oor die kennis en vaardighede wat as voorvereiste vir ‘n bepaalde pos gestel word nie.

Wanneer 'n werknemer 'n sekere plato in sy loopbaan bereik en verdere loopbaanontwikkeling deur 'n glasplafon belemmer word, kan die werknemer op verskillende wyses volgens Payne (1984:40) reageer, wat 'n negatiewe invloed op die organisasie kan hê:

- Die werknemer kan homself blameer vir sy situasie. Dit lei dikwels tot onttrekking as gevolg van 'n gevoel van onbekwaamheid.
- Die werknemer blameer die organisasie se beloningsstelsel. Die feit dat hy nie bevorder word nie, skryf hy toe aan die bevoordeling van ander werknemers en organisasiepolitiek. Die gevolg van die gevoel is dikwels ook dat die werknemer die minimum prestasie lewer.
- Die werknemer voel ontnugter deur die organisasie se beloningsstelsel. Hy glo daar bestaan beperkte geleentheid om die organisasie-hiërargie te vorder. Die gevolg is dat die werknemer die minimum diens lewer en selfontwikkelingsprogramme weier. Hy is geneig om “in die werk af te tree” en verstadig net die pas tot sy werklike aftrede.
- Die werknemer val die organisasie aan. Hy saboteer die doelwitte van die organisasie deur op sy eie belangstellings te konsentreer in die tyd wat hy vir die organisasie behoort te gebruik.

Payne (1984:41) noem dat die werknemer wat wel besef dat daar vir hom geen vooruitsigte in die organisasie is nie en gedemotiveerd raak, gewoonlik erkenning buite die organisasie soek. Hy mag byvoorbeeld meer tyd aan sy gholf begin spandeer ten einde trofieë te wen of by 'n buite-egtelike verhouding betrokke raak. Hulle soek na die een of ander sukses of erkenning aangesien hulle dit nie meer in die organisasie kry nie. Werknemers is ook geneig om hulle taak op die vinnigste en maklikste manier af te handel, aangesien hulle in elk geval nie deur goeie werk enige vordering in die organisasie kan maak nie. Die werknemer kan ook ander werk begin soek in die hoop vir beter geleenthede. In die proses verloor die organisasie waardevolle kennis en vaardighede aangesien die

werknemer se volle potensiaal nie tot uiting kom as hy voel daar is nie geleentheid tot bevordering nie.

Kasselman (2000:256) noem dat beperkte loopbaangeleenthede dikwels voorkom kan word deur 'n loopbaanverandering en -ontwikkeling.

Aangesien werknemers dikwels geen geleenthede sien as hulle in so 'n situasie verkeer nie, is dit nodig dat hulle bewus gemaak word van geleenthede om die glasplafon te ontsnap. Die werknemerhulppraktisyn kan deur middel van vroegtydige loopbaanbeplanning die werknemer voorberei en help om ander moontlike loopbaanroetes te ondersoek.

11. POSGRADERINGSTELSEL IN DIE DEPARTEMENT KORREKTIEWE DIENSTE

Die Departement Korrektiewe Dienste is onderhewig aan die graderingstelsel wat in die breë staatsdiens gebruik word. Die posgraderingstelsel word deur Cloete (1997:97) as volg bespreek: "With effect from 1 July 1996 a new salary grading system comparable with that of the United States was introduced in the South African Public Service". Die posgraderingstelsel bestaan uit 16 vlakke. Elke vlak bestaan uit salarisskale of sogenaamde kerwe. Die korrektiewe beampte se loopbaanontwikkeling word tot 'n groot mate bepaal deur die posgraderingstelsel aangesien daar sekere verwagtings en vereistes gestel word vir die bevordering van een vlak na die volgende. Namate 'n werknemer vorder en 'n hoër posgradering bereik, raak dit al hoe moeiliker om verder te vorder en is die vereistes wat aan 'n bepaalde pos gekoppel is, al hoe meer.

Tabel 3: Departement Korrektiewe Dienste – posgraderingstelsel

| Gradering | Departement Korrektiewe Diens-posvlakke |
|------------------|---|
| 16 | Nasionale Kommissaris |
| 15 | Hoof Adjunk Kommissaris |
| 14 | Adjunk Kommissaris |
| 13 | Direkteur |
| 12 | Adjunk Direkteur (2de been) |
| 11 | Adjunk Direkteur (1ste been) |
| 10 | Assistent Direkteur (2de been) |
| 9 | Assistent Direkteur (1ste been) |
| 8 | Senior Korrektiewe Beampte |
| 7 | Korrektiewe Beampte Graad I |
| 6 | Korrektiewe Beampte Graad II |
| 5 | Korrektiewe Beampte Graad III (2de been) |
| 4 | Korrektiewe Beampte Graad III (1ste been) |
| 3 | Student Korrektiewe Beampte (2de been - St. 10) |
| 2 | Student Korrektiewe Beampte (1ste been - St. 8) |
| 1 | Nie van toepassing – werknemers word op posvlak 2 aangestel |

Volgens Departement Korrektiewe Dienste amptelike skrywe S9/2/4 gedateer 16/11/2001.

Die stelsel is ontwikkel ten einde 'n beter finansiële bedeling in die Staatsdiens te bewerkstellig en gelyke betaling vir gelyke werk te verseker.

In die Departement Korrektiewe Dienste word 'n werknemer aanbeveel vir bevordering in terme van die graderingstelsel op grond van 'n persoonlike profiel. Die samestelling van die profiel word op grond van ses faktore gedoen naamlik: vaardigheid, kennis, ondervinding, opleiding, kwalifikasies en prestasie. Elke graderingsvlak het bepaalde vereistes in terme van bogenoemde faktore. 'n Werknemer wat vir 'n bepaalde pos aansoek doen, moet aan die vereistes soos bepaal deur die faktore voldoen, ten einde vir 'n pos in aanmerking geneem te word.

12. SAMEVATTING

Die bestudering van die literatuur en die daaruit voortspruitende bespreking van die betekenis van werk en loopbaanontwikkeling, het ten doel om 'n breë oorsig te gee oor watter rol werk in die lewe van die individu speel, insluitend watter faktore 'n invloed het op die werknemer se werksprestasie en kwaliteit van werkslewe. Al die faktore het uiteindelik 'n invloed op die werknemer se persepsie van loopbaangeleenthede binne die Departement Korrektiewe Dienste.

Dit blyk duidelik uit die literatuur dat daar 'n verband tussen loopbaan- en lewensfases is en die onderskeie take en kwessies wat uniek aan elke fase is. Die literatuur werp ook lig op die kwessie van 'n glasplafon wat bestaan in die Departement Korrektiewe Dienste. Dit is egter duidelik dat die glasplafon 'n invloed het op alle korrektiewe beamptes (Graad 1) se loopbaanontwikkeling en nie net op vrouens en minderheidsgroepe soos die literatuur voorstel nie.

Daar moet ook in ag geneem word dat die Departement Korrektiewe Dienste 'n posgraderingstelsel met 16 vlakke het wat aan die korrektiewe beampte geleentheid bied om te groei afhangend van sy kwalifikasie, vaardighede, kennis, ondervinding, opleiding en prestasie.

HOOFSTUK 3

WERKNEMERHULPPROGRAMME

1. INLEIDING

Waar hulp aan die werknemer voorheen gesien is as 'n inbreuk op die werknemer se persoonlike lewe, word dit vandag beleef as 'n aanwinst in die werksomgewing waar mense die organisasie se belangrikste hulpbron is.

Die werknemerhulpprogram is 'n instrument wat aangewend moet word om die lewenskwaliteit van alle werknemers te verbeter, deur die nodige hulp en ondersteuning aan te bied, wat help om die effek van persoonlike en werksverwante probleme te verlig. Die werknemerhulpprogram bied nuwe geleenthede om werknemers se welstand te verbeter en die organisasie se effektiwiteit en produktiwiteit te verbeter.

In dié hoofstuk word daar gefokus op die definiëring van werknemerhulpprogramme asook die doelstellings van werknemerhulpprogramme.

Daar word verder gefokus op die rol en funksie van werknemerhulpprogramme in die Departement Korrektiewe Dienste. Loopbaanontwikkeling en loopbaanintervensies word bespreek asook die rol wat die werknemerhulppraktisyn ten opsigte van loopbaanontwikkeling, word ondersoek.

2. DEFINIËRING VAN DIE TERM WERKNEMERHULPPROGRAM

Werknemerhulpprogramme word deur Thompson (1990:164) gedefinieer as "a work-site based counselling service programme, designed to assist in the identification and resolution of productivity problems associated with employees impaired by personal problems or concerns including health, alcohol, drug,

family, marital, financial, legal, emotional, stress related or other personal problems that adversely affect employee job performance”.

Lombard (1995:423) definieer werknemerhulpprogramme as “’n reeks beleids- en programprosedures deur ‘n bedryfsonderneming gesanksioneer om aangewend te word as intervensie by die identifisering van hulpverlening aan werknemers met probleme wat hulle werksprestasie direk of indirek benadeel of kan benadeel. Dit is dus ‘n generiese entiteit in die vorm van ‘n bepaalde ondernemingsbeleid en -prosedures wat aangewend moet word vir die identifisering van en reaksie op persoonlike of emosionele probleme van werknemers wat inmeng met hulle werkprestasie of dit kan benadeel”.

Die Standaard Komitee van EAPA-SA (1999:4) definieer werknemerhulpprogramme as “a work-site based programme designed to assist in the identification and resolution of productivity problems associated with employees impaired by personal concerns, but not limited to health, marital, family, financial, alcohol, drug, legal, emotional, stress or other personal concerns which may adversely affect employee job performance”.

Die werknemerhulpprogram is gefokus op die behoeftes en belange van die werknemer in ‘n bepaalde organisasie en fokus op uiteenlopende persoonlike en maatskaplike probleme waarmee die werknemer gekonfronteer kan word. Die program het ten doel om die werknemer te ondersteun sodat hy beter binne sy werksmilieu kan funksioneer en meer produktief kan wees.

3. DIE DOELSTELLINGS VAN WERKNEMERHULPPROGRAMME

Die doelstellings van werknemerhulpprogramme kan volgens Terblanche (1988:81) in twee oorhoofse doelstellings opgedeel word:

- Die eerste oorhoofse doelstelling is dat verhoogde produktiwiteit deur werknemerhulpprogramme verseker moet word. Die doelstelling fokus op die werknemer en dra die belange van die werkgewer op die hart.
- Die tweede oorhoofse doelstelling is dat werknemerhulpprogramme moet verseker dat die maatskaplike, sielkundige en psigiatriese behoeftes van werknemers aangespreek word ten einde te verseker dat die werknemer as sosiale en werkende wese optimaal funksioneer.

Thompson (1990:164) noem die volgende doelstellings van werknemerhulpprogramme:

- Die **identifisering** van werknemers wie se persoonlike probleme 'n negatiewe invloed het op hulle werksprestasie. Toesighouers moet werknemers identifiseer op grond van hulle werksprestasie wat agteruit gaan.
- Die **motivering** van werknemers om hulp te soek en hulp te aanvaar vir hulle probleme. Sonnenstuhl (1986:2) noem dat toesighouers werknemers moet konfronteer met bewyse van onvoldoende werkprestasie en leiding moet gee oor hoe om werkprestasie te verbeter en hulle aan te moedig om van die werknemerhulpprogram gebruik te maak.
- Die **assessering** van die werknemer se probleme en persoonlike hulpbronne en die ontwikkeling van 'n plan van aksie om hom by te staan. Bruce (1990:137) noem dat verwysings nie as 'n straf gesien moet word nie. Dit moet gesien word as die natuurlike gevolg wanneer die werknemer voortdurend onsuksesvol is om planne wat deel van prestasiemonitering is, deur te voer.
- Die **ondersteuning** van die werknemer om dienste te bekom wat hy nodig, sodat hy 'n gesonde en 'n produktiewe lewe kan lei.

Werknemerhulpprogramme het ten doel om beide die werknemer en die werkgewer te bevoordeel. Werknemerhulpprogramme moet die werknemer se probleme, wat sy werksfunksionering beïnvloed, aanspreek. Deur die

werknemer se probleme aan te spreek, verbeter sy werksfunksionering, wat tot voordeel van die werkgewer is, aangesien dit tot verhoogde produktiwiteit lei.

4. WERKNEMERHULPPROGRAMME IN DIE DEPARTEMENT KORREKTIEWE DIENSTE

Die Departement Korrektiewe Dienste verbind hom daartoe om 'n ondersteunende werksomgewing daar te stel wat persoon-gesentreerd is en deur mense bedryf word, deur die vestiging van 'n werknemerhulpprogram. Die werknemerhulpprogram het ten doel om die totale "gesondheid" van werknemers te bevorder en die kwaliteit van lewe te verbeter. (DCS Intranet:2002).

4.1 Werknemerhulpprogram model

In die Departement Korrektiewe Dienste word daar van 'n interne model gebruik gemaak vir die lewering van werknemerhulpprogramdienste aan werknemers. Volgens Terblanche (1988:62) kan die interne model gesien word as 'n program wat in geheel binne die grense van die organisasie bedryf word. Alle personeel betrokke by die bedryf van die program, is deel van die personeel van die betrokke organisasie. In die Departement Korrektiewe Dienste bestaan daar 'n gevestigde werknemerhulpprogram wat deur aangestelde werknemerhulpprogrampraktisyns in diens van Korrektiewe Dienste bedryf word. Die program word bestuur deur die direktoraat werknemerhulpprogramme en stem ooreen met die bestuurstyl van die omvattende bestuursmodel. Die omvattende bestuursmodel volgens Lombard (1995:452) behels dat 'n deel van die totale berading, hulpverlening of maatskaplike dienste, in huis deur maatskaplike werkers / werknemerhulppraktisyns in diens van die onderneming, aangebied word. Die model fokus op die implementering van programme en die voorsiening van dienste wat primêr gerig is op die behoeftes van individuele werknemers. Hierdie model bestaan uit 'n verskeidenheid programme en dienste wat daarop gemik is om werknemers te help met die hantering van verskillende maatskaplike, gesinsverwante, psigiese en fisieke probleme wat direk en indirek met

hulle rol as werker verband hou. Die teikengroep is die werknemer en gesinslede. Die bestuur van die organisasie is verantwoordelik vir die befondsing van die program.

Die benutting van die omvattende bestuursmodel het sekere voordele en nadele wat in ag geneem moet word (Lombard 1995:452).

Voordele van die omvattende bestuursmodel

- Interne beheer oor diens word uitgeoefen.
- Personeel wat gemoeid is met die diens, het kennis oor die organisasie, sy reëls, regulasies, beleid en prosedures.
- Kommunikasie is makliker en vind vinniger plaas.
- Eienaarskap vir die diens word aanvaar. Personeel beskou dit as “ons” program.
- Interne program het meer kredietwaardigheid by sommige toesighouers.
- Probleme kan onmiddellik op die terrein geassesseer en aangespreek word.
- Beter koördinasie van dienste en monitering van opvolgdienste en nasorgaksies vind plaas.
- Dit lewer ‘n bydrae tot beter produktiwiteit en werknemer lojaliteit.

Nadele van die omvattende bestuursmodel

- Vertroulikheid kan ‘n probleem wees, aangesien die opvatting bestaan dat probleme nie altyd ten volle vertroulik hanteer word nie.
- Dit is ‘n relatiewe duur diens omdat voltydse personeellede benodig word en betaal moet word om dit te bedryf.
- Personeelvaardighede is beperk, aangesien die organisasie selde oor ‘n volle multi-professionele span beskik.
- Die posvlak van die persoon/persone wat die diens lewer, beperk gewoonlik die diens. Persone wat ‘n senior pos beklee, sal hom moeilik tot ‘n persoon met ‘n junior posvlak wend vir hulp.

- Die min personeellede wat verantwoordelik is vir diens, moet dikwels verskeie rolle vervul as lid van die betrokke afdeling.
- Hoe minder lede daar in die afdeling is, hoe meer beperk die kennis en vaardighede waaroor hulle beskik.
- Daar is groter kans vir personeeluitputting (burn-out) as die diens slegs deur een persoon gelewer word.

'n Interne model word as die mees geskikste model vir Korrektiewe Dienste beskou vanweë die grootte van die organisasie en die unieke kultuur wat binne die organisasie bestaan. As die diensleweringinstansie deel van die organisasie is en sy kultuur, dinamiek, beleid en prosedure verstaan, sal die werknemerhulppraktisyn beter aansluiting vind by die werknemer.

4.2 Programdienste

Die dienste wat deur werknemerhulppraktisyns in die Departement Korrektiewe Dienste gelewer moet word, kan in drie breë kategorieë verdeel word (DCS Intranet:2002):

- **Inligtingskategorie**

Die kantore van al die werknemerhulppraktisyns moet as 'n inligtingsentrum dien wat inligting oor 'n verskeidenheid temas moet bevat, byvoorbeeld: inligting oor departementele beleid, geestelike en fisieke gesondheid, finansiële bestuur, MIV en Vigs en ook die rol van die werknemerhulppraktisyn en werknemerhulpprogramme.

- **Voorkomende kategorie**

Die werknemerhulppraktisyn is verantwoordelik vir die ontwikkeling en aanbidding van proaktiewe, voorkomende en behoefte gebaseerde programme. Die programme moet fokus op die verbetering van die lewenskwaliteit van werknemers deur te fokus op kwessies soos persoonlike probleme, finansies, spanningsbestuur, seksuele teistering, depressie, substansmisbruik, konflikhantering, algemene gesondheidsbestuur en selfmoordvoorkoming.

- **Primêre Terapeutiese Program kategorie**

Die werknemerhulppraktisyn sal individuele sessies en groepsessies vir terapeutiese doeleindes hou. Die sessies sal daarop gemik wees om werknemers toe te rus met vaardighede sodat hulle hul probleme beter kan hanteer. Die kategorie sluit die volgende in: aanvanklike assessering van werknemers, die verwysing van werknemers na eksterne hulpbronne, trauma ontlading en krisis intervensie.

Bogenoemde bespreking verwys na die breë kategorieë waarin werknemerhulpprogramdienste in die Departement Korrektiewe Dienste verdeel word. Die werknemerhulppraktisyn het egter spesifieke take en verantwoordelikhede wat uitgevoer moet word en wat binne die kategorieë val.

4.3 Take en verantwoordelikhede van die werknemerhulppraktisyn in die Departement Korrektiewe Dienste

Die take en verantwoordelikhede van die werknemerhulppraktisyn behels die volgende (DCS Intranet: 2002).

4.3.1 Programbestuur en administrasie

- Die gereelde assessering van die behoeftes van die werkgewer en die werknemer.
- Voorbereiding van 'n jaarlikse begroting en die hantering van uitgawes op 'n maandelikse basis.
- Die onderhouding van 'n effektiewe en 'n vertroulike rekordhouding- en databestuursrapporteringstelsel.
- Die skakeling met gemeenskapsorganisasies en hulpbronne.

4.3.2 Programdienste

- Die lewering van assesserings-, verwysings-, korttermyn probleemoplossing-, beradings- en opvolgdienste aan werknemers en hulle families wat persoonlike of maatskaplike probleme ervaar.
- Terugvoer aan toesighouers, seksiehoofde en hoofde van gevangnisse op 'n gereelde basis.
- Die bywoning van werknemerhulpprogram vergaderings.
- Onderhouding van standaard operasionele prosedure en praktyke wat vertroulike, tydige, etiese en kwaliteit dienste verseker.
- Verseker die implementering van jaarlikse programbewustheids- en bevorderingsaksies aan werknemers en hulle families.

Opsommend kan die vroeë identifisering en verwysing van werknemers met probleme na die werknemerhulppraktisyn, beklemtoon word, aangesien dit bydra tot beter dienslewering deur die werknemerhulppraktisyn wat tot voordeel van die werknemer en die organisasie strek.

5. LOOPBAANONTWIKKELING

5.1 Omskrywing van Loopbaanontwikkeling

Loopbaanontwikkeling word deur Middlemist *et al.* (1983:222) gedefinieer as “a process of planning the series of possible jobs one may hold in the organization over time and development strategies designed to provide necessary job skills as the opportunities arise”.

Shein (1978:2) beskryf loopbaanontwikkeling soos volg: “The essence of career development perspective is its focus on the interaction of the individual and the organization over time”. Gerber *et al.* (1995:165) sien loopbaanontwikkeling as “a formal approach taken by the organization to ensure that employees with proper qualifications and experience are available when they are needed by the organization”.

Bogenoemde outeurs verwys almal na die organisasie en impliseer dat loopbaanontwikkeling nie die alleen verantwoordelikheid van die werknemer is nie, maar ook die verantwoordelikheid van die organisasie is. Uit die definisie van Gerber is dit vir die navorser duidelik dat die organisasie verantwoordelik is om toe te sien dat genoegsame gekwalifiseerde werknemers met genoegsame ervaring beskikbaar is om die werk in die organisasie te doen. Gerber *et al.* (1995:163) dui verder aan dat loopbaanontwikkeling eintlik 'n oorkoepelende konsep is wat loopbaanbestuur en -beplanning insluit.

Loopbaanbestuur volgens Milkovich en Bourdreau (1991:371) verwys na “the process through which organizations select, assess, assign and develop employees to provide a pool of qualified people, to meet future needs”.

Loopbaanbeplanning word deur Middlemist *et al.* (1983:223) verdeel in organisatoriese beplanning en individuele loopbaanbeplanning. Organisatoriese loopbaanbeplanning word soos volg beskryf: “An organizational career plan is a map of a sequence of jobs for an employee within the organization”. Milkovich en Bourdreau (1991:371) omskryf individuele loopbaanontwikkeling soos volg: “Career planning is the process through which individual employees identify and implement steps to attain career goals”.

Morrison en Adams (1991:34) ondersteun ook die siening dat loopbaanontwikkeling 'n oorkoepelende term is wat loopbaanbestuur en -beplanning insluit. “Career development can be separated, into career management, a set of programs that represent the organizations requirements and career planning a set activities concentrated on the individual member's concerns”.

Loopbaanontwikkeling is dus 'n proses wat vir die duur van 'n werknemer se loopbaan voortgaan, deur sy behoeftes en moontlikhede te evalueer, ten einde

'n werknemer op die beste moontlike manier aan te wend binne die organisasie volgens sy kennis en vaardighede. Die proses is beide die verantwoordelikheid van die werknemer en die organisasie en moet tot voordeel van die werknemer en die organisasie strek.

5.2 Loopbaanintervensies

Volgens Isaacson en Brown (1997:11) hou loopbaanintervensie verband met loopbaanontwikkeling. Loopbaanontwikkeling kan gestimuleer word deur verskeie loopbaanintervensies. Spokane in Isaacson en Brown (1997:11) definieer loopbaanintervensie as "...a deliberate act aimed at enhancing some aspects of a persons career development including influencing the career decision making process". Daar is verskeie tipes loopbaanintervensies, naamlik: loopbaanberading, loopbaanopvoeding en loopbaanontwikkelingsprogramme.

Loopbaanopvoeding volgens Isaacson en Brown (1997:12) verwys na loopbaanontwikkeling deur verskeie opvoedkundige strategieë wat insluit beroepsvoorligting, sprekers wat oor beroepsaangeleenthede en verskeie beroepe praat, die reël van internskappe om beroepsondervinding te stimuleer en laboratoriumsessies op blootstelling aan verskillende beroepe moontlik te maak. Volgens Otte en Groepper (1984:164) sluit loopbaanontwikkelingsprogramme, organisasie-aktiwiteite in wat verband hou met die fasilitering van loopbaanbeplanning van werknemers en aktiwiteite wat die werknemer se behoeftes met die behoeftes van die organisasie byeenbring tot voordeel van die organisasie en die werknemer.

Dit blyk egter volgens Isaacson en Brown (1997:12) dat loopbaanontwikkelingsprogramme 'n nuwe tendens is wat loopbaanintervensies soos loopbaanopvoeding en -berading insluit. Groot organisasies verskaf loopbaanopvoeding en -berading as deel van die loopbaanontwikkelingsprogram aan werknemers.

'n Ander vorm van loopbaanintervensie is loopbaanberading. Loopbaanberading volgens Isaacson en Brown (1997:12) is “ a service provided to a single client or a group of clients who came seeking assistance with career choice or career adjustment problems”.

Loopbaanberading behels meer as net die plasing van 'n persoon in die beste posisie. Die loopbaanberader moet in staat wees om sielkundige toestande te identifiseer, kulturele veranderlikes wat 'n invloed mag hê, te verstaan en werknemers te help om beroepskwessies in die konteks van ander lewensrolle te oorweeg.

Loopbaanberading is beplanning en besluitneming wat fokus op die beroep van 'n werknemer en is 'n proses wat gewoonlik uit verskeie stappe bestaan. Isaacson en Brown (1997:383-385) noem dat die loopbaanberadingsproses uit vyf stappe bestaan, naamlik:

- **Daarstelling van 'n berader-kliënt verhouding en die strukturering van die verhouding**

Die eerste stap behels die ontwikkeling van 'n oop vertrouensverhouding wat gebaseer is op wedersydse respek tussen die berader en die werknemer. Die strukturering van die verhouding behels die uitspel van wedersydse verwagtings en verantwoordelikhede. Dit is ook belangrik dat die berader die proses van loopbaanberading aan die werknemer voorhou, sodat die werknemer presies verstaan wat die beradingsproses behels. Die aspek van konfidensialiteit moet reeds vroeg in die verhouding aangespreek word, sodat die werknemer weet hoe inligting hanteer sal word en die vrymoedigheid sal hê om inligting met die berader te deel.

- **Assessering**

Formele assessering prosedures byvoorbeeld: toetse en skale, kan aangewend word om die werknemer te help om sy bewustheid van sy belangstellings, vaardighede, houding, persoonlikheidseienskappe en

besluitnemingstyl, te verhoog. In die loopbaanberadingsproses is assessering ook tot 'n groot mate gebaseer op die informele waarnemings van die berader. Die loopbaanberader formuleer gewoonlik 'n hipotese oor die aard van die werknemer se probleem op grond van informele waarnemings. Die hipotese kan verder ondersoek word deur inligting van meer formele assessering (byvoorbeeld toetse en skale) daarmee te vergelyk. Aspekte waarop die berader fokus tydens assessering, is soos volg: kognitiewe helderheid, motivering, werksatisfaksie, geskiktheid van werksomgewing, kwaliteit van werkslewe, verhouding tussen werk- en gesinslewe, verhouding tussen lewensfases en beroepsfases, buigbaarheid van die gesin, tydsperspektief in terme van loopbaanvordering en selfbeeld.

- **Doelwitstelling**

Daar word ook na hierdie stap verwys as probleem identifisering, klassifisering en spesifisering, aangesien die formulering van 'n doelwit nie noodwendig beteken dat 'n werknemer 'n probleem het nie. In loopbaanberading word daar hoofsaaklik gefokus op probleme wat werknemers in terme van hulle loopbane ervaar. Doelwitte word dus in ooreenstemming met loopbaan-probleme geformuleer. Doelwitte moet spesifiek, uitvoerbaar en behoefte-gesentreerd wees. Aangesien verskeie doelwitte geformuleer kan word, is dit belangrik dat die werknemer en berader die doelwitte prioritiseer sodat die belangrikste doelwit eerste aandag kry.

- **Intervensie**

Nadat die doelwitte geselekteer is, kan die berader moontlike intervensies voorstel wat die kliënt kan help om die doelwitte te bereik. Intervensies wat moontlik voorgestel kan word, is die volgende: die versameling van beroepsinligting, die identifisering van wydaanwendbare vaardighede, fasilitering van besluitneming en die verbetering van tydsperspektief.

