

LEERPLANNE IN BEDRYFSIELKUNDE: OPNAME BY S.A. UNIVERSITEITE

H.P. LANGENHOVEN

DEPARTEMENT BEDRYFSIELKUNDE
U.O.V.S.

SUMMARY

A questionnaire survey has been conducted to determine the opinion of lecturers on the syllabi in Industrial Psychology. Completed questionnaires have been returned by 36 Industrial psychology lecturers at 14 South African universities. Information has been obtained regarding what subject matter should be included in the syllabi, in what order, and in what proportion. The answers have been analyzed and the results, which follow, have been conveyed to the participating universities, for perusal and application as they see fit. A concise overview of the nature, scope and aims of the subject is included.

'n Leerplan kan gesien word as 'n soort padkaart vir die dosent, student en ander belanghebbendes, wat die pad aandui na die bestemming. Vanselfsprekend moet eers duidelikheid verkry word oor die bestemming of doelwit wat gestel word. Daarna kan besluit word oor die bestemming of doelwit wat gestel word. Daarna kan besluit word langs watter weg, en op watter wyse, daardie bestemming op die mees effektiewe wyse bereik kan word.

Daar word nie altyd duidelik onderskei tussen leerplan en leergang nie. Onder leerplan of sillabus word hier verstaan die inhoud en leerervaringe van die besondere vak wat aangebied word: wat dit alles insluit, in watter volgorde en hoeveel van elke deel. Dit is iets anders as leergang of kurrikulum wat betrekking het op die kombinasie van vakke in 'n kursus waarin verskeie vakke betrek word, om studente vir 'n bepaalde beroep of profesie voor te berei. Albei is belangrik. Met die leergang word daar bv. aan die student leiding gegee in verband met wat hy nodig het, en ook aan die dosent oor waarby hy moet inskakel om sy vak sinvol aan te bied. Hierdie artikel gaan egter oor leerplanne vir Bedryfsielkunde.

VERSKILLE IN LEERPLANNE

Universiteite wat outonome liggame is, kan self oor die inhoud van hul leerplanne besluit. By die spontane ontwikkeling van leerplanne, waar geen sentrale gesag dit beheer nie, kan verskeie faktore dit beïnvloed, insluitende:

- die betrokke universiteit se beleid.
- die persoonlike belangstellings van departementshoofde
- die spesialisasierigtings van dosente
- die handboeke wat gebruik word
- die vermoëns en behoeftes van studente
- die verwagtings van ouers en werkgewers
- professionele voorskrifte en
- ander vakke wat daarmee saam aangebied word.

So kan daar groot variasie ontstaan tussen universiteite, en probleme by:

- die oorskakeling van studente na ander universiteite
- die voorsiening van handboeke
- die erkenning van kursusse deur professies en werkgewers
- die wetenskaplike status van die vak.

In die bedryfsielkunde word hierdie probleme vererger

- omdat dit 'n jong wetenskap is wat pas aan die begin van die huidige eeu ontstaan het en
- omdat dit nie 'n vak is waarmee daar reeds op skool met 'n onderbou begin word nie.

Die gedagte is nie om algemene eenvormigheid te bepleit, of die outonomie van universiteite en gesag van departementshoofde te ondermyn nie. Geleentheid vir spesialisasie waarmee bepaalde inrigtings 'n eie identiteit verwerf waarvoor hulle bekend raak, is bevorderlik vir die ontwikkeling van 'n wetenskap. Die verskille moet egter nie daaraan te wyte wees dat mense nie weet wat dit moet wees en wat ander doen nie. Hulle moet weet wat die normale inhoud van die vak is, en as hulle dit verkies, doelbewus daarvan afwyk omdat hulle goeie rede het om dit te doen. Daarom dink ek, kan daar met vrug hier te lande koppe bymekaar gesit word oor wat ons onder die Bedryfsielkunde verstaan en wat in sy leerplanne ingesluit moet word, en dan besluit word waar ons daarvan wil afwyk.

Daar is sekere basiese oorwegings wat nie uit die oog verloor moet word by leerplanontwikkeling nie. Nicholls en Nicholls (1972, p.51-55) sê voordat inhoud in 'n kursus ingesluit word, moet dit die kriteria van geldigheid, beduidendheid, belangstelling en leerbaarheid bevredig. Ek dink oorwegings waaraan voldoen moet word, is:

- dat wat ingesluit word geldig en toepaslik moet wees
- dat dit die hele terrein moet dek
- dat die verskillende fasette van die vak op 'n ewerigtige wyse verteenwoordig moet word
- dat dit op beduidende oorgemerke gerig moet word
- dat die omvang realisties moet wees wat die vermoë van studente en die beskikbare tyd betref en
- dat 'n sekere mate van buigsaamheid toegelaat moet word om vir aanpassing by omstandighede voorsiening te maak.

