

BEDRYFSIELKUNDE IN SUID-AFRIKA: 'N TOEKOMSPERSPEKTIEF

HENNIE J. KRIEK

Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Suid-Afrika

SUMMARY

Industrial Psychology in South Africa: A future perspective. The changing sociopolitical dispensation in South Africa and its impact on the practice and science of industrial psychology is analysed. The implications of this for industrial psychology and the obstacles experienced in the utilisation and implementation of the scientific knowledge base of industrial psychology, are discussed. One challenge for industrial psychology is to break away from its present status of inadequate utilisation of its knowledge and to strive towards making influential contributions to the policy and formation of a new South Africa.

OPSOMMING

Die veranderende sosiopolitieke bestel in Suid-Afrika en die impak daarvan op die beoefening van die praktyk en wetenskap van bedryfsielkunde word ontleed. Die implikasies hiervan vir bedryfsielkunde, en die struikelblokke wat ondervind word met die benutting en implementering van die wetenskaplike kennisbasis van bedryfsielkunde, word bespreek. Een uitdaging vir bedryfsielkunde is om weg te breek van sy huidige status met onvoldoende benutting van sy kennis en daarna te streef om invloedryke bydraes te maak tot die beleid en vorming van 'n nuwe Suid-Afrika.

Die uitslag van die eerste demokratiese verkiesing in die geskiedenis van Suid-Afrika was waarskynlik die hoogtepunt van 'n sosiopolitieke veranderingsproses wat reeds 'n aantal jare besig was om momentum op te bou. Suid-Afrikaners beweeg tans deur ongekende veranderinge, veranderinge wat vir die afsienbare toekoms gaan voortduur met dramatiese gevolge vir die Suid-Afrikaanse samelewing. Op nasionale vlak is Suid-Afrikaners nie net besig om oor 'n nuwe konstitusie te onderhandel nie, maar hulle is besig om alle fasette van die gemeenskap te herformuleer en herstruktureer. Op internasionale vlak het die opheffing van sanksies en toetreding tot die wêreldmark 'n nuwe dimensie aan die sakewêreld verleen.

Die doel van hierdie artikel is om te besin oor die toekoms, uitdagings, plek en rol van bedryfsielkunde binne hierdie veranderende konteks in Suid-Afrika. Daar sal spesifiek aandag gegee word aan die veranderende sosiopolitieke bestel in Suid-Afrika en die impak daarvan op die beoefening van die praktyk en wetenskap van bedryfsielkunde. Ten slotte sal die implikasies hiervan vir bedryfsielkunde en die benutting van bedryfsielkundige kennis betrek word. Hier sal veral aandag gegee word aan die probleme wat ondervind word met die benutting en implimentering van die wetenskaplike kennisbasis van bedryfsielkunde.

Bedryfsielkunde beskik oor die potensiaal om die kwaliteit van lewe van almal in Suid-Afrika te verbeter. Resente ontwikkelinge het hierdie bewustheid by talle organisasies, praktisyns en studente gestimuleer. Mauer, Marais en Prinsloo (1991) wys byvoorbeeld daarop dat die werklike uitdagings wat Suid-Afrika moet trotseer, vierkantig geleë is in die domein van menslike probleme. Sielkunde as moederwetenskap van bedryfsielkunde, en bedryfsielkunde in besonder, beskik oor die vermoë om relevant en van toegevoegde waarde vir die Suid-Afrikaanse gemeenskap te wees.

In die volgende gedeelte sal van die nuwe sosio-politieke en ekonomiese ontwikkelinge in Suid-Afrika en die impak daarvan op bedryfsielkunde ondersoek word. Ten einde die bespreking te struktureer en vergemaklik sal die volgende arbitrêre kategorieë, naamlik politieke, sosiale, ekonomiese en tegnologiese ontwikkelinge aandag geniet.

POLITIEKE ONTWIKKELINGE

Baie van die nuwe uitdagings wat aan die bedryfsielkunde

gestel en ontwikkelinge wat verwag word, kan terug gelei word na die politieke oorgangsproses wat tans in Suid-Afrika beleef word. Daar kan ook verder verwag word dat die tempo van verandering binne die volgende dekade steeds sal versnel.

Die heropbou en ontwikkelingsprogram (HOP), wat deur die African National Congress (ANC) as manifest tydens die 1994-verkiesing gepubliseer is, en wat tans dien as riglyn vir die nuwe regering van nasionale eenheid identifiseer sekere kernareas as die fokus van verandering, herkonstruksie en ontwikkeling. Alhoewel talle voorstelle, strategieë en beleidsprogramme in die HOP vervat word, kan dit groepeer word in vyf kernbeleidsprogramme. Aanspreek van basiese behoeftes; ontwikkeling van menslike hulpbronne; opbou van die ekonomie; demokratisering van die staat en gemeenskap; en implementering van die HOP. Die belangrikste implikasies van die HOP vir bedryfsielkunde kan onderskei word met betrekking tot die kernareas van ontwikkeling van menslike hulpbronne en die opbou van die ekonomie.

