



GROEPFUNKSIONERING

IN

LANDBOU-ONTWIKKELING:

DIE ROL VAN LEIERSKAP

S.E. TERBLANCHÉ

JULIE 2000

© University of Pretoria



**GROEPFUNKSIONERING IN LANDBOU-ONTWIKKELING:
DIE ROL VAN LEIERSKAP**

Deur

STEPHANUS ESIAS TERBLANCHÉ

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

PhD

In die

**FAKULTEIT NATUUR-, LANDBOU- EN INLIGTINGWETENSKAPPE
DEPARTEMENT LANDBOU-EKONOMIE, VOORLIGTING EN
LANDELIKE ONTWIKKELING
UNIVERSITEIT VAN PRETORIA
PRETORIA**

2000

DANKBETUIGING

Graag word hiermee 'n opregte woord van dank betuig aan persone en instansies wat deur ondersteuning en aanmoediging hierdie navorsingsprojek moontlik gemaak het:

'n Besondere woord van dank aan my vorige mentors wat deur hulle leidinggewende optrede my deurentyd gevorm en ondersteun het te wete Dr Herold van der Riet, Freddie van Aswegen en Dr Aubrey Venter.

Aan voorligtingskollegas, wat baie jare en nagte, veral agter die berg, die stryd saam gestry het ter wille van landbou-ontwikkeling. Die projek sou nie moontlik gewees het sonder die samewerking en ondersteuning van die studiegroeplede nie.

Om saam met hierdie boere te kon werk was 'n voorreg.

'n Woord van dank aan Prof Hennie Groeneveld en Mev Rina Owen vir die statistiese verwerking van die gegewens.

My opregte dank aan Prof Gustav Düvel vir "Job se geduld", leiding en aanmoediging deurentyd ontvang.

Aan my kollegas by die Landboukollege Laeveld vir verdraagsaamheid en ondersteuning, baie dankie.

'n Spesiale woord van dank aan mev. Mona Naudé en Jo Coertse vir die tik van die manuskrip.

Dankie aan my vrou en dogters vir julle liefde, opoffering en veral aanmoediging wat sou ek sonder julle kon doen!

Ten slotte – dankie Hemel Vader vir alles wat ek so onverdiend uit U hand ontvang het en mag ons Hemelse Vader wysheid en insig skenk aan elkeen wat hom/haarself ooit in 'n leiersposisie bevind.



Leierskap in die hemel en op aarde is deur God ingestel ter wille van die ordelike bestaan en voortbestaan van alle lewende wesens.

Ps 8:7 “ U laat hom heers oor die werke van U hande: U het alles onder Sy voete gestel”



ABSTRACT

GROUP FUNCTIONING IN AGRICULTURAL DEVELOPMENT: THE ROLE OF LEADERSHIP

by

STEPHANUS ESIAS TERBLANCHÉ

LEADER: PROFESSOR G.H. DÜVEL

DEPARTMENT: Agricultural Economics, Extension and Rural Development

DEGREE: PhD – Agricultural Extension

OBJECTIVE

The aim of the study is to cast more light on the nature and causes of group efficiency with reference to the role, function and prospects of leadership in the commercial agricultural development situation.

RESEARCH PROCEDURE

Data for the study was obtained by means of a coded questionnaire, which was completed by 68 respondents - all of which are members of seven study groups in the Northern Province.

In order to establish a criterion for group efficiency the seven study groups were subjectively rated according to group efficiency and divided into three categories, namely low, average and high.

The data was analysed using accepted statistical methods such as Spearman's coefficient of rank correlation, arithmetic means, analysis of variance, log linear analysis, chi squares non-parametric tests and a few t-tests.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

As a result of the theoretical discussion it was accepted that the efficient functioning of a group is a function of leadership with the potential of influencing the internal and external dynamic forces (group dynamics situation). These group dynamic forces include physical and psychological atmosphere, participation in group activities, communication patterns, role definition, standards or norms, cohesiveness (we feeling), group size, techniques, objectives, procedures for evaluation, multiple group membership and mother organisations.

The level of the different internal and external dynamic forces within the seven study groups and its correlation with group efficiency was determined. Significant and highly significant correlations were found between the majority of group dynamic forces and group efficiency. This points to a close interdependence between the internal and external dynamic forces. The implication is that the groups which are highly efficient are constantly superior with regard to the intensity of actually all group dynamic forces.

The strengthening of one or more of the group dynamic forces accordingly have a strengthening effect on the other forces. This is in support of Lewin's (1951) concept of the group as a social field of forces. In practice it means that the use of a few effective techniques will have a significant positive effect on group functioning.

Ultimately however, leadership is decisive with regard to the change or improvement of the group dynamic forces.

Evidence was found that the most efficient groups (category of high efficiency) tend to give more credit to the chairperson for the role he played in the performance of the group.

According to Düvel (1980) the ideal group leader is most probably the one that occupies the first order of rank in the group with regard to the two so called umbrella personality traits, namely capability and popularity. This ideal situation occurred within two of the most efficient groups. Overall results show a higher degree of



capability and popularity within the most efficient groups (category of high efficiency) than within the groups in the low and average categories of efficiency. The higher the degree of capability and popularity within the groups the better the groups were functioning.