- **Evaluasie**

Na afloop van die implimentering van die intervensie, evalueer die berader en werknemer of daar enige verskil is en of die doelwit aangespreek is. Indien

die doelwit nie aangespreek is nie, kan ondersoek ingestel word na moontlike leemtes van die intervensie en die nodige aanpassings gemaak word.

Die loopbaanberadingsproses kan enige tyd in 'n werknemer se loopbaan van nut wees. Dit is egter van waarde wanneer 'n werknemer voel dat daar geen vordering in sy loopbaan is nie. As 'n werknemer voel hy bevind hom teen 'n glasplafon en kan nie bevorder word nie, kan die loopbaanberadingsproses van nut wees om die werknemer te begelei om moontlike oorsake en ook alternatiewe loopbaanroetes te ondersoek.

5.3 Die rol van die werknemerhulppraktisyn ten opsigte van loopbaanontwikkeling

Volgens die geraadpleegde literatuur is daar geen aanduiding dat loopbaanontwikkeling die taak van die werknemerhulppraktisyn is nie. Verskeie outeurs is dit eens dat loopbaanontwikkeling binne 'n loopbaanontwikkelingsprogram moet plaasvind. Otte en Groepper (1984:163-164) verwys na beide werknemerhulpprogramme en loopbaanontwikkelingsprogramme. Volgens dié outeur is dit twee verskillende programme wat onafhanklik funksioneer. Hy lê egter klem op die waarde van wedersydse ondersteuning en oorvleueling van die programme. Alhoewel loopbaanontwikkeling nie 'n funksie van werknemerhulpprogramme is nie, kan die werknemerhulppraktisyn veral 'n belangrike rol ten opsigte van loopbaanberading speel. In die lig van die onbekendheid en afwesigheid van loopbaanontwikkelingsprogramme, kan die funksie van loopbaanberading deur die werknemerhulppraktisyn ondervang word. Isaacson en Brown (1997:378) noem dat daar geen spesifieke vereistes vir loopbaanberaders bestaan nie. Die vereiste is: "...individuals who have credentials to work with individuals or groups of individuals about occupations, life/career, career decision making, career planning, career pathing or other career development related questions or conflicts". Die werknemerhulppraktisyn wat opgelei is om berading te verskaf aan mense wat werksverwante probleme ervaar, behoort ook berading te kan doen oor loopbaanontwikkelingskwessies

wat 'n werknemer se werksfunksionering beïnvloed. Greenhaus en Callanan (1994:20) noem dat loopbaanontwikkeling gebaseer is op die aanname "that people will be more fulfilled and more productive when their work and life experiences are compatible with their own desires and aspirations". Werknemers blyk meer tevrede te wees met hulle beroepskeuses en werk wanneer hulle werksondervinding ooreenstem met hulle behoeftes, waardes en leefstyl voorkeure.

In die Departement Korrektiewe Dienste waar daar geen formele loopbaanontwikkelingsprogram bestaan nie, kan die werknemerhulppraktisyn 'n waardevolle rol ten opsigte van loopbaanontwikkeling speel. Soos reeds bespreek, fokus werknemerhulpprogramme in die Departement Korrektiewe Dienste op drie breë kategorieë, naamlik: die inligtingskategorie, voorkomingskategorie en die primêre terapeutiese program kategorie. Die moontlikheid bestaan om binne elkeen van die kategorieë loopbaanontwikkeling as intervensie te implementeer.

- **Inligtingskategorie**

Daar word van die werknemerhulppraktisyn verwag om 'n inligtingsentrum daar te stel met inligting oor verskeie onderwerpe, byvoorbeeld: fisieke en psigiese gesondheid, beleid, finansies, ens (DCS Intranet: 2002). Die werknemerhulppraktisyn kan binne die kategorie inligting deur middel van brosjures, inligtingstukke en plakkate aan die werknemer bekendstel, wat handel oor bevorderingskriteria, loopbaanroetes, moontlikhede vir verdere opleiding, loopbaanontwikkeling en ander loopbaanverwante aspekte.

- **Voorkomingskategorie**

Daar word van die werknemerhulppraktisyn verwag om programme wat fokus op voorkoming as intervensie aan werknemers te lewer (DCS Intranet: 2002). Binne die kategorie kan die werknemerhulppraktisyn loopbaanopvoeding as intervensie strategie gebruik. Die werknemerhulppraktisyn kan

inligtingsessies deur spesialiste reël wat inligting kan verskaf oor aspekte soos loopbaankeuses, loopbaanmoontlikhede in die Departement Korrektiewe Dienste, die bevorderingsstelsel, bevorderingskriteria en ander loopbaanverwante aspekte.

- **Primêre terapeutiese programme kategorie**

Daar word van die werknemerhulppraktisyn verwag om terapeutiese onderhoude met individue en groepe te voer (DCS Intranet: 2002). Binne die kategorie kan die werknemerhulppraktisyn loopbaanberading as intervensie-strategie benut. Die loopbaanberadingsproses kan benut word om werknemers wat beperkings ten opsigte van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar, te ondersteun en alternatiewe loopbaanroetes te ondersoek.

Aangesien loopbaanontwikkeling en –berading ‘n gespesialiseerde veld is en werknemerhulppraktisyns nie spesifiek daarvoor opgelei is nie, mag dit waardevol wees as die werknemerhulppraktisyn sy kennis verbeter, voordat hy hom binne die veld begewe. Isaacson en Brown (1997:400) stel verdere opleiding voor sodat beraders oor die gespesialiseerde kennis en vaardighede wat loopbaanontwikkeling vereis, kan beskik.

6. SAMEVATTING

Die primêre doelstellings van werknemerhulpprogramme bly steeds: om werknemers met probleme te identifiseer, werknemers te motiveer om hulp te soek en te aanvaar, assessering van die probleem en persoonlike hulpbronne en die verlening van bystand om dienste wat benodig word te verkry sodat werknemers en hulle gesinne gesonde en produktiewe lewens kan lei.

Werksorganisasies soos die Departement Korrektiewe Dienste fokus daarop om werknemers te ondersteun ten einde hulle werk te behou en beter te presteer.

Die werknemerhulppraktisyn kan ook 'n belangrike diens ten opsigte van loopbaanontwikkeling lewer. Loopbaanontwikkelingskwessies affekteer die werknemer se werksprestasie en gesinslewe. Deur loopbaanberading kan die werknemerhulppraktisyn die werknemer help om sy unieke loopbaansituasie te ondersoek sodat die beste loopbaanbesluite tot voordeel van die werknemer en werkgever geneem kan word.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE GEGEWENS

1. INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die empiriese gegewens van die ondersoek weergegee soos dit verkry is vanuit die verwerking en ontleding van vraelyste.

Tydens die ondersoek is 70 vraelyste aan korrektiewe beamptes wat in verskillende afdelings werksaam is, uitgegee. Daar is van proporsioneel-gestratifiseerde steekproefneming gebruik gemaak ten einde al die respondente 'n gelyke kans te gee om by die studie betrek te word en ook te verseker dat elk van die onderskeie afdelings verteenwoordig is in die studie.

Die onderskeie afdelings, wat die verskillende strata in die studie verteenwoordig, is soos volg: Bewakings/dissipline personeel, administratiewe personeel, werkswinkel personeel, buitebewakingspersoneel en vakkundige personeel. Die vraelyste is soos volg tussen die onderskeie strata versprei:

Tabel 4: Verteenwoordiging van Strata

| Strata | Vraelyste uitgedeel | Vraelyste ontvang | Responsoerse | Verteenwoordiging |
|-------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Dissipline/bewaking personeel | 20 | 13 | 65% | 25,5% |
| Administratiewe personeel | 20 | 16 | 80% | 31,37% |
| Werkswinkel personeel | 10 | 7 | 70% | 13,72% |
| Buitebewakingspersoneel | 10 | 5 | 50% | 9,8% |
| Vakkundige personeel | 10 | 10 | 100% | 19,6% |
| TOTAAL | 70 | 51 | | 100% |

'n Totaal van 70 vraelyste is aan respondente uitgegee waarvan 51 terug ontvang is. Die responskoers vir die studie is dus 73%. Daar is meer vraelyste aan die strata bewaking/dissipline personeel en administratiewe personeel voorsien aangesien dit die grootste strata in die teikengroep verteenwoordig. In die opname het 65% van bewakings/dissipline personeel die vraelyste voltooi en 80% van die administratiewe personeel het die vraelyste voltooi. Die vakkundige personeel wat insluit maatskaplike werkers, sielkundiges, onderwysers en verpleegkundiges se responskoers was 100%. Die buitebewakingspersoneel se respons was die laagste. Dié lae responskoers kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat hulle weens werksverpligtinge nie kantoorgebonde is nie.

Die strata wat die meeste verteenwoordig is in die studie, is die administratiewe personeel met 31,37%, daarna die bewakings/dissipline personeel met 25,5%. Die vakkundige personeel se respons maak 19,6% van die studie uit, gevolg deur 13,72% van die werkswinkel personeel en 9,0% van die buitebewakingspersoneel. Die onderskeie strata in die teikenpopulasie is almal betrek en goed verteenwoordig ooreenkomstig die grootte van die strata. Die verteenwoordiging van al die strata in die populasie gee aan die navorser die geleentheid om bevindings te veralgemeen tot die breë populasie.

Die verslag bevat gegewens uit die vraelyste van 51 korrektiewe beamptes. Die gegewens fokus op die agtergrondinligting, die redes vir werk, werksbevrediging, werksprestasie, kwaliteit van werkslewe, werksomstandighede, gesinsisteem, loopbaanverwagtinge en werknemerhulpprogramme. Die doel van hierdie studie is om te bepaal hoeveel korrektiewe beamptes beperkte loopbaangeleenthede ervaar en hoe dit manifesteer in die werk- en persoonlike lewens van korrektiewe beamptes.

2. VERWERKING EN INTERPRETERING VAN GEGEWENS

AFDELING A

2.1 Agtergrondinligting

2.1.1 Ouderdomme van respondente

Tabel 5: Ouderdomme van respondente

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|-----------|------------|-------------|
| 15 – 21 | 0 | 0% |
| 22 – 29 | 11 | 21% |
| 30 – 38 | 28 | 55% |
| 39 – 45 | 7 | 14% |
| 46 – 55 | 4 | 8% |
| 56 – 65 | 1 | 2% |
| Totaal | 51 | 100% |

Vanuit die bostaande tabel blyk dit dat die meeste respondente (55%) in die ouderdomskategorie van 30 – 38 jaar val. Daar is geen respondente in die kategorie 15 – 21 jaar nie en slegs een (2%) in die kategorie 56 – 65 jaar.

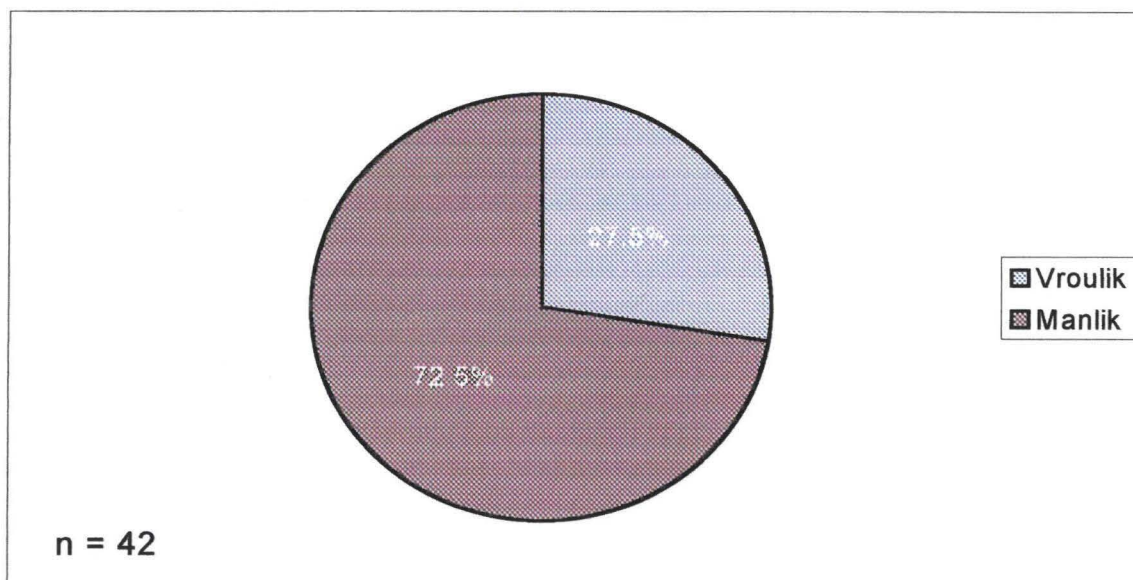
Die ouderdomskategorie hou verband met die loopbaanfases en lewensfases soos deur Feldman (1988:18 -19) bespreek. Die meeste respondente (55%) val in die 30 – 38 jaar kategorie. Dit is ook die vroeë loopbaanfase waar vaslegging van 'n bepaalde loopbaan plaasvind. Die kategorie verteenwoordig verder die jong volwasse stadium waar die werknemer die eise van ouerskap tesame met die eise van 'n werk moet hanteer.

Werk en persoonlike lewe is twee komponente in die persoon se lewe wat onlosmaaklik deel van mekaar en interafhanklik is. Loopbaan en lewensfases hou verband en het 'n bepaalde invloed op mekaar. Die ouderdom van 'n respondent of die lewensfase hou gewoonlik verband met 'n bepaalde

loopbaanfase. 'n Werknemer in die ouderdomskategorie 30-38 behoort 'n pos in die junior tot middel bestuursvlak te beklee waar spesifieke vaardighede en kennis vereis word. Indien 'n werknemer oor die potensiaal beskik om op dié vlak te funksioneer, maar om die een of ander rede verhoed word om tot die vlak bevorder te word, kan dit sy funksionering by die werk en sy persoonlike lewe beïnvloed. Daar moet dus tot 'n mate kongruensie tussen 'n werknemer se ouderdom en sy posvlak bestaan ten einde optimaal te funksioneer.

2.1.2 Geslag van respondente

Figuur 1: Geslag van respondente



Vanuit die bostaande figuur blyk dit dat 72,5% van die respondente manlik en 27,5% van die respondente vroulik is.

In die studie is dit belangrik om te bepaal wat die verhouding tussen manlike en vroulike respondente is. Mans maak die grootste deel van die studie uit, hoofsaaklik omdat die teikenpopulasie hoofsaaklik uit mans bestaan. Die literatuur skep die idee dat dit hoofsaaklik vrouens is wat deur die sogenaamde

glasplafon of beperkte loopbaangeleenthede geraak word volgens Dipboye, Smith en Howell (1993:390). "Careers of minorities and females appeared to reach a plateau lower than that of the typical white male". Vir die doeleindes van die studie is die fokus nie om onderskeid ten opsigte van geslag te maak nie, maar is die fokus op korrektiewe beamptes in die algemeen. Alhoewel vrouens die minderheid in die studie verteenwoordig, is die navorser van mening dat hulle as korrektiewe beamptes net so veel deur beperkte loopbaangeleenthede geraak word as hulle manlike kollegas.

2.1.3 Diensjare van respondente

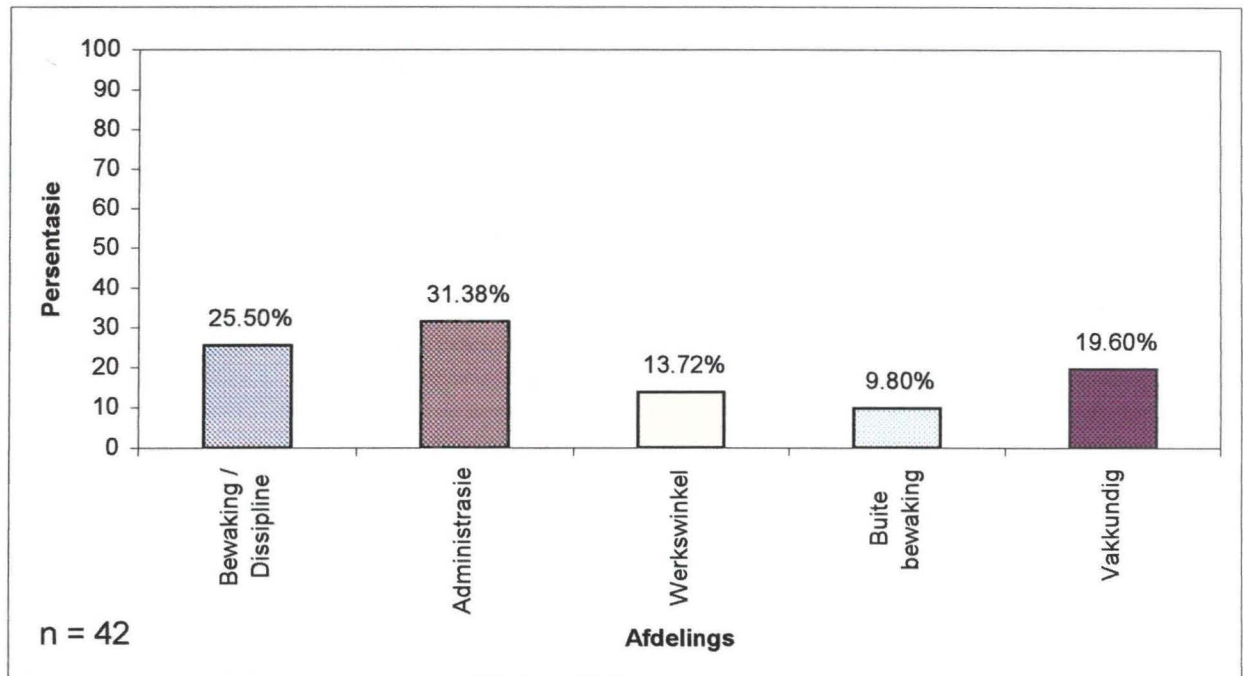
Tabel 6: Diensjare van respondente

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|--------------|------------|-------------|
| 1 - 10 | 21 | 41% |
| 11 - 20 | 26 | 51% |
| 21 - 30 | 3 | 6% |
| 31 - 40 | 1 | 2% |
| 41 en langer | 0 | 0% |
| Totaal | 51 | 100% |

Die meerderheid (51%) korrektiewe beamptes het tussen 11- 20 jaar diens in die Departement Korrektiewe Dienste. Daar is 41% korrektiewe beamptes wat tussen 1 – 10 jaar diens het, gevolg deur 6% korrektiewe beamptes wat tussen 21 – 30 jaar diens het. Die meerderheid korrektiewe beamptes het tussen 11 – 20 jaar diens, wat korreleer met die vroeë loopbaanfase volgens Feldman (1988: 18 -19). Die verband tussen ouderdom, waar die meeste korrektiewe beamptes tussen 30 – 38 is, en jare diens, waar die meeste korrektiewe beamptes tussen 11 – 20 jaar het, is positief. Daar word verwag dat 'n persoon tussen 30 – 38 gemiddeld 11 – 20 jare diens het. Die aantal jare diens wat 'n persoon het, het ook 'n invloed op sy loopbaanvordering. 'n Persoon wat later begin werk het en gevolglik minder diens het, sal moontlik op 'n laer posvlak funksioneer.

2.1.4 Afdeling werksaam

Figuur 2: Afdeling werksaam



Die meerderheid (31,37%) respondente wat aan die studie deelgeneem het, is werksaam in die administratiewe afdeling. Die verskillende afdelings verteenwoordig die verskillende strata in die steekproef. Al die strata is tot 'n mindere of meerdere mate in die studie verteenwoordig. Die buitebewakingspersoneel is die minste (9,8%) verteenwoordig in die studie. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat dit een van die kleiner afdelings is en ook omdat personeel in die afdeling nie kantoorgebonde is nie, weens werksverpligtinge. Bewaking/-dissipline personeel vorm 25,5% van die studie. Vir die navorser is die afdeling belangrik, aangesien die navorser van mening is dat dit die afdeling is aan wie die hoogste eise gestel word en wie die meeste frustrasie beleef in hulle werksmilieu.

Vanweë die min bevorderingsgeleenthede (een seksiehoof per seksie), mag korrektiewe beamptes wat bewakingsdienste verrig, beperkte loopbaan-

geleenthere ervaar. Die beperkte loopbaangeleenthere en moeilike werksomstandighede kan die kwaliteit van werkslewe van bewakingspersoneel beïnvloed.

2.1.5 Kwalifikasies

Tabel 7: Kwalifikasies van korrektiewe beamptes

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|---------------------|------------|-------------|
| St. 6 | 1 | 2% |
| St. 8 | 3 | 6% |
| St. 10 | 22 | 43% |
| Sertifikaat/Diploma | 20 | 39% |
| Graad | 5 | 10% |
| Ander | 0 | 0% |
| | 51 | 100% |

Volgens bogenoemde tabel blyk dit dat die meerderheid respondente (43%) matriek geslaag het. 'n Groot aantal respondente beskik ook oor tersiêre kwalifikasies in die vorm van sertifikate en diplomas (39%) en grade (10%). Korrektiewe beamptes is dus geskoolde werknemers aangesien 92% van die respondente 'n St. 10-sertifikaat of hoër het. Verdere opleiding word as voorwaarde gestel vir loopbaanbevordering in Korrektiewe Dienste (amptelike skrywe S9/2/4 van 16/11/2001). Korrektiewe beamptes beskik oor voldoende kwalifikasies om bevorderbaar te wees en kan dus ingevolge hulle kwalifikasies die verwagting koester om bevorder te word.

2.2 Geleentheid tot verdere bevordering

Tabel 8: Korrektiewe beamptes se mening oor bevorderingsgeleenthede

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|-----------|------------|-------------|
| Ja | 9 | 17,5% |
| Nee | 37 | 72,5% |
| Onseker | 5 | 10% |
| Totaal | 51 | 100% |

Slegs 17,5% respondente het aangedui dat hulle van mening is dat daar vir hulle geleentheid tot verdere bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan. Die meerderheid respondente 72,5% het aangedui dat daar nie vir hulle geleentheid tot verdere bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan nie. Vyf respondente (10%) het aangedui dat hulle onseker is of daar vir hulle geleentheid tot bevordering bestaan.

Dié vraag vorm die kern van die studie aangesien dit 'n aanduiding gee van hoeveel korrektiewe beamptes wat beperkte loopbaangeleenthede ervaar. Dit is ook bepalend aangesien slegs die respondente wat "Nee" en "Onseker" geantwoord het, die res van die vraelys voltooi het. Aangesien 9 respondente van mening was dat daar wel vir hulle loopbaangeleenthede bestaan, word hulle nie verder by die studie betrek nie. Die res van die interpretasie van gegewens fokus op die 42 respondente wat beperkte loopbaangeleenthede ervaar. Daar sal in Afdeling B gefokus word op die invloed wat die persepsie van beperkte loopbaangeleenthede op die werk- en persoonlike lewe van korrektiewe beamptes het.

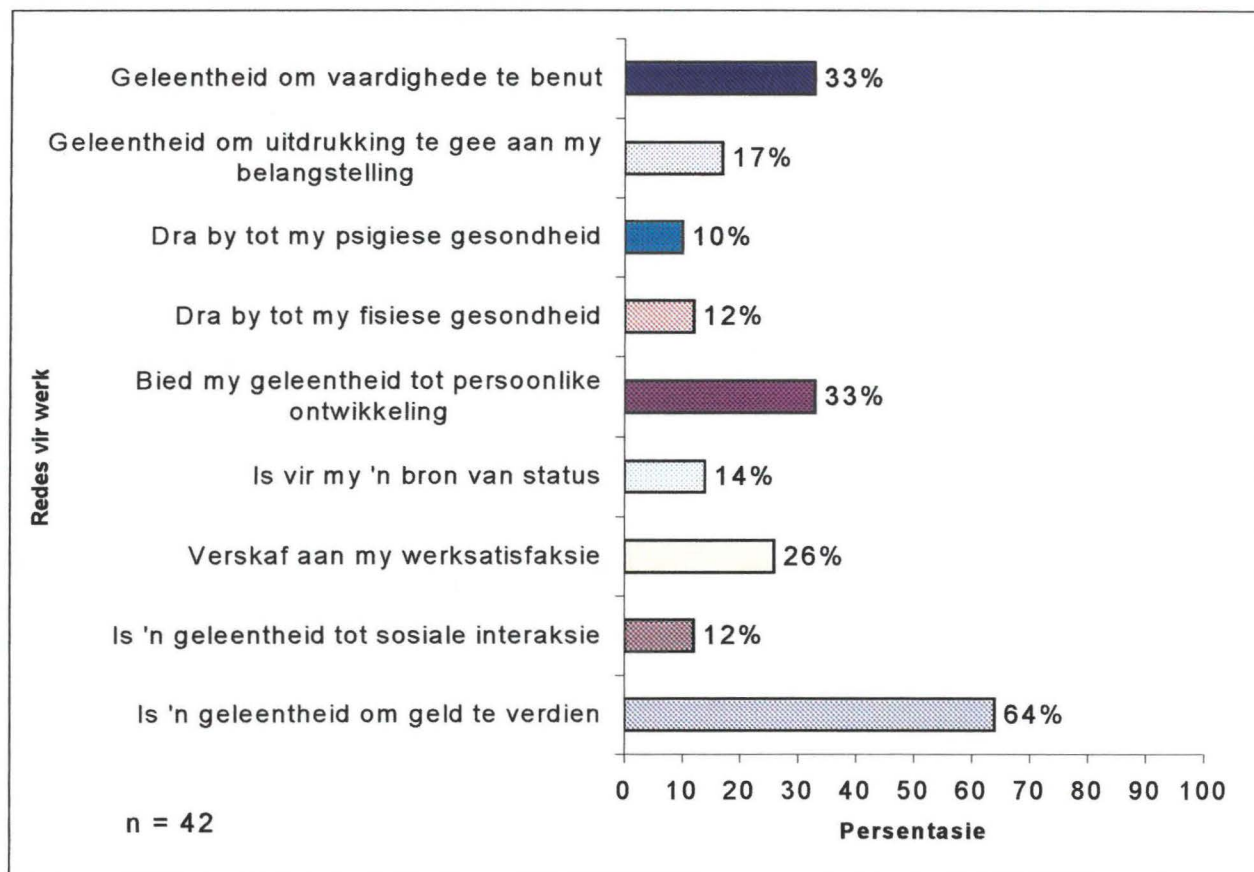
AFDELING B

2.3 Die redes waarom korrektiewe beamptes werk

Daar bestaan verskeie redes hoekom mense werk. Die rede waarom 'n persoon werk, hou direk verband met sy loopbaanontwikkeling. 'n Persoon wat werk bloot om geld te verdien, se siening van werk verskil van die persoon wat werk

vir selfverwesenliking. Daar sal in die hieropvolgende grafiese voorstelling gefokus word op die redes waarom korrektiewe beamptes werk.

Figuur 3: Die redes waarom korrektiewe beamptes werk



Uit die bostaande staafdiagram blyk dit dat die geleentheid om geld te verdien (64%) die hoofrede is waarom korrektiewe beamptes werk. Dit word gevolg deur die geleentheid tot persoonlike ontwikkeling (33%) en die geleentheid om vaardighede te benut (33%). Die bydrae van werk tot korrektiewe beamptes se psigiese gesondheid is die aspek wat die minste (6%) aangevoer is as 'n rede waarom korrektiewe beamptes werk.

Ander redes wat deur respondente gespesifiseer is, is onder andere dat werk sekuriteit verskaf en dat die respondent werk bloot om beursverpligtinge na te kom.