Om aan hierdie oorwegings te voldoen moet duidelikheid verkry word oor die aard en omvang en doelstellings van die vak.

WAT IS BEDRYFSIELKUNDE?

Eenvoudig gestel, kan die Bedryfsielkunde gedefinieer word as die Sielkunde, en miskien ook elemente van ander gedragswetenskappe, toegepas in die bedryfsituasie. "Bedryf" word hier verstaan in die breër sin van die woord, om alle soorte organisasies in te sluit waar mense betrokke is as werkers, bestuurders en/of verbruikers. Dit is dus die wetenskap van die mens en sy gedrag, toegepas in enige organisasie.

Die Bedryfsielkunde is dus 'n toegepaste wetenskap, maar nie om daardie rede minder van 'n wetenskap nie. Dit bestaan ook uit 'n voorraad wetenskaplike kennis en tegnieke, wat op 'n sistematiese wyse, met gebruikmaking van wetenskaplike metodes opgebou is en steeds verder uitgebou word. Omdat dit verder gaan as net kennis ter wille van die kennis, en ook die toepassing van daardie kennis in bepaalde situasies behels, vind dit meer direkte aansluiting by bepaalde beroepe en professies as die algemene Sielkunde.

Die Bedryfsielkunde kan beskou word as 'n dogterwetenskap van die algemene Sielkunde, maar is nie dieselfde nie. Dit het aan die begin van die huidige eeu reeds ontstaan, en sedertdien as 'n afsonderlike vakwetenskap met 'n eie identiteit en eie stamboom van

verskeie spesialisierings ontwikkel. Hugo Münsterberg wat beskou word as die vader van die Bedryfsielkunde, se eerste handboek, getitel "Psychology and Industrial Efficiency", het reeds in 1913 verskyn. Intussen het die Bedryfsielkunde in die meeste Suid-Afrikaanse universiteite reeds sy beslag gekry as 'n selfstandige vak, los van die algemene Sielkunde, meestal in heeltemal afsonderlike fakulteite.

Enersyds beperk die Bedryfsielkunde sy studieveld tot 'n besondere, hoewel baie breë, situasie, maar andersyds gaan hy verder as die algemene Sielkunde met die klem wat hy laat val op toepassing in die praktyk. Dit toets ook nie net die toepassing van bestaande kennis en tegnieke in die bedryfsituasie uit nie, maar ontwikkel ook sy eie. Omdat menslike gedrag die resultaat van 'n wisselwerking tussen die mens en die situasie waarin hy verkeer, is, en nie los van daardie situasie verstaan, voorspel en beheer kan word nie, moet die Bedryfsielkunde ook 'n deeglike studie maak van die bedryfsituasie en die veranderlikes wat 'n rol daarin speel. Dit is nog 'n belangrike verskil tussen die Bedryfsielkunde en Sielkunde.

As toegepaste gedragswetenskap kan die Bedryfsielkunde verskeie professies en beroepe bedien, soos die Bedryfsielkunde self wat reeds hier te lande as professioneel erken word, maar ook ander soos

- die bestuurs-, verkoops- en personeelpraktyke
- industriële en openbare verhoudinge
- organisatoriese- en verbruikersielkunde
- ergonoomika en psigometrika.

Die Bedryfsielkunde is dus 'n wetenskap sowel as 'n professioneel. Dit sluit in navorsing om wetenskaplike kennis uit te brei sowel as die toepassing van wetenskaplike kennis in praktiese situasies. Dit dek 'n wye terrein van menslike gedrag in alle soorte organisasies. McCormick en Tiffin (1975, p.8) se die doel daarvan is "to provide the basis for minimizing some of the human problems that arise in industry". Die *modus operandi* van die Bedryfsielkunde, sê hulle, behels vier fases nl.:

- die identifisering van probleme
- die gebruik van verskeie metodes van gegewensinsameling en ontleding
- die bevindings uit die metodes en ontledings en
- die toepassing daarvan.

DIE OMVANG VAN DIE VAK

McCormick en Tiffin (1975, p.19) deel hul boek, afgesien van die inleiding, in wat hulle beskou as die "major 'content' areas of industrial psychology" nl.:

- "Personnel selection and appraisal
- The social and organizational context of work
- The job and work situation
- Human error and accidents
- Psychological aspects of consumer behavior"

Gilmer (1966, p.11) sê Bedryfsielkunde is gemoeid met vier verhoudinge van die mens in die bedryf nl.:

Persoon tot persoon (Verkoopsman)

Persoon tot groep (Toesighouer)

Persoon tot voorwerp (Masjienoperateur) en

Persoon tot homself (Begrip van eie vermoëns en begeertes).

