ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Strydom, Willie; Barnard, Alret

Article

Evaluering van 'n opleidingskursus in bestuursbeginsels en -tegnieke vir eerstelyntoesighouers by 'n Suid-Afrikaanse landboukooperasie

South African Journal of Business Management

Provided in Cooperation with:
University of Stellenbosch Business School (USB), Bellville, South Africa

Suggested Citation: Strydom, Willie; Barnard, Alret (1994) : Evaluering van 'n opleidingskursus in bestuursbeginsels en -tegnieke vir eerstelyntoesighouers by 'n Suid-Afrikaanse landboukooperasie, South African Journal of Business Management, ISSN 2078-5976, African Online Scientific Information Systems (AOSIS), Cape Town, Vol. 25, Iss. 1, pp. 52-57, https://doi.org/10.4102/sajbm.v25i1.842

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/218118

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Evaluering van 'n opleidingskursus in bestuursbeginsels en -tegnieke vir eerstelyntoesighouers by 'n Suid-Afrikaanse landboukoöperasie

Willie Strydom*
Sentraalwes (Koöperatief) Beperk, Posbus 31, Klerksdorp 2570, Republiek van Suid-Afrika

Alret Barnard
Departement Bedryf- en Personeelsielkunde, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., Potchefstroom 2520, Republiek van Suid-Afrika

Ontvang Junie 1993, aanvaar Oktober 1993

Evaluation of a training course in management principles and techniques for first-line supervisors at a South African argrkultural corporation. In this article the effect of a management course for first-line supervisors is evaluated in respect of their knowledge, attitudes and behavioural skills, as well as the effect of the course on their subordinates, by means of a three-group design, consisting of randomly selected persons in an experimental group and two control groups. Questionnaires were completed prior to commencement of the course, directly upon completion and again three months later, by the Experimental Group and Control Group One. Control Group Two was exposed to the measuring devices only after the post and post-post phases, to determine the effect of repeated testing. The original random selection included 50 supervisors and 100 subordinates. At the post-post evaluation, however, those numbers had decreased to 25 and 43 respectively. Owing to the fact that the experimental and control groups were randomly selected from the population of first-line supervisors, hypotheses were tested with the help of inferential statistics as well as t- and p-values. In terms of knowledge and attitude the tests indicated that the supervisors in the Experimental Group performed significantly better than those in Control Group One, not only after completion of the course, but also three months later. The behavioural patterns of supervisors in the Experimental Group, and therefore the effect thereof on the attitude of their subordinates, do not, however, differ significantly from those of supervisors and their subordinates in Control Group One. The external factors which may have detrimentally influenced the applicatory value should be further investigated in order to retain the concomitant and supportive behavioural skills. It is especially advised that further investigations be launched regarding the level of difficulty of the course, its applicatory value for higher levels of supervision, as well as the training officer's role in respect of facilitation thereof as an alternative training and developing intervention, especially with regard to improvement of behavioural patterns.

Die doel van die artikel was om 'n bestuurskursus vir toesighouers te evalueer ten opsigte van hulle kennis, houdings en gedragsvaardighede, sowel as die effek van die kursus op hul ondergeskiktes se houdings. 'n Ewekansige driegroepontwerp bestaande uit 'n eksperimentele groep en twee kontrolegroepe is gebruik. Deur middel van die tweede kontrolegroep is die effek van herhaalde toetsing bepaal. Die oorspronklike steekproef het bestaan uit 50 toesighouers en 100 ondergeskiktes wat ten tyde van die na-nameting na 25 en 43 respektiewelik verminder het. Daar is gevind dat dié kursus eerstelyntoesighouers se kennis en houdingsingesteldheid beduidend verbeter het, gemeet oor 'n driemaandeperiode. Geen beduidende verbetering is egter ten opsigte van gedragsvaardighede van toesighouers en houdingsingesteldheid by ondergeskiktes gemeet nie. Ter wille van die behoud van die gepaardgaande en ondersteunende gedragsvaardighede behoort eksterne faktore, wat moontlik die kursus se toepassingswaarde negatief beïnvloed het, verder nagevors te word.

*Aan wie korrespondensie gerig moet word.