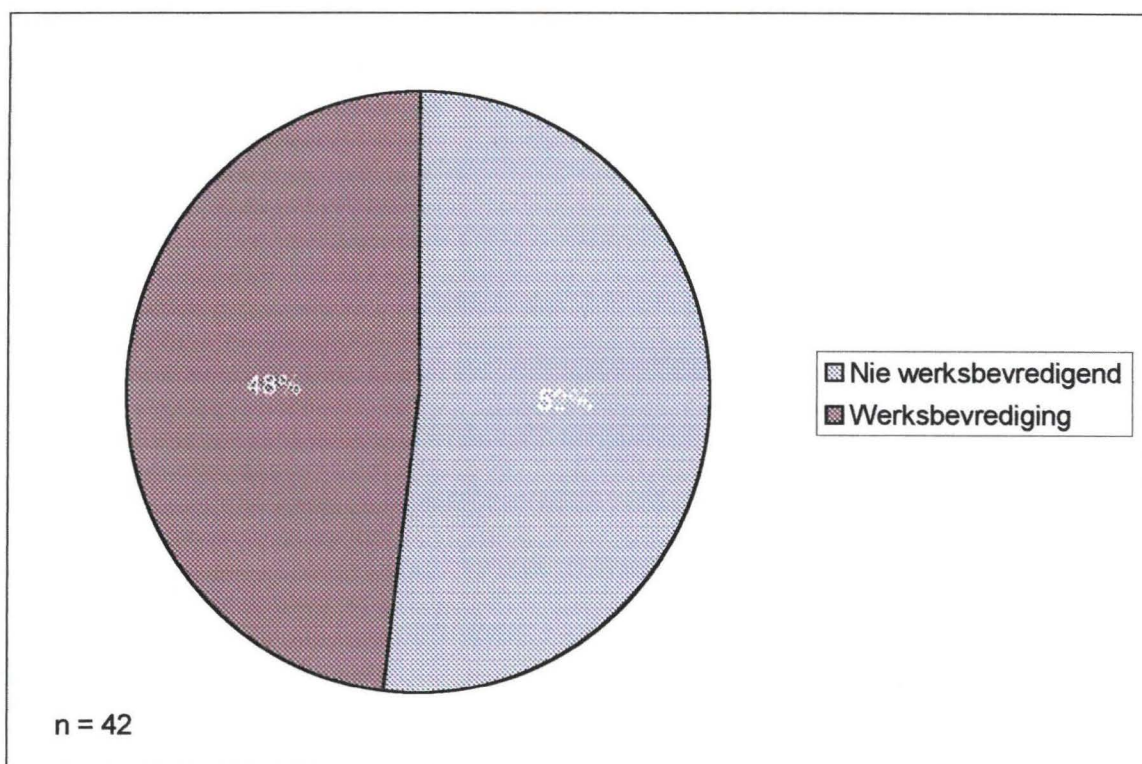
Een van die belangrikste redes waarom mense werk, is om geld te verdien. Die navorser is van mening dat dit nie net uniek tot die situasie van korrektiewe beamptes is nie, maar algemeen in die werksmilieu is. Mense werk ten einde te kan voortbestaan. Deur te werk, stel dit die individu in staat om sy gesin te voed, te huisves en te klee. Dit gee ook aan die individu geleentheid om goedere en/of geleenthede wat gemak, genot en sekuriteit verskaf, te bekom. Ozawa en Kurzman (1982: 41) voer die volgende aan “...work is a cornerstone of life, which helps individuals and families to live both as private and social beings”.

Die feit dat respondente aandui dat dit ‘n geleentheid is vir persoonlike ontwikkeling (33%), die ontwikkeling van vaardighede (33%) en werksatisfaksie (26%), kan ‘n aanduiding wees dat al die respondente nie net hulle werk as ‘n dagtaak beskou nie, maar eerder as ‘n beroep waar ‘n persoon loopbaanvordering wil maak. Dié response was egter in die minderheid, wat impliseer dat die meerderheid respondente net werk om geld te verdien en hulle werk as bloot ‘n dagtaak sien.

2.4 Werksbevrediging

Werksbevrediging word bepaal deur die werknemer se houding teenoor sy werk wat verwys na die gevoelens teenoor en die bevrediging van behoeftes ten opsigte van die verskillende aspekte van sy of haar werk.

Korrektiewe beamptes se respons ten opsigte van werksbevrediging was soos volg:

Figuur 4: Werksbevrediging

Volgens Figuur 4 blyk dit dat 48% van die respondente werksbevrediging ervaar en 52% van die respondente ervaar nie werksbevrediging nie. In ag genome dat die meerderheid (72,5%) gevoel het daar bestaan nie vir hulle werksgeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste nie (soos aangedui in 2.2) sou die verwagting wees dat werksbevrediging laer as 48% sou wees. Werksbevrediging hou verband met die geleentheid tot bevordering binne 'n bepaalde organisasie. Aangesien korrektiewe beamptes se persepsie is, dat daar nie geleentheid tot verdere bevordering is nie, behoort dit 'n groter invloed op die werksbevrediging van korrektiewe beamptes te hê. Bevorderingsgeleenthede beïnvloed die werknemer se houding teenoor sy werk, wat werksbevrediging beïnvloed.

2.4.1 Faktore wat werksbevreiding beïnvloed

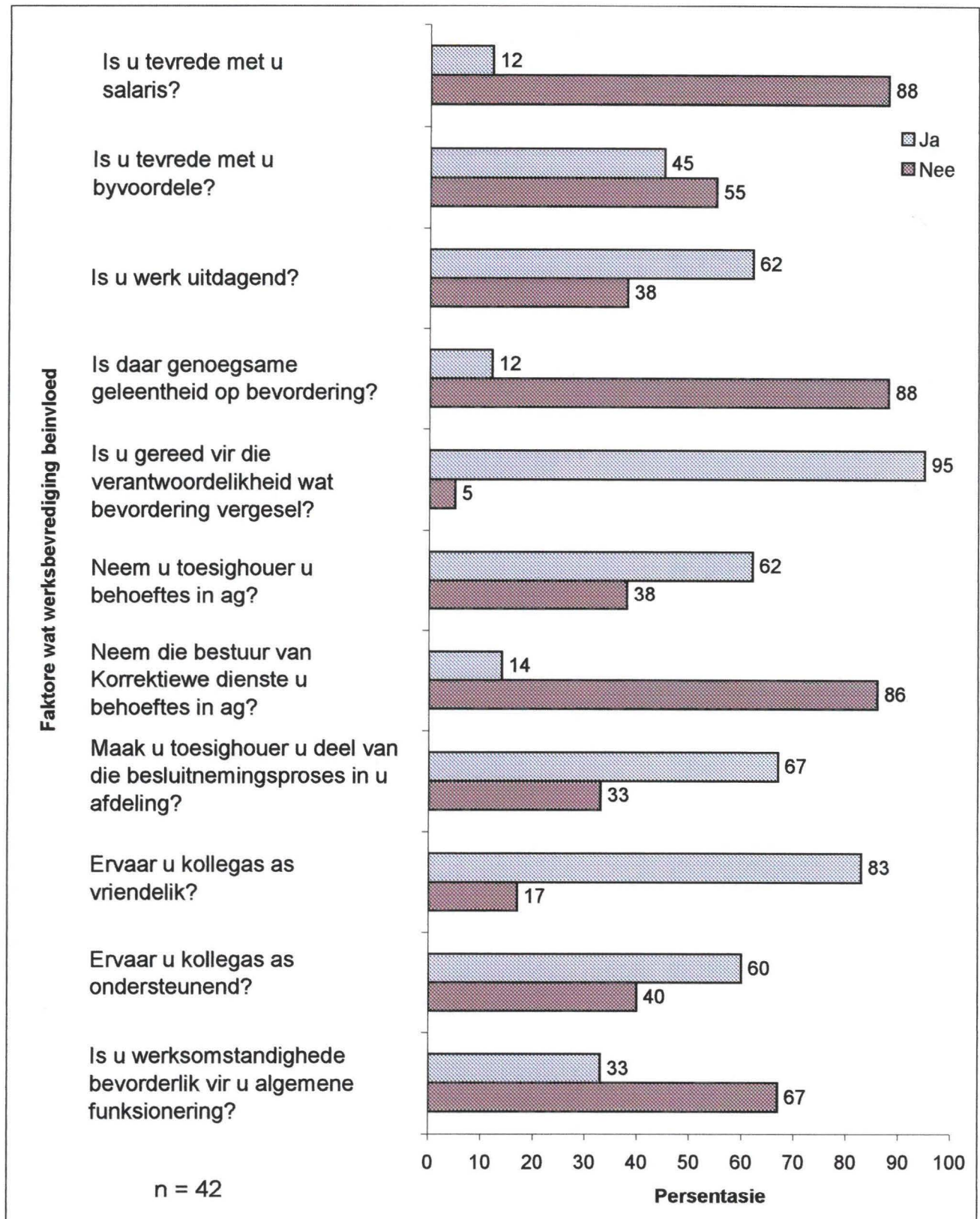
Die werkgewer se houding teenoor werk, wat uiteindelik die werknemer se werksbevreiding beïnvloed, word deur verskeie faktore bepaal.

Uit onderstaande figuur blyk dit dat korrektiewe beamptes ontevredenheid ervaar ten opsigte van salaris (88%), bevorderingsgeleenthede (88%), die bestuur van Korrektiewe Dienste (86%) en algemene werksomstandighede (67%).

Aangesien dié faktore 'n invloed het op werksbevreiding, korreleer dit met die respons van respondente in vraag 2.4 waar die meerderheid (52%) aangedui het dat hulle nie werksbevreiding ervaar nie.

Die meerderheid (88%) korrektiewe beamptes het aangedui dat daar vir hulle min bevorderingsgeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan. Die respons korreleer sterk met die respons in vraag 2.2 waar 82,5% van die respondente aangedui het dat daar nie vir hulle voldoende geleentheid tot bevordering bestaan nie. Die belewing van beperkte loopbaangeleenthede beïnvloed dus die werksbevreiding van korrektiewe beamptes.

Figuur 5: Faktore wat werksbevreiding van korrektiewe beamptes beïnvloed



2.5 Werksprestasie

Werksprestasie dui op die werknemer se vermoë om te presteer in sy werksomgewing, dit wil sê om aan die eise van die werkgewer te voldoen en die doelwitte van die organisasie uit te leef, en ook om 'n bydrae te maak tot die uitbouing van die organisasie.

2.5.1 Huidige werksprestasie

Tabel 9: Werksprestasie van korrektiewe beamptes

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Bogemiddelde werksprestasie | 21 | 50% |
| Gemiddelde werksprestasie | 21 | 50% |
| Ondergemiddelde werksprestasie | 0 | 0% |
| Totaal | 42 | 100% |

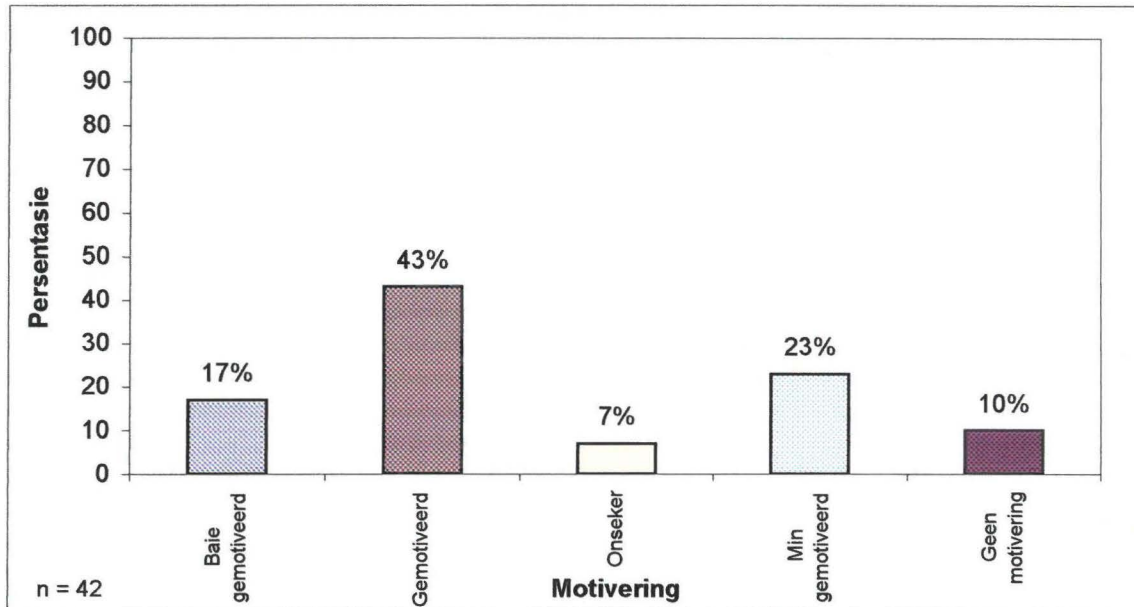
Die helfte van die respondente (50%) was van mening dat hulle werksprestasie bogemiddeld is, die ander helfte (50%) was van mening dat hulle werksprestasie gemiddeld is. Geen van die respondente was van mening dat hulle werksprestasie ondergemiddeld is nie. Aangesien dit werknemers se persepsie oor hulle eie werksprestasie is wat gereflekteer word, kan 'n mate van subjektiwiteit verwag word. Dit kan moontlik verklaar waarom geen respondente aangedui het dat hulle werksprestasie ondergemiddeld is nie.

In die bepaling van werksprestasie speel die werknemer se persoonlike karaktereienskappe 'n belangrike rol. Die karaktereienskappe beïnvloed die werknemer se vermoë om sy taak uit te voer en die effektiwiteit waarmee dit uitgevoer word.

Die volgende persoonlike karaktereienskappe kan moontlik 'n invloed hê op die werksprestasie van korrektiewe beamptes.

2.5.2 Motivering

Figuur 6: Motivering van korrektiewe beamptes



Volgens bogenoemde grafiek blyk dit dat 17% van die respondente baie gemotiveerd is en 43% van die respondente gemotiveerd is om hulle taak te doen. In totaal is 60% dus gemotiveerd om hulle taak te doen. Die oorblywende 40% wissel van onseker (7%), min motivering (23%) en geen motivering (10%).

Gesien in die lig dat die meerderheid (82,5%) voel dat daar vir hulle beperkte loopbaangeleenthede bestaan, sou die verwagting bestaan dat korrektiewe beamptes se motivering relatief laag moet wees. Die feit dat dit korrektiewe beamptes se persepsie is, dat hulle eie motiveringsvlak hoog is, laat ruimte vir subjektiewe menings in dié verband.

2.5.3 Vaardighede

Tabel 10: Vaardighede van korrektiewe beamptes

| Kategorie | Ja | | Nee | |
|---|------------|-------------|------------|-------------|
| | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| Beskik u oor die nodige vaardighede om u taak effektief te doen? | 40 | 95% | 2 | 5% |
| Het u enige opleiding nodig vir die aanleer van vaardighede om u taak meer effektief te doen? | 22 | 52% | 20 | 48% |

(n=42)

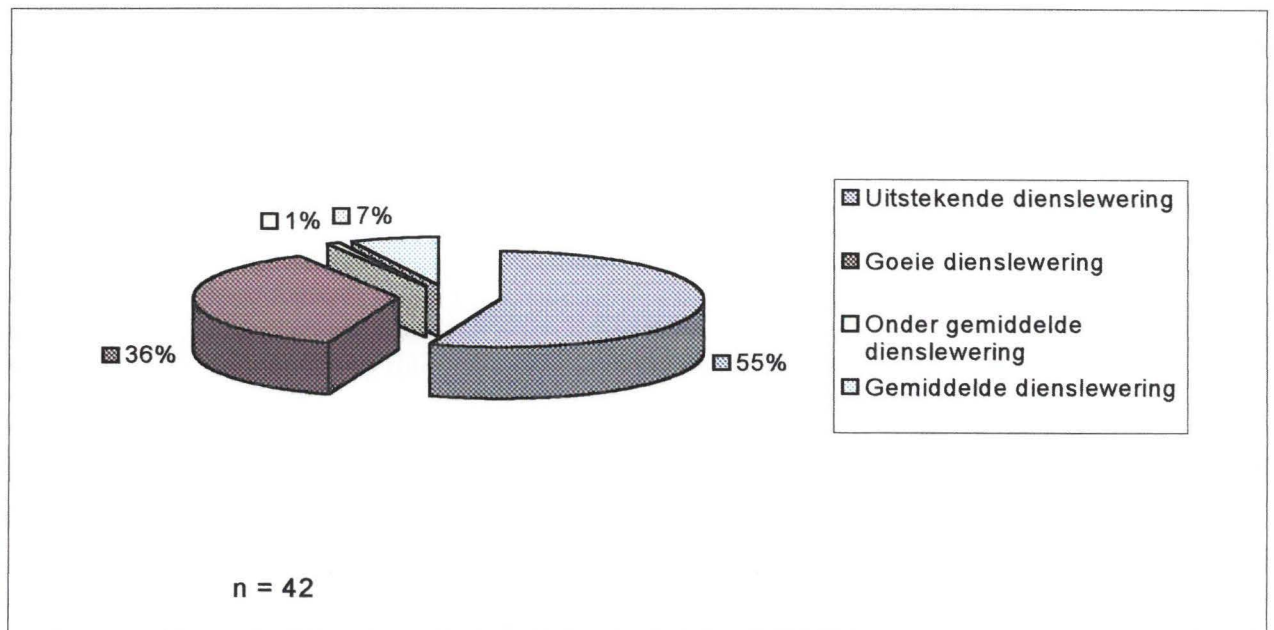
Die bogenoemde tabel dui daarop dat 95% van korrektiewe beamptes van mening is dat hulle oor genoeg vaardighede beskik om hulle taak effektief te doen en 52% van die korrektiewe beamptes het aangedui dat hulle verdere opleiding nodig het vir die aanleer van vaardighede ten einde hulle taak meer effektief te doen. Die inligting weerspreek mekaar, aangesien daar verwag sou word dat meer respondente sou aandui dat hulle nie opleiding nodig het nie, aangesien die meerderheid (95%) egter van mening was dat hulle oor genoeg vaardighede beskik om hulle taak effektief te doen. 'n Moontlike verklaring hiervoor kan wees dat korrektiewe beamptes glo hulle beskik oor genoeg vaardighede om hulle taak effektief te doen, alhoewel méér opleiding beter loopbaanvooruitsigte kan verseker.

Die volgende tipes opleiding is voorgestel ten einde meer effektief te wees in die werksplek: rekenaargeletterdheid, persoonlikheidsontwikkeling, bestuursvaardighede, werksbevoegdheidsopleiding, selfbeskerming en primêre gesondheid.

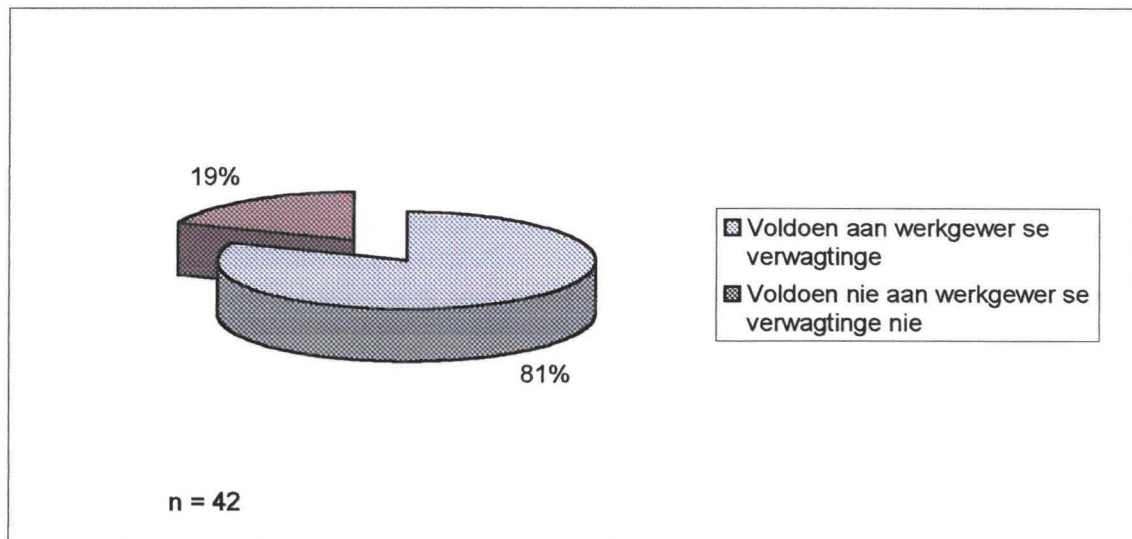
2.5.4 Werknemers se persepsie van bestuur

Persepsie verwys na korrektiewe beamptes se persepsie van die bestuur se verwagtings in terme van dienslewering en hoe korrektiewe beamptes aan die verwagtings voldoen.

Figuur 7: Departement Korrektiewe Dienste se verwagting in terme van dienslewering



Figuur 8: Mate waartoe werknemers aan die verwagtings voldoen



Volgens Figuur 7 blyk dit dat die meerderheid (55%) korrektiewe beamptes die persepsie het dat die Departement Korrektiewe Dienste uitstekende

dienlewering van hulle verwag, gevolg deur die verwagting van goeie dienslewering (36%).

Volgens Figuur 8 blyk dit dat 81% korrektiewe beamptes van mening is dat hulle aan hulle werkgewer se verwagtings voldoen in terme van dienslewering. Korrektiewe beamptes se persepsie van bestuur in terme van dienslewering blyk realisties te wees. Die meerderheid se persepsie is dat uitstekende en goeie dienslewering die verwagting is. Die feit dat die meerderheid aan die verwagting voldoen, kan moontlik 'n oorsaak wees vir die frustrasie wat korrektiewe beamptes ervaar, aangesien hulle aan die verwagtinge voldoen, maar nie beloon word deur middel van bevordering nie.

2.5.5 Persoonlikheid

'n Werknemer se persoonlikheidseienskappe bepaal hoe hy in 'n sekere situasie sal optree en hoe effektief hy funksioneer.

Tabel 11: Persoonlikheidseienskappe van korrektiewe beamptes

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|--------------------|------------|-------------|
| Vriendelikheid | 30 | 71% |
| Geduld | 25 | 60% |
| Deursettingsvermoë | 24 | 57% |
| Lojaliteit | 29 | 69% |
| Betroubaarheid | 29 | 69% |
| Hardwerkendheid | 27 | 64% |

(n=42)

Uit die bogenoemde tabel blyk dit dat 71% van die korrektiewe beamptes oor vriendelikheid as persoonlikheidseienskap beskik. Dit blyk dat lojaliteit (69%) en betroubaarheid (69%) ook belangrike eienskappe is wat nodig is om effektief te wees in die werksmilieu. Ander eienskappe wat deur respondente gespesifiseer is vir die effektiewe uitvoering van hulle pligte, is soos volg: regverdigheid, menslikheid, toewyding en 'n behoefte om ander mense te help. Die

persoonlikheidseienskappe soos deur respondente aangedui, is eienskappe wat hulle, volgens hulle mening, meer effektief in die werksmilieu maak. Die omgekeerde kan egter ook waar wees. Werksomstandighede kan 'n invloed op die werknemer se persoonlikheid hê. Indien 'n korrektiewe beampte sy werksomgewing as negatief ervaar, kan dit moontlik eienskappe soos ongeduld, aggressie, onbetroubaarheid, luiheid en onvriendelikheid na vore bring.

2.5.6 Organisasiesisteme en hulpbronne

Tabel 12: Besikbaarheid van organisasiesisteme en hulpbronne

| Frekwensie | Ja | | Nee | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|
| | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| Beskik u oor die nodige hulpmiddels om u taak effektief uit te voer? | 16 | 38% | 26 | 62% |
| Ontvang u genoeg ondersteuning van die bestuur van u gevangenis om u taak effektief uit te voer? | 15 | 36% | 27 | 64% |
| Ontvang u genoeg ondersteuning van u toesighouer om u taak effektief uit te voer? | 23 | 55% | 19 | 45% |

(n=42)

Volgens die bogenoemde tabel blyk dit dat korrektiewe beamptes nie oor die nodige hulpmiddels (62%) beskik en nie die nodige ondersteuning van bestuur in die gevangenis (64%) ontvang nie. Dit blyk egter dat die meerderheid (55%) tevrede is met die ondersteuning wat hulle van hulle direkte toesighouers ontvang.

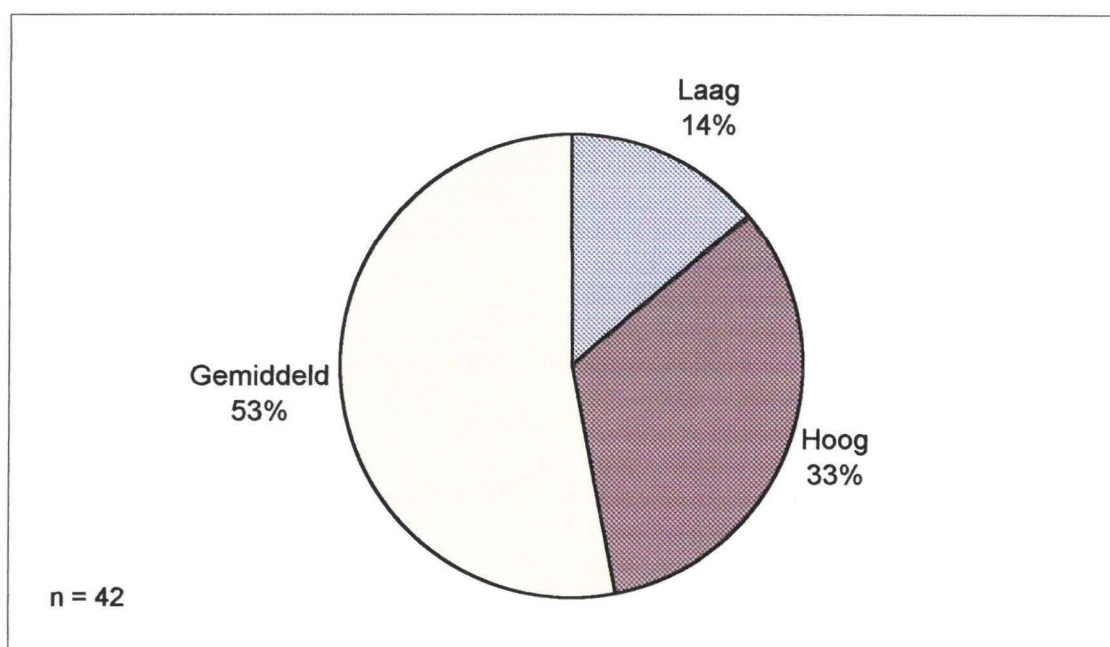
Uit die voorafgaande blyk dit dat korrektiewe beamptes oor die nodige motivering, vaardighede, persepsie en persoonlikheidseienskappe beskik om goed te funksioneer in hulle werksituasie. Dit wil egter voorkom asof die nodige hulpbronne en ondersteuning van bestuur by die gevangenis ontbreek, wat effektiewe dienslewering kan belemmer. 'n Mate van subjektiwiteit mag egter

aanwesig wees by respondente se mening oor hulle motivering, vaardighede en persoonlike eienskappe, aangesien dit indrukke oor hulle eie vermoëns weerspieël. Daar mag ook 'n mate van bevooroordeeldheid bestaan teenoor die verwagtinge en ondersteuning van bestuur en die beskikbaarheid van hulpbronne.