Onder die ontwikkelingsgeskiedenis van die Bedryfsielkunde sê Gilmer (1966, p.15) dat dit begin het met

- probleme in advertensies en verkope,

uitgebrei het na

- personeelkeuring, opleiding en beroepsleiding

met byvoeging teen 1925 van

- Sosiale bedryfsielkunde

teen 1945

- Ingenieursielkunde en

in die vroeë sestigerjare

- Organisasoriese sielkunde

Korman (1971, p.12) laat die klem val op wat hy noem:

- Personeelsielkunde en
- Organisasoriese sielkunde

Twee ander spesialisasierigtings

- die Ingenieursielkunde en
- Verbruikersielkunde

sê hy (p.13) "have become increasingly split off from the major trends and movements of the field, so much so in fact that they have now formed their own divisions in the American Psychological Association". Ek dink egter nie dat te veel versplintering in belang van die vak en die gemeenskap kan wees nie. Dit is byvoorbeeld onwaarskynlik dat spesiale departemente daarvoor aan Suid-Afrikaanse universiteite gestig sal word. Daarom meen ek dat, ofskoon hulle as afsonderlike spesialisasierigtings beskou moet word, die ergonomika en verbruikersielkunde as integrale dele van die Bedryfsielkunde behoue moet bly.

Organisatoriese sielkunde het eintlik uitgekristalliseer uit die sosiale bedryfsielkunde. McCormick en Tiffin (1975, p.6) sê "interest in the social aspects of human work has led logically to the crystallization of what is now referred to as organizational psychology". Dit is dus nie nodig om vir die twee as afsonderlike rigtings voorsiening te maak nie, maar die een wat wel ingesluit word moet die hele terrein dek om ook die ander in te sluit.

Dit mag nodig wees om spesiale voorsiening te maak vir die aanbieding van sielkundige meting, navorsing en statistiek. Statistiek kan natuurlik ook as 'n afsonderlike vak, wat deur 'n ander departement aangebied word, verpligtend gemaak word vir bedryfsielkunde-studente. Selfs dan moet egter spesiale aandag gegee word aan die besondere toepassings daarvan in die Bedryfsielkunde. Sielkundige meting en navorsing kan natuurlik ook as deel van die ander rigtings aangebied word. Dit lyk egter of daar met vrug oorweging geskenk kan word aan die aanbieding van hierdie meer kwantitatiewe rigtings nl. psigometrika, navorsing en statistiek, as 'n afsonderlike terrein.

Samevattend wil dit dus voorkom of die studieveld van die Bedryfsielkunde in die volgende terreine ingedeel sou kon word:

- Inleiding tot die algemene Bedryfsielkunde
- Personeelsielkunde
- Verbruiker- en verkoopsielkunde
- Ergonomika of ingenieursielkunde
- Organisatoriese of sosiale bedryfsielkunde
- Sielkundige meting, navorsing en statistiek.

Verdere vrae is watter deel van die leerplan elkeen moet beslaan en waar dit ingepas moet word. Hierdie vrae sowel as die indeling word in 'n latere afdeling behandel.

DOEL MET AANBIEDING

Soos aan die begin gesê, moet daar duidelikheid verkry word oor die bestemming voordat 'n padkaart gekies, of roete beplan kan word. Wat stel ons ons ten doel met die Bedryfsielkunde; wat wil ons bereik met die aanbieding daarvan?

Ongelukkig is daar nie veel oor hierdie saak in die literatuur te vinde nie. 'n Mens sou seker kon sê dat die algemene doel met die aanbieding van enige vak is om die maksimum waarde te hê vir die vak self, die studente, die gemeenskap en die universiteit. Om waarde vir die vak te hê, moet dit die voortbestaan en ontwikkeling van die vak bevorder; om waarde vir die student te hê moet dit kan help om sy behoeftes en verwagtings te bevredig; om waarde vir die gemeenskap te hê, moet dit bydra tot die produktiwiteit in werksbevrediging en lewenskwaliteit van sy mense; om waarde vir die universiteit te hê, moet dit bydra tot sy voortbestaan en groei en status as akademiese inrigting. Die bereiking van hierdie doelstelling sou gemeet kon word aan dinge soos die getal en gehalte van publikasies in die vak, die mate waarin studente toepaslike en bevredigende werk kry, die aanvraag vir studente uit die gemeenskap, en die toeloop van studente na die vak.