Die HOP as geheel en die ontwikkeling van menslike hulpbronne as kernbeleidsprogram word vanuit 'n mensgesentreerde benadering aangespreek. Deelnemende besluitneming in die daarstelling en implementering van bedryfsopleiding en -ontwikkeling word sterk beklemtoon. Met betrekking tot bedryfsopleiding word spesiale vermelding gemaak van die noodsaaklikheid van herstrukturering van nywerhede en organisasies ten einde suksesvol te kan meeding in die wêreldmark. Gepaardgaande hiermee word die opleiding en ontwikkeling van werkers as integrale deel van hierdie proses beskou. Daar word verder voorgestel dat industriegebaseerde opvoeding en opleiding gereguleer moet word deur opleidingsrade waarin werkgewers en vakbonde verteenwoordig sal word. Die probleme wat deur die swart Suid-Afrikaanse jeug ervaar word, word ook uitgelig en daar word genoem dat hierdie groep spesiale aandag in terme van opleiding en ontwikkeling moet ontvang (ANC, 1994).

Dit is opmerklik dat die voorstelle en riglyne met betrekking tot die ontwikkeling van menslike hulpbronne sentreer rondom gebiede waar bedryfsielkunde reeds diepgaande navorsing en kennis geakkumuleer het. Werkontleding, die bepaling van kennis, vaardighede en vermoëns wat noodsaaklik is om 'n werk te verrig, die effektiwiteit van opleidingsmetodes ten einde bepaalde leer- of opleidingsdoelwitte te bereik, en die meting van werksprestasie is maar enkele voorbeelde. Die vraag kan dus gevra word of bedryfsielkundige kennis en navorsing in bedryfsopleiding en ontwikkeling 'n betekenisvolle bydrae sal maak in die daarstelling van 'n nasionale beleid vir menslike hulpbronnont-

wikkeling en of vakgebiede soos arbeidsekonomie, opvoedkunde en sosiologie die grootste insette sal lewer?

Die kernbeleidsprogram van die HOP, wat betrekking het op die opbou van die ekonomie, is meer omvattend as die beleid met betrekking tot die ontwikkeling van menslike hulpbronne en het dan ook heel moontlik meer implikasies vir bedryfsielkunde. Die beleid met betrekking tot regstellende aksie (affirmative action) is byvoorbeeld een beleidsaspek wat groot uitdagings en eise aan bedryfsielkundiges gaan stel.

Daar word ondervind dat die huidige praktyk van regstellende aksie in Suid-Afrika reeds anders verloop as enige ander land ter wêreld. So het sommige semi-staatsdiensinstansies reeds 'n geruime tyd 'n moratorium op die indiensneming van wit personeel ingestel. Die effek van sodanige personeelpraktyke op die motivering en werkstevredenheid van die huidige sowel as die nuwe werkskorps is nog onbekend. Die langtermyn effek op organisasie-effektiwiteit sal ook ondersoek moet word. Alhoewel die noodsaaklikheid van regstellende aksies deur die meeste organisasies en vakwetenskaplike forums aanvaar word, bestaan daar nog kwelvrae oor hoe die proses op die suksesvolste wyse aangepak moet word (Moloto, 1994).

Met die totstandkoming van die oorgangskonstitusie van Suid-Afrika (Wet 200 van 1994) het enkele van die beleidsrigtings vervat in die HOP reeds beslag gekry. Hoofstuk 3 wat handel oor fundamentele regte Art. 8. (2) lees as volg: "Daar mag teen niemand onbillik gediskrimineer word nie, hetsy direk of indirek, en sonder om afbreuk te doen aan die algemeenheid van hierdie bepaling, in die besonder op een of meer van die volgende gronde: ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur of taal."

Die implikasies van hierdie subartikel vir bedryfsielkunde word duidelik omskryf in Art. 8. (4): "*Prima Face*-bewys van diskriminasie op enige van die gronde in subartikel (2) vermeld, word geag voldoende bewys van onbillike diskriminasie soos beoog in daardie subartikel te wees, totdat die teendeel blyk."

Alhoewel die vlakke van toepassing en implementering van hierdie artikels nog nie duidelik is nie, is die algemene rigting en ontwikkeling van wetgewing heel duidelik in ooreenstemming met HOP. Daar sal van bedryfsielkundiges en personeelpraktisyns verwag kan word om personeelbesluite op 'n wetenskaplik verantwoordbare wyse te regverdig of verdedig.

