

**DIE GELDIGHEID VAN DIE OPQ VIR DIE
VOORSPELLING VAN WERKSUKSES**

deur

ROALD MÜLLER

Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereiste vir die graad

M COM MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

In die

FAKULTEIT EKONOMIESE EN BESTUURSWETENSKAP

aan die

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

Oktober 2002

DANKBETUIGINGS

Ek wil graag my dank en waardering teenoor die volgende persone en instansies uitspreek:

- Mnr P. Schaap, my studieleier, vir sy aanmoediging en waardevolle insette.
- ABSA Bank wat die toets en kriteriuminligting beskikbaar gestel het.
- My Skepper, sonder wie se genade die studie nie moontlik sou wees nie.
- My oorlede vader, vir wat hy in my lewe beteken.
- My familie en vriende vir hulle ondersteuning en liefde.

Ek verklaar dat “DIE GELDIGHEID VAN DIE OPQ VIR VOORSPELLING VAN WERKSUKSES” ROALD MÜLLER my eie werk is en dat ek alle bronne wat ek gebruik of aangehaal het, deur middle van volledige verwysings aangedui en erken het.

Ek verklaar verder dat die inhoud van hierdie skripsie vir geen ander kwalifikasie by enige tersiêre instelling ingedien is nie.

ROALD MÜLLER

9 JANUARIE 2003

INHOUDSOPGAWE	Bladsy
DANKBETUIGINGS	i
VERKLARING	ii
INHOUDSOPGAWE	iii
LYS VAN TABELLE	vi
LYS VAN FIGURE	vii
BYLAES	viii
SAMEVATTING	ix
SUMMARY	xi
HOOFSTUK 1 INLEIDING	
1.1 Agtergrond	1
1.2 Probleemstelling	2
1.3 Doelstelling	3
HOOFSTUK 2 KEURING	
2.1 Inleiding	4
2.2 Die Indiensnemingproses	4
2.3 Die begrip keuring	5
2.4 Die Keuringsproses	5
2.5 Faktore wat die keuringsproses kan beïnvloed	8
2.6 Wetenskaplike keuring	11
2.7 Keuringstegnieke	12
2.8 Riglyne en procedures vir regverdigde keuring in ABSA	17
2.9 Samevatting	21
HOOFSTUK 3 SIELKUNDIGE TOETSE	
3.1 Inleiding	22
3.2 Wat is 'n Sielkundige toets?	23
3.3 Die gebruike van Sielkundige toetse	23
3.4 Die vereistes waaraan sielkundige toetse moet voldoen	25
3.5 Geldigheidsbepaling	33
3.6 Faktore wat die geldigheidskoeffisient kan beïnvloed	41

3.7	Samevatting	43
-----	-------------	----

HOOFSTUK 4 “OCCUPATIONAL PERSONALITY QUESTIONAIRE”

4.1	Inleiding	44
4.2	Gebruik van die OPQ	44
4.3	Konsepmodelskale	46
4.4	Navorsingsbevindinge	52
4.5	Ipsatiewe skale in die meting van persoonlikheid	55
4.6	Samevatting	56

HOOFSTUK 5 PRESTASIEBEOORDELING AS KRITERIA VIR WERKSUKSES

5.1	Inleiding	57
5.2	Kriteria vir werksukses	57
5.3	Prestasiebeoordeling as maatstaf van werksukses	62
5.4	Samevating	71

HOOFSTUK 6 NAVORSINGMETODIEK

6.1	Inleiding	73
6.2	Navorsingprosedures	73
6.3	Metode van ondersoek	75
6.4	Toetsadministrasie	75
6.5	Die steekproef	75
6.6	Meetinstrumente	76
6.7	Statistiese verwerking	77
6.8	Samevatting	81

HOOFSTUK 7 RESULTATE EN BESPREKINGS

7.1	Inleiding	82
7.2	Ontleding van die ondersoekgroep	82
7.3	Beskrywende statistiek	84
7.4	Verband statistiek	85
7.5	Meervoudige reggressie ontleding	88
7.6	Samevating	89