2.6 Kwaliteit van werkslewe

Kwaliteit van werkslewe verwys na die gunstigheid van werksomstandighede vir die werknemer.

Figuur 9: Kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes



Uit die bostaande figuur blyk dit dat 33% van die korrektiewe beamptes in die studie van mening is dat hulle kwaliteit van werkslewe hoog is en 53% van mening dat hulle kwaliteit van werkslewe gemiddeld is.

Dit blyk dus dat die meerderheid korrektiewe beamptes tevrede is met hulle kwaliteit van werkslewe. Kwaliteit van werkslewe het 'n invloed op werksbevrediging en ook werksprestasie. Uit die studie het dit geblyk dat 48%

werksbevrediging (2.4) ervaar word en dat korrektiewe beamptes van mening is hulle presteer gemiddeld of bogemiddeld (2.5). Die mate van kwaliteit van werkslewe wat korrektiewe beamptes beleef, korreleer goed met die werksbevrediging wat hulle ervaar en die werksprestasie wat gelewer word. Die verwagting sou egter wees dat die beleving van beperkte loopbaangeleenthede deur die meerderheid korrektiewe beamptes (82,5%) 'n groter invloed op die kwaliteit van werkslewe sou hê, wat nie die geval blyk te wees nie.

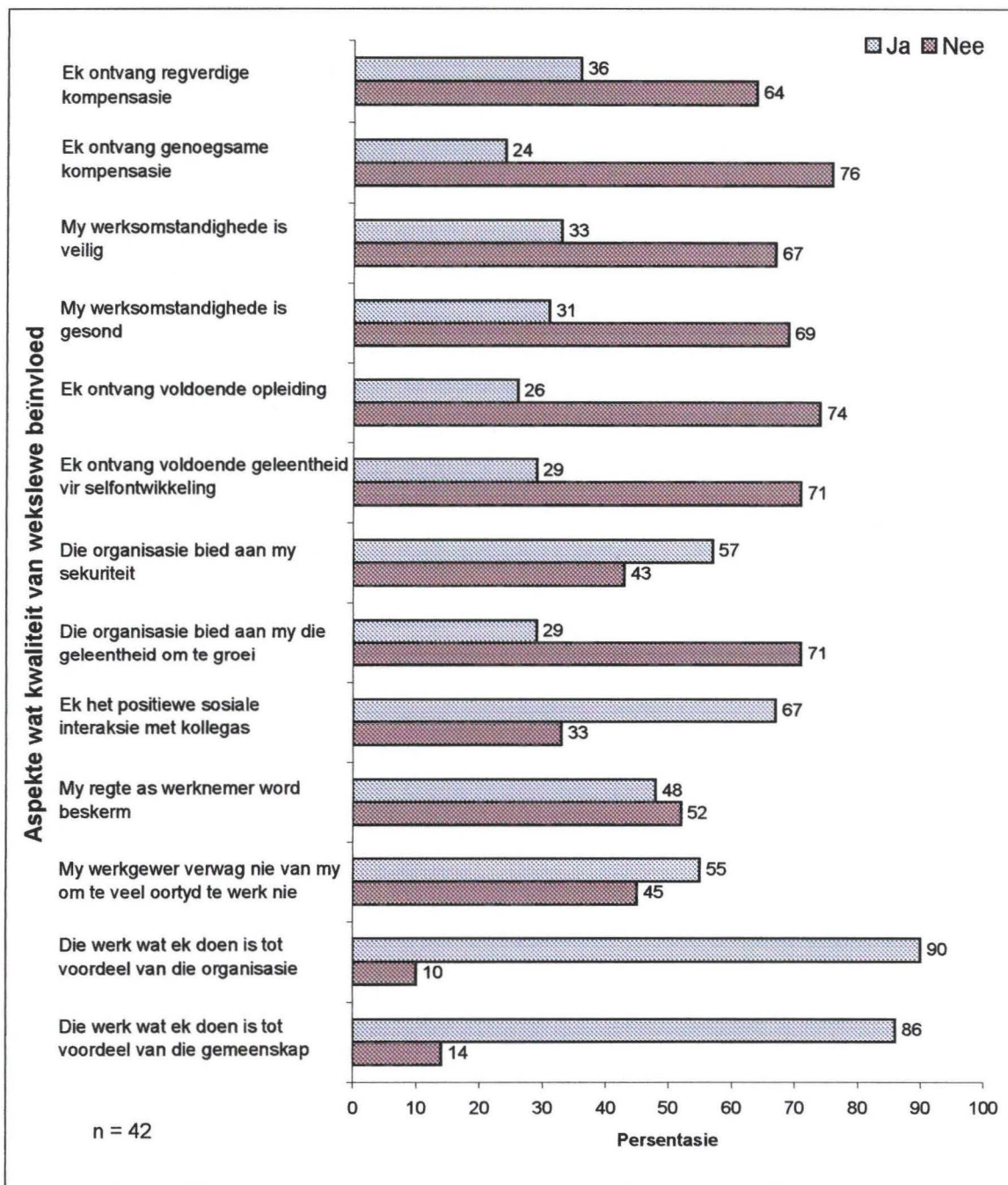
2.6.1 Aspekte wat die kwaliteit van werkslewe beïnvloed

Daar is verskeie aspekte wat die kwaliteit van werkslewe kan beïnvloed.

Volgens die onderstaande (Figuur 10) blyk dit dat die aspekte wat die kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes negatief beïnvloed, soos volg is: onvoldoende kompensasië (76%), onvoldoende opleiding (74%), onvoldoende geleentheid vir groei (71%) en selfontwikkeling (71%). Aspekte wat bydraend tot die kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes is, is die positiewe sosiale interaksie met kollegas (67%), dat die werk tot voordeel van die organisasie is (90%) en dat die werk wat tot voordeel van die gemeenskap is (86%).

'n Aspek soos kompensasië het 'n invloed op werksbevrediging en kwaliteit van werkslewe. In beide gevalle het korrektiewe beamptes aangedui dat die salaris wat hulle ontvang, 'n negatiewe invloed op hulle werksbevrediging (2.4) en kwaliteit van werkslewe (2.6) het.

Figuur 10: Aspekte wat die kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes beïnvloed



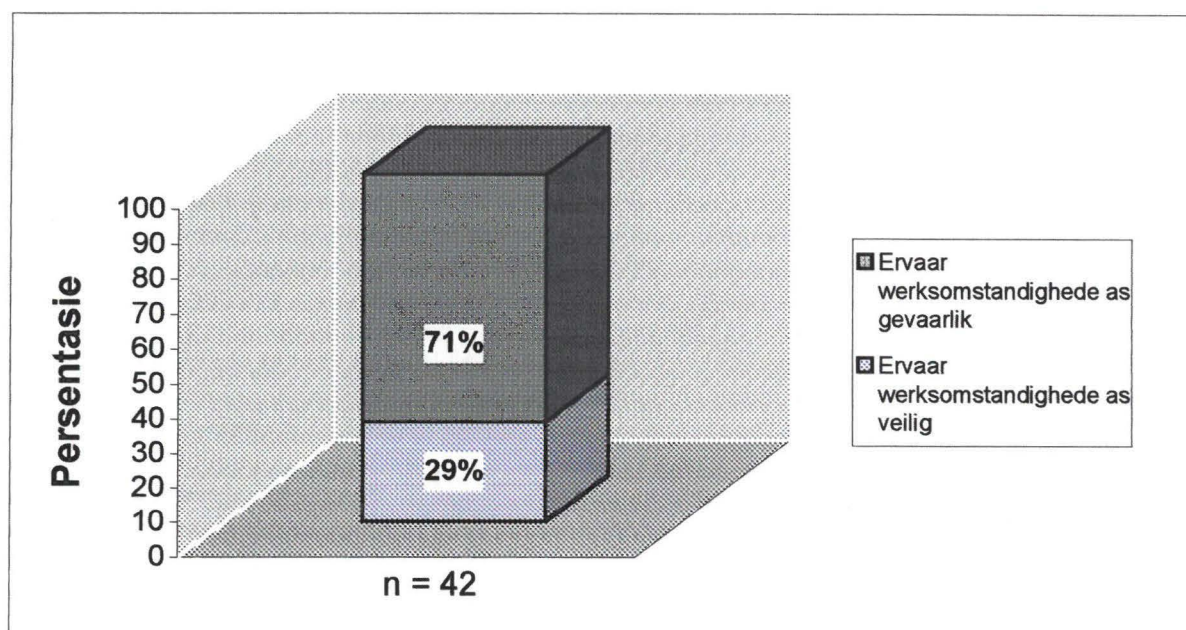
2.7 Werksomstandighede

Korrektiewe beamptes werk in unieke omstandighede aangesien hulle met misdadigers in 'n sekuriteitsmilieu werk. Die werksomstandighede kan 'n invloed

op die korrektiewe beampte se werks- en persoonlike lewe hê en uiteindelik loopbaanvordering beïnvloed.

2.7.1 Gevaar van werksomstandighede

Figuur 11: Gevaar van werksomstandighede.



Volgens die bostaande figuur ervaar 71% van die korrektiewe beamptes wat aan die studie deelgeneem het, hulle werksomstandighede as gevaarlik. Die volgende redes is aangevoer hoekom werksomstandighede as gevaarlik ervaar word:

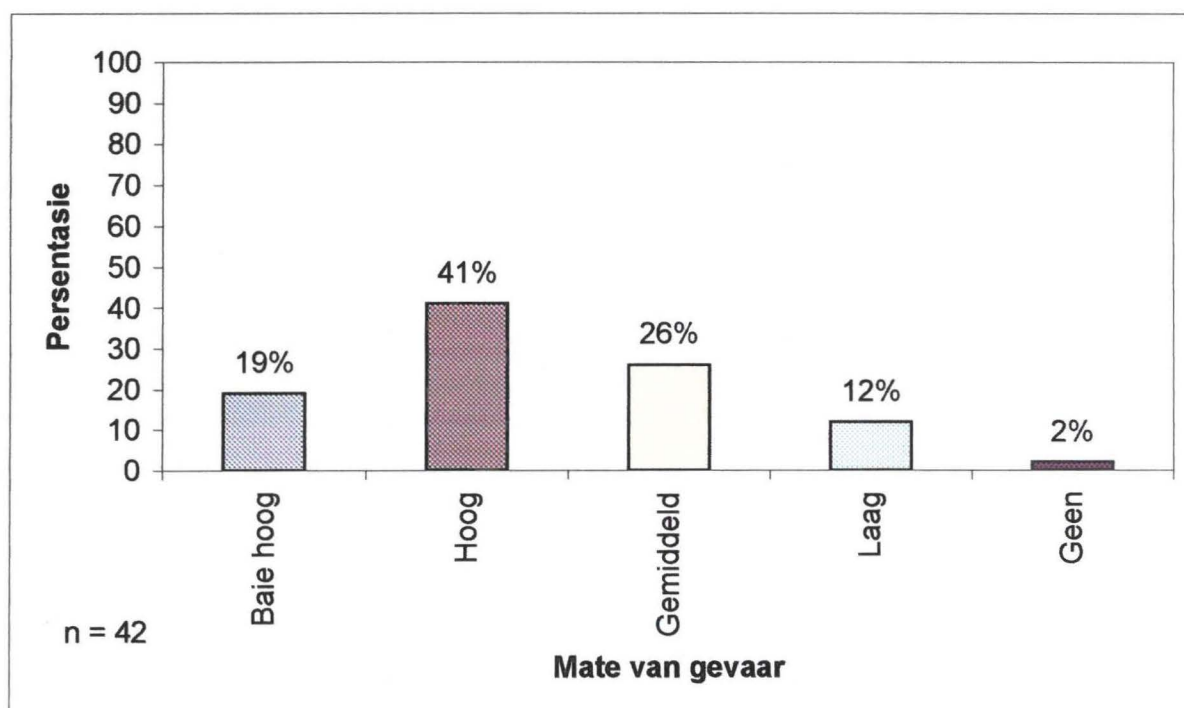
Volgens die onderstaande tabel blyk dit dat korrektiewe beamptes hulle werksomstandighede as gevaarlik ervaar hoofsaaklik omdat hulle met misdadigers werk (29%) en omdat hulle in 'n sekuriteitsinrigting werk (26%). Onder die kategorie "ander", het bendebedrywighede, die onvoorspelbaarheid van menslike gedrag, 'n onstabiele organisasiestruktuur en hoogsaansteeklike siektes na vore kom.

Tabel 13: Redes waarom korrektiewe beamptes hulle werksomstandighede as gevaarlik ervaar

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|------------------------------------|------------|-------------|
| Ek werk met misdadigers | 12 | 29% |
| Ek werk in 'n sekuriteitsinrigting | 11 | 26% |
| Ek moet heelyd op my hoede wees | 10 | 24% |
| Ander | 9 | 21% |
| Totaal | 42 | 100% |

2.7.2 Mate van gevaar waaraan korrektiewe beamptes daaglik blootgestel word

Figuur 12: Mate van gevaar waaraan korrektiewe beamptes op 'n daaglikse basis blootgestel word

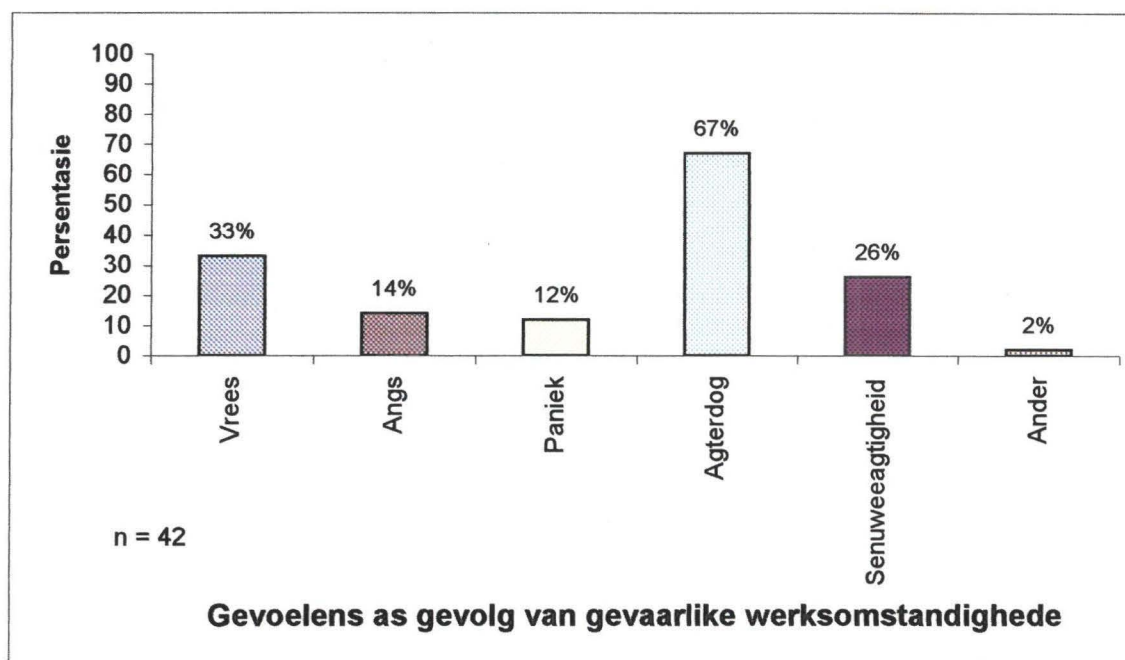


Dit blyk volgens die voorafgaande figuur dat die meerderheid korrektiewe beamptes (41%) van mening is dat die daaglikse gevaar hoog is. Dit is slegs 'n klein hoeveelheid korrektiewe beamptes wat voel dat die gevaar laag (12%) is of dat daar geen (2%) gevaar is nie.

Korrektiewe beamptes ervaar hulle werksomstandighede as gevaarlik. Die meerderheid (71%) het in 2.7 aangedui dat hulle in gevaarlike omstandighede werk. Verder wil dit voorkom asof die intensiteit van die gevaar waaraan korrektiewe beamptes blootgestel is, hoog is. Korrektiewe beamptes wat voortdurend aan gevaarlike werksomstandighede blootgestel word, se kwaliteit van werkslewe sal daardeur beïnvloed word, wat moontlik weer 'n invloed op hulle werksprestasie en werksbevreiding kan hê en loopbaanvordering kan belemmer.

2.7.3 Gevoelens as gevolg van gevaarlike werksomstandighede

Figuur 13: Gevoelens wat korrektiewe beamptes ervaar as gevolg van gevaarlike werksomstandighede



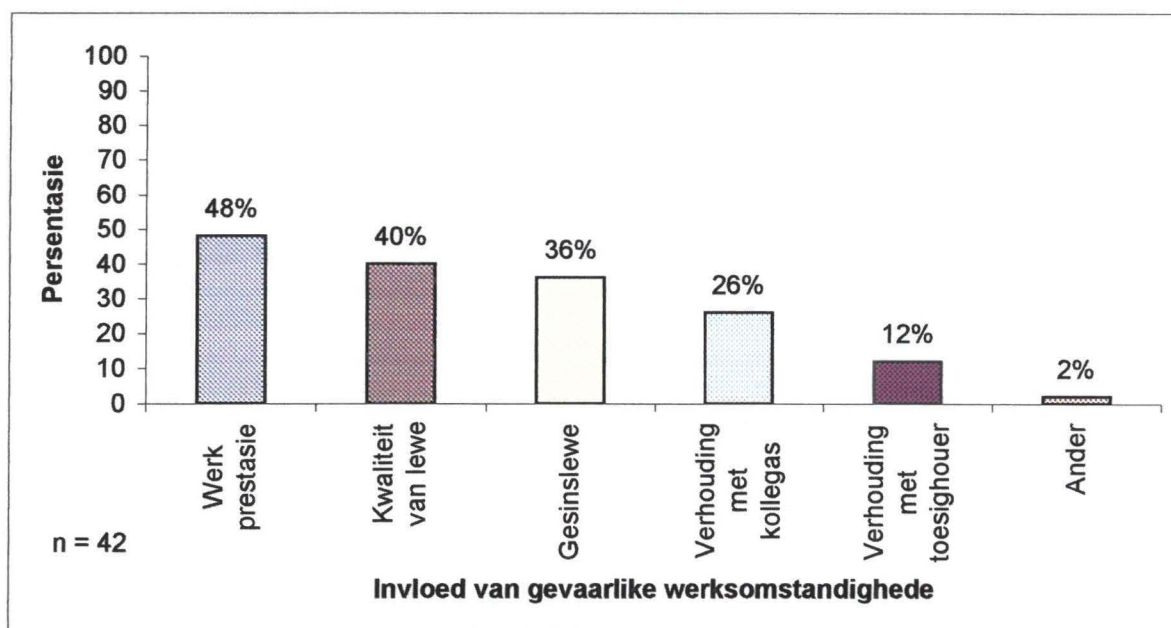
Dit blyk volgens bogenoemde figuur dat agterdog die gevoel is wat die meeste (67%) manifesteer as gevolg van gevaarlike werksomstandighede. Onder die

kategorie “ander” is spanning gespesifiseer as ‘n gevoel wat manifesteer as gevolg van gevaarlike werksomstandighede.

Die feit dat gevaarlike werksomstandighede gevoelens van agterdog en vrees by korrektiewe beamptes ontlok, kan hulle persepsie van loopbaanontwikkeling in die Departement Korrektiewe Dienste beïnvloed. Vrees en agterdog kan aanleiding gee tot die subjektiewe belewing van geleenthede en vooruitsigte en kan korrektiewe beamptes se beleweniswêreld in so ‘n mate beïnvloed dat loopbaanvordering onmoontlik kan lyk.

2.7.4 Die invloed van gevaarlike werksomstandighede

Figuur 14: Die invloed van gevaarlike werksomstandighede op korrektiewe beamptes



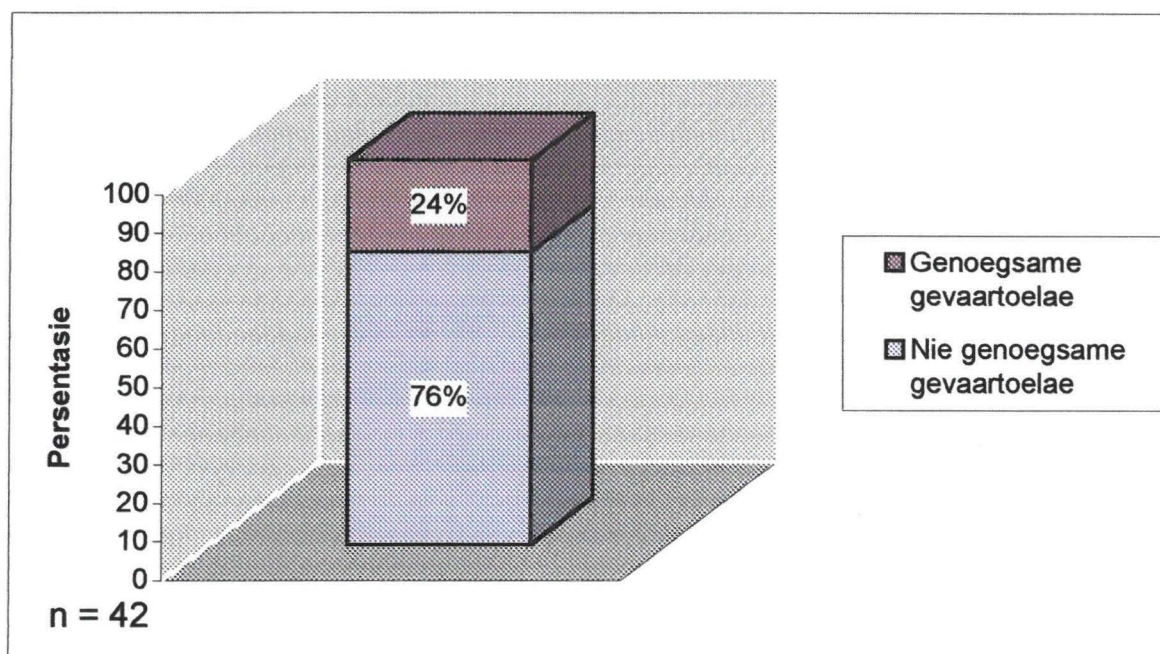
Uit die voorafgaande figuur blyk dit dat korrektiewe beamptes se werksprestasie (48%) die meeste deur gevaarlike werksomstandighede geraak word, gevolg deur die kwaliteit van werkslewe. Korrektiewe beamptes se gesinslewe (36%) word ook deur gevaarlike werksomstandighede geraak. Daar is ook onder die

kategorie “ander” gespesifiseer dat gevaarlike werksomstandighede korrektiewe beamptes se geestesgesondheid negatief beïnvloed.

Uit 2.7.3 het gevoelens van vrees en veral agterdog so sterk na vore gekom dat die verwagtinge was dat dit 'n groter invloed op korrektiewe beamptes se werksfunksionering en gesinslewe sou hê. Die moontlikheid bestaan dat korrektiewe beamptes bewus is van die gevoelens wat gevaarlike werksomstandighede by hulle ontlok, maar dat hulle nie ten volle bewus is van die impak wat dit op hulle werks- en persoonlike lewe kan hê nie.

2.7.5 Gevaartoelae

Figuur 15: Gevaartoelae van korrektiewe beamptes



Die bostaande figuur dui daarop dat 76% van die korrektiewe beamptes wat aan die studie deelgeneem het, nie tevrede is met die gevaartoelae wat hulle ontvang nie. Die ander 24% is wel tevrede met die gevaartoelae wat hulle ontvang.

Die meerderheid korrektiewe beamptes (71%) in 2.7.1 was van mening dat hulle in gevaarlike werksomstandighede werk. In 2.7.2 het 19% aangedui dat die

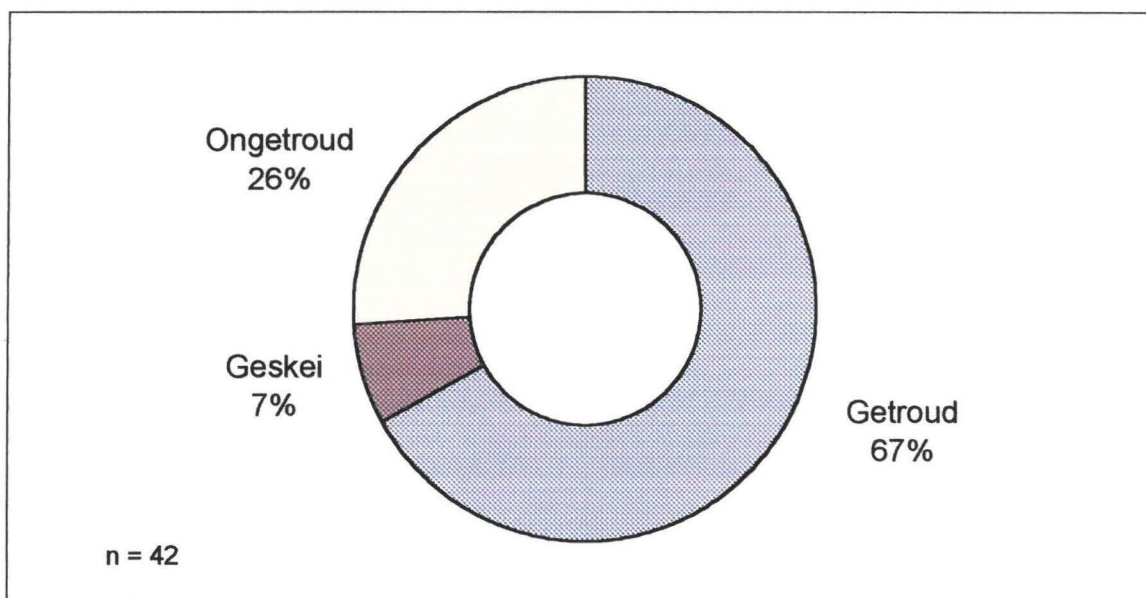
gevaar baie hoog is en 41% dat die gevaar hoog is. Korrektiewe beamptes blyk van mening te wees dat die toelaag wat hulle ontvang, nie kompenseer vir die gevaar wat hulle beleef nie.

2.8 Gesinsisteem

Die individu as werknemer is 'n sisteem wat uit 'n verskeidenheid sub sisteme of komponente bestaan, onder andere gesin-, werk-, uitgebreide familie- en gemeenskapsisteme. Die werksisteem waarbinne die werknemer werk, het 'n bepaalde invloed op die individu se ander sub sisteme, bv. die gesinsisteem. 'n Sisteem volgens Bertalanfy in Hudson (2000:2) verwys na "a complex of components in mutual interaction". Die werksisteem het 'n bepaalde invloed op die werknemer se gesinsisteem en andersom. Die response van respondente rakende die invloed van die werksisteem op die gesinsisteem word vervolgens ondersoek.

2.8.1 Huwelikstatus

Figuur 16: Huwelikstatus van korrektiewe beamptes



Die bogenoemde figuur toon aan dat 67% van die korrektiewe beamptes getroud is, 7% geskei is en dat 26% ongetroud is. Die meerderheid korrektiewe

beamptes (67%) het dus huweliksmaats, wat direk of indirek deur die werknemer se werksomstandighede geraak word.

Die gesinsisteem word deur die werksisteem beïnvloed. Dit is dus nie net die individuele werknemer wat deur beperkte loopbaanvooruitsigte geraak word nie, maar die hele gesin. Die korrektiewe beampte se verwagting in terme van loopbaanvordering, word gedeel deur die gesin, aangesien die gesin, alhoewel indirek, ook deur die korrektiewe beampte se loopbaanvordering geraak word.

