

DIE EFFEK VAN REGSTELLENDEN AKSIE OP DIE STRESERVARING VAN 'N GROEP SWART WERKNEMERS

ES VAN ZYL

Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van die Oranje-Vrystaat

ABSTRACT

The effect of affirmative action on the experience of stress among a group of black employees. The purpose of this study was to identify the nature of stress-symptoms among a group of black employees who were subjected to affirmative action as well as among a group of black employees not involved in affirmative action. The Experience of Work and Life Circumstances Questionnaire was applied to 30 black employees who were subjected to affirmative action (research group) and to 40 black employees who were not subjected to affirmative action. The results have shown that the research group showed a significant higher score on dissatisfaction than the criterion group and that the group which was not subjected to affirmative action scored significantly higher on aggression. In the light of this, a few recommendations have been made.

OPSOMMING

Die doel met die studie was om die tipiese simptome van stres onder 'n groep swart werknemers betrokke by regstellende optrede, sowel as dié wat nie aan regstellende aksies blootgestel is nie, te identifiseer. Die Ervaring van Werk en Lewensomstandighede-vraelys is op 30 swart werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel is (ondersoekgroep) en 40 swart werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, toegepas. Resultate toon dat die ondersoekgroep beduidend meer ontevredeheid as die vergelykbare groep ervaar het, terwyl die groep wat nie aan regstellende aksies blootgestel is nie, 'n beduidend hoër telling op aggressie behaal het. In die lig hiervan is enkele aanbevelings gemaak.

Die bestudering en hantering van stres in Suid-Afrika behoort prioriteit te geniet, veral in die lig daarvan dat 30-40 persent van alle Suid-Afrikaners aan hoë stres ly (Van Zyl, 1991, p. 5). Die ooreenstemmende persentasie in die VSA is 13-25 persent (Spielberger & Reheiser, 1994), wat duidelik onderstreep hoe hoog stresvlakke onder Suid-Afrikaners is. Onder die groep Suid-Afrikaners wat aan hoë stres ly, is moontlik ook werknemers wat by regstellende aksieprogramme betrek word. Garcia (1989, p. 34) wys in dié verband daarop dat werknemers wat regstellende aksieprogramme deurloop, bes moontlik aan 'n wye spektrum van eise blootgestel word.

Ngwezi (1989) wys daarop dat die wyse waarop die meeste regstellende aksieprogramme geïmplementeer word, dikwels tot emosionele krisisse kan lei wat in stres en spanning tot uiting kom. Kemp (1994) wys op die volgende probleme wat die implementering van regstellende aksies vir betrokkenes kan inhoud:

- 'n Onvermoë om verandering te bestuur.
- "Wit" weerstand (na aanleiding van omgekeerde diskriminasie).
- Die beperking van loopbaanvorderingsmoontlikhede vir minderheidsgroepe.
- Konfliktierende betekenis van regstellende aksie vir verskeie mense.
- Die kies van persone vir regstellende aksieprogramme wat nie daarvoor geskik is nie.
- Kulturele struikelblokke vir swart individue wat by 'n Westerse organisasie en kultuur moet inskakel.
- 'n Gebrek aan navorsing en kennis met betrekking tot die implementering van regstellende aksie.

Moerdyk (1983) is van mening dat heelwat swart Suid-Afrikaanse werknemers wat na hoër vlakke in die hiërargie beweeg, aan stres ly as gevolg van regstellende aksies wat nie deur voldoende opleiding en vermoëns gerugsteun word nie. Navorsing oor die potensiële struikelblokke van regstellende aksie het verder ook getoon dat ontoepaslike kwalifikasies en kruiskulturele kommunikasieprobleme dikwels die persepsie skep dat teikengroepe 'n gebrek aan inisiatief en selfgelyding toon (Kemp, 1994).

Potter en Alfred (1993, p. 32) het gevind dat die gebrek aan 'n eenduidige regstellende aksiebeleid en onvoldoende vaardighede by die persone daarby betrokke, dikwels by hulle tot stres aanleiding gee. Daarteenoor is Garcia (1989) van mening dat werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel word nie, ook 'n hoër mate van stres kan ervaar as gevolg van gevoelens van uitsluiting en dat ontwikkelingsgeleenthede waarskynlik van sodanige persone ontnem word.

