

'N TIPIESE S.A. LUGMAGOFFISIERSPERSOONLIKHEID?

Kmdt B.W. Smuts*

Selection and training are integral functions of modern military activity. Although a typical air force officer personality does not appear to exist, these tests do serve as a pointer towards the question of career satisfaction.

Inleiding

Die keuringsproses vir S.A. Lugmagoffisiersaanstelling impliseer dat daar vir bepaalde persoonlikheidseienskappe en -kwaliteite asook vaardighede geselekteer word. Offisiersontwikkeling, hierbenewens, het ten doel om die verlangde kwaliteite, eienskappe en vaardighede te ontwikkel en te versterk. Die gedifferensieerde teorie oor beroepskeuse en -beoefening van Holland (Nelson-Jones, 1982), in aansluiting by keuring en ontwikkeling, kom daarop neer dat daar vir beroepstevredenheid 'n ooreenkoms tussen persoonlikheid en werksomgewing moet wees. In die laaste plek laat dinamiek van persoonlikheid, soos omskryf deur Allport (Engler, 1985), toe dat 'n persoonlikheid kan aanpas en verander na gelang van omstandighede.

Indien die voorgemelde aspekte in oënskou geneem en geïntegreer word, kan die aanname gemaak word dat daar 'n bepaalde persoonlikheid onder S.A. Lugmagoffisiere bestaan. Ten einde die korrektheid van die aanname te toets is daar 'n persoonlikheidsmeting op Lugmagoffisiere gedoen. Die "Myers Briggs Type Indicator" is vir die persoonlikheidsmeting aangewend terwyl die bovermelde teorie en definisie as basis gebruik is om die moontlike verskynsel van 'n bepaalde persoonlikheid, al dan nie, te verklaar.

Definisie van persoonlikheid

Daar bestaan vele opvattinge oor die term persoonlikheid, daarom, voordat daar verder oor die persoonlikheid van die S.A. Lugmagoffisier uitgebrei word, sou dit van pas wees om eers te let op wat met persoonlikheid bedoel word. Gordon Allport het uitgebreide werk op die gebied van persoonlikheidsdefiniëring gedoen. Hy klassifiseer en omskryf meer as vyftig definisies (Engler, 1985), derhalwe word sy uiteindelijke definisie as voldoende omvattend en beskrywend van wat persoonlikheid is, aanvaar.

"Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his characteristic behavior and thought". (Engler, 1985:232)

Bepaalde aspekte van die definisie waarop klem gelê word is die volgende:

- Persoonlikheid ontwikkel en verander voortdurend.
- Persoonlikheid is nie uitsluitlik psigies nie.
- Persoonlikheid is iets en doen iets, stimuli gee aanleiding tot aanpassende en ekspressiewe dade waaraan die persoonlikheid geken word.
- Die gedrag en denke van elke persoon is uniek en word beïnvloed deur tyd, plek en omstandighede.
- Kenmerkende gedrag en denke kan gesien word as 'n wyse van oorlewing. Gedrag en denke word voortgebring om aan te pas of om die omgewing te hanteer.

Beroepskeuse en -beoefening: 'n Gedifferensieerde beskouing

Differensialiste ontleed beroep en werksomgewing aan die een kant en die persoon aan die ander kant om sodoende 'n optimale ooreenkoms tussen die twee sisteme te verkry. 'n Moderne differensialistiese teorie oor beroepskeuse, -beoefening en -omgewing is die van Holland. (Nelson-Jones, 1982). Holland se teorie het die volgende basiese aannames:

- Die meeste mense kan gekategoriseer word ooreenkomstig een van ses breë persoonlikheidstipes, te wete realisties, ondersoekend, kunstig, sosiaal, ondernemend en konvensioneel.
- Daar is ses tipes omgewings wat ooreenkom met die bogemelde ses persoonlikheidstipes.
- Mense soek die tipe omgewing waarin hulle hul vaardighede, vermoëns, houdings en

waardes eie aan hul persoonlikheidstipe kan uitleef.

- Menslike gedrag word sterk beïnvloed deur die interaksie tussen die persoonlikheidstipe en die kenmerke van hul omgewing.

Persoonlikheid ontwikkel vanaf geboorte. Omgewing, ouers, skool en sosio-ekonomiese klas is van die vernaamste faktore wat 'n deurslaggewende rol in die ontwikkelingsproses speel. Nelson-Jones (1982:167) skryf. "In short, the types prefer occupations or situations in which they can engage in favoured activities and avoid uncongenial ones. Also, they prefer occupations in which they can use their special problem-solving competencies".

Die omgewing, volgens Holland, is "the situation or atmosphere created by the people who dominate a given environment" en hy beweer dat "it is possible to classify people and environments in the same terms and thus to predict the outcomes of pairing people and environments" (Nelson-Jones, 1982:170). Die verskillende omgewings trek verskillende persoonlikheidstipes aan, versterk die kenmerkende prestasie en dus ook die persoonlikheidstipe wat daarmee ooreenstem.