2.8.2 Duur van huwelik

Tabel 14: Huweliksduur van korrektiewe beamptes se huwelike

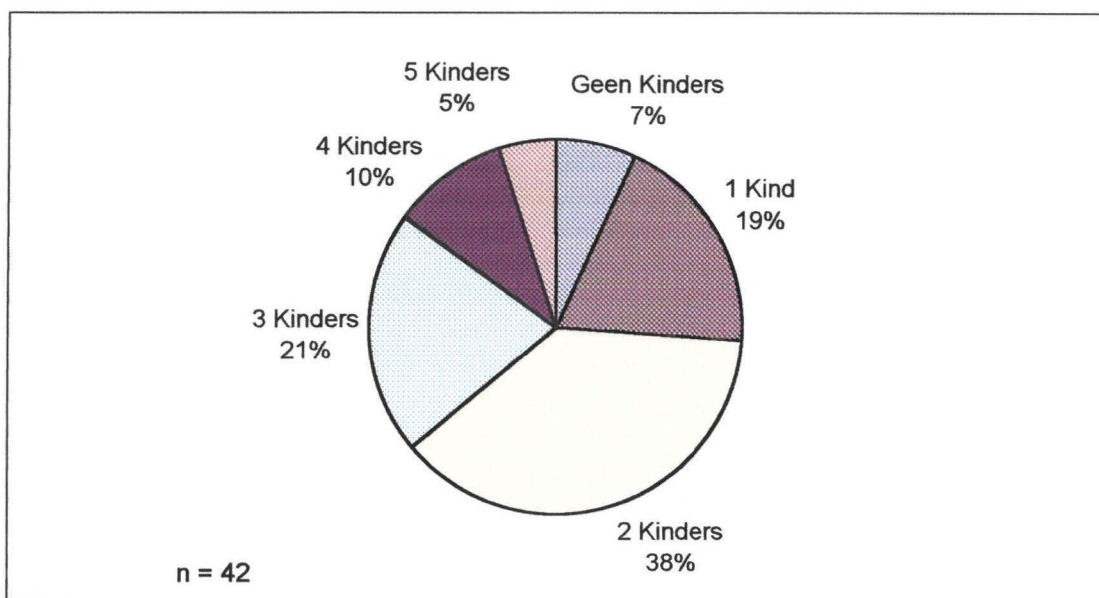
| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|-----------------|------------|-------------|
| 2 – 10 jaar | 15 | 54% |
| 11 – 20 jaar | 11 | 39% |
| 21 – 30 jaar | 1 | 3,5% |
| 31 – 40 jaar | 1 | 3,5% |
| 41 jaar en meer | 0 | 0% |
| Totaal | 28 | 100% |

Van die 28 korrektiewe beamptes wat getroud is, is 54% getroud vir 'n tydperk van tussen 2 en 10 jaar en 39% getroud vir 'n tydperk tussen 11 en 20 jaar. Die meerderheid (54%) korrektiewe beamptes is in die jong volwasse stadium volgens Feldman (1988:18-19) se lewensfasemodel. Dié stadium word gekenmerk as 'n tydperk waar verbondenheid binne die huwelik gevestig moet word en aanpassing by die emosionele eise van ouerskap moet plaasvind. Dit is ook gewoonlik in hierdie lewensfase waar die werknemer se beroep vasgelê word en vaardighede ten opsigte van 'n beroep ontwikkel. Dit is dus 'n tydperk van verandering en ontwikkeling binne die gesinsisteem en die werksisteem. Ontwikkeling binne die werksisteem het 'n invloed op die ontwikkeling van die gesinsisteem en andersom. Indien die werknemer te veel druk binne die

werksisteem ervaar, kan dit moontlik 'n invloed op die funksionering van die gesinsisteem hê. As die korrektiewe beampte se werksbevrediging deur beperkte loopbaangeleenthede geraak word, sal dit ook die gesin se funksionering beïnvloed.

2.8.3 Kinders

Figuur 17: Aantal kinders per korrektiewe beampte



Die meerderheid (38%) korrektiewe beamptes het volgens die bostaande figuur, twee kinders, gevolg deur 21% wat drie kinders het en 19% wat een kind het. Slegs 5% van die respondente het vyf kinders en meer. Die kinders wat deel vorm van die korrektiewe beampte se gesinsisteem, word ook geraak deur die werksomstandighede van sy ouer.

Hoe groter die gesin, met ander woorde hoe meer kinders die korrektiewe beampte het, hoe meer uitgawes het die gesin, wat groter druk plaas op die korrektiewe beampte om in sy gesin se behoeftes te voorsien en indirek groter verwagting in terme van loopbaanvooruitsigte skep.

2.8.4 Die korrektiewe beampte se verhouding met sy eggenoot en gesin

Tabel 15: Die verhouding van korrektiewe beamptes met eggenote en gesin

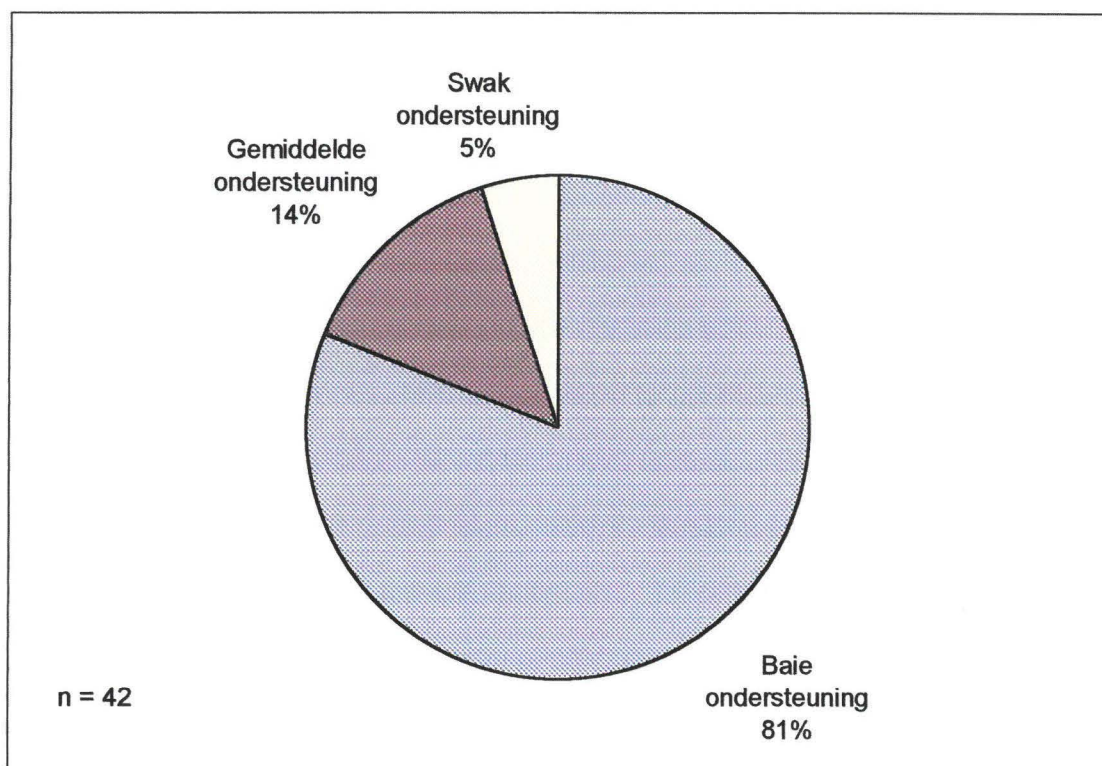
| Kategorie | Verhouding met eggenoot | | Verhouding met gesin | |
|-----------|-------------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| Baie goed | 14 | 50% | 26 | 62% |
| Goed | 10 | 36% | 11 | 26% |
| Gemiddeld | 2 | 7% | 3 | 7% |
| Swak | 2 | 7% | 2 | 5% |
| Totaal | 28 | 100% | 42 | 100% |

Uit die voorafgaande tabel blyk dit dat 50% korrektiewe beamptes 'n baie goeie verhouding met hulle eggenote het en dat 62% 'n baie goeie verhouding met hulle gesinne het. Daar is slegs 7% korrektiewe beamptes wat swak verhoudings met hulle eggenote het en 5% wat swak verhoudings met hulle gesin het. Dit wil voorkom of korrektiewe beamptes oor die algemeen goeie verhoudings met hulle eggenote en gesinne handhaaf. Die minderheid korrektiewe beamptes ervaar swak of gemiddelde verhoudings met hulle gesinne of eggenote.

Die feit dat korrektiewe beamptes gebrekkige loopbaangeleenthede ervaar, kan moontlik ook 'n invloed op die korrektiewe beampte se verhouding met sy eggenote en gesin hê. As 'n eggenote en gesin verwagtinge van loopbaanvordering koester, bv. vir finansiële redes en die korrektiewe beampte slaag nie daarin om aan die verwagtings te voldoen nie, kan dit konflik binne die huwelik en gesin veroorsaak.

2.8.5 Ondersteuning deur gesinslede

Figuur 18: Ondersteuning wat korrektiewe beamptes van gesinslede ontvang

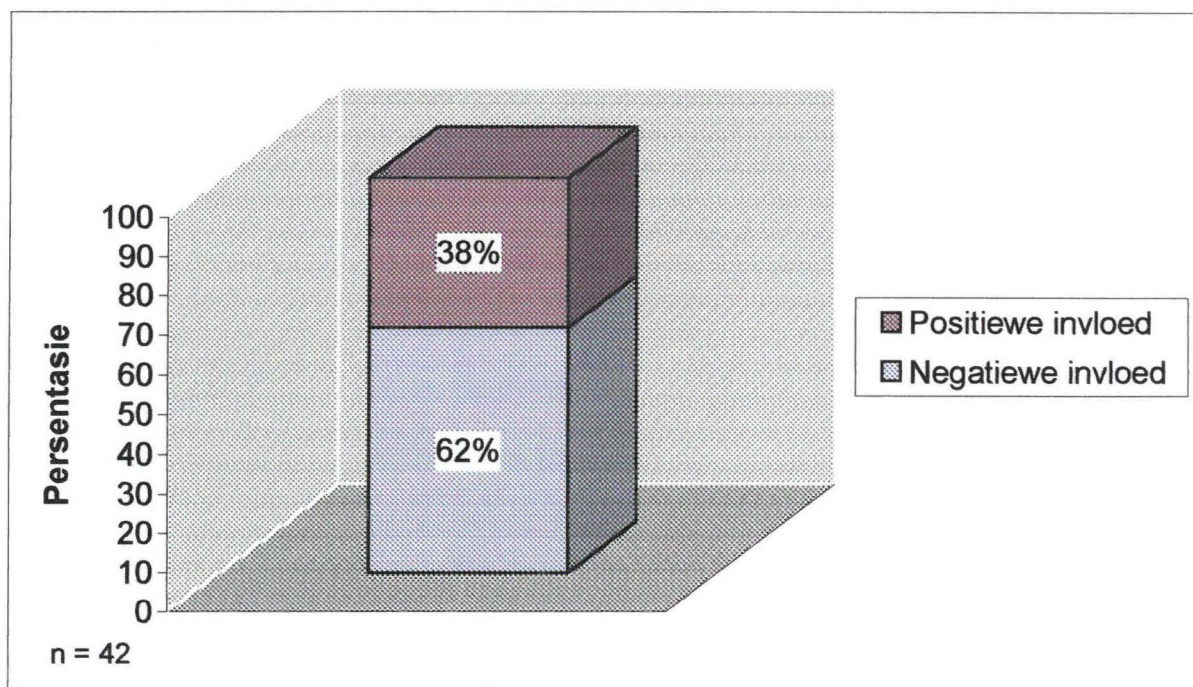


Die bogenoemde figuur dui aan dat 81% van die korrektiewe beamptes baie ondersteuning van hulle gesinne ten opsigte van hulle werk ontvang. Slegs 5% ontvang min ondersteuning van hulle gesinne.

Dit is positief om te sien dat korrektiewe beamptes ondersteuning van hulle gesinne ontvang. Ondersteuning is noodsaaklik aangesien korrektiewe beamptes in gevaarlike omstandighede werk en gevoelens van angsk en vrees beleef. Die korrektiewe beampte het ook sy gesin se ondersteuning nodig indien hy nie loopbaanvordering toon soos verwag nie, aangesien beperkte loopbaangeleenthede sy kans op bevordering beperk en die korrektiewe beampte nie altyd beheer oor sy eie bevordering het nie.

2.8.6 Die invloed van werksomstandighede op huislike omstandighede

Figuur 19: Die invloed van werksomstandighede op die huislike omstandighede van korrektiewe beamptes



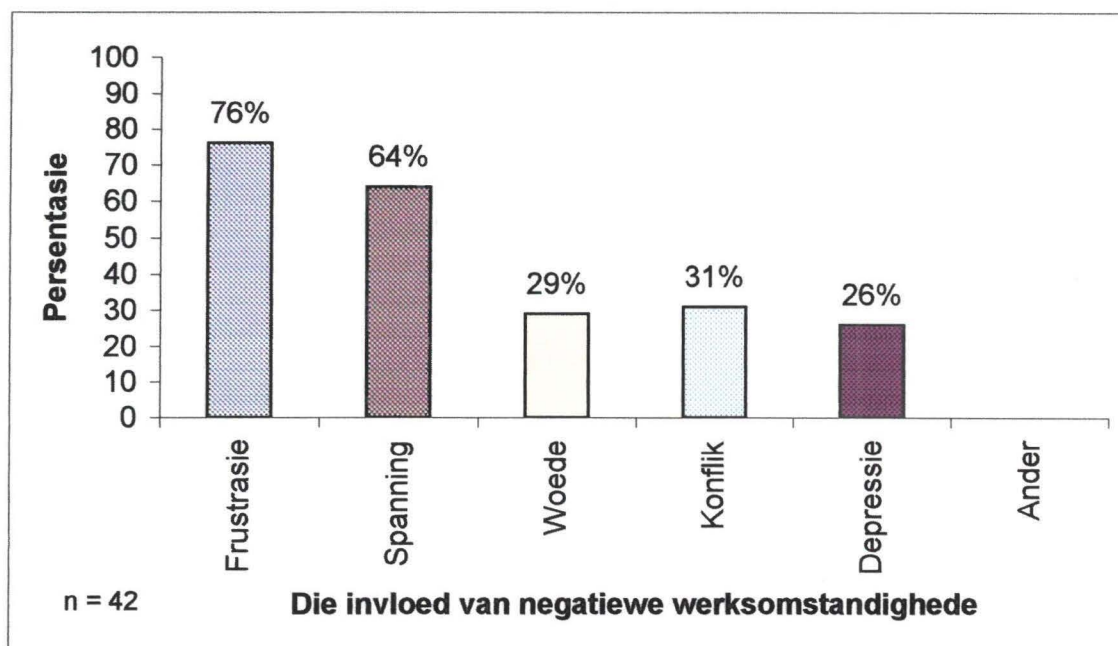
Volgens die voorafgaande figuur blyk dit dat 62% van die korrektiewe beamptes wat aan die studie deelgeneem het, van mening is dat hulle werksomstandighede 'n negatiewe invloed op hulle huislike omstandighede het. Daarteenoor is 38% van mening dat hulle werksomstandighede 'n positiewe invloed op hulle huislike omstandighede het. Dit blyk dus dat korrektiewe beamptes se werksomstandighede hoofsaaklik 'n negatiewe invloed het op hulle huislike omstandighede.

Volgens die sisteemteorie soos bespreek in Hoofstuk 2 (7.1) blyk dit dat sisteme 'n wedersydse invloed op mekaar het. Dit is nie net die werksisteem wat 'n invloed het op die gesinsisteem nie, die omgekeerde kan ook waar wees. Die

gesinsomstandighede kan die korrektiewe beampte se werksfunksionering so beïnvloed dat dit sy geleentheid op loopbaanvordering beperk.

2.8.7 Manifestering van negatiewe werksomstandighede binne die huislike omstandighede

Figuur 20: Die invloed van negatiewe werksomstandighede op die huislike omstandighede van korrektiewe beamptes



Die bostaande figuur dui aan dat 76% korrektiewe beamptes in die studie frustrasie ervaar binne hulle huislike omstandighede wat veroorsaak is deur negatiewe werksomstandighede. Spanning word deur 64% van die respondente ervaar as gevolg van negatiewe werksomstandighede. Negatiewe werksomstandighede lei tot woede (29%), konflik (31%) en depressie (26%) binne die huislike omstandighede van korrektiewe beamptes.

Die ervaring van negatiewe gevoelens wat deur werksomstandighede veroorsaak is, kan die gesin se funksionering benadeel wat weer 'n invloed op die korrektiewe beampte se werksfunksionering kan hê. Dit kan ontaard in 'n bose kringloop wat die loopbaanvordering van die korrektiewe beampte kan

belemmer. Dit is daarom belangrik dat die gevoelens of die oorsaak daarvan aangespreek word. Die beste manier om negatiewe werksverwante gevoelens aan te spreek, is om die korrektiewe beampte binne sy werksmilieu na die werknemerhulppraktisyn te verwys.

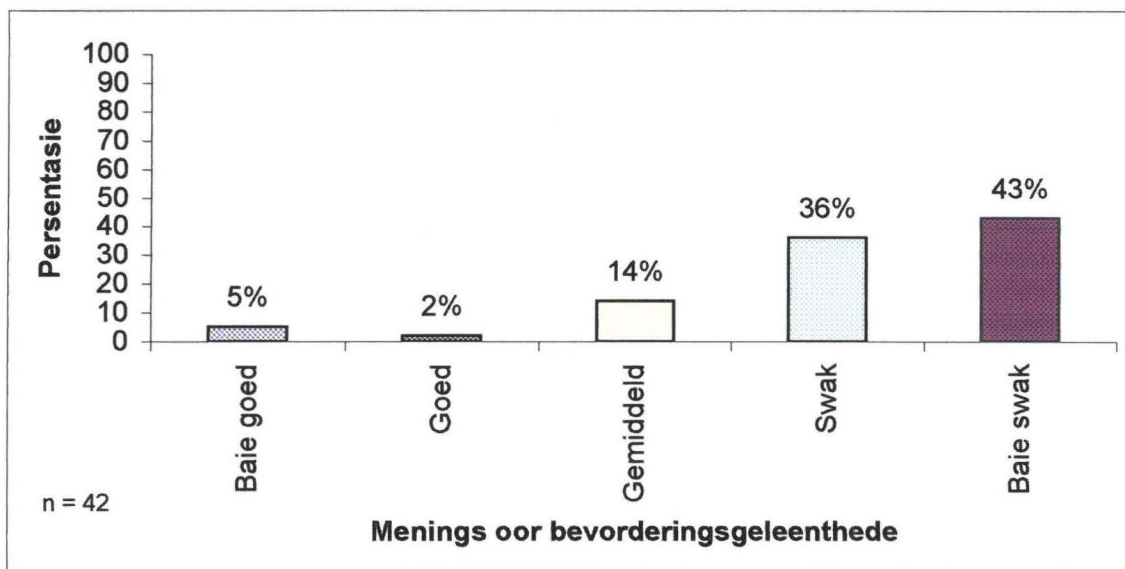
2.9 Loopbaanverwagtings

Loopbaanontwikkeling impliseer dat elke individu deur sekere loopbaanfases beweeg en elk van die fases suksesvol voltooi sal word ten einde loopbaanvordering te maak (Feldman: 1988:8). Elke individu het ook bepaalde verwagtings in terme van loopbaanontwikkeling. Indien 'n individu in 'n bepaalde loopbaanfase onderdruk word en verdere ontwikkeling verhoed word, is dit konflikterend met die individu se loopbaanverwagtings, wat die werknemer se werksfunksionering op verskeie maniere kan beïnvloed en tot 'n verskeidenheid negatiewe gevoelens kan lei.

Die onderstaande figuur dui daarop dat 43% van die korrektiewe beamptes wat aan die studie deelgeneem het, voel dat hulle geleentheid tot verdere bevordering baie swak is. Dit word gevolg deur 36% korrektiewe beamptes wat voel dat hulle geleentheid tot bevordering swak is. Dit korreleer met respondent se mening 2.2 waar 82,5% van die respondente aangedui het dat hulle voel daar is min geleentheid op verdere bevordering. Slegs 5% van die respondente was van mening dat die geleentheid tot verdere bevordereing baie goed is en 2% het gevoel die geleentheid op bevordering is goed.

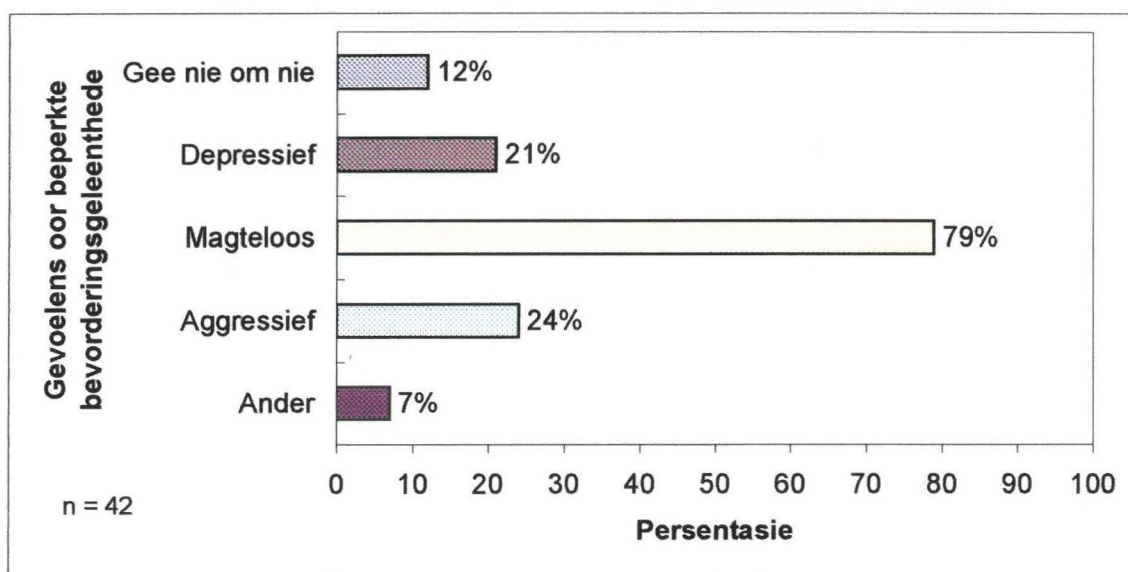
2.9.1 Geleentheid op bevordering

Figuur 21: Die menings van korrektiewe beamptes oor die geleentheid op bevordering binne die Departement Korrektiewe Dienste



2.9.2 Gevoelens oor beperkte bevorderingsgeleenthede

Figuur 22: Korrektiewe beamptes se gevoelens oor beperkte bevorderingsgeleenthede



Die voorafgaande figuur toon dat die meerderheid (79%) respondente hoofsaaklik magteloos voel oor hulle beperkte geleentheid op bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste. Dit word gevolg deur 24% van die respondente wat gevoelens van aggressie ervaar, 21% wat depressief voel en 12% wat nie omgee nie. Onder dié kategorie “ander” het 7% van die respondente gespesifiseer dat hulle gedemotiveerd voel of na ‘n lang proses tot aanvaarding gekom het, dat daar nie vir hulle geleentheid op bevordering bestaan nie.

Die gevoel van magteloosheid wat deur die meerderheid korrektiewe beamptes ervaar word, hou moontlik verband met hulle gevoel dat bestuur onbetrokke is en nie hulle behoeftes in ag neem nie. Die feit dat korrektiewe beamptes niks kan doen om hulle bevorderingsgeleenthede te verbeter nie, en bestuur hulle nie ondersteun nie, laat hulle met ‘n gevoel van magteloosheid.

2.9.3 Posvlak

Tabel 16: Die tydperk waarop korrektiewe beamptes op huidige posvlak funksioneer

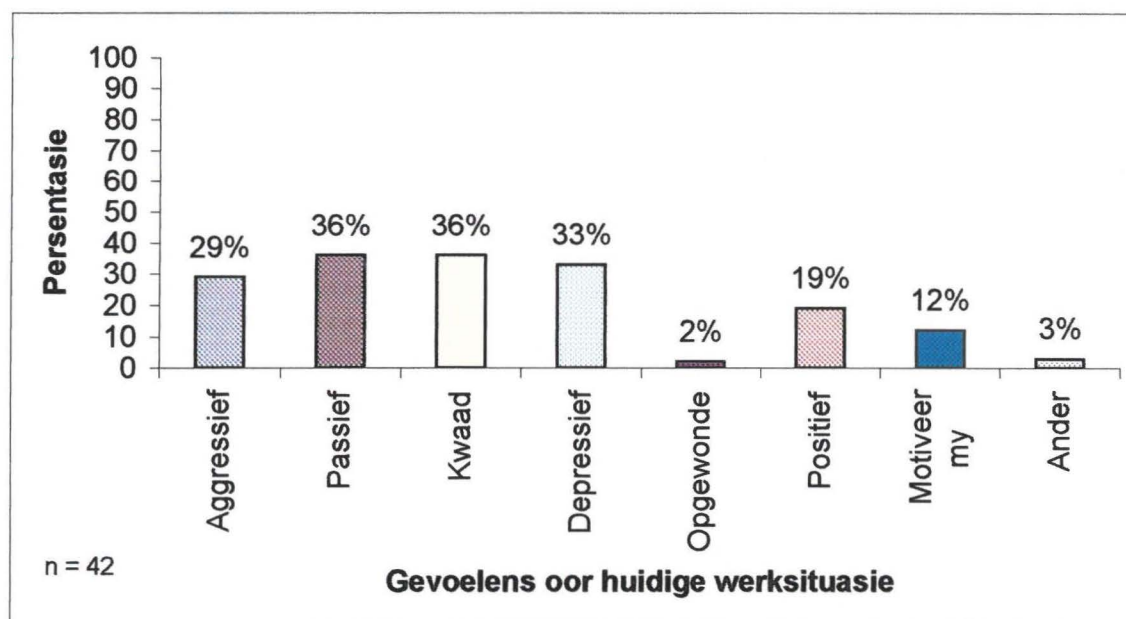
| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|-----------------|------------|-------------|
| 1 – 4 jaar | 15 | 36% |
| 5 – 9 jaar | 22 | 52% |
| 10 – 14 jaar | 3 | 7% |
| 15 jaar en meer | 2 | 5% |
| Totaal | 42 | 100% |

Uit die bogenoemde tabel blyk dit dat 52% van die korrektiewe beamptes in die studie reeds vir ‘n tydperk van tussen 5 en 9 jaar op hulle huidige posvlak funksioneer. Dit word gevolg deur 36% respondente wat tussen 1 en 4 jaar op hulle huidige posvlak is. Die minderheid (5%) is al vir ‘n tydperk van 15 jaar en meer op hulle huidige posvlak.

Die feit dat die meerderheid korrektiewe beamptes vir 'n tydperk van tussen 5 – 9 jaar op die posvlak van korrektiewe beamptes (Graad 1) is, is 'n aanduiding dat dit die posvlak is waar korrektiewe beamptes stagneer en nie verder bevorder word nie. Die posvlak (Korrektiewe beampte Graad 1) is die sogenaamde glasplafon waar korrektiewe beamptes se loopbaanvordering stagneer. Die verwagting bestaan dus dat die persentasie korrektiewe beamptes wat 10 – 14 jaar en 15 jaar en meer op hulle posvlak is, sal verhoog.