Navorsing oor stressimptome by werknemers wat by regstellende aksies betrek is, is egter beperk tot kwalitatiewe studies waarin gerapporteer word (1) dat die tempo van verandering en die gepaardgaande politieke scenario as stresvol ervaar word, (2) dat vervreemding en marginaliteit tot angst en frustrasie aanleiding gee en (3) dat onsekerheid die lewensbestaan van teikengroepe oorheers (Potter en Alfred, 1993, p. 32).

Uit navorsing is verder uitgewys dat werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel word nie, reaksies van vyandigheid en frustrasie toon (Garcia, 1989).

Ter ondersteuning van en aanvullend tot bogenoemde besprekings is twee groepe swart werknemers wat respektiewelik aan regstellende aksie en nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, se stressimptome vergelyk. Dit het ten doel om die weg te baan vir die formulering en implementering van bepaalde hanteringsstrategieë.

Teoretiese model

Werkstres is 'n transaksie tussen die individu met sy omgewing (stimulus-responsbenadering). Die fokus is dus op hoe die individu stressors waarneem, evalueer, daarop reageer en spanningsdruk hanteer (Lazarus, 1991).

Hierdie beskouing rugsteun die transaksionele benadering tot die bestudering van stres (Spielberger & Reheiser, 1994), waarin voorkeur gegee word aan die huidige neiging by navorsers, om die stimulus-respons-interaksiebenadering tot stres te beklemtoon (sien Allman, 1986; Gerber, 1988; Lazarus, 1994; Ludik, 1988; Peterson, 1986; Van Rheede van Oudtshoorn, 1985 en Van Zyl, 1994).

Cox en McKay (1978) bied 'n werkbare teoretiese model aan waarop in resente navorsing (Cooper & Sutherland, 1990, p. 19; Patel, 1991, p. 10 en Outlaw, 1993, p. 401) gekonsentreer word.

In dié model word stres beskryf as 'n dinamiese proses waar fisiese sowel as sielkundige aspekte van die individu 'n rol speel. Verder word baie klem geplaas op die belangrike rol van eise en die individu se vermoë om die eise te kan hanteer. Skematies kan die model van Cox en McKay (Cox, 1978, p. 19) soos volg voorgestel word (sien figuur 1).

TABEL 1
BIOGRAFIESE BESONDERHEDE VAN DIE ONDERSOEKSGROEP
EN VERGELYKBARE GROEP

	ONDERSOEKSGROEP (N = 30)		VERGELYKBARE GROEP (N = 40)	
	N	%	N	%
GESLAG				
Manlik	25	83,3	34	85,0
Vroulik	5	16,7	6	15,0
Totaal	30	100,0	40	100,0
DIENSTYDPERK				
< 2 jaar	7	23,3	9	22,5
2-5 jaar	7	23,3	13	32,5
> 5 jaar	15	50,0	10	25,0
Geen respons	1	3,4	8	20,0
Totaal	30	100,0	40	100,0
OUERDOM				
< 20 jaar	0	0	0	0
20-29 jaar	14	46,7	25	62,5
30-39 jaar	11	36,7	7	17,5
40-49 jaar	4	13,3	5	12,5
> 50 jaar	0	0	3	7,5
Geen respons	1	3,3		
Totaal	30	100,0	40	100,0
HUISTAAL				
Afrikaans	6	20,0	1	2,5
Engels	1	3,3	7	17,5
Ander (nie- Westerse) tale	23	76,7	32	80,0
Totaal	30	100,0	40	100,0
KWALIFIKASIES				
St. 6	19	63,3	31	77,5
Hoër as st. 6	11	36,7	9	22,5
Totaal	30	100,0	40	100,0

Daar is vyf identifiseerbare fases in Cox en McKay se model.

Die *eerste fase* verteenwoordig die eise wat deur die omgewing aan die individu gestel word (Cox, 1978).

Gedurende *fase twee* is die individu voortdurend besig om hierdie eise en sy eie vermoë (sielkundige mondering) om die eise te kan hanteer, waar te neem en te evalueer. Lazarus (1994) is van mening dat indien die individu besef dat eise nie gehanteer kan word nie, hy/sy dit waarskynlik as bedreigend sal interpreteer (Van Graan, 1981). Van Graan (1981) wys ook daarop dat die begrip "bedreiging" 'n emosionele evaluering van 'n bepaalde eis beteken. Die wanbalans tussen eise en vermoëns, sal dus op 'n emosionele vlak ervaar word.

Indien persone wat by regstellende aksie betrokke is, dus 'n wanbalans tussen eise (byvoorbeeld 'n swak ontwerpte regstellingsaksieprogram) en hul vermoë waarneem, sal 'n wanbalans en waarskynlik stresemosies ervaar word. Net so kan persone wat nie aan die regstellende aksieprogramme blootgestel word nie, ervaar dat eise (byvoorbeeld uitsluiting) hul vermoë om dit te kan hanteer oorskry, waarna stresemosies ervaar kan word.

Die emosionele ervaring van stres kan met sowel fisiese veranderinge (byvoorbeeld verhoogde afskeiding van adrenalin) as psigiese response (byvoorbeeld om eise te ignoreer) gepaardgaan (*derde fase* van die model). Dit word gedoen ten einde die stresvolle aard van die eise vir die onmiddellike te kan hanteer.

Die *vierde fase* van die model is met die uitwerking van die respons (fisies en psigies) op die individu gemoeid (Cox, 1978). Fisiese gevolge kan liggaamlike uitputting en die psigiese uitwerking van gevoelens van minderwaardigheid insluit.

Die *vyfde en laaste fase* in die model is die terugvoering wat gedurende alle fases in die stresmodel plaasvind. Hierdie terugvoeringsproses sal elkeen van die ander fases beïnvloed. So kan nie-effektiewe responsstrategieë byvoorbeeld die ervaring van 'n wanbalans verhoog, wat kan veroorsaak dat die individu funksionele en strukturele skade opdoen.

METODE

Hipoteses

Teoretiese hipotese (H₁)

'n Groep swart werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel is en 'n groep swart werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, behaal statisties beduidend verskillende tellings wat betref simptome van stres.

Nulhipotese (H₀)

'n Groep swart werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel is en 'n groep swart werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, se tellings wat betref simptome van stres verskil nie statisties beduidend van mekaar nie.

Steekproef

Die navorsing het sy studie by 'n bekende vervoeronderneming in die Oranje-Vrystaat onderneem. Die regstellende aksieprogram behels onder meer dat swart werknemers betrokke by hande-arbeid (byvoorbeeld skoonmakers en operateurs) in administratiewe poste geplaas word. Werknemers betrokke by hande-arbeid is gekeur vir administratiewe poste op grond van prestasiebeoordelingspunte (soos toegeken deur toesighouers) behaal.

Alle swart werknemers wat aan die regstellende aksieprogram blootgestel word, is by dié ondersoek betrek (N = 30). Die respondente is dus verteenwoordigend van die swart werknemers wat aan regstellende aksie in die organisasie blootgestel is.

'n Vergelykbare groep swart werknemers betrokke by hande-arbeid wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, is in die ondersoek gebruik (N = 40). Besonderhede van die ondersoek en vergelykbare groepe word in tabel 1 gegee.

Meetinstrumente

Die Ervaring van Werk- en Lewensomstandighede Vraelys (WLV) is 'n gestandaardiseerde, B-vlak-selfbeoordelingsvraelys wat deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing ontwikkel is om die vlak en oorsake van stres by werknemers van verskillende kultuurgroepe wat minstens op 'n st. 6-vlak kan lees en skryf, te bepaal (Van Zyl & Van der Walt, 1994). Die WLV beskik oor konstrukteldigheid aangesien die verwagte verband met toepaslike toetse getoon word. Betroubaarheidskoëffisiënte soos gemeet deur die Kuder-Richardsonformule is 0,8 en die toets-hertoetsing betroubaarheidskoëffisiënt wissel tussen 0,62 en 0,92, wat gunstig vergelyk met betroubaarheidskoëffisiënte wat vir ander soortgelyke vraelyste geraapporteer word. Riglyne vir interpretasie is beskikbaar waarvolgens tellings as normaal, hoog en baie hoog geklassifiseer kan word (Van Zyl en Van der Walt, 1994, p. 25).

Die vraelys is gebaseer op 'n teoretiese benadering wat ooreenstem met die benadering van Cox en McKay wat in die ondersoek gebruik is. Volgens dié benadering word op die emosionele ervaring van stres en op twintig emosionele

simptome van stres (byvoorbeeld angs, depressie, droefheid, skuld, frustrasie en verveling) gefokus. 'n Syfer 1 dui 'n lae en 'n syfer 5 'n hoë stresstelling aan.

Statistiese tegnieke gebruik

Die metings van die twee groepe respondente is ten opsigte van die simptome van stres met mekaar vergelyk. Die verwerkings is deur middel van die SPSS-rekenaarprogram met behulp van 'n reeks eenrigtingvariensie-analises gedoen.

RESULTATE

Verskille tussen groepe

In tabel 2 word die resultate van eenrigtingvariensie-ontleding aangedui. Gemiddelde tellings van simptome waardeur beduidende verskille tussen die ondersoek en vergelykbare groepe waargeneem is, is soos volg: ontevredenheid en aggressie.

TABEL 2
SIMPTOME VAN STRES: ONDERSOEGROEP EN
VERGELYKBARE GROEP

Simptome	Regstellende groep		Vergelykbare groep		F	P
	X	S	X	S		
Frustrasie	3,86	1,61	3,69	1,54	0,20	0,65
Angs	3,43	1,65	3,23	1,36	0,31	0,57
Onsekerheid	4,03	1,42	3,89	1,90	0,10	0,74
Verveeldheid	3,46	1,45	3,56	0,78	10,88	0,10
Min selfvertroue	3,06	1,46	3,10	1,20	0,01	0,91
Afhanklikheid	3,46	1,38	4,00	1,85	1,74	0,19
Passiwiteit	4,33	1,44	3,84	1,67	1,60	0,20
Hulpeloosheid	4,06	2,27	3,38	1,68	2,05	0,15
Ontevredenheid	4,90	2,13	3,38	1,20	13,88	0,00*
Depressie	3,80	1,69	3,20	1,12	3,06	0,08
Skuld	3,16	1,05	3,69	1,23	3,46	0,06
Droefheid	3,30	1,17	1,64	3,76	1,74	0,19
Vrees	2,96	1,15	3,33	1,43	1,29	0,25
Bekommernis	4,13	1,65	3,94	1,55	0,22	0,63
Konflik	4,13	1,47	3,97	1,54	0,18	0,66
Geïrriteerdheid	4,10	1,60	3,53	1,41	2,38	0,12
Alleenheid	3,63	1,67	3,64	1,63	0,00	0,98
Aggressie	2,96	1,06	4,71	1,91	20,15	0,00*
Ergernis	3,50	1,33	3,33	1,08	0,32	0,56
Oorlading	4,33	1,64	4,51	2,36	0,12	0,72

* $p \leq 0,05$

Die groep werknemers wat wel aan regstellende aksie blootgestel is, toon hoër tellings as die vergelykbare groep wat betref ontevredenheid. Die vergelykbare groep (wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie) daarenteen toon hoër tellings as die ondersoekgroep wat betref aggressie.

Dit blyk dus dat swart werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel is en 'n groep swart werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, beduidend verskillende tel-

lings op simptome van stres behaal het. *In die lig hiervan word die nulhipotese dus verwerp.*

Verskille binne groepe

In die vorige afdeling is intergroepeverskille in stressimptoomvlakke bespreek. Om 'n aanduiding te kry van simptome wat binne 'n groep hoë stresvlakke bereik het, is simptome waarop gemiddelde tellings van 4 en hoër (uit 'n moontlike totaal van 5) behaal is, geïdentifiseer (Let daarop dat persone moes aandui hoe dikwels hulle stressimptome ervaar en dat 'n telling van 4 en hoër op die skaal "baie" en "byna altyd" impliseer).

Die groep wat aan regstellende aksie blootgestel is, het die volgende agt simptome (sien tabel 2) gemiddeld "baie" en meer ervaar: ontevredenheid, passiwiteit, oorlading, bekommernis, konflik, geïrriteerdheid, onsekerheid en hulpeloosheid.

Die groep wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, het 3 simptome gemiddeld "baie" en meer ervaar: aggressiwiteit, oorlading en afhanklikheid.

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Op grond van die resultate kom dit voor asof werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel word veral hoër tellings op die volgende simptome behaal het: ontevredenheid, passiwiteit, oorlading, bekommernis, konflik, geïrriteerdheid, onsekerheid en hulpeloosheid.

Van dié simptome is wat betref ontevredenheid beduidende hoër tellings in vergelyking met die groep wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, behaal.

Dit wil dus voorkom asof veral die groep werknemers wat aan regstellende aksie blootgestel is, ontevrede voel. Werknemers mag dus ontevrede voel oor aspekte rakende die regstellende aksieprogram (byvoorbeeld dat daar 'n organisasieklimaat bestaan wat nie bevordelik is vir die bevordering van minderheidsgroepe nie en dat betrokkenes meen die program is nie gegrond op 'n eerlike poging om ongelykhede van die verlede reg te stel nie). Dit is egter ook moontlik dat die betrokkenes nie werklik oor die vermoëns beskik (alhoewel hulle gekeur is) om aan regstellende aksie blootgestel te word nie en dat dit in die vorm van ontevredenheid tot uiting kom. Aangesien daar ook hoër tellings op onsekerheid, hulpeloosheid en passiwiteit behaal is (alles simptome wat al uitgewys is as belangrike stresresponse by swart werknemers (Moerdyk, 1983; Watts, 1985 en Van Zyl, 1993)), sowel as op bekommernis en geïrriteerdheid, wil dit tog voorkom asof daar aspekte van die regstellende aksieprogram en/of betrokkenes se vermoëns is wat tot stres en ontevredenheid aanleiding gee. Alhoewel daar 'n hoër telling op oorlading behaal is, het die groep wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie, ook hoër tellings hierop behaal, wat daarop mag dui dat werknemers op dié vlak in die organisasie oor die algemeen oorlaai voel. Die hoër telling behaal op konflik mag daarop dui dat persone voel dat hulle in konflik verkeer met kollegas (wat moontlik nie aan regstellende aksie blootgestel is nie) en toesighouers (wat moontlik te hoër verwagtings koester).

Die groep werknemers wat nie aan regstellende aksie blootgestel word nie, het veral hoër tellings op aggressiwiteit, oorlading en afhanklikheid behaal. Van dié simptome is wat betref aggressiwiteit beduidend hoër tellings behaal in vergelyking met die groep wat nie aan regstellende aksie blootgestel is nie.

Dit wil dus voorkom asof dié groep veral aggressief voel, moontlik omdat hulle nie by die regstellende aksieprogram ingeskakel is nie. Die hoër telling op afhanklikheid behaal mag daarop dui dat hulle nog nie voldoende geleenthede gekry het om hulself te ontwikkel nie (byvoorbeeld as deel van 'n regstellende aksieprogram).

Indien bogenoemde tendense deur middel van verdere navorsing bevestig kan word, kan dit daartoe bydra om die

werkskwaliteit van die betrokkenes te verhoog. Suid-Afrikaanse gedragswetenskaplikes in die besonder kan 'n bydrae lewer deur persone wat aan regstellende aksieprogramme blootgestel gaan word, effektief te keur (en nie net bloot prestasiebeoordelingspunte te gebruik nie), sowel as om te help dat regstellende aksie programme effektief geïmplementeer word. Werknemers wat nie aan regstellende aksieprogramme blootgestel word nie en veral gevoelens van aggressie toon, moet vroegtydig geïdentifiseer en ondersteun word.

Verder behoort meer teoretiese navorsing gedoen te word oor die ontwikkeling van 'n omvattende model wat sal aantoon hoe en wanneer regstellende aksies stresprobleme kan meebring. So 'n model behoort te fokus op faktore rakende die ontwerp, implementering en bedryf van regstellende aksieprogramme (eisekomponent soos uiteengesit in Cox en McKay se model) en die persoon se vermoë (byvoorbeeld lokus van kontrole, tipe A/B-gedrag) om eise te kan hanteer (vermoëkomponent van Cox en McKay se model). Sodoende kan spesifieke oorsake van stres geïdentifiseer word waarvolgens hanteringsstrategieë gerig kan word.

Kriegler (1993) wys juis daarop dat tegnieke om beperkinge op welstand en 'n hoë lewenskwaliteit vir Suid-Afrikaners op 'n voorkomende wyse uit te skakel, 'n prioriteit vir elke Suid-Afrikaanse gedragswetenskaplike/navorsers behoort te wees. Die resultate van dié studie behoort by te dra om dié doelwit te bereik.

VERWYSINGS

- Allman, C.J.C. (1986). *The efficiency of a stress management program*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Universiteit van die Witwatersrand, Johannesburg.
- Cooper, C.L. & Sutherland, V.J. (1990). *Understanding stress*. London: Chapman & Hall.
- Cox, T. & McKay, S. (1978). *Stress*. London: Macmillan.
- Garcia, S.A. (1989). My sister's keeper: Negative effects of social welfare and affirmative action. *Set roles*, 21, 25-43.
- Gerber, C. (1988). *The effectivity of a stress handling program*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Universiteit van Stellenbosch, Stellenbosch.
- Kemp, N. (1994). Constraints to implementing affirmative action programmes: experience by organizations in the Port Elizabeth area. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Arbeidsverhoudinge*, 18(1), 5-17.
- Kriegler, S. (1993). Options and directions for psychologists within a framework for mental health services in South Africa. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 23(2), 64-70.
- Lazarus, R.S. (1991). Psychological stress in the workplace. In P.L. Parrewe (Ed.), *Handbook on Job Stress*. Madeara: Select Press.
- Lazarus, R.S. (1994). Psychological stress in the workplace. In P.L. Parrewe & R. Crandall (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. New York: Taylor & Francis.
- Ludik, I.J.G. (1988). *Stress and the nurse*. Ongepubliseerde M.Com.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Moerdyk, A.P. (1983). *Black advancement and stress: a literature review and conceptual synthesis*. Johannesburg: National Institute for Personnel Research.
- Ngwezi, A.A. (1989). *Stress levels and coping styles amongst teachers*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Outlaw, F.H. (1993). Stress and coping: the influence of racism in the cognitive appraisal processing of Americans. *Issues in Mental Health*, 14(4), 399-404.
- Patel, C. (1991). *The complete guide to stress management*. New York: Plenum.
- Peterson, R.J. (1986). *The possible influence of work stress on work performance*. Ongepubliseerde B.Com.-skripsie, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Potter, M. & Alfred, M. (1993). Not so middling, middle managers. *Productivity S.A.*, 4, 26-33.
- Spielberger, C.D. & Reheiser, E.C. (1994). Stress and Anxiety. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 9(2), 199-218.
- Van Graan, F. (1981). *Work stress: A psychological investigation*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys, Potchefstroom.
- Van Rheede van Oudtshoorn, S. (1985). *The handling of work stress in the mining sector*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Van Zyl, E.S. (1991). *Die ontwikkeling van 'n meetinstrument vir werkstres by hoëvlakwerknemers*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Van Zyl, E.S. (1993). Stres soos ervaar deur die hoëvlak swart werknemer in Suid-Afrika. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 3(19), 36-39.
- Van Zyl, E.S. & Van der Walt, H.S. (1994). Die ontwikkeling van 'n meetinstrument vir werkstres. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 20(4), 22-28.
- Watts, J.C. (1985). *Black managers and their work colleagues in selected industrial organizations in Natal*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, Universiteit van Natal, Durban.