Daar kan gevra word of ons die Bedryfsielkunde as vakwetenskap of professie, of albei wil aanbied. Om die vak volwaardig aan te bied, ten volle tot sy reg te laat kom, en die maksimum waarde vir die student en die gemeenskap te laat toekom, moet albei seker aandag geniet. Omdat die Bedryfsielkunde as vakwetenskap in verskeie professies en beroepe toegepas kan word, lyk dit egter nie of daar in die gewone akademiese universiteitsdepartemente te veel klem op bepaalde professies gelê moet word nie, in elk geval nie as dit ten koste van ander toepassingsrigtings sal geskied nie. Vir besondere professionele opleiding kan daar langs ander weë soos internskappe en professionele skole ook voorsiening gemaak word. Vir die fundamentele wetenskaplike opleiding, wat ook vir die professionele man noodsaaklik is, is die universiteit egter die beste toegerus en moet hy volle verantwoordelikheid aanvaar. Omdat die Bedryfsielkunde 'n toegepaste wetenskap is, het die universiteit egter meer verantwoordelikheid vir praktiese opleiding as in die geval van suiwer akademiese vakke, en moet hy meer aandag daaraan gee.

Dit is seker logies dat by die beplanning van leerplanne en aanbieding van kursusse daar gepoog sal word om die vak so 'n wye en diepgaande trefkrag as moontlik te gee. In die geval van die Bedryfsielkunde het ons te doen met 'n studie en toepassing van die vak op alle menslike aspekte van die werk en bedryfsituasie. Ons wil die student toerus met die kennis en

vaardighede en gesindhede wat hom in staat sal stel om die mens en sy gedrag beter te verstaan, te voorspel en te beheer. Ons wil die begrippe, beginsels en tegnieke van die vak by hom tuisbring sodat hy dit effektief kan toepas. Ons wil die grondslae lê waarop hy in verskillende spesialisasierigtings kan ontwikkel.

Hoewel ons dus in ons opleiding graag sal help met die professionele afronding van ons studente sodat hulle bv. kan registreer as sielkundiges en bedryfsielkundiges moet daar gewaak word dat dit nie geskied ten koste van die aanbieding van die vak as vakwetenskap wat ook in ander beroepe en professies waardevol aangewend kan word nie.

DIE OPINIES VAN DOSENTE

Om te bepaal wat in die leerplan ingesluit moet word, hoeveel daarvan, en op watter stadium is 'n vraelys opgestel en aan alle universiteite gestuur vir beantwoording.

Die vraelys

Die vraelys gee 'n indeling van die belangrikste terreine van die Bedryfsielkunde, met onder elk 'n aantal subafdelings wat daardie terrein verder omskryf, en ruimte vir inskrywing van verdere terreine en subafdelings. In twee kolomme, naas die indeling moes respondente aandui:

- hoeveel semesters aan elke terrein bestee moet word; en
- in watter semesters dit aangebied moet word.

In 'n verdere afdeling moes hulle standpunte oor die inhoud van die honneurskursusse aangedui word. Ruimte is ook gelaat vir verdere suggesties.*

'n Aantal vraelyste is onder dekking van 'n brief aan die departementshoofde van bedryfsielkunde of sielkunde aan al die universiteite in Suid-Afrika gestuur. Hulle is versoek om dit by personeel wat met bedryfsielkunde gemoeid is, of daarin belangstel, te versprei vir voltooiing en terugsending. 'n Kort verslag sou aan elke universiteit wat saamwerk teruggevoer word vir oorweging en optrede na goeddunke.

* Die vraelys kan van die outeur verkry word.

Die monster

Ses-en-dertig voltooide vraelyste is vanaf 14 universiteite terugontvang. Agt-en-twintig persone het hierdie vraelyste in Afrikaans en agt in Engels beantwoord. Nege-en-twintig is aan bedryfsielkunde-departemente verbonde, en sewe aan bedryfsielkunde-afdelings van sielkunde-departemente.

Hulle kwalifikasies was soos volg versprei:

	<u>Bedryfsielkunde</u>	<u>Sielkunde</u>	<u>Onbekend</u>
D-graad	8	13	-
M-graad	9	-	-
Hons.-graad	4	1	-
Onbekend	-	-	1
<u>TOTAAL</u>	<u>21</u>	<u>14</u>	<u>1</u>

Vier-en-twintig is reeds as sielkundiges geregistreer, 23 in die kategorie bedryfsielkunde en 8 in ander kategorieë (met insluiting van meervoudige registrasies).