2.9.4 Gevoelens oor huidige werksituasie

Figuur 23: Korrektiewe beamptes se gevoelens oor huidige werksituasie



Uit die voorafgaande figuur blyk dit dat 36% van die respondente voel dat hulle huidige werksituasie hulle passief laat en 36% is van mening dat hulle huidige werksituasie hulle kwaad maak. Slegs 2% is van mening dat hulle huidige werksituasie hulle opgewonde maak. Onder dié kategorie "ander" het 3% van die respondente aangedui dat hulle huidige werksituasie hulle met gevoelens van frustrasie laat.

Korrektiewe beamptes se gevoelens oor bevorderingsgeleenthede soos in 2.9.2 bespreek en hulle gevoelens oor hulle huidige werksituasie, stem grootliks ooreen. Dit is duidelik dat korrektiewe beamptes hoë vlakke van frustrasie, magteloosheid, aggressie en selfs angs ervaar. Die gevoelens maak korrektiewe beamptes negatief oor hulle werksituasie, wat hulle werkspreslasie beïnvloed en uiteindelik 'n invloed het op hulle loopbaanvordering.

2.9.5 Verwagtings in terme van loopbaanvordering

Tabel 17: Korrektiewe beamptes se verwagtings in terme van loopbaanvordering

| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|---------------------|------------|-------------|
| Junior-bestuursvlak | 0 | 0% |
| Middel-bestuursvlak | 15 | 36% |
| Senior-bestuursvlak | 19 | 45% |
| Top-bestuursvlak | 8 | 19% |
| Totaal | 42 | 100% |

In bogenoemde tabel het 45% korrektiewe beamptes aangedui dat hulle oorspronklike verwagting in terme van loopbaanvordering was om tot by die senior-bestuursvlak te vorder en 36% se verwagting was om tot op middel-bestuursvlak te vorder.

Dit is duidelik dat korrektiewe beamptes aanvanklik hoë verwagtings vir loopbaanvordering gehad het. In die meerderheid gevalle is daar nie in die verwagtings voldoen nie. Die feit dat daar nie kongruensie tussen korrektiewe beamptes se verwagtings en hulle huidige situasie bestaan nie, kan tot angs, frustrasie en spanning lei.

2.9.6 Korrektiewe beamptes se loopbaanontwikkeling binne die volgende 10 jaar

Respondente se respons was dat hulle oor tien jaar hulself soos volg sien: (Alhoewel dit 'n oop vraag was, was daar bepaalde definitiewe response op die vraag wat in bepaalde kategorieë ingedeel kan word).

Tabel 18: Korrektiewe beamptes se mening oor waar hulle hulself in die volgende 10 jaar hulself sien in terme van loopbaanvordering

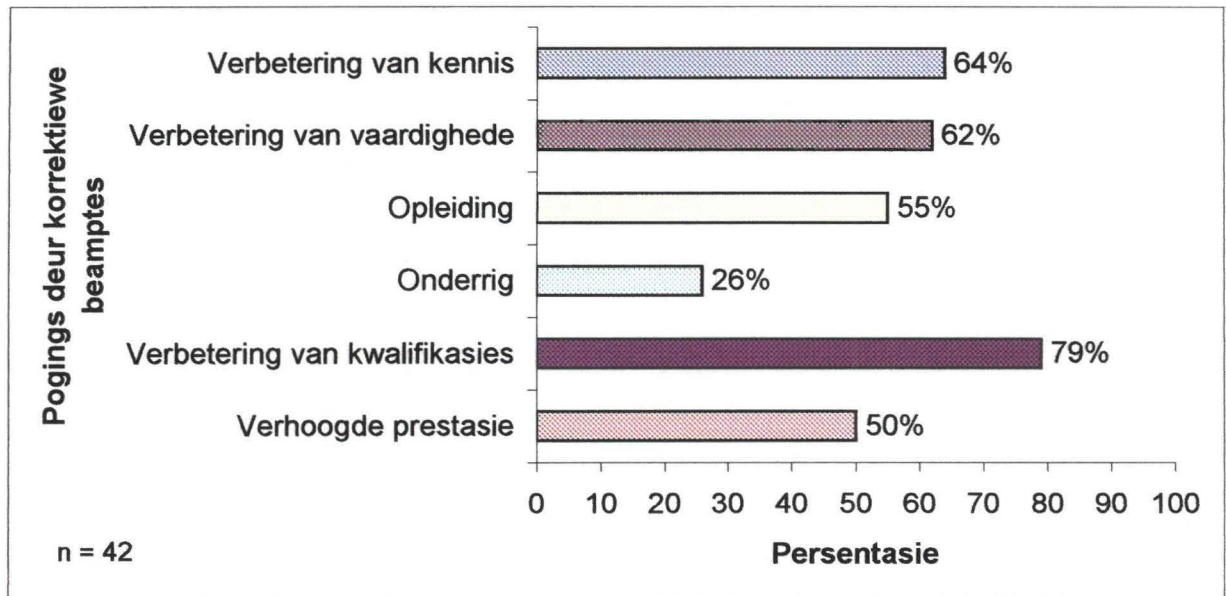
| Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
|--|------------|-------------|
| Het nie 'n idee nie | 1 | 2% |
| Senior-bestuursvlak | 3 | 7% |
| Middel-bestuursvlak | 1 | 2% |
| Top-bestuursvlak | 6 | 14% |
| Dieselfde rangvlak | 20 | 48% |
| Pensioen | 2 | 5% |
| Nie in die Departement Korrektiewe Dienste nie | 5 | 12% |
| Totaal | 42 | 100% |

Volgens die voorafgaande tabel blyk dit dat 48% van die respondente van mening is dat hulle oor 10 jaar steeds op dieselfde posvlak sal wees; 12% van die respondente is van mening dat hulle nie meer in die Departement Korrektiewe Dienste sal wees nie.

Korrektiewe beamptes blyk oorwegend van mening te wees dat hulle op dieselfde rangvlak sal wees oor 10 jaar. Dit is 'n aanduiding van korrektiewe beamptes se gevoel van magteloosheid. Dit blyk tog dat 'n kleiner groepie van die korrektiewe beamptes hoë aspirasies koester en tot by top-bestuursvlak wil vorder. Dit is 'n aanduiding van hoop en die persepsie, alhoewel in die minderheid, bestaan dat daar wel geleentheid tot bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan.

2.9.7 Pogings van korrektiewe beamptes om kanse tot bevordering te verbeter

Figuur 24: Korrektiewe beamptes se pogings om kanse tot bevordering te verbeter



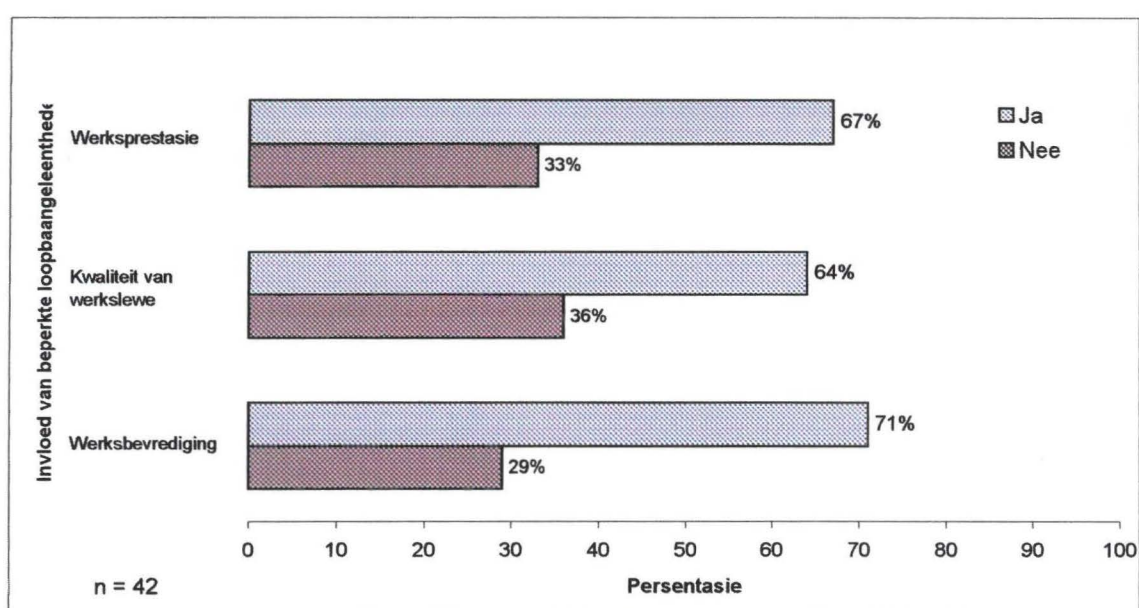
Volgens die voorafgaande figuur het 76% van die respondente gepoog om hulle kwalifikasies te verbeter ten einde hulle kanse tot bevordering te verbeter en 62% van die respondente het hulle vaardighede verbeter ten einde kanse tot bevordering te verbeter. Slegs 26% het onderrig ontvang ten einde hulle kanse te verbeter.

Die feit dat korrektiewe beamptes pogings aangewend het om hulle vaardighede, kennis, kwalifikasies en werksprestasie te verbeter en oor die nodige kwalifikasies beskik (2.1.5), is 'n aanduiding dat korrektiewe beamptes gereed is om aan die verwagtings te voldoen om bevorder te word. Die beperkte poste wat beskikbaar is vir bevordering, belemmer egter korrektiewe beamptes se bevordering. Die feit dat korrektiewe beamptes gereed is vir bevordering, maar

weens beperkte poste nie bevorder kan word nie, laat hulle met gevoelens van angs, frustrasie en magteloosheid.

2.9.8 Die invloed van beperkte loopbaangeleenthede op die werk van korrektiewe beamptes

Figuur 25: Die invloed van beperkte loopbaangeleenthede op die werk van korrektiewe beamptes



Die bostaande figuur toon dat die gebrek aan loopbaangeleenthede 71% van die korrektiewe beamptes in die studie se werksbevrediging beïnvloed, 64% se kwaliteit van werkslewe beïnvloed en 67% se werksprestasie word beïnvloed. Gesien in die lig van bogenoemde, blyk dit dat die gebrek aan loopbaangeleenthede 'n beduidende negatiewe invloed op die werk van korrektiewe beamptes het.

Die aanname kan gemaak word dat korrektiewe beamptes oor die algemeen lae werksbevrediging en kwaliteit van werkslewe ervaar. Dit het 'n definitiewe invloed op korrektiewe beamptes se werksprestasie. Die feit dat korrektiewe

beamptes laer presteer as wat die verwagting van die Departement Korrektiewe Dienste (2.5.4) is, het 'n invloed op korrektiewe beamptes se bevordering. As die korrektiewe beampte nie aan die verwagtinge voldoen nie, kwalifiseer hy nie vir bevordering nie.

2.10 Werknemerhulpprogram

Tabel 19: Werknemerhulpprogramme

| Kategorie | Ja | | Nee | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|
| | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| Is u bewus van die dienste wat deur die werknemerhulppraktisyn gelewer word? | 18 | 43% | 24 | 57% |
| Het u 'n behoefte aan loopbaanontwikkelingsdienste? | 33 | 79% | 9 | 21% |
| Is u van mening dat die werknemerhulppraktisyn die geskikte persoon is om loopbaanontwikkelingsdienste te lewer? | 20 | 48% | 22 | 52% |

(n=42)

Volgens die voorafgaande tabel blyk dit dat 57% van die korrektiewe beamptes wat in die studie betrek is, onbewus is van die dienste wat deur die werknemerhulppraktisyn gelewer word. Die meerderheid respondente (79%) het aangedui dat hulle 'n behoefte het aan loopbaanontwikkelingsdienste. Daar het

onsekerheid bestaan of die werknemerhulppraktisyn die regte persoon is om loopbaanontwikkelingsdienste te lewer. Die meerderheid (52%) het aangedui dat die werknemerhulppraktisyn nie die regte persoon is om loopbaanontwikkelingsdienste aan te bied nie.

Die feit dat die meerderheid korrektiewe beamptes aangedui het dat die werknemerhulppraktisyn nie die regte persoon is om loopbaanontwikkelingsdienste te lewer nie, kan toegeskryf word aan korrektiewe beamptes se onbewustheid van die diens. Korrektiewe beamptes is oningelig oor die dienste van die werknemerhulppraktisyn en het gevolglik nog nie vertrouwe ontwikkel in die diens nie. As korrektiewe beamptes vertrouwe begin ontwikkel in die dienste van die werknemerhulppraktisyn, mag die persepsie dat die werknemerhulppraktisyn nie geskik is om loopbaanontwikkelingsdienste te lewer nie, moontlik verander.

3. SAMEVATTING

Na die verwerking van inligting soos verkry uit die vraelyste van respondente, is dit duidelik uit die empiriese gegewens, dat korrektiewe beamptes beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar. Beperkte loopbaangeleenthede het 'n invloed op die werk- en gesinslewe van korrektiewe beamptes en beïnvloed die kwaliteit van werkslewe en werksbevrediging van korrektiewe beamptes wat uiteindelik korrektiewe beamptes se werksprestasie benadeel.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

1. INLEIDING

Beperkte loopbaangeleenthede en moeilike werksomstandighede is faktore wat die kwaliteit van werkslewe, werksbevrediging en werksprestasie van korrektiewe beamptes beïnvloed. Die feit dat 82,5% korrektiewe beamptes aangedui het dat hulle beperkte loopbaangeleenthede ervaar, het die navorser se vermoede bevestig dat beperkte loopbaangeleenthede 'n invloed op die werksfunksionering en persoonlike lewe van korrektiewe beamptes het.

Op grond van die empiriese gegewens wat versamel is, word gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak ter ondersteuning van korrektiewe beamptes wat beperkte loopbaangeleenthede ervaar in hulle verdere loopbaanontwikkeling.

2. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

2.1 Agtergrondinligting

Gevolgtrekking

Die meerderheid respondente is mans, tussen die ouderdom 30 – 38 jaar; met tussen 11 – 20 jaar diens, wat of bewakings- of administratiewe take verrig en minstens oor 'n St. 10-sertifikaat beskik.

Die literatuur wys daarop dat dit die vroeë loopbaanfase is waar daar spesifieke eise aan die werknemer gestel word in terme van die vaslegging van 'n beroep en die ontwikkeling van sekere spesialisvaardighede. Dit is ook die lewensfase

waar die werknemer met 'n gesin begin, wat op 'n persoonlike vlak eise aan die individu stel in terme van verpligtinge teenoor sy gesin.

Die navorser wil die gevolgtrekking maak dat die lewens/loopbaanfases waarin die meerderheid korrektiewe beamptes hulle bevind, 'n kritieke fase is. Dit is 'n kritieke fase waarin die fondament vir verdere loopbaanontwikkeling gelê moet word en waar die korrektiewe beampte 'n balans tussen sy werkslewe en persoonlike lewe moet skep.

Aanbevelings

- Die identifisering van korrektiewe beamptes tussen 30 – 38, met 11 – 20 jaar diens, wat in die bewakings/dissipline afdeling werksaam is, as 'n teikengroep vir verdere loopbaanontwikkeling.
- Alhoewel bewakingspersoneel slegs 25% van die respondente verteenwoordig, wil die navorser hier spesiaal melding maak van bewakingspersoneel, wat weens hulle werksomstandighede, daaglik aan hoë vlakke van frustrasie blootgestel word en min geleentheid op bevordering het. Die aanbeveling word gemaak dat 'n taakgroep saamgestel word wat op die spesifieke behoeftes van dié beamptes fokus ten einde hulle kwaliteit van werkslewe te verbeter.

2.2 Geleentheid tot verdere bevordering

Gevolgtrekking

Korrektiewe beamptes se persepsie is dat daar vir hulle beperkte geleentheid tot bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan.

Aanbeveling

- 'n Moontlike verdere ondersoek om meer duidelikheid te kry oor die redes vir beperkte loopbaangeleenthede.

- In 'n verdere ondersoek kan bepaal word wat die onderskeie rolle en verantwoordelikhede van die korrektiewe beamptes en die Departement Korrektiewe Dienste in die aanspreek van die beperkte loopbaan-geleentheid kwessie is.
- Die bekendmaking van bogenoemde navorsingsresultate aan die Direktoraat Personeelontwikkeling, met die oog op die moontlike daarstelling van interne ontwikkelingsprogramme wat korrektiewe beamptes met die vaardighede toerus om beter in hul poste te funksioneer.
- Die ontwikkeling van 'n loopbaanontwikkelingsprogram waar korrektiewe beamptes geleentheid kry om hulle loopbane op 'n vroeë stadium reeds te ontwikkel. Deur middel van loopbaanbeplanning en loopbaanbestuur kan korrektiewe beamptes gelei word om hulle beroepe ten volle te ontwikkel sover dit moontlik sou wees binne die Departement Korrektiewe Dienste.
- 'n Werkstudieondersoek om te bepaal of korrektiewe beamptes se vergoeding en voordele in ooreenstemming is met die verantwoordelikhede en die risikofaktor verbonde aan elke pos. Indien dit gevind sou word dat korrektiewe beamptes nie ooreenkomstig vergoed word nie, die nodige aanpassings in die salarisstruktuur gemaak word.

2.3 Die redes waarom korrektiewe beamptes werk

Gevolgtrekking

Die hoofrede waarom korrektiewe beamptes werk, is om geld te verdien. Daar is egter baie ander redes wat as motivering kan dien om te werk, soos bv. werksatisfaksie, persoonlike ontwikkeling en selfverwesenliking. Dit blyk egter dat nie een van die bogenoemde werklik redes is hoekom korrektiewe beamptes werk nie. Die feit dat korrektiewe beamptes slegs werk om geld te verdien, kan moontlik toegeskryf word aan die algemene gebrek aan werk. Korrektiewe beamptes werk omdat hulle gesinne moet onderhou. Aspekte soos werksbevrediging en persoonlike ontwikkeling, is bloot nie 'n prioriteit nie, omdat daar nie ander werksmoontlikhede bestaan nie.

Aanbeveling

- Die beter passing van korrektiewe beamptes in bestaande poste met betrekking tot die vaardighede, belangstelling en voorkeure van individuele korrektiewe beamptes.
- Die vestiging van 'n kultuur in die werksplek waar die belange van die werknemer op die hart gedra word, wat bydra tot die fisieke en psigiese gesondheid van werknemers

2.4 Werksbevrediging

Gevolgtrekking

Die meerderheid korrektiewe beamptes ervaar nie werksbevrediging in hulle huidige werksituasie nie. Die grootste rede vir die gebrek aan werksbevrediging is ontevredenheid oor salarisse en byvoordele, gebrekkige bevorderingsgeleenthede en die bestuur van Korrektiewe Dienste wat nie die behoeftes van korrektiewe beamptes in ag neem nie. Werksbevrediging hou nou verband met werksprestasie. As korrektiewe beamptes meer tevrede is oor hulle werksomstandighede, sal werksprestasie ook verbeter.

Aanbeveling

- 'n Werkstudieondersoek om te bepaal of korrektiewe beamptes genoegsame vergoeding en byvoordele ontvang in ooreenstemming met hulle posinhoud en verantwoordelikhede.
- Werksessies met die bestuur van Korrektiewe Dienste in die spesifieke gevangenis en korrektiewe beamptes se direkte toesighouers om hulle in te stel op die behoeftes van hulle ondergeskiktes en om hulle te sensiteer rondom deelnemende bestuur.

- Die inskakeling van korrektiewe beamptes by loopbaanberading ten einde wyses te ondersoek vir loopbaanontwikkeling, bv. verdere studies en vaardigheidsopleiding.

2.5 Werksprestasie

Gevolgtrekking

Korrektiewe beamptes se mening oor werksprestasie reflekteer dat hulle net bo-gemiddelde en gemiddelde werksprestasie lewer. Motivering, vaardighede, persoonlikheidseienskappe en persepsie is faktore wat 'n positiewe invloed het op die werksprestasie van korrektiewe beamptes. Die gebrek aan hulpbronne en ondersteuning van bestuur in die gevangenis, het 'n negatiewe invloed op werksprestasie.

Aanbevelings

- Alhoewel respondente aangedui het dat hulle oor genoegsame motivering, vaardighede, positiewe persoonlikheidseienskappe en persepsie beskik om goeie diens te lewer, word 'n mate van subjektiwiteit in die menings van korrektiewe beamptes verwag. Intervensies deur die werknemerhulppraktisyn om motivering te verhoog, vaardighede te verbeter, persoonlikheid te ontwikkel en persepsie te verbeter, kan voorgestel word ten einde werksprestasie te verbeter.
- Die opleiding van bestuur in die gevangenis om meer ondersteuning aan ondergeskiktes te verskaf in die uitvoering van hul take en die beskikbaarstelling van hulpbronne so ver moontlik, sal bydrae tot verhoogde werksprestasie van korrektiewe beamptes.

2.6 Kwaliteit van werkslewe

Gevolgtrekking

Die meerderheid korrektiewe beamptes ervaar 'n gemiddelde kwaliteit van werkslewe. Aspekte wat 'n negatiewe invloed op kwaliteit van werkslewe het, is onvoldoende kompensاسie, onvoldoende opleiding en onvoldoende geleentheid vir selfontwikkeling. Positiewe interaksie met kollegas en die feit dat die werk wat korrektiewe beamptes doen, tot voordeel van die organisasie en gemeenskap is, het 'n positiewe invloed op hulle kwaliteit van werkslewe.

Aanbeveling

- Aangesien kompensاسie of die salaris wat korrektiewe beamptes ontvang, ook hulle kwaliteit van werkslewe beïnvloed, word daar weereens aanbeveel dat 'n werkstudieondersoek geloods word ten einde te bepaal of korrektiewe beamptes regverdige en genoegsame kompensاسie ontvang.
- Daar word aanbeveel dat daar geleentheid geskep word vir opleiding en selfontwikkeling vir korrektiewe beamptes en dat die Departement Korrektiewe Dienste ondersteunend sal wees in terme van finansies en duur van die proses. Daar is bestaande opleidings- en selfontwikkelingsprogramme wat deur personeelontwikkeling gefasiliteer word. Toesighouers moet bewus gemaak word van die programme sodat hulle die korrektiewe beamptes kan aanmoedig om daarby in te skakel.

2.7 Werksomstandighede

Gevolgtrekking

Die meerderheid korrektiewe beamptes ervaar hulle werksomstandighede as gevaarlik en die mate van gevaar wat beleef word, is hoog. Gevaarlike werksomstandighede ontlok hoofsaaklik gevoelens van vrees en agterdog wat korrektiewe beamptes se werksprestاسie en kwaliteit van werkslewe beïnvloed.

Aanbevelings

- Korrektiewe beamptes moet gereeld opleiding ontvang in selfbeskerming en moet gereeld herinner word aan die veiligheidsmaatreëls wat bestaan, bv. op maandelikse personeelvergaderings. Dit kan as voorsorgmaatreël dien en korrektiewe beamptes voorberei om korrek op te tree indien hulle met 'n gevaarlike situasie gekonfronteer word.
- Korrektiewe beamptes wat hoë vlakke van angs, vrees, paniek en agterdog beleef, moet geïdentifiseer word en verwys word na die werknemerhulppraktisyn vir berading, aangesien die gevoelens 'n invloed op korrektiewe beamptes se werksbevrediging en werksprestasie kan hê.

2.8 Gesinsisteem

Gevolgtrekking

Die meerderheid korrektiewe beamptes is getroud vir 'n tydperk van tussen 2 en 10 jaar, met 2 kinders. Dit blyk dat korrektiewe beamptes se verhoudings met eggenotes en gesinne positief is omdat hulle ondersteuning van hulle gesinne ontvang. Dit blyk egter verder dat werksomstandighede 'n negatiewe invloed het op die gesinslewe van korrektiewe beamptes en dat dit tot spanning en frustrasie binne die gesin lei.

Aanbevelings

- Korrektiewe beamptes wie se gesinslewe negatief deur werksomstandighede beïnvloed word, moet deur die toesighouer geïdentifiseer word en verwys word na die werknemerhulppraktisyn vir intervensie.
- Toesighouers moet opleiding ontvang ten einde die toesighouer in staat te stel om die werknemer met probleme te identifiseer en korrek te verwys.
- Korrektiewe beamptes moet bewus gemaak word van die dienste van die werknemerhulppraktisyn en moet gemotiveer word om saam met sy gesin by die dienste in te skakel.

2.9 Loopbaanverwagtings

Gevolgtrekking

Korrektiewe beamptes het die persepsie dat bevorderingsgeleenthede baie swak is in die Departement Korrektiewe Dienste. Die beperkte bevorderingsgeleenthede laat korrektiewe beamptes met 'n gevoel van magteloosheid. Die meerderheid korrektiewe beamptes is reeds vir 'n tydperk van 5 – 9 jaar op hulle huidige posvlak en het by aanstelling die verwagting gekoester om tot by senior bestuursvlak te vorder. Die meerderheid korrektiewe beamptes se huidige persepsie is dat hulle oor 10 jaar op dieselfde posvlak sal wees ten spyte van hulle pogings om hulle kwalifikasies, vaardighede en kennis te verbeter. Korrektiewe beamptes is van mening dat beperkte loopbaangeleenthede 'n invloed het op hulle kwaliteit van werkslewe, werksbevreeding en uiteindelik hulle werksprestasie.

Aanbevelings

- Loopbaanbeplanning by aanstelling sodat korrektiewe beamptes ingelig kan wees oor onderskeie loopbaanroetes en tempo van loopbaanvordering in die Departement Korrektiewe Dienste. Loopbaanbeplanning sal korrektiewe beamptes in staat stel om realistiese verwagtings te koester en ingeligte besluite te neem rakende hulle loopbaanvordering.
- Loopbaanbestuur moet 'n volgehoue proses wees waar die Departement Korrektiewe Dienste beplan en voorsiening maak vir die opleiding, korrekte plasing en bevordering van elke individuele korrektiewe beampte ten einde in die behoeftes van die organisasie en die korrektiewe beampte te voorsien.
- Die feit dat korrektiewe beamptes gevoelens van aggressie, terneergedruktheid en magteloosheid beleef oor hulle beperkte loopbaangeleenthede, kan 'n negatiewe effek op hulle kwaliteit van werkslewe en werksprestasie hê. Korrektiewe beamptes wie se kwaliteit van

werkslewe en werksprestasie deur negatiewe gevoelens beïnvloed word, moet geïdentifiseer word en verwys word vir berading na die werknemerhulppraktisyn.

2.10 Werknemerhulpprogram

Gevolgtrekking

Daar bestaan onsekerheid by korrektiewe beamptes oor wat die werknemerhulpprogram behels en watter dienste deur die program gelewer word. Die meerderheid korrektiewe beamptes het 'n behoefte aan loopbaanontwikkelingsdienste, maar is van mening dat die dienste nie deur die werknemerhulppraktisyn gelewer moet word nie.

Aanbevelings

- 'n Bemakingstrategie om korrektiewe beamptes bewus te maak van die werknemerhulpprogram en die dienste wat deur die werknemerhulpprogram gelewer kan word.
- Die inisiëring van 'n loopbaanontwikkelingsdiens as deel van die werknemerhulpprogram, waar korrektiewe beamptes vir loopbaanbeplanning en loopbaanbestuur kan inskakel.
- Die opleiding van werknemerhulppraktisyns in loopbaanontwikkeling sodat hulle oor die nodige kennis en vaardighede kan beskik om aan korrektiewe beamptes effektiewe loopbaanontwikkelingsdienste te bied.

3. SAMEVATTING

Uit die voorafgaande blyk dit duidelik dat korrektiewe beamptes beperkte loopbaangeleenthede ervaar wat 'n ernstige invloed het op hulle kwaliteit van werkslewe, werksbevreëdiging, werksprestasie en selfs korrektiewe beamptes se gesinslewe. Dit is duidelik dat korrektiewe beamptes oorweldig voel deur gevoelens van angs, vrees, spanning en magteloosheid.