Met betrekking tot die uitbou van werkerregte word wetgewing voorsien wat byvoorbeeld voorsiening sal maak vir die reg van die werker tot inligting. In aansluiting by die vorige gedeeltes van die konstitusie sal die werker dus kan aandring op terugvoering met betrekking tot personeelbesluite sowel as die informasie wat as kriterium vir besluitneming gebruik word. Vir die eerste keer sal organisasies en bedryfsielkundiges op 'n ondubbelsinnige wyse hierdie inligting beskikbaar moet stel tot bevrediging van werkers.

Die bedryfsielkundige met sy bestaande kennis van keuringsinstrumente, geldigheidstudies en keuringsprosedures behoort ook hier belangrike insette te kan maak in die daarstelling van nasionale beginsels vir personeelbesluite waarna daar in die HOP verwys word. Die vraag wat reeds vroeër gestel is, sal ook hier herhaal kan word: sal bedryfsielkunde daarin kan slaag om sy kennisbasis in nasionale belang aan te kan wend of gaan die problematiek rondom billikheid van personeelbesluite in die hof en deur regslui gedebatteer word?

SOSIALE ONTWIKKELINGE

Veranderinge in die sosiale prosesse en verhoudinge by organisasies is ook een van die aspekte wat in die HOP aangespreek word. Die demokratisering van die werkplek

word ten doel gestel en wetgewing word volgens die HOP in die vooruitsig gestel dat werkerdeelname aan besluite in die wêreld van werk sal bewerkstellig. Hiervolgens sal daar van werkgewers verwag word om op nasionale vlak te onderhandel met werkers oor produksie en werkplek-organiserings (ANC, 1994, p. 114).

Alhoewel talle Suid-Afrikaanse organisasies nog funksioneer volgens die klassieke bestuursmodelle van die twintigerjare, wat sentrale beplanning, kontrole en bestuur beklemtoon, sal drastiese aanpassings in hierdie praktyke gemaak moet word. Die internasionale tendens is dat organisasies beweeg na matriks-strukture wat eerder gebruik maak van interdisiplinêre spanne om projekte te hanteer as die tradisionele funksioneel georganiseerde instellings. Indien hierdie tendens ook meer prominensie in Suid-Afrikaanse organisasies kry, kan hierdie beweging na 'n meer demokratiese en deelnemende bestuurstyl direk aansluiting vind by die bedoeling van die HOP, en mag nasionale onderhandelinge oorbodig word.

Bedryfsielkundiges het met betrekking tot aspekte soos spanwerk en groepprosesse heelwat navorsing en kennis geakkumuleer wat hulle in die posisie plaas om organisasies in hierdie veranderingsproses te kan ondersteun. Die veranderlikes wat 'n rol speel in spaneffektiwiteit is goed gedokumenteer maar daar bestaan nog duidelike leemtes in die kennisbasis (DeNisi, Cafferty & Meglino, 1984). Navorsing oor spanwerk gebruik byvoorbeeld nog tot 'n groot mate die individu as model of verwysingsraamwerk vir analise. 'n Belangrike aspek wat deur bedryfsielkundiges aangespreek kan word, is byvoorbeeld die uitbouing van kennis met betrekking tot die keuring, opleiding, evaluasie en bestuur van spanne.

Ten einde organisasieveranderinge te fasiliteer, het die bedryfsielkunde met sy kennis van groepprosesse, mag, konflik en organisasiepolitiek, 'n belangrike en prominente rol te vervul. London en Moses (1990) wys daarop dat die impak van bedryfsielkunde tydens hierdie veranderinge nie so groot sal wees as daar nie 'n meer proaktiewe benadering tot hierdie probleme aangeneem word nie. Hulle wys verder daarop dat die bedryfsielkundige se rol binne organisasies herformuleer moet word en dat dit moet verander van 'n analis/tegnikus na 'n veranderingsagent en strateeg.

EKONOMIESE ONTWIKKELINGE

Volgens die Buro vir Marknavorsing van die Universiteit van Suid-Afrika sal die Suid-Afrikaanse ekonomie 'n jaarlikse ekonomiese groeikoers van 9% moet handhaaf om die groei van 2,8% in die arbeidsaanbod te absorbeer (in Segal, 1994).

Daar is reeds melding gemaak van die nuwe ekonomiese bestel waarmee Suid-Afrikaanse organisasies gekonfronteer word deur weer die internasionale wêreldmark te betree. Dramatiese politieke veranderinge in Oos-Europa en die Midde-Ooste is maar enkele voorbeelde van hoe die wêreld ekonomie verander het. In Afrika is daar ook tans 'n beweging weg van diktatorskap en militêre regerings na demokratiese regerings wat vryemark-beginsels ondersteun.