Researchers also identified certain personality traits that could support and strengthen the so called umbrella personality traits, capability and popularity.

Group leaders of the most efficient groups received a higher assessment with regard to personality traits such as ability to organise, dutiful, purposefulness, ability to persuade some one and self assurance (supporting capability) than group leaders from groups in the low and average categories of efficiency.

With regard to all five personality traits namely diplomacy and tact, human relations, esteem, impartiality and enthusiasm supporting the umbrella personality trait, popularity, group leaders from the most efficient groups received a higher assessment than group leaders from the low and average categories of efficiency.

The importance of divided leadership for groups to function more efficiently was emphasised by various researchers. A larger degree of divided leadership is present within the more efficient groups while their group leaders also tend to delegate responsibilities more amongst group members than group leaders from less efficient groups.

The group leaders of the more efficient groups also shown a higher concern for production (and a balanced concern for people) than leaders from less efficient groups. The latter tend to show a higher concern for people and less concern for production.

By completing a questionnaire on leadership behaviour it is possible to determine each group member's concern for production and concern for people. This will also enable the group leader to adjust his leadership style according to what the situation dictates. This is only possible if the group leader is aware of his leadership style. It



will also enable the group to identify two leaders (a leader pair) who will make a good match to lead the group, (where the one leader is strong on working with people and the other leader is strong on working for production).

This is an important aspect that should be encouraged more in order to improve group activities and consequently group efficiency.

To summarise, efficient groups consequently have better group leaders, who are more capable and popular than group leaders from the less efficient groups. Group leaders of the more efficient groups reveal a greater concern for production, delegate responsibilities readily amongst all group members, display a greater degree of divided leadership and precipitate stronger group dynamic forces.

In spite of limited differences between the respective study groups in terms of efficiency, the results confirmed the fact that the efficient functioning of a group is a function of leadership, thus having an intervention possibility to influence the group dynamic situation, namely the internal and external dynamic forces.



UITTREKSEL

GROEPFUNKSIONERING IN LANDBOU-ONTWIKKELING : DIE ROL VAN LEIERSKAP

deur

STEPHANUS ESIAS TERBLANCHÉ

PROMOTOR: Prof G.H. Düvel
DEPARTEMENT: Landbou-ekonomie, Voorligting en Landelike Ontwikkeling
GRAAD: PhD Landbouvoorligting

DOELSTELLING

Die doel van hierdie studie is om meer lig op die aard en oorsake van groepsdoeltreffendheid te werp, veral met betrekking tot die rol, funksie en moontlikhede van leierskap in die kommersiële landbou-ontwikkelingsituasie.

ONDERSOEKPROSEDURE

Data is met behulp van 'n gekodeerde vraelys by 68 respondente van sewe studiegroepe in die Noordelike Provinsie ingesamel.

Ten einde 'n maatstaf vir groepsdoeltreffendheid daar te stel is die sewe studiegroepe subjektief in terme van doeltreffendheid aangeslaan en in drie kategorieë naamlik, laag, gemiddeld en hoog ingedeel.

Die data is ontleed deur gebruikmaking van erkende statistiese verwerkingstegnieke soos Spearman se rangordekorrelasiekoëffisient, rekenkundige gemiddeldes, variansie analyses, log-linêre analyses, Chi-kwadraat nie-parametriese toetse en enkele t-toetse.



BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS

Na aanleiding van die teoretiese beredenering, is die aanname gemaak dat doeltreffende groepfunksionering 'n funksie van leierskap is, wat op sy beurt die moontlikheid besit om die groepsdinamiese situasie (intern- en eksterndinamiese kragte) te beïnvloed.

'n Peiling is van die sewe studiegroepe se intern- en eksterdinamiese kragte gemaak om sodoende die verwantskap met groepsdoeltreffendheid te bepaal. Hierdie groepdinamiese kragte sluit onder andere in, die fisiese en psigiese atmosfeer, deelname aan groepsaktiwiteite, kommunikasiepatrone, roldefinisie, standarde of norme, kohesie, groepgrootte, tegnieke, doelstellings, die evaluasieprosedures, veelvuldige groeplidmaatskap en moeder-organisasies. Betekenisvolle en hoogsbetekenisvolle verwantskappe is tussen die groot meerderheid groepdinamiese kragte en groepsdoeltreffendheid gevind, wat 'n aanduiding is van die interafhanklikheid van hierdie groepdinamiese kragte.

Die implikasie is dat die hoogsdoeltreffende groepe konsekwent beter is wat die intensiteit van feitlik alle groepdinamiese kragte aan betref. Die versterking van een of meer groepdinamiese kragte het gevolglik 'n suurdeeg effek op die ander wat ondersteunend is van Lewin (1951) se konsep van die groep as synde 'n sosiale kragteveld. In die praktyk beteken dit dat die aanwending van 'n paar effektiewe tegnieke 'n groot potensiële uitwerking op groepfunksionering kan hê.

