

'n PRINSIPIËLE BESKOUIING
OOR DIE SOSIOLOGIE VAN ORGANISASIE
MET BESONDERE VERWYSING NA
DIE BEDRYF

deur

JACOB JACOBUS VENTER, M.A.

PROEFSKRIF

voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes
vir die graad

DOCTOR PHILOSOPHIAE

in die

FAKULTEIT VAN LETTERE EN WYSBEGEERTE

aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT

VIR

CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

Promotor: Prof. dr. J.P. van der Walt

Pretoria,
Februarie 1966.

"Men will find that they can
prepare with mutual aid far
more easily what they need,
and avoid far more easily the
perils which beset them on
all sides, by united forces."

SPINOZA.

ERKENNING

Omdat 'n mens gedurende enige ondersoek noodwendig andere se hulp moet soek, is dit vir my 'n besondere genoeë om langs hierdie weg my innige dank en waardering uit te spreek teenoor die volgende persone wat bygedra het tot die voltooiing van hierdie studie:

Prof. dr. J.P. van der Walt van die departement Sosiologie en Maatskaplike Werk van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys wat as promotor opgetree het, vir sy besonder simpatieke leiding, vriendelikheid en, boweal, sy wetenskaplike kennis, insig en rypere ervaring wat hy tot my beskikking gestel het. Dit was vir my 'n voorreg om onder sy leiding te kon studeer.

Prof. dr. C.F. Schoeman van die departement Sielkunde van dieselfde universiteit, vir sy opbouende kritiek gedurende die laaste fase van voorbereiding van hierdie proefskrif.

Prof. dr. G. Marais van die departement Bedryfseconomie van die Universiteit van Suid-Afrika, vir sy besondere belangstelling, aanmoediging en die talle vrugbare gesprekke tydens die studie.

My eggenote in die besonder, vir haar liefde, geduld en aanmoediging gedurende die eensame jare van studie, asook vir die tik van die manuskrip wat onder moeilike omstandighede deur haar onderneem is. As teenprestasie hiervoor, word hierdie proefskrif aan haar opgedra.

Ten slotte word getuig dat hierdie werk nie uit eie krag voltooi is nie. Daarom word boweal hulde en dank gebring aan die Drieënige God vir Sy genade en krag om hierdie werk te kon voltooi en om daarmee 'n lank gekoesterde ideaal te verwesenlik. Aan Hom alleen die eer!

I N H O U D S O F G A W E

HOOFSTUK I

ALGEMENE INLEIDING

Formulering van die doel, metode van ondersoek en metodologiese uitgangspunt van hierdie studie

1. Inleiding	...	1
2. Die doel van hierdie studie	...	5
3. Metode van ondersoek	...	6
4. Die metodologiese uitgangspunt	...	7
a) Die metode van struktureel-funksionele analise in die Sosiologie	...	10
i) Inleiding	...	10
ii) Die funksiebegrip in die hedendaagse Sosiologie	...	13
a) Funksie as aktiwiteit of werking	...	13
b) Funksie gesien as 'n bydrae tot instandhouding van die geheel	...	14
c) Funksie opgevat as (waargenome) gevolge	...	17
iii) Enkele bedenkinge van tegniese aard teen die "suiwer" struktureel-funksionele analise	...	18
b) 'n Aanvaarbare metode van struktureel-funksionele analise	...	22
5. Samevatting en verdere werkwyse	...	27

HOOFSTUK II

DIE SOSIOLOGIE VAN DIE ORGANISASIE BINNE DIE

RAAM VAN DIE ALGEMENE SOSIOLOGIE

1. Inleiding	...	28
--------------	-----	----

(ii)

a) Enkele definisies van die veld van ondersoek, aard en taak van die algemene Sosiologie	...	29
b) Samevattende ontleding van definisies en omskrywinge	...	31
c) Die Sosiologie as totaliteitsdenke en struktureel-funksionele teorie van die samelewing	...	32
i) Inleiding	...	32
ii) Die Skeppingsorde	...	33
iii) Die strukturele orde	...	35
iv) Die samelewingsorde	...	36
d) Die dilemma: Individualisme versus Universalisme	...	39
e) Samevatting	...	41
2. Die Sosiologie van die organisasie binne die raam van die algemene Sosiologie	...	42
a) Die Aspeksosiologie as onderdeel van die algemene Sosiologie	...	42
i) Individuele samelewingstrukture word deur aspekte gekwalifiseer	...	42
ii) Die taak en studieterrein van die Aspeksosiologie	...	44
b) Die organisasiebegrip in die literatuur...		45
i) Die organisasie as 'n rasionele verband	...	45
ii) Die organisasie as 'n funksionele verband	...	47
iii) Die organisasie as 'n koöperatiewe verband	...	48
iv) Samevatting	...	49
c) Nadere bepaling van die organisasie- begrip vanuit die Sosiologie	...	49
d) Die Sosiologie van die organisasie as struktureel-funksionele teorie van die organisasieverskynsel	...	54
3. Samevatting	...	57