Die Bestuur van Korrektiewe Dienste en die werknemerhulpprogram spreek nie die probleem ten volle aan nie. Alhoewel die werknemerhulpprogram verbeter is en effektiewe dienste lewer, word loopbaanontwikkelingsbehoefes van korrektiewe beamptes nie aangespreek nie. Die uitbreiding van bevorderingsgeleenthede en die daarstelling van 'n loopbaanontwikkelingsdiens as deel van die werknemerhulpprogram is noodsaaklik en sal tot voordeel van die korrektiewe beampte en die organisasie wees.

BRONNELYS

Boeke

Akabas, S.H. & Kurzman, P.A. 1982. ***Work, workers and work organizations: A view of Social Work***. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Aldag, J.R. en Brief, A.P. 1981. ***Managing Organizational behaviour***. West Publishinh Company.

Arkava, M.L. & Lane, T.A. 1983. ***Beginning of Social Work Research***. Boston: Allyn en Bacon.

Arnold, H.J. en Feldman, D.C. 1988. ***Organizational Behaviour***. McGraw-Hill International Editors.

Arnold, J., Cooper, C.L. en Robbertson, T.I. 1998. ***Work Psychology – Understanding Human Behaviour in the Work Place***. Financial Times Management.

Bailey, L.J. 1990. ***Working skills for a new age***. New York: Delmar Publishers.

Bateman, T.S. en Zeithaml, C.P. 1990. ***Management – Function and Strategy***: Irwin.

Becvar, D.S. & Becvar, R.J. 1996. ***Family Therapy: A systemic integration***. 3rd Edition. Allyn and Bacon.

Bruce, W.M. 1990. ***Problem Employee Management***. New York: Quarum Books.

Dane, F.C. 1990. **Research Methods**. Brooks Cole Publishing Company.

Davies, K. 1981. **Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.

De Vos, A.S. 1998. **Research at grass roots: A primer for caring professions**. Pretoria: J.L. van Schaik Publishers.

Departemant Korrektiewe Dienste omsendskrywe, S9/2/4 gedateer 16/11/2001.

Dipboye, L., Smith, C.S. en Howell, W.C. 1993. **Understanding industrial and organizational psychology: an integrated approach**. Fort Worth Harcourt Brace College.

EAPA South African Chapter (1999). Draft document. **Standards for Employee Assistance Programms in South Africa**. Compiled by: Standards Committee of EAPA- SA.

Feldman, D.C. 1988. **Managing Careers in Organizations**. Glenview, Illinois: Scott Foresman & Company.

Gerber, P.D., Nel, P.S. en Van Dyk, P.S. 1995. **Human Resource Management**. 3rd Edition. Johannesburg: International Thompson Publishing.

Gerdes, L.C., Moore, C., Ochse, R. en Van Ede, D. 1988. **Die Ontwikkelende Volwassene**. 2de Uitgawe. Durban: Butterworth.

Greenhaus, J.H. en Callanan, G.A. 1994. **Career Management**. Fort Worth: The Dryden Press.

Grinnell, R.M. 1993. **Social work research and Evaluation**. 4th Edition Itasca Illinois: Peacock.

Hampton, C.D. 1987. **Organizational Management**. Mc Craw Hill Publishing.

Hearn, G. 1974. General Systems Theory and Social Work. In Turner, F.J. (Ed.). **Social Work Treatment**. New York: The Free Press.

Hellriegel, D., Slocum, J.W. & Woodman, RW. 1986: **Management**. 4th Edition. Reading, Massachusetts: Allyn and Bacon.

Hellriegel, P. 1992. **Organizational Behaviour**. South western College Publishing.

Huysamen, G.K. 1994. **Metodologie vir die sosiale gedragwetenskappe**. Sigma Pers (Edms) Bpk., Pretoria.

Isaacson, L.E. en D. Brown. 19997. **Career information, Career counselling and Career development**. 6th Edition. Allyn and Bacon.

Ivancevich, J.M. 1995. **Human Resource Management**. 6th Edition. Chicago: Irwin.

Ivancevich, J.M. en Matteson, M.T. 1987. **Controlling work stress: Effective Human Resource and Management Strategies**. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.

Kerlinger, F.N. 1986. **Foundation of Behavioural Research**. Third Edition. Harcourt Braoe Jovanovich College Publishers.

Landy, F.J. 1989. **Psychology of Work Behaviour**. 4th Edition California: Brooks/Cole Publishing Company.

Louw, D.A. 1990. **Menslike Ontwikkeling**. Pretoria Haum Tersiêr.

Mark, R. 1996. **Research Made Simple - A Handbook for Social Workers**. Sage Publications: London.

Masi, D.A. 1982. **Human services in Industry**. Toronto: Lexington Books.

Middlemist, R.D., Hitt, M.A. & Greer, C.R. 1983. **Personnel Management, Jobs People and Logic**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Milkovich, G.T.& Bourdreau, J.W.1991. **Human Resource Management**. 6th Edition. Boston: Irwin Press.

Moos, R.H. 1986. Work as a Human context. In Pallak, M.S. en Perloff, R. **Pshychology and Work: Productivity, change and employment**. Washington DC: American Pshychological Association.

Morrison, R.F. en Adams, J. 1991. **Contemporary Career Development Issues**. Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Muchinsky, P.M. 1983. **Psychology applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. Homewood, Illinois: Dorsey Press.

Myers, D.W. 1984. **Establishing and Building Employee Assistance Programs**. Westport, Connecticut: Quorum Books.

Nedbank ISS, Crime Index: no. 1, Vol. 5, 2001.

Neuman, W.L. 1994. **Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches**. Second Edition: Allyn & Bacon.

Opleidingshandeling, 1999. **Opleidingshandleiding vir Basiese opleiding in die Departement Korrektiewe Dienste**.

Robbins, S.P. 1991. ***Organizational Behaviour. Concepts, controversies and applications.*** Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall, Inc.

Royse, D. 1991. ***Research Methods for Social Work.*** Nelson-Hall Publishers: Chicago.

Schein, E.H. 1978. ***Career dynamics: Matching individual and organizational needs.*** Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Schuler, R.S. 1992. ***Managing Resources.*** 4th Edition. St. Paul: West.

Shimmin, S. 1968. Concepts of Work. In Hopson, B. en Hays, J. ***The Theory and Practice of Vocational guidance.*** Oxford: Pergamon Press.

Smit, G.J. 1983. ***Navorsingsmetodes in die gedragswetenskappe.*** Opvoedkundige Uitgewers: Pretoria.

Sonnestuhl, W.J. en Trice, H.M. 1986. ***Strategies for employee assistance programs: The crucial balance.*** Cornell University.

Steers, R.M. & Porter, L.W. 1991. ***Motivation and Work Behaviour.*** 5th Edition. Singapore: McGraw-Hill, Inc.

Thompson, R.J. 1990. ***Substance abuse and employee rehabilitation.*** Washington: BNA Books.

Tripodi, T. 1983. ***Evaluative research for Social Workers.*** Prentice Hall: New Jersey, (c).

Turner, F.J. 1974. ***Social Work Treatment.*** New York: The Free Press.

Werther, W.B. (Jr) & Davis, K. 1993. **Human Resources and Personnel Management**. New York: McGraw Hill Inc.

Wet op Korrektiewe Dienste, 1998. (Wet no. 111 van 1998). Staatskoerant. Pretoria: Staatsdrukker.

Tydskrifartikels

Balgopal, P.R., De Silva, E., Mun, L.W. en Choo, Q.A. Improving Quality of work life in Singapore. Implications for Social Work in Industries, in **Employee Assistance Quarterly**. 1997. Vol. 12(4). pp 51-61.

Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. en Vanneman, R. The Glass Ceiling Effect, in **Social Forces**. December 2001. Vol. 80(2), pp 655-682.

De Lora, T. 1985. Family Systems Theory – Applied in **EAP Digest**, 1985-1986, pp 5-6.

Hudson, C.G. At the edge of chaos: A new paradigm for social work? In **Journal of Social Work Education**. Spring/Summer 2000. Vol. 36, Issue 2, p215.

Otte, F.L. en Groepper, R.C. 1994. EAP and Career Development. Implications for both. **EAP Digest**. December 1994, 163 -166.

Payne, R.A. Midcareer Block in **Personnel Journal**. April 1984, pp 38-47.

Ribner, D.S. 1993. Crisis in the workplace: The Role of the Occupational Social Worker. **Maatskaplike Werk / Social Work**. 38(3). May: 333-338.

Verhandelings

Kasselman, J.P.H. 2000. *Loopbaanontwikkeling in verhouding tot Bedryfsmaatskaplike werk: 'n Teoretiese Fundering*. Ongepubliseerde D.Phil Universiteit van Pretoria.

Lombard, J. 1995. *Die posisionering van maatskaplike werk in die arbeidsmilieu*. Ongepubliseerde D.Phil. Randse Afrikaanse Universiteit.

Nel, A. 1995. *Die effektiewe toepassing van Loopbaanbeplanning in Suid Afrikaanse Organisasies*. Ongepubliseerde M.A. Verhandeling. Universiteit van Pretoria.

Terblanche, L.S. 1988. *'n Bedryfsmaatskaplikewerk-ondersoek na die aard en voorkoms van Werknemerhulpprogramme in die Republiek van Suid-Afrika*. Ongepubliseerde proefskrif. UOVS.

Woordeboek

Plug, C., Louw, D.A.P., Gouws, L.A. en Meyer, W.F. 1997. *Verklarende en Vertalende Sielkunde Woordeboek*. Heinemann: Johannesburg.

Internet

Baker, B. en Lightle, S.S. 2001. *Cracks in the Glass Ceiling: An analysis of gender equity in the federal government auditing career field*. <http://proquest.umi.com>.

DCS Intranet. <http://www.Dcsintranet.gov.za>.

**LOOPBAANGELEENTHEDE IN DIE DEPARTEMENT
KORREKTIEWE DIENSTE**

Geagte Kollega

'n Ondersoek word tans gedoen oor korrektiewe beamptes (Graad 1) se belewens van loopbaangeleentheid in die Departement Korrektiewe Dienste.

Deur die voltooiing van die vraelys, lewer u 'n belangrike bydrae tot die invordering van waardevolle inligting wat gebruik sal word vir die voltooiing van 'n navorsingsverslag.

Dit is 'n kort vraelys en alle korrektiewe beamptes (Graad 1) word versoek om die vraelys te voltooi. Die vraelys bestaan uit 10 vrae en behoort u net 15 tot 20 minute te neem om te voltooi. Die vraelys is in Afrikaans en Engels beskikbaar.

Beantwoord asseblief al die vrae so eerlik moontlik. Die vraelys word anoniem voltooi en alle inligting wat verkry word, word vertroulik hanteer.

Die inligting wat uit die vraelys verkry word, sal geanaliseer word ten einde te bepaal wat die korrektiewe beampte (Graad 1) se belewens van loopbaangeleentheid is. Daar word gehoop om sekere bruikbare gevolgtrekkings en aanbevelings te maak, wat tot voordeel van die werknemer en die organisasie sal strek.

Vir enige verdere inligting is u welkom om my te kontak by (012) 314-1962 (w) of 083 277-0674 (sel).

Dankie vir u belangstelling.

André van Wyk

NAVORSER

NAVORSINGSVRAELYS

Die vraelys bestaan uit twee Afdelings (Afdeling A en Afdeling B). Afdeling A moet asseblief deur almal voltooi word. Afdeling B word net voltooi as u **NEE of ONSEKER** geantwoord het op Vraag 2.

AFDELING A

1. Agtergrond inligting

Merk asseblief die toepaslike inligting

1.1 Ouderdom

| | |
|---------|--|
| 15 - 21 | |
| 22 - 29 | |
| 30 - 38 | |
| 39 - 45 | |
| 46 - 55 | |
| 56 - 65 | |

1.2 Geslag

| | |
|---------|--|
| Manlik | |
| Vroulik | |

1.3 Jare diens

| | |
|-------------------|--|
| 1-10 jaar | |
| 11-20 jaar | |
| 21-30 jaar | |
| 31-40 jaar | |
| 41 jaar en langer | |

1.4 Afdeling werksaam

| | |
|---------------------|--|
| Bewaking/Dissipline | |
| Administrasie | |
| Werkswinkel | |
| Buite bewaking | |
| Vakkundig | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....

1.5 Hoogste kwalifikasie

| | |
|---------------------|--|
| St. 6 | |
| St. 8 | |
| St. 10 | |
| Sertifikaat/diploma | |
| Graad | |
| Ander (spesifiseer) | |

-
2. Voel u dat daar vir u voldoende geleentheid tot verdere bevordering in die Departement Korrektiewe Dienste bestaan?

| | |
|---------|--|
| Ja | |
| Nee | |
| Onseker | |

AFDELING B

Afdeling B word slegs voltooi indien u **NEE** of **ONSEKER** op Vraag 2 geantwoord het.

3. Om watter redes doen u die werk wat u tans doen? (**Merk die toepaslike blokkies**)

- 3.1 Dit is 'n geleentheid om geld te verdien
- 3.2 Dit is vir my 'n geleentheid tot sosiale interaksie
- 3.3 Dit verskaf aan my werksatisfaksie
- 3.4 My werk is vir my 'n bron van status
- 3.5 My werk is vir my 'n geleentheid tot persoonlike ontwikkeling
- 3.6 My werk dra by tot verbeterde fisieke gesondheid
- 3.7 My werk dra by tot verbeterde psigiese gesondheid
- 3.8 Deur my werk kry ek geleentheid om uitdrukking te gee aan my
belangstellings
- 3.9 Deur my werk kry ek geleentheid om my vaardighede te benut
- 3.10 Enige ander rede waarom u werk? Spesifiseer:.....
.....

4. Werksbevrediging

Ja Nee

- 4.1 Is u werk vir u bevredigend?
- 4.2 Watter van die volgende faktore het 'n invloed op u
werksbevrediging?
- 4.2.1 Is u tevrede met die salaris wat u ontvang?
- 4.2.2 Is u tevrede met die byvoordele wat u ontvang?
- 4.2.3 Vind u u werk uitdagend?

Ja Nee

4.2.4 Bestaan daar genoegsame geleentheid tot bevordering?

4.2.5 Is u gereed vir die verantwoordelikhede wat bevordering vergesel?

4.2.6 Neem u toesighouer u behoeftes in ag?

4.2.7 Neem die bestuur van Korrektiewe Dienste u behoeftes in ag?

4.2.8 Maak u toesighouer u deel van die besluitnemingsproses in u afdeling?

4.2.9 Ervaar u u kollegas as vriendelik?

4.2.10 Ervaar u u kollegas as ondersteunend?

4.2.11 Is u werksomstandighede bevorderlik vir u algemene funksionering, bv. netheid, geraas, die beskikbaarheid van toerusting?

5. Werksprestasie

5.1 Voel u u huidige werksprestasie is:

| | |
|----------------|--------------------------|
| Bo-gemiddeld | <input type="checkbox"/> |
| Gemiddeld | <input type="checkbox"/> |
| Ondergemiddeld | <input type="checkbox"/> |

5.2 Motivering

Hoe gemotiveerd voel u huidig om u taak te doen?

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Baie gemotiveerd | Gemotiveerd | Onseker | Min motivering | Geen motivering |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.3 Vaardighede

- Beskik u oor die nodige vaardighede om u huidige taak Ja Nee
effektief te doen?
- Het u enige opleiding nodig vir die aanleer van vaardighede om
u werk meer effektief te doen?

Indien JA? Spesifiseer:.....
.....

5.4 Persepsie

Wat verwag die Departement Korrektiewe Dienste van u in terme van dienslewering?

| | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Uitstekende dienslewering | <input type="checkbox"/> |
| Goeie dienslewering | <input type="checkbox"/> |
| Gemiddelde dienslewering | <input type="checkbox"/> |
| Onder-gemiddelde dienslewering | <input type="checkbox"/> |

- Voldoen u aan u werkgewer se verwagtinge in terme van Ja Nee
dienslewering?

5.5 Persoonlikheid

Oor watter persoonlikheidseienskappe beskik u wat u effektief in die uitvoering van u werk kan aanwend?

| | |
|--------------------|--|
| Vriendelikheid | |
| Geduld | |
| Deursettingsvermoë | |
| Lojaliteit | |
| Betroubaarheid | |
| Hardwerkendheid | |

Enige ander eienskappe (spesifiseer):.....

.....

5.6 Organisasiesisteme en hulpbronne

Ja Nee

Beskik u oor die nodige hulpmiddels om u taak effektief uit te voer?

- Ontvang u genoeg ondersteuning van bestuur by u gevangenis om u taak effektief uit te voer?

- Ontvang u genoeg ondersteuning van u toesighouer om u taak effektief uit te voer?

6. Kwaliteit van werkslewe

6.1 Ek voel die kwaliteit van my werkslewe is :

| | |
|-----------|--|
| Hoog | |
| Gemiddeld | |
| Laag | |

6.2 Watter van die volgende aspekte beïnvloed die kwaliteit van jou werkslewe?

Ja Nee

- 6.2.1 Ek ontvang regverdige kompensasie
- 6.2.2 Ek ontvang genoegsame kompensasie
- 6.2.3 My werksomstandighede is veilig
- 6.2.4 My werksomstandighede is gesond
- 6.2.5 Ek ontvang voldoende opleiding
- 6.2.6 Ek ontvang voldoende geleentheid vir selfontwikkeling
- 6.2.7 Die organisasie bied aan my sekuriteit
- 6.2.8 Die organisasie bied aan my geleentheid om te groei
- 6.2.9 Ek het positiewe sosiale interaksie met kollegas
- 6.2.10 My regte as werknemer word beskerm
- 6.2.11 My werkgewer verwag nie van my om te veel oortyd te werk nie
nie
- 6.2.12 Die werk wat ek doen is tot voordeel van die organisasie
- 6.2.13 Die werk wat ek doen is tot voordeel van die gemeenskap

7. Werksomstandighede

- 7.1 Ervaar u u werksomstandighede as gevaarlik?

Indien Ja, waarom ervaar u u werksomstandighede as gevaarlik?

(Merk die toepaslike blokkies)

| | |
|-------------------------------------|--|
| Ek werk met misdadigers | |
| Ek werk in 'n sekuriteitsinrigting | |
| Ek moet die heelyd op my hoede wees | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....

.....

7.2 Die mate van gevaar waaraan ek daagliks blootgestel word, is:

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Baie hoog | Hoog | Gemiddeld | Laag | Geen |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7.3 Die feit dat ek in gevaarlike omstandighede werk, wek by my 'n gevoel van

(merk die toepaslike blokkies)

| | |
|---------------------|--|
| Vrees | |
| Angs | |
| Paniek | |
| Agterdog | |
| Senuweeagtigheid | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....

.....

7.4 Die feit dat ek in gevaarlike omstandighede werk, het 'n invloed op my:

(merk die toepaslike blokkies)

| | |
|-------------------------------|--|
| Werksprestasie | |
| Kwaliteit van werkslewe | |
| Gesinslewe | |
| Verhoudings met kollegas | |
| Verhouding met my toesighouer | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....
.....

7.5 Is die gevaartoelae wat u maandeliks ontvang genoegsaam om
te vergoed vir die gevaar waaraan u daaglik blootgestel word?

Ja Nee

8. Gesinsisteem

8.1 Huwelikstatus

| | |
|------------------|--|
| Getroud | |
| Ongetroud | |
| Wewenaar/Weduwee | |
| Geskei | |

8.2 Hoe lank is u reeds getroud?

| | |
|-----------------|--|
| 2-10 jaar | |
| 11-20 jaar | |
| 21-30 jaar | |
| 31-40 jaar | |
| 41 jaar en meer | |

8.3 Het u enige kinders?

| | |
|------|--|
| Geen | |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

| | |
|-----------|--|
| Meer as 5 | |
|-----------|--|

8.4 My verhouding met my eggenoot is:

| | |
|-----------|--|
| Baie goed | |
| Goed | |
| Gemiddeld | |
| Swak | |

8.5 My verhouding met my gesin is:

| | |
|-----------|--|
| Baie goed | |
| Goed | |
| Gemiddeld | |
| Swak | |

8.6 My gesin ondersteun my in wat ek doen

| | |
|-----------|--|
| Baie | |
| Gemiddeld | |
| Swak | |

8.7 Ek voel dat die invloed van my werksomstandighede op my huislike omstandighede soos volg is:

Positief Negatief

8.8 My werksomstandighede gee aanleiding tot die volgende tuis:

| | |
|------------|--|
| Frustrasie | |
| Spanning | |

| | |
|---------------------|--|
| Woede | |
| Konflik | |
| Depressie | |
| Almal | |
| Geen van bogenoemde | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....

.....

9. Loopbaanverwagtings

9.1 Ek voel dat my geleentheid op bevordering binne die Departement Korrektiewe Dienste soos volg is:

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Baie goed | Goed | Gemiddeld | Swak | Baie swak |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9.2 Hoe voel u daaroor dat u moontlik nie bevorder sal word nie?
(merk toepaslike blokkies)

| | |
|---------------------|--|
| Gee nie om nie | |
| Depressief | |
| Magteloos | |
| Aggressief | |
| Ander (spesifiseer) | |

.....

.....

9.3 Hoe lank is u reeds op u huidige posvlak?

| | |
|-----------------|--|
| 1 – 4 jaar | |
| 5 – 9 jaar | |
| 10 – 14 jaar | |
| 15 jaar en meer | |

9.4 My huidige werksituasie maak my : (merk die toepaslike blokkies)

| | |
|-----------------------|--|
| Aggressief | |
| Passief | |
| Kwaad | |
| Depressief | |
| Opgewonde | |
| Positief | |
| Motiveer my | |
| Enige ander gevoelens | |

Spesifiseer:

.....

9.5 Wat was u oorspronklike verwagtings by u aanstelling in terme van loopbaanvordering in die Departement Korrektiewe Dienste?

Vordering tot op:

| | |
|---------------------|--|
| Junior-bestuursvlak | |
| Middel-bestuursvlak | |
| Senior-bestuursvlak | |
| Top-bestuursvlak | |

9.6 Waar sien u oor tien jaar uself in terme van loopbaanontwikkeling?

Spesifiseer:

.....

9.7 Het u enige pogings van u kant af aangewend om u kanse tot bevordering te verbeter, byvoorbeeld: **(merk die toepaslike blokkies).**

| | |
|------------------------------|--|
| Verbetering van kennis | |
| Verbetering van vaardighede | |
| Opleiding | |
| Onderrig | |
| Verbetering van kwalifikasie | |
| Verhoogde prestasie | |
| Al die bogenoemde | |
| Geen van die bogenoemde | |

9.8 Het bestaande loopbaangeleenthede 'n invloed op u ten opsigte van:

Ja Nee

| | | |
|-------------------------|--|--|
| Werksprestasie | | |
| Kwaliteit van werkslewe | | |
| Werksbevrediging | | |

10. Werknemerhulpprogram

10.1 Is u bewus van die dienste wat deur die werknemerhulppraktisyn gelewer word? Ja Nee

10.2 Het u 'n behoefte dat loopbaanontwikkelingsdienste aan u gelewer
word?

10.3 Is u van mening dat die werknemerhulppraktisyn die geskikte
persoon is om loopbaanontwikkelingsdienste aan u te lewer?

DANKIE VIR U TYD

**CAREER PROSPECTS IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONAL
SERVICES**

Dear Colleague

An investigation is being launched in order to establish correctional officers' (Grade 1) perceptions regarding career prospects in the Department of Correctional Services.

By completing this questionnaire you are contributing to the collection of valuable information which is necessary for the completion of a research report. It is a short questionnaire and all correctional officers (Grade 1) are requested to complete the questionnaire. The questionnaire consists of 10 questions and shouldn't take more than 15 to 20 minutes to complete. The questionnaire is available in English and Afrikaans.

Please answer all the questions as honestly as possible. Participation is anonymous and all the information will be treated as confidential.

The information gathered through the questionnaire will be analysed in order to establish the correctional officers' perceptions (Grade 1) regarding career prospects. The researcher hopes to reach some valuable conclusions and make some workable recommendations which will benefit the employee and the organization.

For any further information please contact me at (012) 314-1962 (w) or 083277-0674 (cell).

Thank you for your interest.

ANDRÉ VAN WYK
RESEARCHER

RESEARCH QUESTIONNAIRE

The questionnaire consists of two sections (Section A and B). Section A should be completed by all participants. Section B should only be completed if you answered **NO** or **UNCERTAIN** to Question 2.

SECTION A

1. Background Information

Please mark all the applicable information.

1.1 Age

| | |
|---------|--|
| 15 – 21 | |
| 22 – 29 | |
| 30 – 38 | |
| 39 – 45 | |
| 46 – 55 | |
| 56 – 65 | |

1.2 Sex

| | |
|--------|--|
| Male | |
| Female | |

1.3 Years Service

| | |
|---------------------|--|
| 1 – 10 years | |
| 11 – 20 years | |
| 21 – 30 years | |
| 31 – 40 years | |
| 41 years and longer | |

1.4 Working division

| | |
|-------------------|--|
| Discipline/Safety | |
| Administration | |
| Workshops | |
| External Custody | |
| Occupational | |
| Others (specify) | |

.....

.....

1.5 Highest Qualification

| | |
|-----------------------|--|
| Std. 6 | |
| Std. 8 | |
| Std. 10 | |
| Certificate / Diploma | |
| Degree | |
| Other (specify) | |

.....

.....

2. Do you feel there is sufficient opportunity for promotion in the Department of Correctional Services?

| | |
|-----------|--|
| Yes | |
| No | |
| Uncertain | |

SECTION B

Section B should only be completed if the answer to Question 2 was **NO** or **UNCERTAIN**

3. For what reasons are you doing your present job (**mark the applicable blocks**)

3.1 It is an opportunity to earn money

3.2 It is an opportunity for social interaction

3.3 It gives me work satisfaction

3.4 My work is a position of status

3.5 My work gives me an opportunity for self development

3.6 My work contribute to my physical well-being

3.7 My work contribute to my mental well being

3.8 My work gives me the opportunity to express my interests

3.9 My work gives me the opportunity to apply my skills

3.10 Any other reason why you are working? Specify:

.....

4. Work satisfaction

4.1 Is your work satisfactory? Yes No

4.2 Which of the following factors have an influence on your work satisfaction?

- | | Yes | No |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 4.2.1 Are you satisfied with your salary? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.2 Are you satisfied with your fringe benefits? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.3 Is your work challenging? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.4 Is there sufficient opportunity for promotion? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.5 Are you prepared for the responsibilities that accompany your promotion? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.6 Does your supervisor take your needs into consideration? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.7 Does the management of Correctional Services take your needs into consideration? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.8 Does the supervisor involve you in the decision making process in your section? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.9 Are your colleagues friendly? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.10 Are your colleagues supportive? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2.11 Are your working conditions conducive to your general functioning e.g. tidyness, noise, availability of equipment? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Work performance

5.1 Is your present work performance:

| | |
|---------------|--|
| Above average | |
| Average | |
| Below average | |

5.2 Motivation

How motivated are you at present to perform your duties?

Highly motivated Motivated Uncertain Low motivation Unmotivated

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.3 Skills

- Do you have the necessary skills to do your work effectively? Yes No
- Do you need any training to improve your skills in order to work
more effectively?

If YES, specify:

.....