Uiteindelik is leierskap deurslaggewend van aard wat betref die verandering of verbetering van groepdinamiese kragte aangesien dit alleenlik daardeur bereik kan word.

Getuienis is gevind dat die beter groepe, veral die mees doeltreffende groepe, neig om die voorsitter meer krediet te gee vir die rol wat hy in die prestasie van die groep gespeel het.

Die ideale groepleier (Düvel, 1980) sou waarskynlik die persoon wees wat ten opsigte van die twee oorkoepelende persoonlikheidseienskappe, bekwaamheid en gewildheid die eerste rangorde posisie in die groep bekleed.

Hierdie ideale toestand kom by twee van die mees doeltreffende groepe voor, terwyl groepslede van groepe in die hoë doeltreffendheidskategorie oorwegend 'n hoër mate van bekwaamheid en gewildheid toon as groepslede van die groepe in die gemiddelde en lae doeltreffendheidskategorieë. Hoe hoër die mate van bekwaamheid en gewildheid binne die groepe hoe hoër die groepsdoeltreffendheid.

Vroeëre navorsers identifiseer verder sekere persoonlikheidseienskappe wat moontlik bekwaamheid en gewildheid ondersteun en versterk. Groepleiers van die drie mees doeltreffende groepe word ten opsigte van die persoonlikheidseienskappe, organisasievermoë, pligsgetrouheid, doelgerigheid, oorredingsvermoë en selfversekerdheid (wat bekwaamheid ondersteun en versterk) hoër aangeslaan as groepleiers van die gemiddelde en lae doeltreffendheidskategorieë. Ten opsigte van die persoonlikheidseienskappe wat gewildheid ondersteun en versterk word die leiers van die mees doeltreffender groepe ten opsigte van al vyf die eienskappe te wete diplomatie en takt, menseverhoudings, agting, onpartydigheid en entoesiasme hoër aangeslaan as die minder doeltreffender groepe.

Vir groepe om doeltreffend te funksioneer het verskeie navorsers die belangrikheid van verdeelde leierskap beklemtoon. 'n Groter mate van verdeelde leierskap kom dan ook by groepe in die hoë as by groepe in die lae doeltreffendheidskategorie voor. 'n Groter mate van delegering van verantwoordelikhede, deur die groepleiers, kom by die groepe in die hoë doeltreffendheidskategorie voor. Groepleiers in die hoë doeltreffendheidskategorie is ook meer taakgerig in hulle optrede (maar toon 'n gebalanseerde mensgerigheid) as die groepleiers in die lae doeltreffendheidskategorie, terwyl laasgenoemde meer mensgerig optree.

Deur die voltooiing van 'n leierskapsgedragsvraelys kan elke groepslid se leierskapstyl met betrekking tot mens- en taakgerigheid bepaal word. Dit sal die groepleier in staat stel om sy leierskapstyl aan te pas soos die situasie dit vereis terwyl dit ook die groep in staat sal stel, om na aanleiding van die mens- en taakgerigheid (nou verwant



aan bekwaamheid en gewildheid) wat groepslede toon, 'n leierspaar aan te wys om die groep te lei. Hierdie is 'n aspek wat aanmoediging regverdig ten einde groter groepsdoeltreffendheid by groepwerkzaamhede te weeg te bring.

Doeltreffender groepe beskik gevolglik oor beter leiers en hierdie groepleiers is meer bekwaam en gewild as die groepleiers van die minder doeltreffender groepe. Die groepleiers van doeltreffende groepe tree ook meer taakgerig op, delegeer verantwoordelikhede meer, toon 'n groter mate van verdeelde leierskap en ontketen sterker groepdinamiese kragte.

Ten spyte van beperkte verskille tussen die onderskeie studiegroepe in terme van doeltreffendheid, bekragtig die verkreeë gegewens dat doeltreffende groepfunksionering 'n funksie van leierskap is, wat opsy beurt die intervensie moontlikheid, tot die beïnvloeding van die groepsdinamiese situasie, naamlik die intern-en ekstern dinamiese kragte, bied.

INHOUDSOPGAWE

| | |
|-----------------------|-------|
| DANKBETUIGING | I |
| ABSTRACT | III |
| UITTREKSEL | VII |
| INHOUDSOPGAWE..... | XI |
| LYS VAN TABELLE | XVII |
| LYS VAN FIGURE | XXIII |

HOOFSTUK 1

| | |
|-------------------|---|
| DIE PROBLEEM..... | 1 |
|-------------------|---|

HOOFSTUK 2

TEORETIESE BESINNING

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1 | INLEIDING..... | 5 |
| 2.2 | BEGRISPVERHELDING | 6 |
| 2.2.1 | Groepsdinamika | 6 |
| 2.2.2 | Leierskap | 7 |
| 2.3 | DIE VERSKILLENDE NAVORSINGSBENADERINGS OF TEORIEË MET BETREKKING TOT LEIERSKAP | 9 |
| 2.3.1 | Inleiding..... | 9 |
| 2.3.2 | Die persoonlikheidskenmerkbenadering ("Trait approach")..... | 9 |
| 2.3.3 | Die situasiebenadering ("Situational approach") | 12 |
| 2.3.4 | Leierskapstyle ("Styles approach")..... | 14 |
| 2.3.5 | Die Funkzionele en enkele ander benaderings tot leierskapnavorsing..... | 17 |
| 2.4 | SAMEVATTING | 19 |
| 2.5 | HIPOTESSES..... | 21 |