Probleemstelling

In 'n veranderende Suid-Afrika, met geweldige nuwe uitdagings, sal toekomstige sakebestuurders buitengewone leierskap en aanpasbaarheid aan die dag moet lê, en ook 'n sensitiwiteit vir veranderde sosiale faktore moet ontwikkel (Nortje & Crous, 1990: 27). Dit is duidelik dat die huidige asook gevisualiseerde sakeomgewing groot eise aan bestuurders gaan stel en in baie gevalle selfs 'n reoriëntasie van bestuur sal vereis. Die probleem ontstaan egter wanneer hierdie veranderinge tussen mens en omgewing nie gesinchroniseerd is nie. Lipman het reeds in 1914 na hierdie wanbalans verwys en dit soos volg gestel: 'We have changed our environment more quickly than we know how to change ourselves' (Nortje & Crous, 1990: 27).

Verouderde bestuursbeginsels en -tegnieke is dus 'n realiteit wat in die komende dekade en daarna ernstig aangespreek sal moet word. Volgens Myburgh (1988: 1) en Strydom (1993: 3) word gevolglik al groter druk op opleidingsdepartemente geplaas om doeltreffend, binne 'n koste-effektiewe raamwerk, met opleidingsbehoeftes tred te hou. Organisasies kan dit dus nie bekostig om hoop-dit-tref-opleiding aan te bied nie sonder die evaluering van die opleidingsbehoeftes nie. Evaluering is 'n effektiewe manier om opleidingskursusse se sukses te bepaal. Indien 'n kursus se insette met die kursus se uitsette (sukses) vergelyk word, kan die koste-effektiwiteit van so 'n kursus in 'n groot mate bepaal word (Deterline, 1977: 14). Ongelukkig neig die meeste opleidingsdepartemente steeds om hul fondse eerder aan opleidingspakkette en kursusaanbieding as aan die evaluering van kursusse te bestee (Bell & Kerr, 1987: 70). 'n Rede hiervoor, volgens Marais & Vlok (1981: ongenommer), is dat instrukteurs glo dat dit onmoontlik of te moeilik is om kognitiewe of bestuursvaardighede soos motivering en kommunikasie as studieonderwerp te evalueer. Dit is ongetwyfeld aansienlik makliker om die prestasie van tegniese werkers te meet na 'n opleidingsessie wat 'n verbetering in tegniese werk as doelstelling gehad het, as die prestasie van 'n toesighouer wat 'n opleidingsessie oor menslike verhoudings

bygewoon het. Derhalwe word evaluering van bestuurskursusse dikwels as problematies beskou en gevolglik afgeskeep (Basson, 1987: 70), indien dit hoegenaamd aangepak word (Birnbrauer, 1987: 53).

Ter beklemtoning van die dringendheid om wel geëvalueerde bestuurskursusse aan te bied, wys Nortjé & Crous (1990: 2) daarop dat toesighouers in Suider-Afrika midde-in 'n golf van verandering, wat ongekend in die geskiedenis van die land is, staan en dat alles daarop dui dat hierdie verandering teen die einde van hierdie eeu slegs groter momentum sal kry.

Wat die veranderingtendense egter ook al mag behels, mag dit nie toesighouers in hul bestuur belemmer nie. Toesighouers moet dus opgelei word om te kan voldoen aan die al groter wordende uitdagings en hoër verwagtings. Dit is veral belangrik dat die praktiese toepassing van bestuursvaardighede, asook die effek wat dit op ondergeskiktes het, buiten konvensionele opleiding, al hoe meer aandag behoort te geniet.

Die betrokke landboukoöperasie waar die navorsing wat hier gerapporteer word, gedoen is, het in die laat tagtigerjare 'n bestuurskursus aan die hand van erkende bestuursbeginsels en -tegnieke ontwikkel. Hierdie beginsels en tegnieke sluit onder andere leerdoelwitte soos leierskapsvaardighede, die daarstel van 'n program en skedule, organisering van beplande aksies, leiding en beheer in. Omdat die koöperasie oor 'n groot aantal sekondêr-geskoolde toesighouers beskik, was die kursus vir die koöperasie van kardinale belang. Onopgeleide toesighouers leer dikwels negatiewe gedrag aan wat moeilik verander kan word en dit is derhalwe belangrik dat toesighouers die vaardighede van toesighouding moet aanleer voordat hulle aan toesighoudende situasies blootgestel word (Jacobs, 1985: 35).