Die kwaliteit van 'n persoon se beroepsbeoefening en -tevredenheid is 'n funksie van die interaksie tussen persoonlikheidstipe en omgewing aan die een kant en differensiasie en konstantheid aan die ander kant. "People in environments which are congruent are provided with the opportunity to engage in congenial activities, have their selfimage reinforced, and avoid activities they dislike. Conversely, people in incongruent environments may be faced with activities they dislike, lack of opportunity to engage in congenial activities, and colleagues who do not reinforce their self image". (Nelson-Jones, 1982:171).

Dimensies van konstantheid en differensiasie is net so van toepassing op interaksie tussen mense en omgewing. "Consistent environments provide consistent demands and opportunities which are likely to be highly satisfactory to individuals whose personality patterns are similarly consistent". (Nelson-Jones, 1982:171). Dieselfde geld vir differensiasie asook vir die omgekeerde van beide. "Where there are incongruent interactions, people may attempt to resolve the incongruence either by altering their behaviour within or by reshaping their current environment, or by moving to a different environment". (Nelson-Jones, 1982:171).

Persoonlikheidstipes

Ten einde te kan bepaal of daar 'n bepaalde persoonlikheid by die S.A. Lugmagoffisiere aangevond word moet persoonlikheidstipes geklassifiseer en beskryf word en daar moet 'n meetinstrument wees om die persoonlikheidstipes te kategoriseer. Die Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) wat op Jung (1971) se teorie gebaseer is, is vir die doel aangewend. Morris (1979) is hierbenewens van mening dat die MBTI 'n uitstekende instrument vir die bestudering van interaksie tussen persoon en omgewing is.

Quenk en Quenk (Stein, 1982:159) vat die kern van Jung se teorie/tipologie in 'n neutredop soos volg saam:

"Jung's empirical research in the phenomenology of the psyche led him to formulate a structural theory of character, in which he posited two energetic attitudes called extraversion and introversion, and four functions termed sensation and intuition (the irrational functions of perception) and thinking and feeling (the rational functions of judgement)". ("Waarneming" en "Oordeel" word ook as "Houdings" beskou).

Myers-Briggs (ongedateer) konsolideer die persoonlikheidstipes soos volg:

	Sensasie		Intuisie	
Introvert	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	ISTP	ISFP	INFP	INTP
Ekstravert	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Tabel 1: Die sestien persoonlikheidstipes.

E – Ekstravert (Extravert) I – Introvert (Introvert)
 S – Sensasie (Sensation) N – Intuisie (Intuition)
 T – Denke (Thinking) F – Gevoel (Feeling)
 J – Oordeel (Judging) P – Waarneming (Perceiving)

Alle persone gebruik al vier die funksies (S, N, T, F) en neem al vier die houdings (E, I, J, P) aan. Die persoonlikheidstipes word na verwys as voorkeur tipes omdat persone in elke tipe voorkeur aan een van die twee irrasionele funksies (S of N) en voorkeur aan een van die rasonale funksies (T of F) gee. Die voorkeure verskyn in die twee middelste letters van elke tipe. Persoonlikheidstipes verskil ook ten opsigte van hulle voorkeur funksies wanneer hul Ekstravert of Introvert is. Die voorkeur of dominante funksie word na buite gerig by Ekstraverte en na binne gerig by Introverte. Die nie-dominante of hulp funksie word na binne gerig by Ekstraverte en na buite gerig by Introverte. Die eerste letter in elke geval toon introversie of ekstraversie aan terwyl

die laaste letter die houding "waarneming" of "oordeel" aantoon. Waar 'n persoon in die "waarneming" kategorie val sal die irrasionele funksie, aangedui deur een van die middelste twee letters, na buite gerig (extraverted) word, afgesien van die houding "introversie" of "ekstraversie" en die rasonele na binne gerig word (introverted) (Myers Briggs, ongedateer).

Steekproef en resultate

'n Geleentheidsteekproef is gebruik om die populasie af te skaal. Daar was 'n totaal van 225 response waaruit 'n toevallige steekproef van 100 getrek is. Die response is verskaf deur persone in alle beroepsgroepe (lyn en staf). Geen dissipline is vir die doel geïsoleer nie. Die resultate is soos volg:

		Sensasie		Intuisie			
		a	b	c	d		
Introvert	1	ISTJ 36	ISFJ 4	INFJ 2	INTJ 7	49	
	2	ISTP 5	ISFP 2	INFP 0	INTP 3	10	59
Ekstravert	3	ESTP 2	ESFP 0	ENFP 1	ENTP 1	4	
	4	ESTJ 22	ESFJ 7	ENFJ 0	ENTJ 8	37	41
		65	13	3	19		100
			78		22		

Tabel 2: Resultate van die steekproef geprojekteer op die sestien persoonlikheidstipes.