HOOFSTUK 3

METODOLOGIE

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | ONDERSOEKGEBIED EN INSAMELING VAN GEGEWENS..... | 23 |
| 3.2 | MAATSTAWWE EN SKALE..... | 24 |
| 3.2.1 | Maatstawwe van groepsdoeltreffendheid..... | 24 |
| 3.2.2 | Interne dinamiese kragte as maatstaf van groepsdoeltreffendheid..... | 25 |
| 3.2.3 | Eksterne dinamiese kragte as maatstaf van groepsdoeltreffendheid | 38 |
| 3.3 | VERWERKING VAN GEGEWENS | 42 |

HOOFSTUK 4

DIE INVLOED VAN DIE INTERN- EN EKSTERNDINAMIESE KRAGTE OP GROEPFUNKSIONERING

| | | |
|--------|---|----|
| 4.1 | INLEIDING..... | 43 |
| 4.2 | GROEPSDOELTREFFENDHEID | 44 |
| 4.2.1 | Atmosfeer | 45 |
| 4.2.2 | Kommunikasiepatrone..... | 50 |
| 4.2.3 | Deelname | 52 |
| 4.2.4 | Standaarde of norme..... | 53 |
| 4.2.5 | Kohesie | 57 |
| 4.2.6 | Algemene roldefinisie..... | 59 |
| 4.2.7 | Heterogeniteit of homogeniteit | 60 |
| 4.2.8 | Grootte..... | 62 |
| 4.2.9 | Doelstellings..... | 63 |
| 4.2.10 | Tegnieke..... | 65 |
| 4.2.11 | Evaluasie..... | 68 |
| 4.2.12 | Veelvuldige groeplidmaatskap..... | 70 |
| 4.2.13 | Moeder-organisasies | 73 |
| 4.3 | SAMEVATTING: DIE INVLOED VAN INTERN- EN EKSTERN- DINAMIESE KRAGTE OP GROEPFUNKSIONERING..... | 74 |



HOOFSTUK 5

LEIERSKAP ONDERVINDING

| | | |
|-----|---|----|
| 5.1 | INLEIDING..... | 79 |
| 5.2 | DIE LEIERSKAPSITUASIE EN ONDERVINDING BINNE DIE SEWE STUDIEGROEPE..... | 79 |

HOOFSTUK 6

BEKWAAMHEID EN DIE INVLOED OP GROEPSDOELTREFFENDHEID

| | | |
|-------|--|----|
| 6.1 | INLEIDING..... | 83 |
| 6.2 | BEKWAAMHEID VAN DIE GROEPVOORSITTERS..... | 84 |
| 6.2.1 | Aanslag deur groepslede..... | 84 |
| 6.2.2 | Selfaanslag ten opsigte van bekwaamheid | 85 |
| 6.3 | BEKWAAMHEID BINNE GROEP- EN DOELTREFFENDHEIDS- KATEGORIEË | 87 |

HOOFSTUK 7

PERSOONLIKHEIDSEIENSKAPPE ONDERSTEUNEND TOT BEKWAAMHEID EN DIE INVLOED OP GROEPSDOEL- TREFFENDHEID

| | | |
|-------|--|----|
| 7.1 | INLEIDING..... | 89 |
| 7.2. | PERSOONLIKHEIDSEIENSKAPPE WAT BEKWAAMHEID ONDERSTEUN..... | 90 |
| 7.2.1 | Organisasievermoë..... | 90 |
| 7.2.2 | Pligsetrouheid..... | 93 |



| | | |
|-------|---|-----|
| 7.2.3 | Doelgerigtheid | 95 |
| 7.2.4 | Deskundigheid..... | 98 |
| 7.2.5 | Oorredingsvermoë | 101 |
| 7.2.6 | Selfversekerdheid..... | 103 |
| 7.3 | SAMEVATTENDE BEVINDING..... | 106 |
| 7.3.1 | Bekwaamheidsondersteunde eienskappe van die groepvoorsitter | 106 |
| 7.3.2 | Bekwaamheidsondersteunde eienskappe by alle groeplede..... | 108 |
| 7.3.3 | Die invloed van bekwaamheidsondersteunende eienskappe op groepsdoeltreffendheid binne doeltreffendheidskategorieë..... | 109 |