Volgens Heunis (1981: 67–72) is dit egter ook belangrik dat opleidingsbeamptes moet toesien dat geld en tyd wel op opleidingsbehoeftes geïnvesteer word en dat daar nie sonder die nodige evaluering enige lukrake opleidings- of ontwikkelingsintervensies geloods word nie. Flippo (1981: 207) ondersteun hierdie gedagte as hy noem dat die enigste antwoord op die evaluering van bestuurskursusse slegs in die wetenskaplike beoordeling van opleidingsresultate lê.

Die doel van hierdie artikel was dan ook om op 'n wetenskaplik-gefundeerde basis genoemde bestuurskursus vir eerstelyntoesighouers te evalueer ten opsigte van hulle kennis, houdings en vaardighede, sowel as die effek daarvan op ondergeskiktes se houdings, ten einde die doeltreffendheid daarvan vir die betrokke landboukoöperasie te bepaal.

Hipoteses

Die volgende hipoteses word gestel na aanleiding van die probleem- en doelstellings:

H1: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die kennis van eerstelyntoesighouers voor en direk na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H2: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die houding van eerstelyntoesighouers voor en direk na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H3: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die vaardighede van eerstelyntoesighouers voor en direk na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H4: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die kennis van eerstelyntoesighouers voor en drie maande na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H5: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die houding van eerstelyntoesighouers voor en drie maande na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H6: Daar is 'n statisties beduidende verskil in die gedragsvaardighede van eerstelyntoesighouers voor en drie maande na die bywoning van die bestuurskursus, vergeleke met eerstelyntoesighouers wat nie die kursus deurloop het nie.

H7: Daar is 'n statisties beduidende verskil ten opsigte van die ondergeskiktes se houding (werkstevredenheid en werksgemotiveerdheid) voor en drie maande nadat die ondergeskiktes se eerstelyntoesighouers die bestuurskursus deurloop het, vergeleke met die ondergeskiktes wie se eerstelyntoesighouers nie die kursus deurloop het nie.

Metode van ondersoek

Die navorser het gebruik gemaak van 'n gekontroleerde veldeksperiment waarin 'n groep eerstelyntoesighouers opgelei is in bestuursbeginsels en -tegnieke. Daar is verder gebruik gemaak van 'n ewekansige driegroepontwerp bestaande uit 'n eksperimentele groep en twee kontrolegroepe. Die tweede kontrolegroep het die moontlike effek van herhaalde toetsing bepaal. Die aanvanklike steekgroep het uit 50 toesighouers bestaan (Eksperimentele n = 20, Kontrolegroep 1 n = 20 en Kontrolegroep 2 n = 10), getrek uit 'n populasie van 60 toesighouers en 100 ondergeskiktes uit 'n populasie van 150. Onder kontrak word hierdie toesighouers, asook hul onder- en oorgeskiktes, ongelukkig van tyd tot tyd van een bedryfspunt na 'n ander verskuif om diens aldaar te verrig — landboutoestande vereis dit en die betrokke landboukoöperasie (met oor die 100 bedryfspunte) het nie altyd oral ewe veel werk nie. In die studie is 19 proefpersone (met hulle ondergeskiktes) ongelukkig as gevolg hiervan verminder en uitgeskakel, nie alleen wanneer die betrokke proefpersoon self van bedryfspunt moes verander nie, maar ook wanneer óf sy oorgeskikte óf beide sy ondergeskiktes (wat in die studie betrek is), moes skuif. Weens veranderinge in die organisasiestruktuur, swak ekonomiese omstandighede, te hoë onkoste, persoonlike redes soos siekte en onvoorsiene werksomstandighede, kon 'n verdere ses persone egter uiteindelik ook nie die navorsing meemaak of voltooi nie. Die aantal toesighouers het ten tyde van die na-na-evaluering drie maande later dus verminder na 25 toesighouers (Eksperimentele n = 9; Kontrole groep 1 n = 9 en Kontrolegroep 2 n = 7) en 43 ondergeskiktes (Eksperimentele n = 16, Kontrolegroep 1 n = 19 en Kontrolegroep 2 n = 8). Aangesien proefpersone uit al drie groepe hoofsaaklik slegs as gevolg van hulle onderskeie bedryfspunte se ligging uitgeval of verminder het, is aanvaar

Tabel 1 Navorsingsontwerp

R	M1	—>	X	—>	M2	—>	M3	(Eksperimentele groep)
R	M1	————		—>	M2	—>	M3	(Kontrolegroep 1)
R					M2	—>	M3	(Kontrolegroep 2)

Simbole in die tabel stel die volgende voor:
R = ewekansig-geselekteerde groep
M1 = voormeting/evaluering
M2 = nameting/evaluering (direk na kursus)
M3 = na-na-meting/evaluering (na drie maande tydsverloop)
X = bestuursopleidingsingreep (ses dae)

dat daar nie werklik verskille ten opsigte van faktore soos byvoorbeeld persoonlikheidseienskappe sou wees tussen dié proefpersone wat die eksperiment voltooi het en dié wat uitgeval het nie.