Die mees algemene spesialisasie-rigtings is die volgende:

Personeelsielkunde (-bestuur)	12
Organisasiesielkunde	8
Verbruikersielkunde	7
Sosialebedryfsielkunde (insluitend Groepsdinamika)	6
Psigometrika	5
Ergonomika	4
13 Ander (elk minder as 4)	25

Daar word verwag dat hierdie persone 'n redelike verteenwoordigende aanduiding kan gee van dosente se opvattinge oor Bedryfsielkunde leerplanne.

Die getabelleerde resultate word in die volgende tabelle weergegee:

Resultate ten opsigte van voorgraadse kursusse

SAMESTELLING VAN VOORGRAADSE KURSUSSE

(i) Hoeveel Semesters?

	- ¼	- ½	-1	-1 ½	-2	?	\bar{X}	Modus
Inleiding tot algemene Sielkunde	0	2	22	7	5	-	1,18	-
Inleiding tot Bedryfsielkunde	1	8	26	-	-	1	0,86	-
Personeelsielkunde	0	8	21	3	2	2	0,95	1
Ingenieursielkunde	10	19	5	-	-	2	0,46	½
Sielkundige meting	6	19	9	-	-	2	0,54	½
Verbruiker- en verkoopsielkunde	2	18	12	-	-	2	0,62	½
Sosiale bedryfsielkunde	2	7	26	1	-	-	0,79	1
Navorsing en statistiek	5	12	15	1	-	3	0,65	1
Ander: Beroepsielkunde	2	4	1	-	-	2	0,50	½
Bedryfspatologie	2	4	-	-	-	3	0,41	½

(ii) Watter Semester ?*

	1	2	3	4	5	6	?	Modus
Inleiding tot algemene Sielkunde	24	11	1	1	-	1	2	1
Inleiding tot Bedryfsielkunde	4	26	5	1	1	1	3	2
Personeelsielkunde	-	1	21	12	12	6	3	3
Ingenieursielkunde	1	2	5	12	6	6	5	4
Sielkundige meting	3	2	16	12	7	4	4	3
Verbruiker- en verkoopsielkunde	-	-	3	8	13	13	3	5
Sosiale bedryfsielkunde	-	-	11	9	13	17	2	6
Navorsing en statistiek	1	3	5	11	13	15	6	6
Ander: Beroepsielkunde	-	-	7	2	5	-	1	3
Bedryfspatologie	-	-	2	2	2	3	3	6

* Hierdie getalle tel nie op tot 36 nie omdat voorgestel is dat sommige afdelings in meer as een semester aangebied word.

Uit hierdie tabelle kan onder meer die volgende afgelei word:

- Dit lyk of al 8 terreine wat in die vraelys opgeneem is, as belangrik genoeg beskou word dat dit in die leerplan moet figureer. Daarby moet blykbaar voorsiening gemaak word vir Beroepsielkunde en Bedryfspatologie, wat elk deur 9 persone bygevoeg is. Geen ander is deur meer as twee persone genoem nie, behalwe Organisasoriese Sielkunde wat by Sosiale-bedryfsielkunde ingesluit kan word.
- Daar is 'n redelike mate van variasie in die aantal semesters wat aan elke terrein toegeken word. Tog is die tendense taamlik duidelik dat aan sommige terreine nagenoeg 'n volle semester, en aan ander nagenoeg 'n halwe semester toegeken word,

soos in die moduskolom aangedui. 'n Sekere mate van weging en balansering sal gedoen moet word, met die wegneming en byvoeging van subafdelings of modules by die samestelling van kursusse. Dit behoort gedoen te word met die minimum versnippering van terreine, en samevoeging van dele wat geen verband met mekaar toon nie.

- Ook wat die besondere semester betref waarin elke terrein aangebied moet word, is daar heelwat variasie. Weer tree sekere tendense na vore soos uit die moduskolom blyk.

Waar sekere semesters te swaar gelaai is, sal verskuiwings gemaak moet word. Met 'n minimum versteuring van tendense sou Beroepsielkunde byvoorbeeld saam met die inleiding tot die Bedryfsielkunde in die tweede semester aangebied kon word; Verbruikersielkunde saam met Ingenieursielkunde in die vierde semester; Sielkundige meting saam met Navorsing en Statistiek in die vyfde semester. Psigopatologie kan heelwat aandag ontvang in die inleiding tot die algemene Sielkunde, en wat die bedryfsverskynsels daarvan betref, sal dit seker in die Personeelsielkunde behandel moet word. Verdere verskuiwings mag sinvol wees om 'n meer logiese volgorde van terreine te verkry.