HOOFSTUK 8

GEWILDHEID EN DIE INVLOED OP GROEPSDOEL- TREFFENDHEID

| | | |
|-----|---|-----|
| 8.1 | INLEIDING..... | 112 |
| 8.2 | GEWILDHEID VAN DIE GROEPVOORSITTERS..... | 112 |
| 8.3 | GEWILDHEID EN DIE SELFAANSLAG DEUR RESPONDENTE | 113 |
| 8.4 | GEWILDHEID BINNE GROEP- EN DOELTREFFENDHEIDS- KATEGORIEË | 114 |

HOOFSTUK 9

PERSOONLIKHEIDSEIENSKAPPE ONDERSTEUNEND TOT GEWILDHEID EN DIE INVLOED OP GROEPSDOEL- TREFFENDHEID

| | | |
|-------|---|-----|
| 9.1 | INLEIDING..... | 118 |
| 9.2 | PERSOONLIKHEIDSEIENSKAPPE WAT GEWILDHEID ONDERSTEUN..... | 119 |
| 9.2.1 | Diplomasie en takt..... | 119 |
| 9.2.2 | Menseverhoudings | 122 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 9.2.3 | Agting | 125 |
| 9.2.4 | Onpartydigheid | 128 |
| 9.2.5 | Entoesiasme | 131 |
| 9.3 | SAMEVATTENDE BEVINDING..... | 134 |
| 9.3.1 | Gewildheidsondersteunende eienskappe van die groepvoorsitter..... | 134 |
| 9.3.2 | Gewildheidsondersteunende eienskappe by groepslede | 135 |
| 9.3.3 | Die invloed van die gewildheidsondersteunende eienskappe op groepdoeltreffendheid binne doeltreffendheidskategorieë | 139 |

HOOFSTUK 10

VERDEELDE LEIERSKAP EN LEIERSKAPSTYLE

| | | |
|--------|--|-----|
| 10.1 | INLEIDING..... | 140 |
| 10.2 | VERDEELDE LEIERSKAP | 141 |
| 10.3 | LEIERSKAPSTYLE..... | 143 |
| 10.3.1 | Gewildheid en bekwaamheid en leierskapsdimensies..... | 144 |
| 10.3.2 | Leierskapstyl van groepe in die lae doeltreffendheidskategorie..... | 145 |
| 10.3.3 | Leierskapstyl van groepe in die gemiddelde doeltreffendheidskategorie | 149 |
| 10.3.4 | Leierskapstyl van groepe in die hoë doeltreffendheidskategorie | 152 |
| 10.3.5 | Die leierskapstyl binne doeltreffendheidskategorieë | 156 |
| 10.4 | SAMEVATTENDE GEDAGTES MET BETREKKING TOT VERDEELDE LEIERSKAP EN LEIERSKAPSTYLE | 157 |

HOOFSTUK 11

SLOTBESKOUIING

| | |
|----------------------|-----|
| SAMEVATTING..... | 159 |
| GEVOLGTREKKINGS..... | 164 |



| | |
|--|------------|
| LITERATUURVERWYSINGS | 166 |
| BYLAAG A: VRAELYS OOR DIE FUNKSIONERING VAN STUDIEGROEPE IN DIE NOORDELIKE PROVINSIE..... | 169 |