Die evaluering is voor, na en ook drie maande na afloop van die opleidingskursus gedoen om die blywende aard van veranderings in kennis, houdings en vaardighede te evalueer.

Grafies kan die navorsingsontwerp volgens Schilbach (1983: 641) soos volg voorgestel word (kyk na Tabel 1).

Die meetinstrumente het bestaan uit:

— 'n kursustoets wat gebruik is om sowel die eksperimentele as kontrolegroepe se kennis van bestuursbeginsels in die voor, na en na-na-fases te evalueer.
— houdingsvraelyste (Likert-skaal) wat gebruik is om die toesighouers se gesindheidsverandering teenoor die kursusinhoud asook die effek van die kursus op ondergeskiktes te evalueer. Elke item in die houdingsvraelyste is voor insluiting krities beoordeel aan die hand van die kriteria soos gestel deur Edwards (1957). Dit is ook vir gesigsgeldigheid getoets deur dit aan twee akademici voor te lê vir evaluering.
— 'n gedragsvaardigheidsvraelys wat deur die toesighouers se oorgeskiktes ingevul is betreffende die mate waarin die toesighouers die bestuursbeginsels toegepas het.

Resultate

Die resultate van die eksperimentele en kontrolegroepe is deur middel van t-toetse met betrekking tot die drie fases van evaluering vergelyk. Dis belangrik om daarop te let dat die hieropvolgende tabelle se resultate in 'n persentasieskaal omgesit word (met 'n maksimum van 100 en 'n minimum van 0) om die vergelyking tussen veranderlikes in perspektief te plaas. In Tabel 2 word die resultate van die totale groep ten opsigte van kennis, houdings en gedragsvaardighede vergelyk voordat die kursus aan die eksperimentele

Tabel 2 Verskille in gemiddeldes tussen die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1 (voor toetsing)

	Eksperimentele Groep (n = 16)		Kontrolegroep 1 (n = 19)			
Veranderlikes	x̄	s	x̄	s	t-waarde	p-waarde
Kennisvraelys	57	9	59	7	−0.6792	0.5058
Houdingsvraelys	64	4	65	4	−1.1925	0.2461
Gedragsvaardighede	64	20	54	16	1.3408	0.2000
Houdingsvraelys vir ondergeskiktes	75	5	72	9	1.0824	0.2955

Tabel 3 Beduidendheid van die verskiltellings van die Eksperimentele Groep ten opsigte van die verskillende veranderlikes

Veranderlikes	N	x̄	s	t	p	Effekgrootte d	Bonferroni-aanpassing
K1	11	11	7	4.68	0.0009*	1.4110**	0.0018*
H1	11	6	6	3.60	0.0048*	1.0854**	0.0096*
G1	9	8	16	1.46	0.1826	0.4866	
K2	9	0	6	−0.13	0.9001	−0.0433	
H2	9	4	4	2.05	0.0741	0.6833	
G2	7	4	6	1.73	0.1344	0.6538	
K3	9	11	9	3.73	0.0058*	1.2433**	0.0116*
H3	9	10	4	7.73	0.0001*	2.5766**	0.0002*
G3	7	11	18	1.62	0.1569	0.6123	
OH3	14	5	4	1.65	0.1510	0.4409	

* = Statisties beduidend
** = Prakties beduidend
X = Verskil in gemiddeldes
K1 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en natellings vir kennisevaluering
H1 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en natellings vir houdingsvraelyste
G1 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en natellings vir gedragsverandering
K2 = Gemiddelde verskil tussen die na- en na-na-tellings vir kennisevaluering
H2 = Gemiddelde verskil tussen die na- en na-natellings vir houdingsvraelyste
G2 = Gemiddelde verskil tussen die na- en na-na-tellings vir gedragsveranderings
K3 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en na-na-tellings vir kennisevaluering
H3 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en na-na-tellings vir houdingsvraelyste
G3 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en na-na-tellings vir gedragsverandering
OH3 = Gemiddelde verskil tussen die voor- en na-na-tellings vir ondergeskiktes se houdingvraelyste

groep aangebied is.