Bespreking van die resultate

Ekstraversie introversie

Uit die 100 response van die steekproef was 59 introvert en 41 ekstravert. Hierdie verskil is nie groot genoeg om te beweer dat die S.A. Lugmagoffisier hoofsaaklik ekstravert of introvert is nie. Introvert blyk die meerderheid te wees en by benadering kan verwag word dat ses uit elke tien offisiere introvert sal wees. Werknemers bepaal die werkomgewing en met inagneming van die verhouding tussen introvert en ekstravert volg dit dat nie een van die twee dominant is nie. Vanuit die definisie van Allport beskou, wil dit voorkom asof die SA Lugmag omgewing nie 'n invloed uitoefen om persoonlikheid na een van introvert of ekstravert te laat verander nie. Vanuit die differensialistiese beskouing blyk dit voorts dat die omgewing ook nie hoofsaaklik ekstraverte of introverte aantrek nie.

Rasonele en irrasionele funksies

Die verhouding tussen die houdings "oordeel" en "waarneming" is respektiewelik 86 (Tabel 2, ry 1 en 4) en 14 (Tabel 2, ry 2 en 3). Hieruit volg dit dat 86% van die offisiere die rasonele funksies na buite sal rig teenoor 14% wat die irrasionele funksies na buite rig.

Die meerderheid van irrasionele funksies word in die "sensing" kategorie aangetref. "Sensasie" 78 (Tabel 2 kolom a en b) en "intuisie" 22 (Tabel 2 kolom c en d). Indien die irrasionele funksies verder ontleed word deur die houdings van toepassing te maak, word daar bevind dat 88,5% van die "sensasie" funksie en 77,3% van die "intuisie" funksie na binne gerig en onderdruk word. (Tabel 3). Die irrasionele funksies kom hoofsaaklik by S.A. Lugmagoffisiere in die onbewuste voor en slegs 14 uit elke 100 offisiere rig een van die twee irrasionele funksies na buite. Nege die "sensasie" funksie en vyf die "intuisie" funksie.

	Na buite (E)	Na binne (I)	Totaal
N	5 (22,7%)	17 (77,3%)	22
S	9 (11,5%)	69 (88,5%)	78
	14	86	N100

Tabel 3: Die rig van irrasionele funksies.

Wat betref die rasonele funksies, word die oorgrote meerderheid in die "denke" kategorie aangetref. "Denke" 84 (Tabel 2 kolom a en d) en "gevoel" 16 (Tabel 2 kolom b en c). Anders as in die geval van die irrasionele funksies word die meerderheid van die rasonele funksies na buite gerig, 87,0% in die geval van "denke" en 81,3% in die geval van "gevoel" (Tabel 4).

Die na-binne-rig en onderdrukking van die rasonele funksies vorm hier, anders as die irrasionele funksies, die minderheid. In die geval van "denke" 11 uit 100 en "gevoel" 3 uit 100 (Tabel 4). Rasonele funksies is hoofsaaklik in die bewuste en word deur 86 uit 100 offisiere na buite gerig, net mooi die omgekeerde van die irrasionele funksies.

	Na buite (E)	Na binne (I)	Totaal
T	73 (87,0%)	11 (13,1%)	84
F	13 (81,3%)	3 (18,8%)	16
	86	14	100

Tabel 4: Die rig van rasonele funksies.

Wanneer hierdie resultate; die definisie van Allport; die differensialistiese teorie van Holland en die keuring en ontwikkeling van offisiere met mekaar in verband gebring word, blyk dit dat die werkomgewing van die Lugmag 'n vereiste aan rasionaliteit stel.

Gedragspatrone van die rasonele en irrasionele funksies

Ten einde te illustreer hoe die rasonele en irrasionele funksies in gedrag manifesteer, word enkele kenmerkende gedragspatrone, weergegee (Myers Briggs, ongedateer).

Rasioneel	Irrasioneel
Besluit eerder as om navraag te doen.	Doen navraag eerder as om te besluit.
Beplan, organiseer standarde en volg reëls waarvolgens die situasie indien moontlik moet konformeer.	Pas aan na aanleiding van die toevallige en onverwagte situasie van die oomblik.
Maak besliste keuses van die vele alternatiewe wat die lewe bied maar waardeur of benut nie die onverwagte of onbeplande gebeure nie.	Die hantering van die onbeplande en onverwagte word bemeester maar kan oneffektief in die keuse van die lewe se vele moontlikhede wees.
Maak besluite onmiddellik en 'n voorspelbare toekoms waarvoor daar beplan en voorberei is word daardeur verseker.	Vertraag besluitneming waardeur daat tyd beskikbaar gemaak word om inligting vir meer alternatiewe in te samel.
Afhanklik van beredeneerde oordeel om ongewenste ondervindinge te verhoed.	Maak staat op alles om nuwe ondervindings op te lewer, soms meer as wat verteerbaar en bruikbaar is.
Dink en voel dat hulle weet wat ander oor feitlik alles behoort te doen en sê dit gewoonlik aan ander.	Weet gewoonlik wat ander doen en stel belang in wat die resultate sal wees.
Geniet dit om take te voltooi.	Geniet om nuwe dinge te begin maar net solank die nuwigheid hou.
Is geregimenteerd, doelgerig en eksak.	Is buigbaar, aanpasbaar en verdraagsaam.