Die aard van ekonomiese bedrywighede het ook verander. Vervaardiging was byvoorbeeld vir baie jare die ruggraat van die Amerikaanse ekonomie, maar dit word nou vervang deur 'n dienste-ekonomie. Werkers in beroepe wat betrokke is by die transformasie van grondstof na verwerkte produkte soos ambagslui, kleremakers en werktuigkundiges is besig om te verminder, terwyl werkers in beroepe soos onderwysers, voorligters, verkoops personeel en ander dienslewerende beroepe besig is om toe te neem (Offerman & Gowin, 1992).

Die implikasie van hierdie ontwikkeling is dat daar verwag kan word dat die sogenaamde "eerste wêreld" sal voortgaan om die tegnologiese kundigheid en ondersteuning te verskaf vir 'n vervaardigingsbedryf, maar dat die werklike vervaardiging na

ander lande met 'n goedkoper arbeidsmark sal beweeg. Die vervaardiging van Amerikaanse hardloopskoene in Korea kan hier as 'n voorbeeld genoem word.

Gegewe algemene internasionale ekonomiese ontwikkelinge bestaan daar goeie rede vir vertroue in 'n toename in die groeikoers van die Suid-Afrikaanse ekonomie (Segal, 1994). Clark (in Cascio, 1991) beweer dat die produktiwiteit van 'n land se ekonomie deur vier faktore bepaal word: die effektiwiteit van bestuur, investering in navorsing en ontwikkeling, gevorderde tegnologie en die opleiding en motivering van werkers. Die eerste drie faktore is wel bekend, maklik meetbaar, en relatief maklik om toe te pas. Die menslike dimensie van opleiding en motivering is egter 'n nuwe toevoeging tot hierdie vergelyking. Dit is dan ook juis tot hierdie komponent van die vergelyking waar bedryfsielkunde 'n betekenisvolle bydrae kan maak.

Bedryfsielkundiges kan met hulle kennisbasis en navorsing oor onderwerpe soos organisasieverandering, werkswaardes, die verhouding tussen werk en ontspanning, die kwaliteit van werkslewe, prestasie-motivering, vergoeding en motivering 'n belangrike bydrae maak om die menslike aspek in die vergelyking van ekonomiese produktiwiteit aan te spreek.

TEGNOLOGIESE ONTWIKKELINGE

Die rekenaarrevolusie het reeds groot impak op die werksomgewing uitgeoefen. Dit het nuwe poste laat ontstaan en ander weer vervang of verander. Die aard van werk en die menslike vereistes vir die uitvoering van take relevant tot hierdie poste het gevolglik ook verander. Indien Suid-Afrika 'n speler in die internasionale gemeenskap wil wees, sal daar sorg gedra moet word dat daar in pas met internasionale tegnologiese ontwikkelinge beweeg word. Volgens een projeksie sal rekenaars in organisasies net so algemeen soos telefone wees in die jaar 2000 (Turnage, 1990).

Die aanwending van nuwe tegnologie het ook implikasies vir die sosiale gedrag binne organisasies. Elektroniese pos en videokonferensies is maar twee voorbeelde van tegnologiese innovasie wat huidige patrone van samewerking in organisasies gaan verander. Een van die probleme verbonde aan hierdie ontwikkelinge is dat die volle potensiaal van hierdie innovasies selde gerealiseer word. In die ontwerp van hierdie stelsels word min aandag gegee aan die menslike aspek en gebruikers van hierdie gesofistikeerde tegnologie voel dikwels onbekwaam in hulle hantering van hierdie tegnologie en vermy dan die gebruik daarvan.

In die Suid-Afrikaanse konteks word daar byvoorbeeld tans ondersoek ingestel na die moontlike gebruik en benutting van rekenaartegnologie in sogenaamde derde-wêreld-omstandighede. Die uitbetaling van maandelikse pensioene aan duisende ongeletterde pensioentekkers deur middel van teller-masjiene is een sodanige uitdaging wat tans ondersoek word. In die toekoms sal bedryfsielkundiges nie net meer betrokke moet raak in die keuring en opleiding van individue in die gebruik van rekenaartegnologie nie, maar daar sal ook meer aandag geskenk moet word aan die ontwerp van hierdie stelsels vir optimale menslike benutting.

In die voorafgaande gedeelte is enkele van die belangrikste uitdagings vir bedryfsielkunde in Suid-Afrika aangespreek. Die aanspraak word beslis nie gemaak dat hierdie lys 'n volledige weergawe is van alle uitdagings wat die bedryfsielkunde moet aanspreek nie. Daar word ook nie van die standpunt uitgegaan dat dit noodwendig die belangrikste ontwikkelinge is nie. Dit is eerder 'n *capita selecta* van sosiopolitieke en verwante ontwikkelinge waarvan bedryfsielkunde in die nuwe Suid-Afrikaanse bestel kennis moet neem.