Resultate ten opsigte van honneurskursusse

SAMESTELLING VAN HONNEURSKURSUSSE

	Verpligtend	Laat Uit	Alternatief vir ...*	Deel van ...*
1. Navorsingmetodiek/statistiek	34	-	-	-
2. Organisasoriese gedrag	15	2	8 (x3)	8 (x13)
3. Sielkundige meting	13	4	-	1 (x2)
4. Die personeelbestuursproses	27	-	-	-
5. Verbruikersielkunde	16	6	10(x6)	-
6. Arbeidsverhoudinge	12	4	5 (x3)	4(x6)
7. Openbare skakeling	1	17	-	4(x6)
8. Organisasoriese sielkunde	22	1	2 (x3)	2 (x5)
9. Bedryfspatologie	9	8	10(x4)	-
10. Ingenieursielkunde	6	9	5 (x8) 6 (x3)	-
11. Organisasie-ontwikkeling	8	1	-	8(x17)
12. Kort skripsie oor navorsingsprojek	17	8	-	1 (x3)
13. Ander: *Beroepsielkunde	6	-	-	-
Sosiale sielkunde	4	-	-	-
Persoonlikheidsielkunde	3	-	-	-
Differensiële sielkunde	3	-	-	-
Waarneming	3	-	-	-
Leerteorie	3	-	-	-

* Slegs waar 3 of meer persone dit genoem het.

Hieruit kan onder meer die volgende afgelei word:

(a) Die honneurskursusse wat die meeste stemme kry as verpligte vakke is:

Navorsingsmetodiek	(34)	die Personeelbestuursproses	(27)
Organisatoriese sielkunde	(22)	Kort skripsie	(17)
Verbruikersielkunde	(16)	Organisatoriese gedrag	(15)
Sielkundige meting	(13)	Arbeidsverhoudinge	(12)

(b) Die vakke waarvoor daar die sterkste gevoel is dat dit uitgelaat word, is:

Openbare skakeling	(17)	Ingenieursielkunde	(9)
Bedryfspatologie	(8)	Kort skripsie	(8)
Verbruikersielkunde	(6)		

(c) As die sterkste alternatiewes vir ander vakke, word aangegee:

Ingenieursielkunde i.p.v. Verbruikersielkunde	(8)
Verbruikersielkunde i.p.v. Ingenieursielkunde	(6)
Bedryfspatologie i.p.v. Ingenieursielkunde	(4)

(d) Vakke wat die sterkste na vore kom om deel van ander vakke uit te maak, is:

Organisasie-ontwikkeling as deel van Organisatoriese sielkunde	(17)
Organisatoriese gedrag as deel van Organisatoriese sielkunde	(13)
Sielkundige meting as deel van Navorsingsmetodiek	(12)
Arbeidsverhoudinge as deel van die Personeelbestuursproses	(6)

(e) Ander vakke wat deur meer as drie persone, maar in elk geval nie baie algemeen genoem is nie, is:

Beroepsielkunde	(6)	Sosiale sielkunde	(4)
Persoonlikheidsielkunde	(3)	Differensiële sielkunde	(3)
Waarneming	(3)	en Leerteorie	

Kommentaar van respondente

Een kollega meld dat hulle probleme gehad het met die invul van die vraelys. Op voorgraadse vlak kom daar by hulle nog "outonome" velde voor soos Organisasiesielkunde en Beroepsielkunde, terwyl sosiale Bedryfsielkunde ter sprake kom in ander bene van die

Bedryfsielkunde. Ook hulle honneurskursus sien anders daaruit daar hulle van 'n stelsel van kernkursusse gebruik maak.

'n Vraelysvorm van gegewensinsameling skep maar altyd probleme. Noggans kon daar baie goeie gebruik gemaak word van die gegewens wat hulle verstrek het, en word hulle bedank vir hul bydrae.

'n Ander kollega wys daarop dat die terrein van die Bedryfsielkunde te wyd uitgebrei het om alles te hanteer, en dat daar noodwendig spesialisierigtings gekies moet word. Hy beklemtoon ook die belangrikheid van 'n deeglike algemene en sosiaalsielkundige agtergrond. Hy sal saamstem dat, nie alleen 'n goeie fondament in die algemene Sielkunde nie, maar ook 'n deeglike verkenning van die terrein van die Bedryfsielkunde noodsaaklik is voordat daar met die nodige insig gespesialiseer kan word.