Tabel 5: Gedragspatrone van rasonele en irrasionele tipes.

Slotsom

Na aanleiding van die resultate verkry met behulp van die MBTI en sy sestien persoonlikheidstipes kan die aanname dat daar 'n bepaalde S.A. Lugmagpersoonlikheid bestaan nie korrek bewys word nie. Daar is spreiding, met die uitsondering van INFP, ESFP en ENFJ, oor die hele spektrum van persoonlikheidstipes (Tabel 2). Die grootste opeenhoping word by die persoonlikheidstipes "introvert sensasie denke oordeel (ISTJ)" en "ekstravert sensasie denke oordeel (ESTJ)" aangetref. Die oorgrote meerderheid, 86%, verkies egter om die irrasionele funksies te onderdruk en die rasonele funksies na buite te rig.

Daar is steeds diegene aanwesig wat voorkeur gee aan die irrasionele funksies en wat daardie

gedragspatrone na buite rig. Hierdie groep bestaan slegs uit 14% van die populasie. Tog onttrek die lede nie uit die werkomgewing nie; dus blyk daar nie 'n te groot mate van inkongruensie en spanning te wees nie. Myers Briggs (ongedateer) meld dat opponerende persoonlikhede mekaar nodig het om mekaar aan te vul. Die balans tussen rasonele en irrasionele blyk dus van so 'n aard te wees dat aanvulling doeltreffend in die werksomgewing plaasvind.

Hoewel die resultate wat verkry is, nie die aanvanklike aanname kon staaf nie, het die resultate tog betekenis. Indien die resultate na die differensialistiese teorie van beroepskeuse en -ontwikkeling geprojekteer word, wys dit tot watter mate dit wel in die praktyk manifesteer. Met die manifestasie in gedagte kry psigometrika en die rol wat dit speel by keuring en plasing, nuwe

betekenis. Dit is veral die geval wanneer die aktuele en kritiese kwessies van beroepstevredenheid en personeel omset ter sprake kom.

* Kndt B.W. Smuts Intern MA, voorligting sielkunde 1 Mil Hospitaal.

Bronnelys

Boeke

- Adiar, J. (1968) *Training for leadership*. Tonbridge Printers: London.
- Copeland, N. (1951) *Psychology and the Soldier*. Telegraph Press: Pennsylvania.
- Engler, B. (1985) *Personality Theories: An Introduction*. Houghton Mifflin: Boston.
- Heller, K. Price, R.H. Reinharz, S. Riger S. Wondersman, A. (1984) *Psychology and Community Change: Challenges of the Future*. The Dorsey Press: Illinois.
- Hall, C.S. Lindzey, G. (1970) *Theories of Personality*. John Wiley & Sons: New York.
- Ginzberg, E. (1985) *Breakdown and Recovery*. Columbia University Press: New York.

- Jung, C.G. (1971) *Psychological Types*. Princeton University Press: New Jersey.
- Morris, L.W. (1979) *Extraversion and Introversion*. Hemisphere Publishing Company: Washington.
- Nelson-Jones, R. (1982) *The Theory and Practice of Counselling Psychology*. Holt, Rinehart and Winston: East Sussex.
- Sarkesian, S.C. (1980) *Combat Effectiveness*. Sage Publications: London.
- Stein, M. (1982) *Jungian Analysis*. Open Court, la Salle & London: London.
- Taylor, R.L. Rosenbach, W.E. (1984) *Military Leadership in Pursuit of Excellence*. Westview: Colorado.
- Uhlener, J.E. (1967) *Psychological Research in National Defence Today*. US Army Behavioral Science Research Laboratory: USA.
- Von Freytag-Loringhoven, B.H. (1955) *The Power of Personality in War*. Telegraph Press: Pennsylvania.

Ander Geskrifte

- Bisschoff, J.J. Van Graan, A.L. (1972) *Handleiding vir Militêre leierskap*. Militêre Akademie: Saldanha.
- Myers Briggs, I. Ongedateer. *Handleiding vir die MBI*.
- Nel, H.F. (1970) *Krygsgeskiedenis Klasaantekeninge*. Militêre Akademie: Saldanha.