HOOFSTUK III

'n ONDERSOEK NA EN FORMULERING VAN DIE
ALGEMENE STRUKTUURBEGINSEL WAT AAN ORGANISASIE
TEN GRONDSLAG LE

1. Inleiding	...	58
2. Die historiese fundering van die organisasieverskynsel	...	59
a) Die filosofies-historiese agtergrond	...	59
i) Die historiese aspek	...	59
ii) Historiese magsvorming	...	61
iii) Historiese magshobbers	...	61
iv) Historiese norme	...	62
b) Die historiese agtergrond van die organisasieverskynsel	...	63
i) Die voor-georganiseerde stadium	...	63
ii) Die vroeg-georganiseerde stadium	...	66
iii) Die hoogs-georganiseerde stadium	...	67
iv) Samevatting	...	69
3. Organisasie as aktuele werklikheid in die samelewing	...	69
i) Inleiding	...	69
ii) Taak as grondbegrip van organisasie	...	70
iii) Doelgerigte handeling as grondbegrip van organisasie	...	71
iv) Die organisatoriese grondbeginsel	...	73
a) Inleiding	...	73
b) Die beginsel van arbeidsverdeling	...	74
c) Samevatting	...	79
v) Nadere bepaling van die grondbeginsel van organisasie	...	79
vi) Samevatting	...	83
4. Die struktuurbeginsel van organisasie	...	83

HOOFSTUK IV

'n KORT STRUKTUREEL-FUNKSIONELE ANALISE
VAN ENKELE SAMELEWINGSVORME, MET BESONDERE VER-
WYSING NA DIE PLEK, FUNKSIE EN BETEKENIS VAN
DIE ORGANISASIE-ASPEK

1. Inleiding	...	88
2. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die staat, en die organisasie-aspek	...	90
i) Enkele definisies en omskrywinge van die staat	...	90
ii) Analise van definisies en omskrywinge van die staat	...	92
a) Inleiding	...	92
b) Die kernbegrippe: mag, reg en orde as struktuurelemente van die staat	...	93
c) Die organisasie-aspek in die staat-struktuur	...	96
iii) Samevatting	...	98
3. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die kerkverband, en die organisasie-aspek	...	98
i) Inleiding	...	98
ii) Die filosofies-historiese denke en die kerkverband	...	99
iii) Die verhouding tussen die onsigbare en sigbare kerk	...	100
iv) Definisie van die kerkinstituut	...	102
v) Die kerk na sy struktuur en funksie	...	102
a) Inleiding	...	102
b) Die historiese fundering van die kerk	...	103
c) Die historiese fundering van die kerk en die organisasie-aspek	...	104
d) Die kerklike ampte en die organisasie-aspek	...	105
e) Kerklike gesag en die organisasie-aspek	...	106
vi) Samevatting	...	109

4. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die bedryf, en die organisasie-aspek	...	110
i) Inleiding	...	110
ii) Nadere bepaling van die begrip bedryf in onderskeiding van die begrip onderneming	...	111
iii) Enkele aspekte van die struktuur en funksie van die bedryf	...	113
a) Inleiding	...	113
b) Die historiese fundering van die bedryf	...	114
c) Die tipiese bestemming van die bedryfsverband	...	117
d) Samevatting	...	119
iv) Die organisasie van die bedryfsverband	...	120
5. Samevatting	...	122

HOOFSTUK V

DIE WERKLIKHEIDSTRUKTUUR VAN ORGANISASIES:

ENKELE ASPEKTE VAN DIE FEITLIKE EN

NORMATIEWE ORGANISASIE-ORDE

1. Inleiding	...	125
i) Die verhouding tussen die normatiewe orde en die feitlike orde	...	126
ii) Die tradisionele probleem van abstraksie	...	127
iii) Die kernbegrippe: struktuur, kultuur en sisteem	...	129
iv) Posisie en rol as struktuurelemente	...	135
v) Norme en waardes as kultuurelemente	...	142
2. 'n Positiewe uiteensetting van die feitlike organisasiestruktuur	...	146

i) Inleiding	...	146
ii) Die materiële indeling en die personeelindeling	...	146
✓ iii) Die personeelindeling	...	147
a) Die lynorganisasie	...	147
b) Die staforganisasie	...	149
c) Die funksionele organisasie	...	151
d) Die komitee- of konferensievorm van organisasie	...	152
e) Samevatting	...	153
iv) Die organisatoriese struktuurvorme	...	154
a) Kommunikasie en die organisatoriese struktuurvorme	...	155
b) 'n Begripsbepaling van bevel	...	156
c) Die struktuur van die bevels-verhouding	...	157
d) Die begrip burokrasie	...	158
e) 'n Begripsbepaling van advies	...	161
f) Die struktuur van die advies-verhouding	...	162
g) 'n Begripsbepaling van mededeling	...	163
h) Die struktuur van die gekoördineerde verhouding	...	164
v) Samevatting	...	165
3. 'n Positiewe uiteensetting van die normatiewe organisasiestruktuur	...	166
i) Inleiding	...	166
ii) 'n Begripsbepaling van leierskap	...	169
a) Die spesifieke funksie van die konstituerende leiding	...	174
b) Die spesifieke funksie van die dirigerende en beherende (aktiverende) leiding	...	175
c) Die uitvoerende arbeid	...	177
iii) Die vraagstuk van die informele organisasie	...	180

a) Die begrippe formele en informele organisasie	...	180
b) Enkele besware teen die begrippe formele en informele organisasie en 'n eie standpunt	...	183
c) Samevatting	...	187
4. Samevatting	...	188

HOOFSTUK VI

ENKELE ASPEKTE VAN DIE INTERNE EN DIE EKSTERNE VERVLEGTING VAN DIE ORGANISASIE

1. Inleiding	...	191
2. Die algemene integrasiebegrif	...	192
3. Nadere bepaling van die integrasiebegrif	...	196
i) Inleiding	...	196
ii) 'n Positiewe uiteensetting van die onderlinge verwlegting na die interne sy van die organisasie se bestaan	...	204
a) 'n Skema vir interne integrasie	...	205
b) 'n Positiewe uiteensetting van die interne verwlegting tussen leiding en uitvoering	...	214
c) Samevatting	...	216
iii) 'n Positiewe uiteensetting van die onderlinge verwlegting na die eksterne sy van die organisasie	...	217
a) Inleiding	...	217
b) 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die samelewing en die organisasie	...	219
c) 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en die samelewing	...	223

(viii)

1. Inleiding	...	223
2. Die organisasie-aspek as integrasiefaktor	...	225
i) Die begrip sosiale beheer	...	225
ii) Die organisasie-aspek as 'n element in die patroon van sosiale beheer	...	227
4. Slot	...	230

HOOFSTUK VII

ENKELE ASPEKTE VAN DIE ONDERLINGE VERHOUDING TUSSEN DIE MENS EN ORGANISASIES AS TOTALITEITSTRUKTURE

1. Inleiding	...	234
2. 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en en die menslike persoonlikheid	...	236
3. Samevatting	...	242

HOOFSTUK VIII

<u>SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS</u>	...	245
-------------------------------------	-----	-----

<u>BIBLIOGRAFIE</u>	...	251
---------------------	-----	-----

HOOFSTUK I

ALGEMENE INLEIDING

Formulering van die doel, metode van ondersoek en metodologiese uitgangspunt van hierdie studie.

1. Inleiding.

Organisasie as verskynsel in die menslike samelewing, speel in baie van die huidige sosiale probleme 'n uiters belangrike rol, nie slegs omdat dit omvangryk aangewend word nie, maar ook vanweë die verreikende invloed van die funksies van organisasie.