In Tabel 2 word aangetoon dat daar geen statisties beduidende verskil tussen die resultate van die twee groepe voor die aanvang van die kursus bestaan het nie. Die proefpersone het dus gelyk presteer ten opsigte van die veranderlikes wat getoets is.

In Tabel 3 word die beduidendheid van die verskiltellings tussen die gemiddeldes binne groepe, vir die Eksperimentele Groep aangetoon.

As 'n p-waarde van 5% (0.05) as statisties beduidend geneem word, kan uit Tabel 3 afgelei word dat die kennis en houdingsingesteldheid van die eerstelyntoesighouers beduidend verbeter het, ook na die Bonferroni-aanpassing, vanweë die kursusinset. Ten opsigte van die eerstelyntoesighouers se gedragsvaardighede en hul ondergeskiktes se houdingsingesteldheid blyk dit of die verskille in rekenkundige gemiddeldes oënskynlik positief is. Die verskille is egter nie statisties beduidend nie. Klein n-waardes maak moontlik die rekenkundige gemiddelde verskille ten opsigte van gedragsvaardighede statisties onbeduidend.

Om die metings se praktiese beduidendheid te bepaal (Cohen, 1977: 77), is die 'effek grootte d' bepaal. Vir praktiese betekenisvolheid word 'n d-waarde groter as 0.6 geneem. In Tabel 4 en 5 word die beduidendheid van die verskiltellings tussen die gemiddeldes binne groepe vir Kontrole Groepe Een en Twee aangetoon.

Geen statisties beduidende verskille kom in Tabelle 4 en 5 voor nie. Daar kan dus aanvaar word dat die statisties en prakties beduidende verskille wat by die eksperimentele groep voorkom maar nie by die kontrolegroepe nie, die gevolg van die opleidingskursusingreep is.

In Tabel 6 word die beduidendheid van die verskille tussen die voor- en nametings van die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1 getoets.

Volgens Tabel 6 word hipoteses 1 (H1) en 2 (H2) aanvaar. Die proefpersone wat die kursus deurloop het, se kennis en houdings verskil beduidend van die voor- en nametings van die proefpersone wat nie die kursus deurloop het nie. Die toepassing van 'n onafhanklike veranderlike (opleiding) het dus wel 'n invloed gehad. Hipotese 3 (H3) is egter nie aanvaarbaar nie. Alhoewel die Eksperimentele Groep se rekenkundige gemiddelde vir gedragsvaardighede 8% groter is as dié van Kontrolegroep 1, is dit nie statisties beduidend nie, moontlik as gevolg van die klein n-waarde.

Volgens die omegawaarde (w^2 word gebruik wanneer twee onafhanklike groepe se gemiddeldes met mekaar vergelyk word) verklaar die toepassing van die onafhanklike veranderlike (opleiding) 47% van die totale variansie van die kursusgangers se kennis en 16% van die kursusgangers se houdings. Ten opsigte van die persentasie totale variansie wat deur opleiding verklaar word, kan dus net die kennisverbetering met 'n omegawaarde groter as 20% (Du Toit, 1985: 133), as prakties betekenisvol beskou word. In terme van die Bonferroni-aanpassing bly beide die kennis- en houdingsvraelys se resultate steeds statisties beduidend.

In Tabel 7 word die beduidendheid van die verskille tussen die voor- en na-nametings van die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1, drie maande later getoets, aangedui.

Volgens Tabel 7 word hipoteses 4 (H4) en 5 (H5) aanvaar. Die verskille tussen die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1 se kennis- en houdingstellings is steeds beduidend. Hipoteses 6 (H6) en 7 (H7) word egter verwerp.