Nog 'n ander kollega vestig die aandag op die andersoortigheid van die Bedryfsielkunde, met 'n eie studieveld en teorieë en metodes. Hy wil nie graag sien dat die weë van die Sielkunde en Bedryfsielkunde heeltemal skei nie, maar darem ook nie dat wat oor die jare in die Bedryfsielkunde opgebou is, misken word nie. Hy wys op die gevaar dat bedryfsielkundiges wat te algemeen opgelei is, nóg vir die bedryf, nóg vir die kliniese praktyk enige nut sal hê. Hy vra die vraag of daar nie afsonderlik vir bedryfsielkundiges, net soos vir tandartse, onder die Wet voorsiening gemaak moet word nie. Dis duidelik dat dinge nog besig is om uit te kristalliseer en met meer planmatige leerplanne sal daar seker bygedra kan word tot 'n gesonde ontwikkeling.

'n Ander bepleit 'n spesialiteitsrigting in industriële verhoudinge. Ek dink dit is 'n uiters belangrike rigting en daar is geen rede waarom nie daarin gespesialiseer kan word nie. Enige vertakkings moet net 'n vaste stam hê waaruit dit gevoed word. Spesialisasie moet dus nie ten koste van 'n deeglike fondament geskied nie.

Nog 'n kollega wys op die verwarring in verband met opleidingsvereistes met die oog op registrasie as bedryfsielkundiges, en vra verder raad met handboeke. Ek dink as ons ons eie huis in orde kry, behoort ons self met meer gesag te kan praat en behoort daar minder verwarring te wees. Hierdie ondersoek het net gegaan oor leerplanne, die inhoud van kursusse, wat ingesluit moet word, hoeveel daarvan en waar in die program. Oor die metodes wat gevolg, die handboeke wat gebruik moet word, die fasiliteite wat benodig word, die verhouding van teoretiese tot praktiese werk in die aanbieding, die keuring van studente,

evaluering van resultate ens., kan daar miskien ook koppe bymekaar gesit, en 'n ondersoek of ondersoeke uitgevoer word.

'n Ander kollega voel baie sterk dat 'n beginnende student in die Bedryfsielkunde eers 'n inleiding tot sy vak moet kry voordat hy met sielkundige beginsels te doen kry. "Daar moet eers 'n verwysingsraamwerk geskep word waarbinne gebou kan word". Dit lyk logies, maar so 'n oriëntering kan waarskynlik binne die eerste periode gegee word. Daarna lyk dit vir my of hy moet wegval met 'n studie van die mens en sy gedrag en hoe dit bestudeer word voordat oorgegaan word na die bedryfsituasie en hoe die mens daar inpas en hoe die Bedryfsielkunde kan help om dit beter te verstaan.

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Die samewerking wat van bedryfsielkundedosente ontvang is, dui daarop dat daar 'n behoefte was aan hierdie soort ondersoek. 'n Redelik verteenwoordigende groep dosente het die vraelyste voltooi en teruggestuur en hulle word hartlik bedank daarvoor. Heelwat variasie is ook gevind in respondente se antwoorde op vrae oor die samestelling van kursusse, wat waarskynlik minstens gedeeltelik te wyte is aan 'n gebrek aan kommunikasie en gesamentlike beplanning.

Dosente is oor die algemeen baie goed gekwalifiseer met 60 % wat oor doktorsgrade, 26 % oor magistergrade en 14 % oor honneursgrade beskik. Dis opvallend dat nie minder as 40 % nie, hul formele opleiding in algemene Sielkunde gehad het. Hulle het blykbaar met selfstudie en toepaslike ervaring in die Bedryfsielkunde gespesialiseer, sodat die meeste van hulle (66 % van die totale groep) ook in daardie kategorie geregistreer kon word. Dit is waarskynlik daaraan te wyte dat die formele aanbidding van Bedryfsielkunde hier te lande maar betreklik onlangs begin het, en verskeie van die persone wat 'n leidende rol daarin gespeel het, hul opleiding in algemene Sielkunde ontvang het nog voordat Bedryfsielkunde formeel aangebied is.

Dit lyk of die hoofterreine van die Bedryfsielkunde ingedeel kan word in:

- (a) 'n Inleiding tot die Algemene en Bedryfsielkunde.
- (b) Personeelsielkunde.
- (c) Verbruikersielkunde en Ingenieursielkunde.
- (d) Sielkundige Meting, Navorsing en Statistiek en
- (e) Sosiale Bedryfsielkunde of Organisasoriese Sielkunde.

Dit lyk verder of plek in die voorgraadse kursus ook ingeruim moet word vir Beroepsielkunde en Bedryfspatologie.