5.4 Perception

- What does the Department of Correctional Services expect of you in terms of service delivery?

| | |
|--------------------------------|--|
| Outstanding service delivery | |
| Good service delivery | |
| Average service delivery | |
| Below average service delivery | |

- Do you satisfy your employer's expectations in terms of service
delivery? Yes No

5.5 Personality

Which of the following personality traits do have you that can be used

effectively in the performance of your duties?

| | |
|--------------|--|
| Friendliness | |
| Patience | |
| Perseverance | |
| Loyalty | |
| Reliability | |
| Hard working | |

And other personality traits? Specify:.....

5.6 Organizational systems and resources

- | | Yes | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| • Do you have the necessary resources to do your work effectively? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Do you have the necessary support from the management of your prison to do your work effectively? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Do you have the necessary support from your supervisor to do your work effectively? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Quality of work life

6.1 I feel the quality of my work life is:

| | |
|---------|--|
| High | |
| Average | |
| Low | |

6.2 Which of the following aspects have an influence on the quality of your work life?

- | | Yes | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 6.2.1 I receive fair compensation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.2.2 I receive sufficient compensation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6.2.3 My working conditions are safe

6.2.4 My working conditions are healthy

6.2.5 I receive sufficient training

6.2.6 I have enough opportunity for self development

6.2.7 The organization is a source of security

6.2.8 The organization gives me the opportunity to grow

6.2.9 I have positive social interaction with colleagues

6.2.10 My rights as an employee are protected

6.2.11 My employer does not expect from me to work frequent overtime shifts

6.2.12 The work I do is to the advantage of the organization

6.2.13 The work I do is to the advantage of the community

7. Work conditions

7.1 Do you perceive your working conditions as dangerous?

If **YES**, why do you perceive your working conditions as dangerous?
(Mark the applicable blocks).

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| I work with criminals | <input type="checkbox"/> |
| I work in a security institution | <input type="checkbox"/> |
| I must always be on the alert | <input type="checkbox"/> |
| Other (specify) | <input type="checkbox"/> |

.....
.....

7.2 The extent of danger I am exposed to on a daily basis is:

Very high High Average Low None at all

1 2 3 4 5

7.3 The fact that I experience dangerous working conditions, causes feelings of :

(Mark the applicable blocks)

| | |
|-----------------|--------------------------|
| Fear | <input type="checkbox"/> |
| Anxiety | <input type="checkbox"/> |
| Panic | <input type="checkbox"/> |
| Suspicion | <input type="checkbox"/> |
| Nervousness | <input type="checkbox"/> |
| Other (specify) | <input type="checkbox"/> |

.....

.....

7.4 The fact that I experience dangerous working conditions, have an influence on my: **(Mark the applicable blocks).**

| | |
|------------------------------------|--------------------------|
| Work performance | <input type="checkbox"/> |
| Quality of work life | <input type="checkbox"/> |
| Family life | <input type="checkbox"/> |
| Work relationships with colleagues | <input type="checkbox"/> |
| Work relationship with supervisor | <input type="checkbox"/> |
| Other (specify) | <input type="checkbox"/> |

.....

.....

7.5 Is the danger pay received monthly sufficient to compensate for the danger you are exposed to on a daily basis?

Yes No

8. Family System

8.1 Marriage status

| | |
|---------|--------------------------|
| Married | <input type="checkbox"/> |
| Single | <input type="checkbox"/> |

| | |
|-----------------|--|
| Widow / Widower | |
| Divorced | |

8.2 For how long have you been married?

| | |
|---------------|--|
| 2 – 10 years | |
| 11 – 20 years | |
| 21 – 30 years | |
| 31 – 40 years | |
| 41 and longer | |

8.3 Do you have any children?

| | |
|-------------|--|
| None | |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| More than 5 | |

8.4 My relationship with my husband/wife is:

| | |
|-----------|--|
| Very good | |
| Good | |
| Average | |
| Poor | |

8.5 My relationship with my family is:

| | |
|-----------|--|
| Very good | |
| Good | |
| Average | |
| Poor | |

8.6 My family support me in what I do:

| | |
|------------|--|
| A lot | |
| Average | |
| Not at all | |

8.7 I feel the influence my working conditions have on my family life

is:

Positive Negative

8.8 My working conditions lead to the following:

| | |
|-------------------|--|
| Frustration | |
| Stress | |
| Anger | |
| Conflict | |
| Depression | |
| All of the above | |
| None of the above | |
| Other (specify) | |

.....

.....

9. Career prospects

9.1 I feel that my opportunity for promotion in the Department of Correctional

Services is:

Very good Good Average Poor Very poor

1 2 3 4 5

9.2 How do you feel about the possibility that you may not be promoted?

(Mark the applicable blocks)

| | |
|-----------------|--|
| Don't care | |
| Depressed | |
| Powerless | |
| Aggressive | |
| Other (specify) | |

.....
.....

9.3 How long have you been on your present post level?

| | |
|-------------------|--|
| 1 – 4 years | |
| 5 – 9 years | |
| 10 – 14 years | |
| 15 years and more | |

9.4 My present work situation causes me to become: **(Mark the applicable blocks)**

| | |
|------------------------------|--|
| Aggressive | |
| Passive | |
| Angry | |
| Depressed | |
| Excited | |
| Positive | |
| Motivated | |
| Any other feelings (specify) | |

.....
.....

9.5 What were your initial expectations in terms of career progress when you were appointed in the Department of Correctional Services?

Progress to:

| | |
|-------------------------|--|
| Junior Management level | |
| Middle Management level | |
| Senior Management level | |
| Top Management level | |

9.6 Where do you see yourself in terms of career development in 10 years from now?

Specify:

.....

9.7 Did you make any attempts from your side to better your chances on

Career progress, e.g.: **(Mark the applicable blocks).**

| | |
|-------------------------------|--|
| Improvement of knowledge | |
| Improvement of skills | |
| Training | |
| Education | |
| Improvement of qualifications | |
| Better work performance | |
| All of the above | |
| None of the above | |

9.8 Do present career prospects have an influence on you in terms of:

| | Yes | No |
|----------------------|-----|----|
| Work performance | | |
| Quality of work life | | |
| Work satisfaction | | |

10. Employee Assistance Programmes

10.1 Are you aware of the services offered by the Employee Assistance

practitioner?

Yes No

10.2 Do you have a need for career development services?

10.3 Do you believe that the Employee Assistance practitioner is the

suitable person to provide career development services?

THANK YOU FOR YOUR TIME

Bylaag C

INFORMED CONSENT

Mr A van Wyk
Pretoria Central Prison
Social Work Section
Private Bag X45
PRETORIA
0001

Participant's Name -----Date-----

Colleague

This is a brief discussion of what the proposed research project will entail. Please read the following information carefully and feel free to contact me if you have any questions.

1. Title of the study

An investigation into the career prospects of correctional officers: an Employee Assistance approach.

2. Purpose of the study

The purpose of the study is to explore the perceptions of correctional officers regarding career prospects in the Department of Correctional Services.

3. Procedures

You will be requested to complete a questionnaire consisting of two separate sections. All the respondents are requested to complete section A. In section A of the questionnaire you must respond to whether you experience limited career prospects in the Department of Correctional Services or not. Section B of the questionnaire should only be completed if you indicated in section A that you indeed experience limited career prospects. Section B of the questionnaire will explore the effects that limited career prospects have on you as a correctional

officer. The completion of the questionnaire will take approximately 15 to 20 minutes and will be scheduled at your convenience.

4. Risks and Discomforts

There are no known risks and discomforts associated with this project. Participation in this project will be anonymous and therefore will not implicate any risks for your career or future career development.

5. Benefits

There are no direct benefits for me when participating in this project. The study may help the researcher, however, to gain knowledge regarding the perception of correctional officer (grade one) regarding career prospects in the Department of Correctional Services. The knowledge gained through this study may give the researcher the opportunity to make certain recommendations, which may benefit the career prospects of correctional officers (grade one) in the Department of Correctional services.

6. Participant's rights

You have the right to be informed on the process of the research during any stage of the project. You may withdraw from participating in the study at any time.

7. Confidentiality

The questionnaire that you are requested to complete, is anonymous and will be treated in a confidential manner. The results of the testing will be kept confidential unless you request that they should be released. All data will be destroyed after completion of the final report. The results of the study may be used in a report to inform management of the Department of Correctional Services, but your identity or information as stated in the questionnaire will not be revealed.

SAMEVATTING

Titel: 'n Onderzoek na die loopbaangeleenthede van korrektiewe beamptes: 'n Werknemerhulpprogramperspektief

Kandidaat : Albert André van Wyk

Studieleier : Prof L.S. Terblanche

Departement: Maatskaplike Werk

Graad : MAGISTER SOCIALIS DILIGENTIAE

Korrektiewe beamptes (Graad 1) bevind hulle teen 'n glasplafon wat loopbaanvordering betref. Afgesien van die feit dat korrektiewe beamptes daaglik in moeilike omstandighede werk, het die vooruitsig van beperkte loopbaangeleenthede ook 'n invloed op die werksbevreeding, werksprestasie en persoonlike lewens van korrektiewe beamptes.

'n Volledige literatuurstudie is uitgevoer ten einde die betekenis van werk- en loopbaanontwikkeling te ondersoek. Die literatuurstudie het gevolg op 'n empiriese ondersoek. 'n Vraelys, bestaande uit twee afdelings, is gebruik om respondente se menings oor beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste te ondersoek.

Respondente vir die studie is op 'n proporsioneel-gestratifiseerde wyse geselekteer, naamlik die populasie wat afgebaken is tot korrektiewe beamptes wat werksaam is te Pretoria Sentraalgevangenes.

Die studie is onderneem met die doel om te bepaal wat korrektiewe beamptes se belewenis van loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste is.

Alhoewel daar verskeie redes bestaan hoekom mense werk, is dit duidelik dat mense nie slegs vir finansiële gewin werk nie, maar ook die verwagting koester

om 'n loopbaan te bou waar die individu kan groei en ontwikkel. Daar bestaan altyd verwagtings om te vorder in 'n loopbaan. Waar loopbaanvordering verhoed word, lei dit dikwels tot verminderde werksprestasie en -bevrediging, laer kwaliteit werkslewe en 'n moontlike impak op die gesinslewe van die werknemer.

Bevindings uit die studie wys duidelik daarop dat korrektiewe beamptes van mening is dat hulle beperkte loopbaangeleenthede in die Departement Korrektiewe Dienste ervaar. Die belewenis van beperkte loopbaangeleenthede, het 'n invloed op die korrektiewe beampte se werksbevrediging en -prestasie, asook die kwaliteit van sy werk- en gesinslewe.

Gevolgtrekkings en aanbevelings is gemaak op grond van die empiriese bevindings. Die navorser hoop die gevolgtrekkings en bevindings mag van waarde wees en het 'n aandeel in die verbetering van die werkslewe en loopbaangeleenthede van die korrektiewe beampte.

Sleutel terme

| | |
|---------------------------------|-------------------------|
| Korrektiewe beampte | Loopbaangeleenthede |
| Departement Korrektiewe Dienste | Werksprestasie |
| Loopbaanontwikkeling | Werksbevrediging |
| Loopbaanbeplanning | Kwaliteit van werkslewe |
| Loopbaanbestuur | Werknemerhulpprogram |

SUMMARY

**Titel: An investigation into the career prospects of correctional officers:
an Employee Assistance Program Perspective**

Candidate : Albert André van Wyk

Study leader: Prof. L.S. Terblanche

Department : Social Work

Degree : MAGISTER SOCIALIS DILIGENTIAE

Correctional Officers (Grade 1) find themselves against a glass ceiling in terms of career progress. In spite of the fact that correctional officers are working under difficult circumstances, limited career prospects too, have an influence on their job satisfaction, work performance and personal lives.

A complete literature study was conducted in order to explore the meaning of work and career development. Following the literature study the researcher utilized a questionnaire consisting of two sections as part of an empirical investigation, in order to establish respondent's views on the influence of limited career prospects. Respondents for the study were selected according to the randomized stratified sampling method in the population which was restricted to correctional officers working in Pretoria Central Prison.

The goal of the study is to explore the perceptions of correctional officers regarding career prospects in the Department of Correctional Services.

Although financial gain is the most important reason for working, people also have expectations to build a career and to grow and develop in their careers. Expectations to exceed in a career is normal. When career progress is prevented in one way or another, it can lead to a decrease in job performance and satisfaction, the deterioration of a quality work life and can influence the family life of the employee.

The study concluded that correctional officers have the perception that limited career prospects exist in the Department of Correctional Services. The experience of limited career prospects has a negative influence on the job satisfaction, work performance, quality of work life and personal lives of correctional officers.

Conclusions and recommendations are proposed according to the empirical findings. The researcher hopes that the conclusions and recommendations may contribute in a small way to the improvement of career prospects of correctional officers in the Department of Correctional Services.

Key terms

| | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| Correctional officer | Career prospects |
| Department of Correctional Services | Job performance |
| Career development | Job satisfaction |
| Career planning | Quality of work life |
| Career management | Employee Assistance Program |

| | | |
|------|---|----|
| 10.2 | Onderhoude met kundiges | 14 |
| 10.3 | Uitvoerbaarheid van studie | 15 |
| 10.4 | Toetsing van vraelys | 15 |
| 11. | OMSKRYWING VAN UNIVERSUM, AFBAKENING EN DIE WYSE VAN STEEKPROEFNEMING | 16 |
| 11.1 | Universum | 16 |
| 11.2 | Afbakening van steekproef | 16 |
| 11.3 | Wyse van steekproefneming | 17 |
| 12. | ETIESE KWESSIES | 18 |
| 13. | DEFINISIES VAN HOOFKONSEPTE | 19 |
| 13.1 | Departement van Korrektiewe Dienste | 19 |
| 13.2 | Korrektiewe beampte | 19 |
| 13.3 | Loopbaangeleenthede | 19 |
| 13.4 | Loopbaanbeplanning | 19 |
| 13.5 | Loopbaanbestuur | 20 |
| 13.6 | Loopbaanontwikkeling | 20 |
| 13.7 | Werksprestasie | 21 |
| 13.8 | Werknemerhulpprogram | 21 |
| 14. | BEPERKING VAN DIE STUDIE | 22 |
| 15. | INDELING VAN NAVORSINGSVERSLAG | 22 |

HOOFSTUK 2

‘N LITERATUUROORSIG OOR DIE BETEKENIS VAN WERK EN LOOPBAANONTWIKKELING

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | INLEIDING | 24 |
| 2. | BETEKENIS VAN WERK | 25 |
| 3. | DIE REDES WAAROM MENSE WERK | 26 |
| 3.1 | Die geleentheid om geld te verdien | 26 |
| 3.2 | Sosiale tevredenheid | 27 |
| 3.3 | Positiewe emosie | 27 |
| 3.4 | Bron van status | 27 |
| 3.5 | Persoonlike ontwikkeling | 27 |
| 3.6 | Gesondheid | 27 |
| 3.7 | Selfverwesening | 28 |
| 4. | WERKSBEVREDIGING | 28 |
| 4.1 | Faktore wat werksbevrediging beïnvloed | 29 |
| 4.1.1 | Salaris | 29 |
| 4.1.2 | Die werk self | 30 |
| 4.1.3 | Bevordering | 30 |
| 4.1.4 | Toesig (Supervisie) | 31 |
| 4.1.5 | Die werksgroep | 31 |
| 4.1.6 | Werkomstandighede | 31 |
| 5. | WERKSPRESTASIE | 32 |
| 5.1 | Faktore wat werksprestasie beïnvloed | 33 |
| 5.1.1 | Motivering | 33 |
| 5.1.2 | Vaardigheid | 33 |
| 5.1.3 | Persepsie | 34 |
| 5.1.4 | Persoonlikheid | 34 |
| 5.1.5 | Organisasiesisteme en hulpbronne | 34 |
| 6. | KWALITEIT VAN WERKSLEWE | 35 |
| 6.1 | Aspekte wat die kwaliteit van werkslewe beïnvloed | 36 |
| 6.1.1 | Genoegsame en regverdige kompensasië | 36 |

| | | |
|-------|---|----|
| 6.1.2 | Veilige en gesonde werksomstandighede | 36 |
| 6.1.3 | Ontwikkeling van menslike hulpbronne | 36 |
| 6.1.4 | Sekuriteit en groei in die organisasie | 37 |
| 6.1.5 | Sosiale interaksie | 37 |
| 6.1.6 | Konstitusionalisering van die werksomgewing | 37 |
| 6.1.7 | Reg op eie tyd | 37 |
| 6.1.8 | Sosiale relevansie van die werk | 38 |
| 7. | DIE WERKNEMER: 'n SISTEMIESE BENADERING | 38 |
| 7.1 | Die werksmilieu en persoonlike lewe: wedersydse beïnvloeding | 40 |
| 7.1.1 | Die funksionele aspek | 42 |
| 7.1.2 | Versaakliking van verhoudings | 42 |
| 7.1.3 | Afname in geestelike fundering en 'n verswakte normbesef | 43 |
| 7.1.4 | Gebrek aan arbeidsvreugde | 43 |
| 7.1.5 | Spanning tussen die tradisionele en die verworwene | 43 |
| 7.1.6 | Kollektiewe lewensvorm | 44 |
| 8. | LOOPBAAN: 'n KONTEKSTUELE BESKOUING | 44 |
| 8.1 | Werk vs Loopbaan | 44 |
| 8.2 | Definiëring van die term "loopbaan" | 45 |
| 9. | LOOPBAANONTWIKKELING | 47 |
| 9.1 | Loopbaan- en lewensfases | 47 |
| 9.1.1 | Loopbaanfases | 48 |
| 9.1.2 | Lewensfases | 51 |
| 10. | DIE GLASPLAFON | 54 |
| 11. | POSGRADERINGSTELSEL IN DIE DEPARTEMENT KORREKTIEWE DIENSTE | 57 |
| 12. | SAMEVATTING | 59 |

HOOFSTUK 3

WERKNEMERHULPPROGRAMME

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | INLEIDING | 60 |
| 2. | DEFINIËRING VAN DIE TERM WERKNEMERHULP-PROGRAM | 60 |
| 3. | DIE DOELSTELLINGS VAN WERKNEMERHULP-PROGRAMME | 61 |
| 4. | WERKNEMERHULPPROGRAMME IN DIE DEPARTEMENT KORREKTIEWE DIENSTE | 63 |
| 4.1 | Werknemerhulpprogram model | 63 |
| 4.2 | Programdienste | 65 |
| 4.3 | Take en verantwoordelikhede van die werknemerhulppraktisyn in die Departement Korrektiewe Dienste | 66 |
| 5. | LOOPBAANONTWIKKELING | 67 |
| 5.1 | Omskrywing van loopbaanontwikkeling | 67 |
| 5.2 | Loopbaanintervensies | 69 |
| 5.3 | Die rol van die werknemerhulppraktisyn ten opsigte van loopbaanontwikkeling | 72 |
| 6. | SAMEVATTING | 74 |

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE GEGEWENS

| | | |
|----|---|----|
| 1. | INLEIDING | 76 |
| 2. | VERWERKING EN INTERPRETERING VAN GEGEWENS | 78 |

AFDELING A

| | | |
|-------|----------------------------|----|
| 2.1 | Agtergrondinligting | 78 |
| 2.1.1 | Ouderdomme van respondente | 78 |
| 2.1.2 | Geslag van respondente | 79 |
| 2.1.3 | Diensjare van respondente | 80 |

| | | |
|-------|-------------------------------------|----|
| 2.1.4 | Afdeling werksaam | 81 |
| 2.1.5 | Kwalifikasies | 82 |
| 2.2 | Geleentheid tot verdere bevordering | 82 |

AFDELING B

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.3 | Die redes waarom korrektiewe beamptes werk | 83 |
| 2.4 | Werksbevrediging | 85 |
| 2.4.1 | Faktore wat werksbevrediging beïnvloed | 87 |
| 2.5 | Werksprestasie | 89 |
| 2.5.1 | Huidige werksprestasie | 89 |
| 2.5.2 | Motivering | 90 |
| 2.5.3 | Vaardighede | 90 |
| 2.5.4 | Werknemers se persepsie van bestuur | 91 |
| 2.5.5 | Persoonlikheid | 93 |
| 2.5.6 | Organisasiesisteme en hulpbronne | 94 |
| 2.6 | Kwaliteit van werkslewe | 95 |
| 2.6.1 | Aspekte wat die kwaliteit van korrektiewe beamptes beïnvloed | 96 |
| 2.7 | Werksonstandighede | 97 |
| 2.7.1 | Gevaar van werksonstandighede | 98 |
| 2.7.2 | Mate van gevaar waaraan korrektiewe beamptes daagliks blootgestel word | 99 |
| 2.7.3 | Gevoelens as gevolg van gevaarlike werksonstandighede | 100 |
| 2.7.4 | Die invloed van gevaarlike werksonstandighede | 101 |
| 2.7.5 | Gevaartoelae | 102 |
| 2.8 | Gesinsisteam | 103 |
| 2.8.1 | Huwelikstatus | 103 |
| 2.8.2 | Duur van huwelik | 104 |
| 2.8.3 | Kinders | 105 |
| 2.8.4 | Die korrektiewe beampte se verhouding met sy eggenoot | |

| | |
|--|-----|
| en gesin | 106 |
| 2.8.5 Ondersteuning deur gesinslede | 106 |
| 2.8.6 Die invloed van werksomstandighede op huislike omstandighede | 107 |
| 2.8.7 Manifestering van negatiewe werksomstandighede binne die huislike omstandighede | 109 |
| 2.9 Loopbaanverwagtings | 110 |
| 2.9.1 Geleentheid op bevordering | 110 |
| 2.9.2 Gevoelens oor beperkte bevorderingsgeleenthede | 111 |
| 2.9.3 Posvlak | 112 |
| 2.9.4 Gevoelens oor huidige werksituasies | 113 |
| 2.9.5 Verwagtings in terme van loopbaanbevordering | 114 |
| 2.9.6 Korrektiewe beamptes se loopbaanontwikkeling binne die volgende 10 jaar | 114 |
| 2.9.7 Pogings van korrektiewe beamptes om kanse tot bevordering te verbeter | 116 |
| 2.9.8 Die invloed van beperkte loopbaangeleenthede op die werk van korrektiewe beamptes | 117 |
| 2.10 Werknemerhulpprogram | 118 |
| 3. SAMEVATTING | 119 |

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

| | |
|--|-----|
| 1. INLEIDING | 120 |
| 2. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS | 120 |
| 2.1 Agtergrondinligting | 120 |
| 2.2 Geleentheid tot verdere bevordering | 121 |
| 2.3 Die redes waarom korrektiewe beamptes werk | 122 |
| 2.4 Werksbevrediging | 123 |
| 2.5 Werksprestasie | 124 |
| 2.6 Kwaliteit van werkslewe | 124 |

| | | |
|------|----------------------|-----|
| 2.7 | Wersomstandighede | 125 |
| 2.8 | Gesinsisteem | 126 |
| 2.9 | Loopbaanverwagtings | 127 |
| 2.10 | Werknemerhulpprogram | 128 |
| 3. | SAMEVATTING | 128 |

LYS VAN FIGURE

| | | |
|------------|---|-----|
| Figuur 1: | Geslag van respondente | 79 |
| Figuur 2: | Afdeling werksaam | 81 |
| Figuur 3: | Die redes waarom korrektiewe beamptes werk | 84 |
| Figuur 4: | Werksbevrediging | 86 |
| Figuur 5: | Faktore wat werksbevrediging van korrektiewe beamptes beïnvloed | 88 |
| Figuur 6: | Motivering van korrektiewe beamptes | 90 |
| Figuur 7: | Departement Korrektiewe Dienste se verwagting in terme van dienslewering | 92 |
| Figuur 8: | Mate waartoe werknemers aan die verwagtings voldoen | 92 |
| Figuur 9: | Kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes | 95 |
| Figuur 10: | Aspekte wat die kwaliteit van werkslewe van korrektiewe beamptes beïnvloed | 97 |
| Figuur 11: | Gevaar van werksomstandighede | 98 |
| Figuur 12: | Mate van gevaar waaraan korrektiewe beamptes op 'n daaglikse basis blootgestel word | 99 |
| Figuur 13: | Gevoelens wat korrektiewe beamptes ervaar as gevolg van gevaarlike werksomstandighede | 100 |
| Figuur 14: | Die invloed van gevaarlike werksomstandighede op korrektiewe beamptes | 101 |
| Figuur 15: | Gevaartoelae van korrektiewe beamptes | 102 |
| Figuur 16: | Huwelikstatus van korrektiewe beamptes | 103 |

| | |
|---|-----|
| Figuur 17: Aantal kinders per korrektiewe beampte | 105 |
| Figuur 18: Ondersteuning wat korrektiewe beamptes van gesinslede ontvang | 107 |
| Figuur 19: Die invloed van werksomstandighede op die huislike omstandighede van korrektiewe beamptes | 108 |
| Figuur 20: Die invloed van negatiewe werksomstandighede op die huislike omstandighede van korrektiewe beamptes | 109 |
| Figuur 21: Die menings van korrektiewe beamptes oor die geleentheid tot bevordering binne die Departement Korrektiewe Dienste | 111 |
| Figuur 22: Korrektiewe beamptes se gevoelens oor beperkte bevorderingsgeleentheid | 111 |
| Figuur 23: Korrektiewe beamptes se gevoelens oor huidige werksituasie | 113 |
| Figuur 24: Korrektiewe beamptes se pogings om kanse op bevordering te verbeter | 116 |
| Figuur 25: Die invloed van beperkte loopbaangeleentheid op die werk van korrektiewe beamptes | 117 |

LYS VAN TABELLE

| | |
|--|----|
| Tabel 1: Loopbaanfases in verhouding tot loopbaantake en sielkundige aspekte | 49 |
| Tabel 2: Sielkundige aspekte met betrekking tot die lewensfases | 52 |
| Tabel 3: Departement Korrektiewe Dienste-posgraderingstelsel | 58 |
| Tabel 4: Verteenwoordiging in Strata | 76 |
| Tabel 5: Ouderdomme van respondente | 78 |
| Tabel 6: Diensjare van respondente | 80 |
| Tabel 7: Kwalifikasies van korrektiewe beamptes | 82 |
| Tabel 8: Korrektiewe beamptes se mening oor bevorderings- | |

| | |
|---|-----|
| geleenthede | 83 |
| Tabel 9: Werksprestasie van korrektiewe beamptes | 89 |
| Tabel 10: Vaardighede van korrektiewe beamptes | 91 |
| Tabel 11: Persoonlikheidseienskappe van korrektiewe beamptes | 93 |
| Tabel 12: Beskikbaarheid van organisasiesisteme en hulpbronne | 94 |
| Tabel 13: Redes waarom korrektiewe beamptes hulle werksomstandighede as gevaarlik ervaar | 99 |
| Tabel 14: Huweliksduur van korrektiewe beamptes se huwelike | 104 |
| Tabel 15: Die verhouding van korrektiewe beamptes met eggenote en gesin | 106 |
| Tabel 16: Die tydperk waarop korrektiewe beamptes op huidige posvlak funksioneer | 112 |
| Tabel 17: Korrektiewe beamptes se verwagting in terme van loopbaanvordering | 114 |
| Tabel 18: Korrektiewe beamptes se mening oor waar hulle in die volgende 10 jaar hulself sien in terme van loopbaanvordering | 115 |
| Tabel 19: Werknemerhulpprogramme | 118 |

BYLAE

| |
|--|
| Bylaag A: Afrikaanse vraelys |
| Bylaag B: Engelse vraelys |
| Bylaag C: "Informed Consent" |
| Bylaag D: Goedkeuring vir navorsing in Korrektiewe Dienste |