Tabel 4 Beduidendheid van die verskiltellings van Kontrolegroep 1 ten opsigte van die verskillende veranderlikes

Veranderlikes	N	x̄	s	t-waarde	p-waarde
K1	15	-4	7.5	-1.96	0.0699
H1	15	2	5	1.28	0.2218
G1	14	0	16	0.06	0.9493
K2	11	1	3	0.96	0.3535
H2	11	-2	3	-1.62	0.1273
G2	7	1	14	0.27	0.7925
K3	11	-3	8	-1.41	0.1797
H3	11	0	4	0.05	0.9570
G3	7	7	16	1.24	0.2516
OH3	18	2	9	0.88	0.4095

Tabel 5 Beduidendheid van die verskiltellings (na- en na-na-tellings) van Kontrolegroep 2 ten opsigte van die verskillende veranderlikes

Veranderlikes	N	x̄	s	t-waarde	p-waarde
K2	7	-2	11	-0.42	0.6866
H2	7	-3	4	-1.85	0.1140
G2	6	11	25	0.98	0.3841

Tabel 6 Beduidendheid van die verskiltellings (voor- en nametings) tussen die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1 (Hipoteses 1 en 3)

	Eksperimentele groep (n = 11)		Kontrolegroep 1 (n = 15)					
Veranderlikes	x̄	s	x̄	s	t-waarde	p-waarde	w^2-waarde	Bonferroni-aanpassing
Kennisvraelys	11	7	-4	7.5	4.92	0.0001*	0.4715	0.0002*
Houdingsvraelys	6	6	-2	5	2.44	0.0225*	0.1599	0.0450*
Gedragsveranderinge	8	16	0	16	1.14	0.2688		

* Statisics beduidend

Tabel 7 Beduidendheid van die verskiltellings (voor- en na-na-metings) tussen die Eksperimentele groep en Kontrolegroep 1 (Hipoteses 4 tot 7)

	Eksperimentele groep (n = 9)		Kontrolegroep 1 (n = 11)					
Veranderlikes	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	t-waarde	p-waarde	w^2-waarde	Bonferroni-aanpassing
Kennisvraelys	11	9	-3	8	3.85	0.0009*	0.3654	0.0018*
Houdingsvraelys	10	4	0	4	5.41	0.0001*	0.5408	0.0002*
Gedragsveranderinge	10	18	7	16	0.51	0.6174		
Houdingsvraelys vir ondergeskiktes	5	4	2	9	0.00	0.9623		

* Statisies beduidend

Die verskille tussen die Eksperimentele Groep en Kontrolegroep 1 se gedragsvaardigheidstellings asook die ondergeskiktes se houdingstelling is dus nie beduidend nie.

Volgens die omegawaarde verklaar die toepassing van 'n onafhanklike veranderlike (opleiding) 36% van die totale variansie van die kursusgangers se kennis en 54% van die kursusgangers se houdings. Beide die kennis- en houdingsvraelys se resultate bly statisties beduidend ten opsigte van die Bonferroni-aanpassing.

In Tabel 8 word die beduidendheid van die verskille tussen die na- en na-na-tellings van albei kontrole groepe, drie maande later getoets, aangedui. Die doel van die ontleding, ter ondersteuning van die hipoteses se resultate, is om die effek van toetsing oor 'n periode van drie maande te bepaal.

Uit Tabel 8 is dit duidelik dat hier geen statisties beduidende verskille tussen Kontrolegroep 1 en 2 se na- en nanametings is nie. Die herhaalde toetsing het dus geen beduidende invloed op die resultate gehad nie.

Gevolgtrekkings en aanbevelings

Die navorsing het dus gepoog om op 'n wetenskaplikgefundeerde wyse 'n bestuursverwante kursus te evalueer.

Die volgende direkte afleidings kan gemaak word uit die metings wat voor die aanvang van, direk daarna en drie maande na afloop van die kursus plaasgevind het:

— Die kursusgangers se kennis van bestuursbeginsels en -tegnieke het as gevolg van die kursus direk na die kursus met 47% verbeter. Alhoewel 'n mate van kennisafname drie maande na die kursus gemeet is, is daar steeds 'n blywende 36% kennisverbetering drie maande na die kursus.

— Die kursusgangers se houdingsingesteldheid teenoor bestuursbeginsels en -tegnieke het tot 16% direk na die kursus positief toegeneem en tot 54% drie maande na die kursus.

— Die kursusgangers se gedragsvaardighede asook die effek daarvan op hulle ondergeskiktes is egter as onbeduidend gemeet.

— Die herhaaldelike gebruik van die meetinstrumente het geen beduidende effek op die resultate gehad nie.

Daar kan dus aanvaar word dat die kursus wel voldoen het aan sy doelwitte oor die kort termyn (driemaandeperiode) ten opsigte van kennis- en houdingsverbetering. Daar moet egter ook aanvaar word dat die kursus, moontlik as gevolg van verskeie eksterne faktore, nie aan sy doelwitte ten opsigte van verbeterde gedragsvaardighede en houdingsingesteldheid by ondergeskiktes oor die kort termyn voldoen het nie.