Dit lyk of die volgorde van aanbieding van die verskillende afdelings min of meer soos onder punt 3 hierbo kan wees. In die eerste semester word 'n deeglike inleiding tot die algemene Sielkunde gegee met heelwat Psigopatologie daarmee saam. In die tweede semester volg 'n inleiding tot die Bedryfsielkunde en Beroepsielkunde. In die tweede jaar volg die belangrikste toepassingsrigtings naamlik Personeelsielkunde insluitende Bedryfspatologie in die derde semester, en Verbruiker- en Ingenieursielkunde in die vierde semester. In die derde jaar word daar oorgegaan na meer gevorderde tegnieke naamlik Sielkundige meting, Navorsing en Statistiek in die vyfde semester, en die sosiale Bedryfsielkunde insluitende Organisasoriese sielkunde wat as 'n goeie afronding kan dien, in die sesde semester. Waar die toewysing van werk volgens spesialisasierigtings probleme meebring, sou die werk van die derde en vierde semesters, en/of van die vyfde en sesde semesters omgeruil kon word.

In die honneurskursus kan daar al vir 'n mate van spesialisasie voorsiening gemaak word. Die kursus moet egter nog steeds as basis kan dien vir verdere studie tot by die doktorsgraad, en registrasie in die kategorieë- en navorsingsielkunde. Daarom meen ek dat gevorderde navorsingsmetodiek en 'n kort skripsie oor 'n navorsingsprojek waarin studente ervaring op doen van wetenskaplike navorsing, verpligtend behoort te wees.

'n Meer gevorderde kursus as wat voorgraads aangebied kan word in Sielkundige meting, lyk vir my ook noodsaaklik veral met die oog op registrasie. Ek kan egter nie ruimte vind vir drie kursusse in Sielkundige meting plus 'n kursus in statistiek soos die Toetskommissie voorskryf vir registrasie en psigometris nie. Dit laat te min ruimte vir ander noodsaaklike vakke in 'n kursus wat hoogstens ses vakke kan insluit. Ek dink die Toetskommissie moet weer dink oor hierdie saak.

Daar kan gekies word tussen Personeelbestuur en Verbruikersielkunde, maar omdat dit die belangrikste toepassingsterreine van die Bedryfsielkunde is, moet een van die twee geneem word. Ook Organisasoriese gedrag of Organisasoriese sielkunde, wat albei op die terrein van die sosiale Bedryfsielkunde lê, kan baie waardevol wees, maar dit hoef nie verpligtend gemaak te word nie. Netso kan arbeidsverhoudinge ter ondersteuning van Personeelbestuur, of Openbare skakeling ter ondersteuning van Verbruiker- en Verkoop-sielkunde baie waardevol wees, maar dit moet ook nie verpligtend gemaak word nie.

Naas (a) Navorsingsmetodiek, (b) 'n Skripsie (c) Sielkundige meting en (d) Personeelbestuur of Verbruikersielkunde, behoort daar 'n keuse vir studente gelaat te word, en behoort universiteite self te besluit watter alternatiewes hulle daarstel.

Ek sou graag *aanbeveel* dat kollegas in die Bedryfsielkunde:

- (a) hierdie verslag lees en die bevindings oorweeg en self besluit watter aksie hulle in verband daarmee wil neem;
- (b) nie in die eerste plek na eenvormigheid moet streef nie maar na meer doeltreffendheid met die oog op die bevordering van die vak, en 'n beter diens aan hul studente en die gemeenskap
- (c) met die skrywer skakel in verband met enige vrae en probleme en kommentaar en kritiek en suggesties wat hulle mag hê;
- (d) ook samewerking, soos met hierdie ondersoek, oorweeg wat betref die metodes wat gevolg word, die ontwikkeling van opleidingsprogramme, skrywe van handboeke, toelating van studente, evaluering van resultate, ens.

OPSOMMING

'n Vraelys-opname is gemaak van die opinies van dosente oor leerplanne in Bedryfsielkunde. Voltooide vraelyste is terug ontvang van 36 dosente in Bedryfsielkunde aan 14 Suid-Afrikaanse universiteite. Inligting is verkry oor wat in die leerplanne ingesluit moet word, in watter volgorde, en hoeveel van elke deel. Die antwoorde is ontleed en die resultate wat aan deelnemende universiteite teruggevoer is vir oorweging en optrede volgens eie diskresie word hier gerapporteer. Daar word ook kortliks ingegaan op die aard, omvang en doelstellings van die vak.

VERWYSINGS

- Gilmer, B. von H. *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill, 1966.
Korman, A.K. *Industrial and Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall, 1971.
McCormick, E.J. and Joseph Tiffin. *Industrial Psychology*. London: Allen and Unwin, 1975.
Münsterberg, H. *The Psychology of Industrial Efficiency*. Boston: Houghton Mifflin, 1973.
Nicholls and Nicholls, S.H. *Developing a Curriculum - a Practical Guide*. London: Allen and Unwin, 1972.
-