HOOFSTUK 8 GEVOLGTREKKING

8.1	Inleiding	90
8.2	Samevattende gevolgtrekkings	90
8.3	Beperkinge	91
8.4	Aanbevelings	91

LYS VAN TABELLE

2.1	Die keuringsplan	21 - 22
4.1	Geldigheid van die OPQ	59
4.2	Korrelasie tussen OPQ en toets resultate	60 - 61
7.1	Frekwensieverdeling – Streek	89
7.2	Frekwensieverdeling – Ouderdom	90
7.3	Frekwensieverdeling – Geslag	90
7.4	Frekwensieverdeling – Ras	90
7.5	Frekwensieverdeling – Kwalifikasie	90
7.6	Frekwensieverdeling – Tydperk in pos	91
7.7	Beskrywende statistiek van die voorspellers	92 - 93
7.8	Parsiele korrelasie tussen biografiese veranderlikes en die voorspellers	93 - 94
7.9	Die zero orde korrelasie tussen die biografiese veranderlikes en die voorspellers	94
7.9	Meervoudige regressie – Standaard prestasie	96

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1: Die indiennemingproses	6
Figuur 2.2: Die keuringsproses	8
Figuur 2.3: Die keuringsproses van ABSA	20
Figuur 3.1: Die basiese geldigheidsproses	38

BYLAES

Bylae 1: OPQ skale

Bylae 2: OPQ Toets

Bylae 3: Voorbeeld van KPA document

SAMEVATTING

Die geldigheidbepaling van die OPQ ten opsigte van die voorspelling van werksukses van takbestuurders

Deur

Roald Müller

Studie leier: Mnr. P Scaap
Departement: Menslike Hulpbron Bestuur
Graad: M COM Menslike Hulpbron bestuur

1. Inleiding

Hierdie studie is afgelê in 'n finansiële instelling waar 'n persoonlikheids toets as voorspeller gebruik is. Die persoonlikheids toets word gebruik as keurings instrument vir nuut aangestelde takbestuurders. Die kriteria is 'n prestasie punt ten opsigte van hoe die persoon sy doelwitte in sy pos bereik het.

Keuring van werknemers is 'n moeilike en subjektiewe proses. Dit is egter van uiterse belang vir die organisasie en die werknemer dat die keuringsprosedure doeltreffend moet wees en aan wetenskaplikheid moet voldoen.

Daar bestaan nie duidelikheid oor die mate waarin toetsresultate gebruik kan word om werkprestasie te voorspel nie. In die lig hiervan is die doel van die studie om die voorspellingsgeldigheid van die OPQ (Occupational Personality Questionnaire) ten opsigte van werkprestasie in 'n finansiële instansie te bepaal.

Wat die literatuurstudie aan die hand van Herold se riglyne (1972:11-15) uitgevoer. Daar is klem gelê op keuring, die kriteria van werkprestasie en die konsep van validasie. Die teorie rondom sielkundige toetse is

ondersoek en die rasionaal agter die ontstaan en toepassing van 'n voorspeller is nagegaan.

Die studie was op 93 persone uit 4 streke nl. Gauteng Noord, Gauteng Oos, Gauteng Suid en Gauteng Wes uitgevoer. Die statistiese verwerking is met behulp van die SSPS rekenaar program gedoen. Die verskillende berekinge rondom die verspreiding van die populasie en die beskrywende statistiek is ondersoek.

Dit blyk uit die resultate van hierdie studie dat die OPQ nie oor die voorspellingsgeldigheid van werksukses beskik nie. Daar word aanbeveel dat die studie op 'n normal verdeelde teiken groep getoets moet word. Verder is dit ook belangrik om die prestasiebeoordeling proses te hersien.

SUMMARY

The validity of the OPQ as predictor of the job success of branch managers

By

Roald Müller

Leader: Mr P Schaap

Department: Human Resource Management

Degree: M COM Human Resource Management

The study was undertaken at a financial institute at which a personality test questionnaire serves as the predictor. The personality questionnaire serves as a selection instrument for new appointed branch managers. The criteria are a performance appraisal rating in terms of how he performs in his job.

The selection of employees is a difficult and subjective process. It is, however, of utmost importance for the organisation and the employee that the selection procedure must be effective and scientifically sufficient.

It was not clear whether test results could be used to predict work success. Viewed in this context the objective of this study is to determine predictive validity of the OPQ (Occupational Personality Questionnaire) for job success in a financial institution.

The literature study was conducted in accordance with guidelines established by Herold (1972:11-15) with emphasis on selection, the criteria for job success and the concept of validation. The theory regarding psychological testing was researched and the rational behind existence and applicability of the predictor was researched.

The study was conducted with regard to 94 test cases in four regions, Gauteng North, Gauteng East, Gauteng West and Gauteng South. The statistical processing was performed by means of the SSPS computer software programme. The population and descriptive statistics were researched.

It is evident from the results of this study that the OPQ questionnaire is not valid for the use of predicting work success. It is however recommended that the study must be tested on a more normal divided target group. Furthermore it is recommended that the performance measurement process must be revisited.