Deur aandag aan spesifieke opleidings- en ontwikkelingsintervensies (ontwikkeling van onder andere praktykgerigte gedragsvaardighede) te gee, is dit dalk wel moontlik om die kursus se tekortkominge (verdere behoeftes) aan te spreek en dit terselfdertyd koste-effektief te hou.

Aangesien hierdie betrokke landboukoöperasie die grootste landboukoöperasie in die suidelike halfrond is, met oor die 100 bedryfspunte versprei oor ongeveer 30% van Suid-Afrika se oppervlakte, kan hierdie koöperasie as redelik verteenwoordigend van veral landboukoöperasies in die hoëveldstreek beskou word. Opvolgnavorsing by andersoortige landboukoöperasies is egter noodsaaklik voordat uitsluitsel oor die probleem van eksterne geldigheid verkry sal kan word.

Vir toekomstige navorsing word benewens die uitbreiding na andersoortige koöperasies hierbo vermeld, ook aanbeveel dat die navorser meer motiverende persoonlike kontak tussen homself en die proefpersone moet bewerkstellig gedurende die navorsingstydperk (veral met die oog op verbeterde gedragsvaardighede) en dat die invloed van die opleidingskursus oor 'n langer tydperk as drie maande geëvalueer moet word.

Tabel 8 Beduidendheid van die verskiltellings (na- en na-nametings) tussen Kontrolegroep 1 en 2

	Kontrolegroep 1 (n = 11)		Kontrolegroep 2 (n = 7)			
Veranderlikes	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	t-waarde	p-waarde
Kennisvraelys	1	3	-2	11	0.84	0.4050
Houdingsvraelys	-2	3	-3	4	0.88	0.3890
Gedragsveranderinge	1	14	11	25	0.93	0.3709

Verwysings

Basson, P.A. 1987. *Die relatiewe effektiwiteit van die tradisionele klaskamermetode en die bevoegdheidsgebaseerde benadering van opleiding op gedragsverandering*. D.Com.-proefskrif, Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

Bell, J.D. & Kerr, D.L. 1987. 'Measuring training results: key to management commitment', *Training and Development Journal*, Vol. 41, No. 1: 70–73.

Birnbrauer, H. 1987. 'Evaluation techniques that work', *Training and Development Journal*, Vol 41, No. 7: 53–55.

Cohen, J. 1977. *Statical power analysis for the behavioural sciences*. New York, N.J.: Academic Press.

Deterline, W.A. 1977. 'Credibility in training: part V: what do we really want to know?', *Training and Development Journal*, Vol. 31, No. 4: 14–15.

Du Toit, J.M. 1985. *Statistiese metodes*. Stellenbosch: Kosmo.

Edwards, A.L. 1957. *Techniques of attitude scale construction*. New York : Appleton-Century-Crofts.

Flippo, E.B. 1981. *Personnel management*. Fifth edition. Auckland: McGraw-Hill.

Heunis, D.F. 1987. *Die taak van die eerstevlaktoesighouer in die Suid-Afrikaanse staatsdiens*. M.A.-skripsie, Port Elizabeth: Universiteit van Port Elizabeth.

Jacobs, W. 1985. 'Toesighoueropleiding: waar staan ons?', *Human Resource Management*, Vol. 1, No. 1: 35–36, Mei.

Marais, F.S.S & Vlok, M.A. 1981. *Evalueringspraktyke*. Johannesburg: BUO, Randse Afrikaanse Universiteit.

Myburgh, J. 1988. *Die evaluering van 'n kursus in arbeidsverhoudinge vir toesighouers by 'n Suid-Afrikaanse landboukoöperasie*. M.A.-skripsie, Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Nortje, J.D. & Crous, M.J. 1990. *Die veranderde rol van bestuur oor die volgende dekade — 'n kritiese beskouing*. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

Schilbach, C. 1983. *Die ontwikkeling van leierskapvaardighede by middelvlakbestuurders*. D.Com.-proefskrif, Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Strydom, W.A. 1993. *Evaluering van 'n opleidingskursus in bestuursbeginsels en -tegnieke vir eerstelyntoesighouers by 'n Suid-Afrikaanse landboukoöperasie*. M.A.-skripsie, Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.