Daar word telkens in die literatuur daarop gewys dat alhoewel bedryfsielkunde tot 'n groot mate 'n toegepaste wetenskap is, die werklike impak en benutting van bedryfsielkundige kennis

deur die gemeenskap en organisasies onbevredigend is (Biesheuvel, 1991; Cascio, 1991; Pietersen, 1989). Indien die uitdagings vir bedryfsielkunde, wat in die voorafgaande gedeeltes uitgelig is, op 'n sinvolle wyse aangespreek wil word, sal dit vir bedryfsielkunde nodig wees om oor sy rol in die verkryging oordrag en benutting van sy kennis te besin.

DIE BENUTTING VAN BEDRYFSIELKUNDIGE KENNIS

Die bespreking van moontlike verklarings vir die gebrek aan suksesvolle oordrag van die bedryfsielkundige kennisbasis en navorsingsbevindinge aan die gemeenskap sal vanuit 'n ekonomiese verwysingsraamwerk aangebied word. Drie groepe rolspelers kan geïdentifiseer word in die benutting en oordrag van wetenskaplike kennis naamlik, die sogenaamde produsente, verspreiders en gebruikers van wetenskaplike kennis.

1. Die produsente van wetenskaplike kennis

Daar is beperkinge in die benutting van bedryfsielkundige kennis wat aan die produsente van wetenskaplike kennis toegeskryf kan word.

Die produsente van wetenskaplike kennis binne die bedryfsielkunde kan hoofsaaklik in twee areas van funksionering geplaas word, naamlik "wetenskaplike" en "praktisyn". Daar word dan ook in die literatuur verwys na die dualistiese aard van die bedryfsielkunde as raamwerk waarbinne die bedryfsielkundige werksaam is (Cilliers, 1991; Flowers, 1985; McCormick & Illgen, 1988). Die funksie en relatiewe belangrikheid van hierdie rolle van die bedryfsielkundige in die beoefening en versameling van nuwe kennis is dan ook lank reeds 'n punt van debat en bespreking by bedryfsielkundiges (Biesheuvel, 1991; Cilliers, 1991; Flowers, 1985; Wolfaardt, 1992).

Brain (in Biesheuvel, 1991) spreek die kern van hierdie onderwerp aan in die volgende aanhaling: "There are the dreamers who express their passion in science, in poetry or in art. Next along the spectrum I would place those who greatly enjoy the excitement of the chase ... Finally, at the other end of the spectrum is science motivated by opportunity or pressing human need. This is applied work done to satisfy the immediate requirement: the reward being in its contribution to human welfare and in financial gain ... If any were excluded we would all be the poorer."

Die aard van die verhouding tussen die beoefenaars van hierdie benaderings tot die beoefening van die wetenskap van bedryfsielkunde kan moontlik ten grondslag wees van die gebrekkige benutting en oordrag van bedryfsielkundige kennis. Heller (1986) beweer byvoorbeeld dat die argument deur sommige sielkundiges gestel word dat "suiwer" wetenskap niks te doen het met die toepassing van wetenskaplike kennis nie en dat basiese wetenskap belangriker is as toegepaste wetenskap.

Hierdie waardestelling word ongelukkig ook ondersteun deur die infrastruktuur waarbinne talle bedryfsielkundige navorsers hulle bevind. Werkprestasie en bevorderingsmoontlikhede word tradisioneel gemeet aan die aantal beoordeelde artikels wat gepubliseer is in gespesialiseerde wetenskaplike tydskrifte. Hierdie tydskrifte verlang oor die algemeen 'n hoogs gespesialiseerde en tegniese skryfstyl. Hierdie vorm van kommunikasie bly dan vir wetenskaplikes in ander dissiplines onverstaanbaar en is soms vir wetenskaplikes binne dieselfde dissipline onverstaanbaar (Hiller, 1994).

Die taak om hierdie gepubliseerde kennis oor te dra aan die gemeenskap word dan oorgelaat aan nie-wetenskaplikes wat nie altyd die bevindinge en navorsing reg interpreteer nie. As voorbeeld kan genoem word dat Blake en Mouton se bestuursmatriks steeds aktief deur bestuurskonsultante gebruik word terwyl dit gebaseer word op leierskapsnavorsing wat uit die vyftigerjare dateer (Blake & Mouton, 1964).

2. Die verspreiders van wetenskaplike kennis

Die verspreiders van wetenskaplike kennis behels instellings soos universiteite, navorsingsinstansies en liggeme wat navorsingsfondse beskikbaar stel. Indien die rol van universiteite ondersoek word, is dit duidelik dat die bruikbaarheid, oordraagbaarheid en benutting van wetenskaplike kennis nie altyd een van die kriteria is in die beoordeling van nagraadse studies of navorsing nie. Navorsingsuitsette van departemente word ook nie beoordeel in hierdie terme nie, en onderwerpe vir navorsing word oor die algemeen oorgelaat aan die wetenskaplike belangstelling van die navorser terwyl daar selde pogings aangewend word om op 'n analitiese wyse die behoeftes van potensieël gebruikers van wetenskaplike kennis aan te spreek.

In die teorie is instansies wat fondse beskikbaar stel vir navorsing wel meer besorg oor die benutting van navorsingsuitsette en word daar dan ook van tyd tot tyd navorsingsprioriteite bepaal. Navorsingsprojekte wat finansieel ondersteun word, word tot 'n groot mate as afgehandel beskou wanneer die finale navorsingsverslag deur 'n paneel beoordelaars aanvaar word. Hierdie beoordeling vereis dat navorsingsverslae aan minimum kriteria van wetenskaplike aanvaarbaarheid moet voldoen, en alhoewel die bruikbaarheid van die navorsing deel van die beoordeling vorm, word daar selde doelgerigte aksiestappe gedoen om die benutting van die nuwe kennis te fasiliteer of te bestuur.

Hierdie moontlike struikelblokke in die benutting van bedryfsielkundige kennis word nie aangehaal om 'n eensydige epistemologie vir bedryfsielkunde te bepleit nie. Die noodsaaklikheid van basiese navorsing vir die uitbou van die wetenskap van bedryfsielkunde en die gepaardgaande teorie-ontwikkeling en kennisintegrasie moet voortgaan. Daar moet egter besef word dat die aansprake op beskikbare navorsingsfondse in die toekoms sal toeneem met dieselfde of selfs minder fondse beskikbaar. Slegs deur meer doelgerig kennis te neem van die behoeftes van die gebruikers van bedryfsielkundige kennis, en die suksesvolle oordrag van navorsingsbevindinge en kennis, sal daar suksesvol aanspraak op beskikbare befondsing gemaak kan word.

3. Die gebruikers van wetenskaplike kennis

Navorsers in bedryfsielkunde en menslike hulpbronbestuur is en word nog steeds beskuldig dat die belange van bestuur en produksie op die hart gedra word ten koste van die werkers of die breë gemeenskap (Cloete, Muller & Orkin, 1986; Dawes, 1986). Daar was wel grondige redes vir hierdie aantygings maar as daar op die meer resente ontwikkeling van bedryfsielkunde gelet word, sal daar gesien word dat hierdie punte van kritiek grootliks aangespreek is.

Bedryfsielkundiges het hulle aanvanklik besig gehou met die verbetering van produksie en daar is gekonsentreer op aspekte soos werkplekuitleg, keuring, aansporingstelsels en ergonomiese faktore. Die omstandighede het egter drasties verander en daar word tans meer klem gelê op die potensiaal en ontwikkeling van werkers. Aandag word gegee aan houdingstudies, opleiding, die skep van 'n leeromgewing, konflikthanteling, organisasieverandering en arbeidsverhoudinge. Bedryfsielkundiges sal moet besin oor wyses waarop hierdie wetenskaplike kennisbasis van bedryfsielkunde meer toeganklik gemaak kan word vir praktisyns, werkers en die gemeenskap.

Nog 'n aspek wat raakvlakke toon met die algemene beeld en persepsie van bedryfsielkunde by die gebruikers van wetenskaplike kennis word omskryf deur Mauer en sy medewerke. Hulle wys daarop dat die Suid-Afrikaanse sielkunde tot 'n groot mate gebruik maak van Euro-Amerikaanse modelle. Suid-Afrikaanse sielkundiges wil dan ook eerder deur die sogenaamde eerste-wêreld wetenskaplikes beskou word as 'n Afrika-takkantoor van Euro-Amerikaanse sielkunde. Bedryfsielkunde in Suid-Afrika is ook hieraan skuldig en steun veral swaar op Amerikaanse navorsing en tendense.

Daar kan egter geargumenteer word dat basiese kognitiewe en motiveringsaspekte wat organisasiegedrag beïnvloed as generiese konstruksie binne alle kulture funksioneer. Volgens hierdie argument is dit dan nie nodig om 'n nuwe bedryfsielkunde of organisasiesielkunde vir elke kultuur te ontwikkel nie. Dit is egter baie belangrik om kennis te neem van kultuur as 'n moderator in toekomstige navorsing. Dit is egter duidelik uit die sosiopolitieke ontwikkelinge in Suid-Afrika dat unieke probleme in die Afrikakonteks aandag moet geniet. Tydens 'n meningsopname onder Suid-Afrikaanse bestuurders het 48% van die respondente aangedui dat Suid-Afrika in die rigting van 'n Afrikamodel van bestuur sal moet beweeg, 35% het gevoel dat daar meer gebruik gemaak moet word van Amerikaanse, Europese en Japannese modelle, terwyl 17% van mening was dat daar geen behoefte bestaan om huidige praktyke en modelle te verander nie (Hofmeyr & Rall, 1994). Die vraag wat egter beantwoord moet word, is waarskynlik nie watter bestuursmodel die effektiwste in die Suid-Afrikaanse samelewing sal funksioneer nie, maar eerder watter model aanvaarbaar sal wees vir die gebruikers van wetenskaplike kennis.

Ideologiese verskille kan egter ook die effektiwste benutting van bedryfsielkundige kennis en vaardighede beïnvloed. Een van die fundamentele elemente wat as grondslag van bedryfsielkunde dien, is die konsep van individuele verskille. Alle keuringstrategieë word byvoorbeeld geformuleer op die basis dat sekere individuele menslike kenmerke meer geskik is vir bepaalde poste as ander. Die rasionaal agter die toetsing en meting van individuele aansoekers vir 'n bepaalde pos is dan ook om te bepaal watter individu uit 'n groep oor die nodige kennis, vaardighede en vermoëns beskik om aan die vereistes van die bepaalde pos te voldoen. Deur te verseker dat daar 'n goeie passing is tussen die individu en die pos waarvoor aansoek gedoen word, kan die welsyn en werkstevredenheid van die individu en die doeltreffendheid van die organisasie bevorder word.

Sommige vakbonde ondersteun egter 'n meer sosialistiese ideologie wat die gelykheid van alle individue as fundamentele beginsel aanhang en beklemtoon. Dit is dus nie moeilik om die ideologiese botsings met bedryfsielkunde te voorspel nie. Hierdie ideologiese verskille kan aangevoer word as een rede vir die sterk anti-toetsing-sentiment van sommige vakbonde. Voeg nog hierby die historiese beskouing dat psigometriese toetse bloot deur bestuur gebruik word om minderbevoordeeldes uit beskikbare poste te hou, en dan kan verklaar word hoekom daar weerstand teen hierdie bedryfsielkundige praktyk is.

Die probleem van psigometriese toetsing in organisasies met 'n multikulturele werkskorps word sedert die burgerregwetgewing van die sestigerjare met groot energie in die Verenigde State van Amerika en die internasionale gemeenskap ondersoek. In terme van die gebruik van psigometriese toetse tydens keuringsbesluite is die algemene konsensus onder navorsers dat faktore wat verband hou met sosio-ekonomiese status en agterstand die groepperskille by psigometriese toetspunte van kognitiewe vermoë verklaar (Arvey & Faley, 1988; Claassen & Schepers, 1990). Dieselfde sosio-ekonomiese faktore wat egter toetspunte onderdruk, onderdruk ook werkprestasie van sosio-ekonomies agtergeblewene groepe in 'n besigheidswêreld wat volgens Westerse besigheid- en waardestelsels funksioneer (Arvey & Faley, 1988; Cascio, 1991).

Na meer as dertig jaar se navorsing kan die huidige denke rondom hierdie saak moontlik die beste opgesom word deur die aanhaling van Gottfredson (1988, p. 294): "The vulnerability of tests is due less to their limitations for measuring important differences than it is to their very success in doing so ... Keeping the spotlight on tests merely forestalls the real debate - how can this society justly and constructively deal with the racial-ethnic differences in ability (and socio-economic status) that will be with us for some time to come?"

Indien bedryfsielkundiges egter nie daarin sou slaag om die waarde en nut van psigometriese toetsing vir die breë Suid-Afrikaanse gemeenskap aan te toon nie, sal nóg die feit dat nasionale en internasionale wetenskaplike en tegnies kennis die afgelope paar jaar met reuse spronge gevorder het, nóg die internasionale toename in die gebruik van psigometriese toetsing, van hulp wees om hierdie bruikbare kennisbasis in Suid-Afrika te benut.

Slegs enkele voorbeelde is genoem van hoe die beeld van bedryfsielkunde, ideologiese verskille en mag, die andersins waardevolle en bruikbare wetenskaplike kennis se benutting kan sanksioneer of verwerp.

SLOT

Die inhoud en aanslag van hierdie aanbieding sal vanuit die skool van epistemologiese fundamentaliste as 'n te pragmatiese lewens- en wêreldbeskouing vertolk kan word, maar as bedryfsielkundiges 'n betekenisvolle bydrae tot die welsyn van alle Suid-Afrikaners wil maak, sal dit nodig wees om te verseker dat die huidige wetenskaplike kennis en navorsing optimaal benut word en 'n betekenisvolle invloed uitoefen op beleidvormende forums.