Een sektor van die samelewing waarin intensiewe organisasie veral sterk op die voorgrond tree, is die handel en nywerheid.¹⁾ In die ekonomiese sektor het organisasie as verskynsel vanselfsprekend geword, veral op die terrein van die produksie van materiële goedere en nuttige dienste.²⁾ Dit beteken dat die organisasie-verskynsel noodwendig reeds veelvuldig die onderwerp van sosiaal-wetenskaplike ondersoek was. Veral die Bedryfs- ekonomie het hom vry intensief met die praktiese organisasieprobleem besig gehou, sodat selfs 'n afsonderlike tak van dié wetenskap ontstaan het, naamlik die Organisasieleer.³⁾ Ook die Geskiedeniswetenskap, die Staats- en Regswetenskappe en sedert onlangs die Psigologie

1) Scott, W.G., "Organization Theory: An Overview and an Appraisal", in Litterer, J.A., red., Organizations: Structure and Behavior, New York, John Wiley, 1963, p. 13.

2) Vgl. De Vries, F., "De Organisatie van het Economisch Leven", De Economist, Julie/Augustus 1954.

3) Van Maanen, R., Hoofdlijnen der Industriële Organisasieleer, Alphen aan den Rijn, N. Samson n.v., deel I, hoofstuk 1.

en die Sosiologie het aan die struktuur en funksie van organisasie as sosiale verskynsel aandag bestee.

Ondanks dit alles het die wetenskaplike analise van die organisasieverskynsel egter nog maar min gevorder. Enersyds ly sodanige bestaande wetenskaplike analise onder die verskraalde en al te tegniese benaderingswyse van die Ekonomie; andersyds is daar, naas die sosiologiese studie van afsonderlike organisasies soos die bedryf, die leër, die politieke party, en vorme van organisasie soos die burokrasie, weinig aandag bestee aan 'n sosiologiese teorie wat die organisasieverskynsel as sodanig sentraal stel.

Die bekende Hawthorne-ondersoek¹⁾ in die twintiger- en dertigerjare van hierdie eeu, het groot invloed uitgeoefen op die literatuur oor die organisasie, by name die bedryfsorganisasie. Hoewel dit miskien oordrewe sou wees om te beweer dat die Sosiologie van die organisasieverskynsel uit genoemde ondersoek gebore is,²⁾ staan dit tog wel vas dat die beoefening van hierdie betreklik jong vertakking van die Sosiologie sterk daardeur gestimuleer is. Die literatuur op die gebied van die Sosiologie van die bedryfsorganisasie in besonder, groei gesta dig en talle handboeke is tans beskikbaar.³⁾

- 1) Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1949.
- 2) Van Doörn, J.A.A., in Mens en Maatschappij, 35, (1960), (5), p. 390.
- 3) Enkele voorbeelde is o.a. die volgende:
 - a) Caplow, Th., The Sociology of Work, Minneapolis, University of Minneapolis Press, 1954.
 - b) Dubin, R., The World of Work, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1958.
 - c) Whyte, W.F., Man and Organization, Homewood, Irwin, 1957.

Wanneer die verspreide en diverse geskifte oor die organisasieverskynsel egter oorsigtelik beskou word, kry 'n mens die indruk dat baie reeds oor organisasies geskryf is, maar ook dat baie van wat reeds gesê is, telkens herhaal word en dit dan in 'n groot verskeidenheid van tale. Benewens hierdie probleem word die ondersoeker, in 'n poging om al hierdie geskifte in 'n samehangende geheel byeen te bring, met 'n verdere probleem gekonfronteer, naamlik dat daar in die literatuur 'n besondere wanverhouding bestaan tussen hipoteses en bewysvoering, d.w.s. baie van die "kennis" oor die organisasieverskynsel is nooit onderwerp aan streng ondersoek volgens wetenskaplike metodes nie. Daar bestaan talle stellende bewerings, sonder enige bewyse om hulle te staaf.

Die resultate van die sosiologiese ondersoeke op die gebied van die (bedryfs)organisasie moet derhalwe sowel positief as negatief beoordeel word; enersyds is ons kennis aangaande die organisasie van o.a. die werkverband binne 'n betreklik kort tyd aansienlik daardeur verryk, maar andersyds is daar 'n neiging om die belangstelling te veel te rig op die Sosiologie van die "fabrieksorganisasie", die organisasie van die relatief groot winsbedryf met sy materiële produksie en sy hiërargie van arbeiders, base, beamptes, bedryfsleiers, direksie en aandeelhouers (waarby die deelnemers dan nog veelal gesien word as strukture wat kenmerkend is

-
- d) Miller, D.C. en Form, D.H., Industrial Sociology: The Sociology of Work Organizations, New York, Harper en Row, 1964.
 - e) Moore, W.A., