

'N OORSIG VAN KRITIEK RONDOM BEDRYFSIELKUNDE AS SUIWER EN TOEGEPASTE WETENSKAP

H.J. PIETERSEN

*Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Oranje-Vrystaat*

ABSTRACT

A critical overview of Industrial Psychology. The aim of this article is to provide a critical overview of Industrial Psychology as a pure and applied science. With regard to theory there are clear indications that the field still lacks an integrated explanatory base. Methodological criticism indicates excessive concern with quantification and research methods. With regard to application it seems that despite attempts to humanize work industrial psychology has not yet had significant impact on organisational life. There are also indications of dysfunctional behavioural tendencies among industrial psychologists such as strongly competitive relations. The general outcome is seen to be increasing fragmentation of scientific endeavour and emphasis on methods and techniques. The conclusion is that the discipline urgently requires integration of knowledge to counter increasing erosion of it as a science. In this regard, subject-philosophical analysis is considered an essential step.

OPSOMMING

'n Kritiese oorsig van die Bedryfsielkunde. Die doel van die artikel is om die stand van Bedryfsielkunde as suiwer en toegepaste wetenskap krities in oënskou te neem. Wat teorie betref, is daar nog weinig sprake van omvattende en geïntegreerde gedragsverklarings in die Bedryfsielkunde. Metodologies word die vak deur 'n oormatige metode- en data-beheptheid gekenmerk. Die Bedryfsielkunde as toegepaste wetenskap het voorts nie soveel impak op bestuur en op organisasie as wat miskien algemeen aanvaar word nie. Daar is ook aanduidings van disfonksionele gedragstendense in vakgeledere, soos byvoorbeeld 'n sterk onderlinge mededinging tussen vakbeoefenaars. Die algemene eindresultaat is gefragmenteerde wetenskapsontwikkeling en 'n toenemende model- en tegniekgebondenheid. Die gevolgtrekking is dat tensy kennisintegrasie plaasvind, die vak op 'n identiteitskrisis afstuur. Grondslae-onderzoek word as onontbeerlik beskou om sodanige krisis af te weer.

Alhoewel nou al goed gevestig as vakrigting met talle afgestudeerdes wat jaarliks tot die arbeidsmag toetree, ontstaan daar tog kwelvrae oor veral die wetenskaplikheid van die Bedryfsielkunde. Toenemend word vrae soos die volgende gesuggereer of aan die orde gestel, naamlik:

- het die vak 'n geïntegreerde kennisraamwerk om doeltreffende navorsing en standhoudende praktiese oplossings en bydraes te bevorder?
- is die Bedryfsielkunde 'n wetenskap of 'n losse versameling van idees en tegnieke?
- is daar nie 'n gevaar dat wetenskapsontwikkeling in die vak agterweë bly vanweë 'n oormatige belang by kennistoepassing nie?
- is bedryfsielkundiges as praktisyns eties verantwoordelik en onbevege in hulle optrede of is daar 'n eensydige identifisering met bestuurs- en organisasie-belange?

'n Inventaris van soortgelyke en ander kwelvrae word deur Veldsman (1982) gebied. Dit is vrae wat nie langer verontagsaam of ligtelik opgeneem kan word nie.

Selfondersoek, as voorvereiste vir toekomstige vernuwings en groei, is 'n sentrale tema in Bedryfsielkundige dienslewering. Hierdie benadering word nie meer so dikwels op die vak self van toepassing gemaak nie. Kennisontwikkeling in die Bedryfsielkunde het egter al die stadium bereik waar "selfondersoek" betreffende die basiese wetenskapskenmerke en -gebreke, sowel as toekomsmoontlikhede, waarskynlik met vrug uitgevoer kan word.

Soos Veldsman (1982) na 'n deeglike literatuuroorsig egter aantoon, is daar nog weinig fundamentele ondersoek gedoen betreffende die basiese aannames, vooronderstellings of wetenskaplike vertrekpunte van die Bedryfsielkunde. Selfstandige wetenskapswording en -groei noodsaak deeglike besinning oor die verlede, hede sowel as toekoms van die dissipline in terme van die grondliggende en vakfunderende uitgangspunte en opvattinge daarvan. Sodanige vakbepeinsing is egter nog grootliks afwesig onder vakgenote wat hulle juis beroep en selfs roem op die praktiese bydraes wat gemaak is en steeds gemaak moet word.

Die doel van hierdie artikel is gevolglik, as eerste stap in die rigting van 'n vakfilosofiese beskouing, om die stand van die Bedryfsielkunde as suiwer en toegepaste wetenskap krities in oënskou te neem. Die artikel bly tot hoofsaaklik bedryfsielkundige literatuur beperk en toon slegs in uitsonderlike gevalle kritiek op die Sielkunde wat implikasies vir Bedryfsielkunde het.

KRITIEK OP BEDRYFSIELKUNDE AS SUIWER WETENSKAP

Teorievorming

Die kern van wetenskaplike navorsing in Bedryfsielkunde, soos in ander geesteswetenskappe, is idees en konsepte wat deur die navorser geformuleer, gebruik en georden word in 'n poging om logiese samehang daartussen te bewerkstellig. Die wetenskaplike grondmotief is deurgaans om aanvaarbare teorie te ontwikkel, om die waarheid sogenaamd te "ontdek" en logies te artikuleer – kortom, om sin te maak van gekose aspekte van ons leefwêreld.

Aan die hand van Dubin (1976, pp. 23, 26) en Guion (1965, p.817) kan die volgende aspekte as essensiële vereistes van

aanvaarbare teorie in die Bedryfsielkunde beskou word, naamlik:

- i) Enige teorie of gedragsmodel in Bedryfsielkunde behoort die volgende te spesifiseer: *eerstens*, die basiese *eenhede* oftewel konseptuele veranderlikes; *tweedens*, die *reëls* of wette waarvolgens hierdie eenhede in verband tot mekaar staan; *derdens*, die *grense* waarbinne die teorie geldig is (Bv. Herzberg se tweefaktorteorie is gerig op motivering binne werksverband, nie mense in die algemeen nie); *viërdens*, die verskillende teoretiese *stelseltoestande* waarbinne die gekose eenhede verskillend met mekaar in wisselwerking is (Bv. die organisasie in die verskillende toestande van stagnasie en groei); *vyfdens*, afgeleide *teoretiese stelling* ("truth statements") wat deur middel van verskillende hipoteses en metingsoperasies aan die werklikheid getoets word.
- ii) 'n Teorie is *nie* maar nêr 'n hipotesestelling óf 'n lys van veranderlikes en hulle definisies nie.
- iii) 'n Teorie is wetenskaplik as dit empiries toetsbaar is – anders bly dit in die sfeer van spekulاسie en verbeelding.
- iv) Die teenoorgestelde is eger ook waar – 'n empiriese toets is wetenskaplik as dit met behulp van 'n koherente teoretiese stelsel verklaarbaar is. As hierdie voorwaarde nie nagekom word nie, het ons die verskynsel van sogenaamde "scientific pebble-picking" (Kyk Ericksen, 1941; Royce, 1965).
- v) Seker die belangrikste enkele kriterium van die wetenskaplikheid van teorie in die Bedryfsielkunde, is soos Guion (1965) aantoon, die mate waarin die skeppinge en idee-produkte van vakbeoefenaars bydra tot herhaalbare, dit wil sê standhoudende, veralgemenings wat goed geïntegreer is in 'n sistematiese gedragsteorie (volgens bogenoemde kriteria).

Bogenoemde kriteria word nie as volledig voorgehou nie, maar dien slegs as riglyn vir die doeleindes van die hieropvolgende bespreking.

'n Oorsig van die gesaghebbende vakversamelwerk van Dunnette (1976) toon eger min ooreenstemming met bogenoemde eienskappe van goeie teorie. In plaas van goed geïntegreerde gedragsteorie toon dit 'n versameling uiteenlopende deelbeskouinge en empiriese resultate. Hierdie stand van sake bied bevestiging vir England (1976, p. 15) se stelling dat Bedryfsielkunde oor geen geïntegreerde en algemeen aanvaarde teoretiese grondslag beskik nie. (Vergelyk ook Roberts, Hulin en Rousseau, 1978 vir 'n soortgelyke standpunt). Die gebrek aan 'n eenvormige en geïntegreerde teoretiese raamwerk ten opsigte van werksgedrag word ook deur Scott (1961), Gordon, Kleiman en Hanie (1978), en Stagner (1982) aangetoon.

'n Verdere verwante probleem is dié van 'n te vroeë of oormatige kompromitering tot ondeurdagte uitgangspunte, wat sterk deur Bass (1974), Dunnette (1966) en ander afgekeur word. Viteles (1959, p. 103) noem dit: ". . . the excessive exploitation of what are essentially lead ideas instead of sound theories." Bogenoemde twee probleme dui ook op 'n model-fiksasie wat verder vererger word deur die groot aantal enkel-organisasie-opnames en -gevallestudies wat in die Bedryfsielkunde aanwesig is (Quinn en Kahn, 1967).

Skrywers soos Dunnette (1966), Viteles (1959) en Heller (1976) maak in hierdie verband ook melding van die rol van "pet theories" (troetelkonsepte?) in die vak, terwyl Weick (1969, p. 18) verder gaan en stel dat: "The large numbers of theories and concepts . . . far outdistance the empirical findings on which they are supposed to be grounded." Hy verwys ook in 'n meer resente publikasie (Weick, 1980) na die steeds bestaande verskynsel van wat hy "blinde kolle" in vakteoretie-

sering noem, dit wil sê die neiging om onkrities gebruik te maak van sogenaamde ge-etiketeerde, gereedlik beskikbare raamwerke (soos byvoorbeeld Maslow se behoeftehiërargie, McGregor se Teorieë X en Y, e.a.).

'n Verdere ontugtering word deur Gordon et al. (1978) gebied wat aan die hand van 'n literatuurstudie, sowel as 'n deeglik beplande empiriese ondersoek, tot die bevinding kom dat die resultate van resente bedryfsielkundige navorsing met die intuïtiewe kennis van 'n leke-group ooreenstem. Hulle kommerwekkende afleiding is dat ten minste 'n gedeelte van die vakinhoud as algemene kennis beskou kan word. Hulle verklaring hiervoor is dat vakbeoefenaars tot nog toe hoofsaaklik beskrywings van werksgedrag genereer het en in gebreke gebly het om hoër-orde teorieë en konstruksie te ontwikkel.

Vervolgens 'n blik op die stand van teoretisering betreffende enkele terreine in Bedryfsielkunde, te wete motivering en leierskap.

In hul oorsig van *motiveringstudies* word, afgesien van 'n gekwalifiseerde optimisme, ook deur Campbell en Pritchard (1976) en Pinder (1977) op teoretiese leemtes gewys. Pinder (1977) kom tot die gevolgtrekking dat meeste motiverings-teorieë (beide taksonomies-beskrywend soos dié van Maslow, Herzberg en prosesueel-voorspellend soos dié van Vroom, Lawler, e.a.) nog nie "ryp" genoeg is om die algemene kommersiële toepassings daarvan te regverdig nie. Campbell en Pritchard (1976) se oorsig dui op 'n korrelasionele plafon van ongeveer 0,3, terwyl Pinder (1977) se oorsig dieselfde toedrag van sake aantoon. Volgens laasgenoemde is die sogenaamde "path-goal"-teorie selde in staat om meer as 10% tot 15% van die variansie in werkprestasie te verklaar.

Mitchell (1979) se oorsig van hoofsaaklik motiverings- en leierskapsliteratuur dui eweneens op 'n gebrek aan goeie teorie. Volgens hom is daar nog 'n groot aantal empiriese studies met weinig of geen teoretiese oriëntasie. Onderzoekers neig daarbenewens om in isolasie aan hulle eie teoretiese perspektiewe te arbeid. Barrow (1977) se omvattende oorsig van dertien hoofbenaderings tot *leierskap* (vanaf die oorspronklike Ohio-studies tot die meer onlangse situasionele teorie van Hersey en Blanchard) dui ook op 'n gebrek aan teoretiese samehang, die geweldige investering in tyd, geld en energie oor die jare ten spyte. Volgens hom toon selfs definisies van leierskap weinig ooreenkoms.

Samevattend beskou kan die volgende gestel word: Dit wil voorkom of Bedryfsielkunde verkeer in wat beskryf kan word as 'n wanordelike teoreties-konseptuele "toestand". Die geweldige toename, miskien eerder verbreding, in die vakinhoud in terme van belangstellingsvelde, navorsingstemas, konstruksie en modelle is opvallend. Daar is sterk aanduiding van 'n divergerende tendens in beide navorsing en praktyk.

Gemeet aan die vereistes wat vroeër gestel is, is daar met die moontlike uitsondering van prosesmatige verklarings van byvoorbeeld werksmotivering en leierskap (kyk Hersey en Blanchard, 1977) maar min tekens van werklike teorie in die vak. Sogenaamde teorieë in Bedryfsielkunde blyk by nadere ondersoek dikwels staties-beskrywende klassifikasies van verskillende konsepte en veranderlikes te wees.

Metodologie

Heelwat skrywers is van mening dat sielkunde en Bedryfsielkunde oormatig metodegerig is ten koste van meer kwalitatiewe, induktief-beskrywende studies (kyk Sanford, 1956; Erickson, 1941; Dunnette, 1966).

Daar bestaan skynbaar 'n neiging om probleme só te kies dat

dit by die ondersoekmetodes pas (Guion, 1965; Bass, 1974; Heller, 1976). Volgens Stagner (1982) het die oorbeklemtoning van die kwantitatiewe tot gevolg dat die menslike implikasies van ingrypings in organisasies geïgnoreer word. Gordon et al. (1978) verwys op hul beurt na die bestaan van metodologiese rituele en 'n navorsingsperspektief waarin die metode as onafhanklike en die navorsingsprobleem as afhanklike veranderlikes hanteer word. Selfs 'n bekende uit die ou personeelkeuringskool – soos Ghiselli – erken sonder omhaal dat bedryfsielkundiges oorheersend as empirisiste getipeer kan word. Hy stel dit op satiriese wyse soos volg: “. . . our statistical testing . . . has become as stylized as the courting dance of the whooping crane and often is just about as awkward” (Ghiselli, 1974, 83). Hierdie strewende na kwantitatiewe noukeurigheid bestaan tans nog in pogings om byvoorbeeld met behulp van metodes soos meervoudige regressie- en faktor-analise steeds nader aan die verborge eienskappe van gedrag te kom.

Wat werksmotivering betref, wys Campbell en Pritchard (1976) daarop dat meeste studies korrelasioneel is. Dieselfde toedrag van sake geld m.b.t. organisasiestruktuur en -klimaatstudies (Payne en Pugh, 1976). In hierdie verband konstateer Pfeffer (1981) 'n sogenaamde “law of unresolvable ignorance” wat daarop neerkom dat beperkte navorsertoegang tot organisasies, asook die gebruik van reaktiewe inligting (vraelysinligting) tot die dilemma lei dat data slegs verkry kan word van organisasies wat toegang verleen en dat sulke organisasies atipies met betrekking tot die algemene populasie van organisasies kan wees. Meeste eksterne vraelysopnames, byvoorbeeld, het 'n lae responskoers (gewoonlik tussen 25% en 40%). Daar is meestal ook geen akkurate wyse om vas te stel in watter opsig die menings van respondente van dié van nie-respondente verskil nie.

'n Verdere metodologies-relevante knelpunt is die aanwesigheid van 'n groot aantal enkel-organisasie-, beperkte-fokus- studies in die Bedryfsielkunde. Dunnette (1966, p. 343) verwys na hierdie toestand as “. . . conducting little studies with great precision”. Die effek van bogenoemde is dan dikwels dat dit, soos Quinn & Kahn (1967) aantoon, moeilik is om te bepaal of bevindinge populasie-verskille, organisasiekonteksverskille of selfs meetinstrument-verskille weerspieël.

Inbegrepe by die beperkte aard van bedryfsielkundige studies, is die insluiting van slegs 'n paar ondersoekveranderlikes wat die werklike dinamika van organisasies misken (kyk Heller, 1976; Nord, 1972).

Oor die langtermyn is 'n situasie van dalende marginale kennisopbrengs, of soos Finkelman (1978, p. 194) dit stel: “learning more and more about less and less”, nie uitgesluit nie.

Die aanwesigheid van verskillende operasionaliserings van konstruksie deur verskillende navorsers onafhanklik van mekaar (Roe, 1977; Payne en Pugh, 1976), kan dan ook net 'n verdere kennisafwateringseffek in die vak tot gevolg hê. Barrett (1972) wys ook op hierdie verskynsel wanneer hy van die gebrek aan standaardisasie in Bedryfsielkunde melding maak.

'n Ander tendens, soos aangedui deur onder andere Elms (1975), Roberts (1974) en Dunnette (1966), is 'n fiksasie op die toetsing van die statistiese nul-hipotese. Roberts (1974) wys in hierdie verband daarop dat gedragsreëlmatighede wat op grond van statistiese metodes verkry is, oor tyd heen beperk is, juis aangesien daar nie altyd in gedagte gehou word dat gedrag dinamies en veranderlik is nie.

Dit blyk dus opsommend of die beskikbaarheid en aanwending van gesofistikeerde navorsingsmetodologie en statistiese analise ten spyte, fiksering op empiriese data en kwantifisering,

asook beperkte navorsingsontwerpe en toeganklikheid tot organisasies, die verklaring van gedrag binne teoretiese-verantwoorde verband belemmer.

Die optrede van bedryfsielkundiges

Eerstens is daar voortspruitend uit die vroeëre bespreking van kritiek betreffende metodologie, aanduidings van wat as die “metode- en datafiksasie” van vakbeoefenaars beskryf kan word.

Daar is ook blyke van 'n te vroeë en oormatige kompromitering tot een of ander model of teoretiese skema in die vak. Gordon et al. (1978) wys op die koppigheid van bedryfsielkundiges wat ten spyte van herhaaldelike kritiek steeds voortgaan om bevestiging vir hulle eiesoortige standpunte en voorkeurhipoteses te soek. In dieselfde verband praat Bass (1974) van die verskynsel in die vakgemeenskap van “teorie om teorie-onthalwe.”

Daar is ook aanduiding van 'n sterk onderlinge mededinging in die vakgeleedere. Meltzer en Nord (1973), Heller (1976), Viteles (1959), Barrett (1972), Cummings (1978) en ander maak melding van die “my-model-is-beter”-verskynsel in die vak.

Bogenoemde oorsig van allerlei beperkende of nadelige gedragstendense het waarskynlik verskillende, moontlik selfs uiteenlopende oorsake. 'n Baie aanvaarbare algemene verklaring word in hierdie verband egter deur Dunnette (1966) gebied wat 'n basiese onsekerheid onder sosiaal-wetenskaplikes, vanweë die inherente oneksaktheid van hierdie dissiplines, as grondoorsaak voorhou.

KRITIEK OP BEDRYFSIELKUNDE AS TOEGEPASTE WETENSKAP

Praktykverknogtheid

In die hieropvolgende bespreking word die klem nie op die veelvuldige toepassingsprestasies van Bedryfsielkunde geplaas nie, maar wel op enkele probleemassepekte van wat as die “toepassingsimperatief” bestempel kan word.

Sommige skrywers het hulle die afgelope aantal jare soms skerp teen 'n sogenaamde praktykverknogtheid in die vakgemeenskap uitgespreek. Skrywers soos Quinn en Kahn (1967), Argyris (1976), Meltzer en Nord (1973), Weick (1969; 1980), Nord (1972) en Nord en Durand (1978) beskou almal die implisiete gebruik van tradisionele bestuursraamwerke en begrippe as problematies omdat dit nie as sielkundige konstruksie veel betekenis het nie. Gevolglik word bedryfsielkundiges, soos Argyris (1976) dan ook uitwys, gesien as 'n groep wat die status quo betreffende bestuur steun en help instand hou. Heather (1976) verwerp die Bedryfsielkunde totaal juis vanweë hierdie tendens.

Vroeg al betoog een van die vakpioniers (Viteles, 1959) dat die na-oorlogse moderniseringstendens in die vak tot 'n oorbemerking van bedryfsielkundige dienste gelei het. Hierdie tendens toon, veral in Suid-Afrika, nog geen duidelike tekens van afplating nie, ten spyte van aanduidings dat daar onsekerere wetenskaplike gronde is vir die doeltreffendheid van sogenaamde “human relations” – programme (kyk bv. Viteles, 1959; Dunnette en Campbell, 1968).

Vanweë die gerigtheid op 'n leke-gehoor (bestuur) het gedragsraamwerke wat deur bedryfsielkundige praktisyns aangewend of geskep word, ook 'n oorvereenvoudigde en normatiewe inslag (vergelyk bv. handelsmerkterme soos “9,9 manager”; “six-box model” en vele ander). 'n Goeie voorbeeld van 'n byna radikaal praktiese, oftewel tegnologiese standpunt, is dié van Bass (1974), wat aanvoer dat Bedryfsiel-

kunde te lank na "skaduwees" (teorie) gegryp het in plaas daarvan om hulle aandag aan die substans (sosiale tegnologie) te wy. In teenstelling hiermee lees ons van Bedryfsielkunde wat professie geword het, maar tot vandag toe nog in die lig van veral die afwesigheid van 'n eie selfstandige teoretiese grondslag, in gebreke gebly het as 'n wetenskap (Wolf en Ozechosky, 1978).

Onduidelike rol en gebrekkige invloed

In bogenoemde verband blyk daar 'n neiging by die bedryfsielkundige te wees om sy rol as wetenskaplike te verwar met dié van sosiale hervormer. Dit is daarom ook nie vreemd om te sien hoe die bedryfsielkundige toenemend die "lekepreekster" vir 'n sekulêre (bestuurs-) wêreld word, wat nie meer tevrede is met die tradisionele Christelike werksetiek nie (Dubin, 1976, p. 22). Of soos Viteles (1959, p. 108) dit stel: "... the psychologist is increasingly coming to look upon himself as the architect pre-eminent of a new utopia".

'n Sogenaamde "huwelik" tussen rasioneel-ekonomiese bestuurswaardes en die oorheersend humanistiese waardes van bedryfsielkundiges is nie so rooskleurig en probleemvry as wat op die oog af voorkom of voorgehou mag word nie, veral nie met die groter bewuswording in vakkringe van die invloed van organisatories-politiese kragte nie. In hierdie verband is die bespreking van die wesenlike druk op die professionele integriteit van organisatories-geëmplojeerde vakbeoefenaars, deur Boshoff en Hamblin (1976), heel ter sake.

Een van die meer sigbare en pertinente invloede van 'n bestuursbenadering op bedryfsielkundige teorie en navorsing, is die wydverspreide gebruik van een of ander maatstaf van werktevredenheid in samehang met maatstawwe van werkprestasie (produktiwiteit) as belangrikste afhanklike veranderlikes. Alhoewel die belangrike bydrae van Brayfield en Crockett (1955) vroeg al aangetoon het dat daar geen eenduidige verband tussen werktevredenheid en werkprestasie bestaan nie, het dit weinig invloed op bedryfsielkundige praktyk gehad. Meeste organisasie-verbeterings en mannekragontwikkelingsaksies huldig blykbaar nog steeds, al is dit dan ook implisiet, die basiese siening dat 'n bekwame en gelukkige werkerskorps met verhoogde produktiwiteit en organisasiedoeltreffendheid gepaard gaan.

Daar is goeie aanduiding dat al die humaniseringspogings ten spyte, bedryfsielkundige opvattinge en idees nie soveel impak het op en aanvaarding in bestuurskringe geniet as wat miskien algemeen in die vak aanvaar word nie. Nord (1974) kom in sy oorsig van bestuurspraktyk tot die gevolgtrekking dat daar 'n wesenlike gaping bestaan tussen die humanistiese waardes van die gedragswetenskappe en heersende bestuurspraktyke, wat hy onder andere toeskryf aan die rol en invloed van sosiokulturele kragte op bestuursdenke en organisasie-funksionering (Kyk ook Shaw, 1977; Bennis, 1969; Lee, 1971; Bowman, 1976; Nord en Durand, 1978 in hierdie verband).

Opsommend beskou, wil dit uit die voorgaande blyk dat die waardes en konsepte wat bedryfsielkundige praktisyns die afgelope aantal dekades met soveel ywer uitgedra het, nie werklik in 'n omvattende en standhoudende sin impak op organisasies en die bestuur daarvan gehad het nie.

GEVOLGTREKKING

Die resultaat van bogenoemde tendense is, in 'n neutredop beskou, 'n toestand van gefragmenteerde wetenskapontwikkeling in die Bedryfsielkunde, met 'n gepaardgaande toenemende model- en tegniekgebondenheid in vakgeledere. Daarby wil dit blyk of bedryfsielkundige waardes en idees in die organisasie-praktyk, d.w.s. op daaglikse bestuursbesluite

en optrede, ook nog nie die algemene impak het as wat in die vooruitsig gestel is nie. Tensy daar perspektiefverruiming en kennisintegrasie plaasvind om huidige tendense te stuit, is die voorland waarskynlik 'n toekomstige vakidentiteitskrisis. In hierdie verband word 'n toenemende fokus op grondslaeondersoek en teoretiese verankering as van kardinale belang beskou.

Essensieel het ons hier te doen met die noodsaaklikheid van 'n soeke na 'n duidelike vakidentiteit, 'n soeke na 'n saambindende wetenskapsbasis of grondmodel.

VERWYSINGS

- ARGYRIS, C. (1976). Problems and new directions for industrial psychology. In Dunnette, M.D. (Red). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- BARRETT, G.V. (1972). Research models of the future for industrial and organizational psychology. *Personnel Psychology*, 25, 1-17.
- BARROW, J.C. (1977). The variables of leadership: a review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 231-245.
- BASS, B.M. (1974). The substance and the shadow. *American Psychologist*, 29, 870-886.
- BENNIS, W. (1969). Unsolved problems facing organization development. *The Business Quarterly*, 34, 80-84.
- BOSHOFF, A.B. & HAMBLIN, E. (1976). Academic and professional requirements, ethical considerations and skills in the application of industrial psychological knowledge. *Perspektiewe in die Bedryfsielkunde*, 2, 17-33.
- BOWMAN, J.S. (1976). The behavioural sciences: fact and fantasy in organizations. *Personnel Journal*, 55, 395-397.
- BRAYFIELD, A.H. & CROCKETT, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- CAMPBELL, J.P. & PRITCHARD, R.D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M.D. (Red). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- CUMMINGS, L.L. (1978). Toward organizational behaviour. *Academy of Management Review*. 90-98.
- DUBIN, R. (1976). Theory building in applied areas. In Dunnette, M.D. (Red). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- DUNNETTE, M.D. (1966). Fads, fashions and folderol in psychology. *American Psychologist*, 21, 343-352.
- DUNNETTE, M.D. (Red). (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- DUNNETTE, M.D. & CAMPBELL, J.P. (1968). Laboratory education: impact on people and organizations. *Industrial Relations*, 8, 1-24.
- ELMS, A.C. (1975). The crisis of confidence in social psychology. *American Psychologist*, 967-976.
- ENGLAND, G.W. (1976). Conceptual foundations of industrial and organizational psychology. In Dunnette, M.D. (Red). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- ERICKSEN, S.C. (1941). Unity in psychology: a survey of some opinions. *Psychological Review*, 48, 73-82.
- FINKELMAN, D. (1978). Science and psychology. *American Journal of Psychology*, 91, 179-199.
- GHISELLI, E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29, 80-87.
- GORDON, M.E., KLEIMAN, L.S. & HANIE, C.A. (1978). Industrial-organizational psychology: Open thy ears O house of Israel. *American Psychologist*, 33, 893-905.
- GUION, R.M. (1965). Industrial psychology as an academic discipline. *American Psychologist*, 20, 815-821.
- HEATHER, N. (1976). *Radical perspectives in psychology*. London: Methuen.
- HELLER, F. (1976). Towards a practical psychology of work. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 45-54.

- HERSEY, P & BLANCHARD, K.H. (1977). *Management of organizational behaviour: utilizing human resources*. 3de uitgawe. New Jersey: Prentice-Hall.
- LEE, J.A. (1971). Behavioural theory vs. reality. *Harvard Business Review*, 49, 20-28 en 157-159.
- MELTZER, H. & NORD, W., (1973). The present status of industrial and organizational psychology. *Personnel Psychology*, 26, 11-29.
- MITCHELL, T.R. (1979). Organizational behaviour. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-281.
- NORD, W. (Reds) (1972). *Concepts and controversy in organizational behaviour*. New York: Goodyear.
- NORD, W. (1974). The failure of current applied behavioural science – a Marxian perspective. *Journal of Applied Behavioural Science*, 10, 557-578.
- NORD, W. & DURAND, D.E. (1978). What's wrong with the human resources approach to management? *Organizational Dynamics*, 13-25.
- PAYNE, R. & PUGH, D.S. (1976). Organizational structure and climate. In Dunnette, M.D. (Red). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- PFEFFER, J. (1981). Four laws of organizational research. In Van de Ven A.H. en Joyce W.F. (reds) *Perspectives on organization design and behaviour*. New York: John Wiley.
- PINDER, G.C. (1977). Concerning the application of human motivation theories in organizational settings. *Academy of Management Review*, 384-397.
- QUINN, R.P. & KAHN, R.L. (1967). Organizational psychology. *Annual Review of Psychology*, 18, 437-466.
- ROBERTS, M.J. (1974). On the nature and condition of social science. *Daedalus*, 103, 57-64.
- ROBERTS, K., HULIN, C.L. & ROUSSEAU, D.M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- ROE, R.A. (1977). Crisis in de psychologie: werk van psychologen. *Kennis en Metode*, 1, 137-154.
- ROYCE, J.R. (1965). Pebble picking versus boulder building. *Psychological Reports*, 16, 447-450.
- SANFORD, N. (1965). Will psychologists study human problems? *American Psychologist*, 20, 192-202.
- SCOTT, W.G. (1969). Organization theory: an overview and appraisal (1961). In Litterer J.A. (Red). *Organizations: structure and behaviour*. Vol 1, 2de uitgawe. New York: John Wiley.
- SHAW, M.E. (1977). The behavioural sciences: a new image. *Training and Development Journal*, 31, 26-31.
- STAGNER, R. (1982). Past and future of industrial/organizational psychology. *Professional Psychology*, 13, 892-903.
- VELDSMAN, T.H. (1982). Die noodsaaklikheid vir 'n vakfilosofiese beskouing van die Bedryfsielkunde. *Koers*, 47, 55-70.
- VITELES, M.S. (1959). Fundamentalism in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 33, 98-110.
- WEICK, K.E. (1969). *The social psychology of organizing*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- WEICK, K.E. (1980). Blind spots in organizational theorizing. *Group and Organization Studies*, 5, 178-188.
- WOLF, R.N. & OZEHOSKY, R.J. (1978). Industrial psychology: in need of a learned lawyer? *Professional Psychology*, 9, 178-182.