LYS VAN TABELLE

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Tabel 4. 1: | Groepering van die sewe studiegroepe in doeltreffendheidskategorieë na aanleiding van die gemiddelde doeltreffendheidspeil en rangorde | 44 |
| Tabel 4. 2: | Groepering van die sewe studiegroepe volgens doeltreffendheid en volgens die nutwaarde soos deur respondente in die doeltreffendheidskategorieë aangetoon | 45 |
| Tabel 4. 3: | Die aanvaarbaarheid van vergaderplek volgens die mening van respondente geklassifiseer volgens die doeltreffendheid van hul studiegroepe..... | 47 |
| Tabel 4. 4: | Die toekenning van addisionele ure vir studiegroepaksies, aangetoon deur respondente in verskillende doeltreffendheidskategorieë..... | 48 |
| Tabel 4. 5: | Frekwensieverspreiding van respondente geklassifiseer volgens studiegroepdoeltreffendheid ten opsigte van die voorkoms van tweerigtingkommunikasie | 51 |
| Tabel 4. 6: | Die aanvaarbaarheid van pogings om kommunikasie te bevorder aangetoon deur respondente geklassifiseer volgens studiegroepdoeltreffendheid..... | 52 |
| Tabel 4. 7: | Die verwantskap tussen groepsdoeltreffendheid en die subfasette van deelname..... | 53 |
| Tabel 4. 8: | Die verband tussen groepsdoeltreffendheid en die aanvaarbaarheid van enkele fasette van die bestaande studiegroepkonstitusie..... | 54 |
| Tabel 4. 9 | Respondente volgens doeltreffendheidskategorieë met betrekking tot die bewus wees van 'n geskrewe konstitusie al dan nie | 55 |
| Tabel 4. 10: | Respondente, geklassifiseer volgens doeltreffendheidskategorieë, se voorkeur met betrekking tot 'n konstitusie as blote riglyn of absolute regulasie..... | 55 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Tabel 4. 11: | Die verband tussen sosiale verkeer as groepstandaard en groepsdoeltreffendheid met verwysing na groephandhawing, kennisvermeerdering en persoonlike waarde of nut vir elke individuele groepslid..... | 56 |
| Tabel 4. 12: | Die waarde van sosiale verkeer op die handhawing van die groep, aangetoon deur respondente geklassifiseer volgens doeltreffendheidskategorieë | 56 |
| Tabel 4. 13: | Die persoonlike waarde of nut van sosiale verkeer vir die individuele groepslid, aangetoon deur respondente, geklassifiseer volgens doeltreffendheidskategorieë | 57 |
| Tabel 4. 14: | Respondente se keuse ten opsigte van die bywoning van 'n boeredag of studiegroepbyeenkoms wat in terme van tyd bots | 58 |
| Tabel 4. 15: | Die reaksie van respondente (volgens groepsdoeltreffendheidskategorieë) op 'n stelling dat hul groep swak funksioneer | 58 |
| Tabel 4. 16: | Beoordeling van die algemene roldefinisie (elke groepslid weet wat sy rol in die groep is) deur respondente, geklassifiseer volgens studiegroepdoeltreffendheid | 59 |
| Tabel 4. 17: | Die ideale situasie met betrekking tot heterogeniteit of homogeniteit soos deur respondente binne doeltreffendheidskategorieë aangetoon | 62 |
| Tabel 4. 18: | Die gemiddelde werklike ledetal en gemiddelde minimum en maksimum groepgrootte soos verkies deur respondente binne die drie studiegroep doeltreffendheidskategorieë..... | 63 |
| Tabel 4. 19: | Respondente se kennis van die groepsdoelstellings soos per doeltreffendheidskategorieë aangetoon..... | 64 |
| Tabel 4. 20: | Beoordeling van enkele fasette van groepsdoelstellings soos waargeneem deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë..... | 64 |
| Tabel 4. 21: | Die duidelikheid en evalueerbaarheid van die groepsdoelstellings soos deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë gepersipieer..... | 65 |
| Tabel 4. 22: | Die verband tussen groepsdoeltreffendheid en die aanvaarbaarheid van verskillende groepstegnieke | 66 |



| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Tabel 4. 23: | Die gemiddelde getal kere waartydens groepe deur deskundiges of deur 'n groepslid onderskeidelik toegesprek word | 66 |
| Tabel 4. 24: | Die toeken van werksopdragte aan groepslede as tegniek, en die effek daarvan om groepslede se kennis te vermeerder, soos waargeneem deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë | 67 |
| Tabel 4. 25: | Groepslede se kennis van die metodes om groepswerkzaamhede te evalueer | 69 |
| Tabel 4. 26: | Evaluasie metodes soos voorgestel en aanbeveel deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë..... | 70 |
| Tabel 4. 27: | Die belangrikheid en bydrae wat 15 groepe in die gemeenskap lewer, soos waargeneem deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë | 71 |
| Tabel 4. 28: | Die mate waartoe studiegroepe by die distriks landbou-unies ingeskakel is, soos deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë aangetoon | 73 |
| Tabel 4. 29: | Respondente se beoordeling t.o.v. die wenslikheid vir 'n studiegroep om by distriks landbou-unie in te skakel..... | 74 |
| Tabel 5. 1: | Die getal persone wat vanaf stigting tot op datum reeds as voorsitter gedien het, die dienstydyperk van die huidige voorsitter en die gemiddelde dienstydyperk van alle voorsitters van die onderskeie studiegroepe | 80 |
| Tabel 5. 2: | Die rol van voorsitters in die prestasie van hulle groepe soos waargeneem deur groepslede in die verskillende doeltreffendheidskategorieë | 81 |
| Tabel 6. 1: | Bekwaamheid van groepvoorsitters soos deur respondente in die sewe groepe aangetoon | 84 |
| Tabel 6. 2: | Selfaanslag van voorsitters ten opsigte van bekwaamheid, getal groepslede met 'n hoër selfaanslag as voorsitter, ouderdom en aantal jare boerdery ondervinding van die voorsitter | 86 |
| Tabel 6. 3: | Gemiddelde bekwaamheidsaanslag binne groep- en doeltreffendheidskategorieverband | 87 |
| Tabel 7. 1: | Die aanslagwaardes van groepleiers en alle groepslede met betrekking tot organisasievermoë..... | 91 |