Die nuwe Suid-Afrikaanse regering gee hoë prioriteit aan werkergeoriënteerde aktiwiteite en lê klem op menslike hulpbronontwikkeling en opleiding, die opbou van die ekonomie en die verbetering van Suid-Afrikaanse internasionale mededinging. Nog nooit was daar soveel geleenthede vir bedryfsielkundiges om met hulle huidige wetenskaplike kennisbasis juis nou hulle invloed en bydrae tot beleidvorming te lewer nie. Die uitdaging vir bedryfsielkunde is om weg te breek van sy huidige status met onvoldoende benutting van sy kennis en daarna te streef om invloedryke bydraes te maak tot die beleid en vorming van 'n nuwe Suid-Afrika.

Met 'n goeie balans tussen die wetenskap en praktyk van bedryfsielkunde, en 'n doelbewuste poging om wetenskaplike kennis toeganklik te maak vir die gebruikers van bedryfsielkundige kennis, sal bedryfsielkunde groei en floreer in die nuwe sosiopolitieke bestel in Suid-Afrika.

BRONNELYS

- Altman, A. (1993). *Predictive validity of a selection battery for machinists in the clothing industry*. Ongepubliseerde Meestersgraad skripsie: Universiteit van Suid-Afrika.
- African National Congress. (1994). *The reconstruction and development programme*. Johannesburg: Umanyano Publishers.
- Arvey, R.D. & Faley, R.H. (1988). *Fairness in selecting employees*. Reading: Addison Wesley.
- Blake, R. & Mouton, J. (1964). *The managerial grid*. Houston: Gulf.
- Biesheuvel, S. (1991). Neutrality, relevance and accountability in psychological research and practice. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 21, 131-140.
- Cascio, F.W. (1991). *Applied psychology in personnel management*. London: Prentice Hall.
- Cilliers, F. (1991). *Die veranderende rol van die bedryfsielkunde in Suid-Afrika*. Professorale intreerede, Departement Bedryfsielkunde, Universiteit van Suid-Afrika, 12 Sept.
- Claassen, N.C.W., & Schepers, J.M. (1990). Groepverskille in akademiese intelligensie verklaar op grond van verskille in sosio-ekonomiese status. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 20 294-302.
- Cloete, N., Muller, J. & Orkin, M. (1986). Neutrale navorsing in diens van die politiek? *Die Suid-Afrikaan*, 6.
- Flowers, J. (1985). *'n Eie Suid-Afrikaanse bedryfsielkunde?* Professorale intreerede, Departement Bedryfsielkunde, Universiteit van Suid-Afrika, 13 Junie.
- Dawes, A.R.L. (1986). The notion of relevant psychology with particular reference to Africanistic pragmatic initiatives. *Psychology in Society*, 5, 55-61.
- Gottfredson, L.S. (1988). Reconsidering fairness: a matter of social and ethical priorities. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 293-319.
- Hackman, J.R. & Morris C.G. (1975). Group tasks, group interaction process, and group performance effectiveness: A review and proposed integration. In Berkowitz (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 8)(pp. 47-95). New York: Academic Press.
- Heller, F.A. (1986). *The use and abuse of social science*. London: Sage.
- Hofmeyr, K. & Rall, J. (1994). Changing human priorities: a study of SA management. *People Dynamics*, 12(6), 29-32.
- Landy, F.J. (1989). *Psychology of work*. California: Brooks/Cole.
- London, M. & Moses, J.L. (1990). The changing roles of the industrial/organizational psychologist: from analyst/technician to change agent/strategist. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 27, 17-26.
- Mauer, K.F., Marais, H.C. & Prinsloo, R.J. (1991). Psychology: the high road or the low road? *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 21, 90-96.
- McCormick, E.J. & Ilgen D. (1988). *Industrial and organizational psychology*. London: Allen & Unwin.
- Moloto, P. (1994). *Equal employment opportunities and affirmative action*. Paper presented at AIC Conferences: Recruitment and selection strategies: Johannesburg, May.
- Offerman, L.R. & Gowing, M.K. (1992). Personnel selection in the future: the impact of changing demographics and the nature of work. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 385-417). San Francisco: Jossey-Bass.
- Pietersen, H.J. (1989). An epistemological view of industrial/organizational psychology: some perspectives and implications for future knowledge development. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 19, 101-108.
- Segal, S. (1994). The economy: SA's slow narrowing of the poverty gap. *Enterprise*, 76, 46-48.
- Turnage, J.J. (1990). The challenge of workplace technology for psychology. *American Psychologist*, 45, 171-178.
- Vereniging vir Bedryfsielkunde. (1992). *Guidelines for the validation and use of personnel selection procedures*. Pretoria.
- Wolfaardt, J.B. (1992). *Bedryfsielkundige navorsing: Hoe toepaslik is dit?* Professorale intreerede, Departement Bedryfsielkunde, Universiteit van Suid-Afrika, 5 Maart.