| | | |
|---------------------|---|------------|
| Tabel 7. 2: | 'n Vergelyking tussen die sewe groepe onderling m.b.t. die verskil in gemiddelde organisasievermoë wat binne groepe voorkom | 91 |
| Tabel 7. 3: | Die mate van pligsgetrouheid van groepsleiers en gemiddelde mate van pligsgetrouheid van alle groepslede soos deur respondente waargeneem | 93 |
| Tabel 7. 4: | 'n Vergelyking tussen die groepe onderling met betrekking tot pligsgetrouheid | 94 |
| Tabel 7. 5: | Doelgerigheid van groepleiers en die mate van doelgerigheid binne groepsverband soos deur respondente van die sewe studiegroepe waargeneem | 96 |
| Tabel 7. 6: | 'n Vergelyking tussen die sewe groepe onderling met betrekking tot die verskil in gemiddelde doelgerigheid wat binne groepe voorkom | 97 |
| Tabel 7. 7: | Die aanslagwaarde van groepleiers en alle groepslede met betrekking tot deskundigheid soos deur respondente van die sewe studiegroepe aangetoon | 99 |
| Tabel 7. 8: | 'n Vergelyking tussen die sewe groepe met betrekking tot die verskil in gemiddelde deskundigheid wat binne groepe voorkom | 99 |
| Tabel 7. 9: | Die oorredingsvermoë van groepvoorsitters soos deur respondente aangetoon en die gemiddelde oorredingsvermoë van alle groepslede..... | 101 |
| Tabel 7. 10: | 'n Vergelyking tussen die sewe groepe onderling met betrekking tot die gemiddelde oorredingsvermoë wat binne groepe voorkom | 102 |
| Tabel 7. 11: | Die mate van selfversekerdheid van groepvoorsitters soos deur respondente aangetoon en die gemiddelde mate van selfversekerdheid van alle groepslede binne groepsverband | 104 |
| Tabel 7. 12: | 'n Vergelyking van die sewe groepe onderling met betrekking tot die gemiddelde selfversekerdheid wat binne groepe voorkom | 105 |

| | | |
|---------------------|---|------------|
| Tabel 7. 13: | Aanslagwaardes van groepvoorsitters en rangorde posisie wat persoonlikheidseienskappe wat bekwaamheid ondersteun, binne groepe beklee | 107 |
| Tabel 7. 14: | Gemiddelde aanslagwaardes van al die respondente vir elk van die ses persoonlikheidseienskappe wat bekwaamheid ondersteun en rangorde posisie wat elke eienskap tussen groepe beklee | 110 |
| Tabel 8. 1: | Gewildheid van die groepvoorsitters soos deur respondente in die sewe groepe waargeneem..... | 113 |
| Tabel 8. 2: | Selfaanslag van voorsitters ten opsigte van gewildheid, getal groepslede met 'n hoër selfaanslag as voorsitter, ouderdom en aantal jare boerdery ondervinding van die voorsitter | 114 |
| Tabel 8. 3: | Gewildheid binne groep- en doeltreffendheidskategorieë soos deur respondente van sewe studiegroepe waargeneem..... | 115 |
| Tabel 9. 1: | Die aanslagwaardes van groepvoorsitters en gemiddelde aanslagwaardes van alle groepslede met betrekking tot diplomاسie en takt..... | 120 |
| Tabel 9. 2: | 'n Vergelyking van die sewe groepe onderling m.b.t. die verskil in die gemiddelde mate van diplomاسie en takt wat binne die groepe voorkom | 120 |
| Tabel 9. 3: | Die mate van menseverhoudings soos deur groepvoorsitters geopenbaar en die gemiddelde mate van menseverhoudings binne groepe waargeneem..... | 122 |
| Tabel 9. 4: | 'n Vergelyking van die sewe groepe onderling m.b.t. die verskil in gemiddelde menseverhoudings wat binne groepe voorkom | 123 |
| Tabel 9. 5: | Die mate van agting wat groepvoorsitters afdwing en die gemiddelde mate van agting wat alle groepslede binne groepsverband afdwing..... | 125 |
| Tabel 9. 6: | 'n Vergelyking tussen die sewe groepe onderling met betrekking tot die verskil in gemiddelde mate van agting wat binne die groepe voorkom | 126 |

| | | |
|---------------------|---|------------|
| Tabel 9. 7: | Die mate van onpartydigheid van groepvoorsitters asook die gemiddelde mate van onpartydigheid wat binne groepe voorkom soos deur respondente van die sewe groepe waargeneem | 129 |
| Tabel 9. 8: | ’n Vergelyking tussen die sewe groepe onderling met betrekking tot die onpartydigheid wat tussen die groepe voorkom | 130 |
| Tabel 9. 9: | Entoesiasme wat groepvoorsitters demonstreer en die gemiddelde mate van entoesiasme vir alle groepslede per studiegroep..... | 132 |
| Tabel 9. 10: | ’n Vergelyking van die sewe groepe onderling m.b.t. die verskil in gemiddelde entoesiasme wat binne groepe voorkom ... | 133 |
| Tabel 9. 11: | Gemiddelde aanslagwaardes van groepvoorsitters en rangorde posisie wat persoonlikheidseienskappe wat gewildheid ondersteun, tussen groepe beklee..... | 136 |
| Tabel 9. 12: | Gemiddelde aanslagwaardes van alle respondente vir elk van die persoonlikheidseienskappe wat gewildheid ondersteun en die rangorde posisie wat die eienskappe tussen groepe inneem | 138 |
| Tabel 10. 1: | Die bekwaamste en gewildste groepslid binne elk van die groepe en die rangorde posisie van die voorsitter, soos deur mede groepslede aangeslaan..... | 144 |
| Tabel 10. 2: | Die gemiddelde T- en M-waarde van alle respondente binne die drie doeltreffendheidskategorieë..... | 156 |
| Tabel 10. 3: | Bestuurstyle van groepleiers en groepe soos op die Bestuursrooster aangedui, die rangorde van voorsitters t.o.v. bekwaamheid en gewildheid en die identifisering van ‘n leierskapspar..... | 158 |

LYS VAN FIGURE

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| Figuur 1. 1: | 'n Oorsig van die hoof voorligtingsbenaderings ten opsigte van landbou-ontwikkeling..... | 2 |
| Figuur 2. 1: | Taak en verhoudingsdimensies in groepsfunksionering (Jordaan & Jordaan, 1989:761)..... | 16 |
| Figuur 2. 2: | “The Managerial Grid” (Blake & Mouton 1978:11)..... | 18 |
| Figuur 2. 3: | Skematiese voorstelling om die verband tussen groep-funksionering en leierskap aan te dui..... | 20 |
| Figuur 4. 1: | Die gemiddelde aanvaarbaarheid van enkele aspekte van studie-groepvergaderings soos geoordeel deur lede in groepe van verskillende grade van doeltreffendheid..... | 46 |
| Figuur 4. 2: | Die gemiddelde aanslagwaarde van fasette van psigiese atmosfeer soos aangetoon deur respondente in groepe van verskillende vlakke van doeltreffendheid..... | 49 |
| Figuur 4. 3: | Die gemiddelde aanslagwaardes van fasette van kommunikasie soos deur respondente in studiegroepe van uiteenlopende doeltreffendheid aangetoon..... | 50 |
| Figuur 4. 4: | Die mate van heterogeniteit en/of homogeniteit soos deur groepslede waargeneem (huidige situasie) en die ideale situasie soos deur respondente voorgestel..... | 61 |
| Figuur 4. 5: | Die gepersipieerde kennisvlakvermeerdering by groepslede wanneer werksopdragte toegeken word, aangetoon deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë..... | 68 |
| Figuur 4. 6: | Die gemiddelde getal ure wat respondente in verskillende doeltreffendheidskategorieë, aan studiegroep- en ander groepaksies afstaan..... | 72 |
| Figuur 5. 1: | 'n Diagrammatiese voorstelling van die rol wat die voorsitter in die prestasie van die groep speel, waargeneem deur respondente in die drie doeltreffendheidskategorieë..... | 82 |
| Figuur 7. 1: | 'n Vergelyking van die organisasievermoë binne die drie doeltreffendheidskategorieë | 92 |
| Figuur 7. 2: | 'n Vergelyking tussen die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde mate van pligsgetrouheid | 95 |

| | | |
|----------------------|---|------------|
| Figuur 7. 3: | 'n Vergelyking van die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde doelgerigtheid..... | 98 |
| Figuur 7. 4: | 'n Vergelyking van die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde deskundigheid | 100 |
| Figuur 7. 5: | 'n Vergelyking tussen die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde oorredingsvermoë..... | 103 |
| Figuur 7. 6: | 'n Vergelyking tussen die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van die gemiddelde selfversekerdheid..... | 105 |
| Figuur 9. 1: | 'n Vergelyking van die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde diplomatie en takt | 121 |
| Figuur 9. 2: | 'n Vergelyking tussen die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde menseverhoudings..... | 124 |
| Figuur 9. 3 | 'n Vergelyking tussen die drie doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde mate van agting wat afgedwing word..... | 127 |
| Figuur 9. 4: | 'n Vergelyking tussen die doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde onpartydigheid | 131 |
| Figuur 9. 5: | 'n Vergelyking tussen die doeltreffendheidskategorieë op grond van gemiddelde entoesiasme..... | 134 |
| Figuur 10. 1: | Die werklike en ideale situasie met betrekking tot leiersfunksieverdeling soos deur respondente geoordeel | 141 |
| Figuur 10. 2 | Die posisie wat die individuele groepslede van Groep 2 t.o.v. mens- en taakgerigtheid op die Bestuursrooster inneem | 146 |
| Figuur 10. 3 | Die posisie wat die individuele groepslede van Groep 7 op die Bestuursrooster t.o.v. mens- en taakgerigtheid inneem | 148 |
| Figuur 10. 4: | Die posisie wat die individuele groepslede van Groep 3 op die Bestuursrooster inneem..... | 149 |
| Figuur 10. 5: | Die T- en M-waardes van individuele groepslede van Groep 5 en gevolglike posisie op die Bestuursrooster wat hulle inneem.... | 151 |
| Figuur 10. 6: | Die posisie wat die individuele groepslede van Groep 1 op die Bestuursrooster inneem..... | 152 |
| Figuur 10. 7: | Die posisie wat individuele groepslede van Groep 4 t.o.v. mens- en taakgerigtheid op die Bestuursrooster inneem | 154 |
| Figuur 10. 8: | Die posisie wat die individuele groepslede van Groep 6 op die Bestuursrooster inneem..... | 155 |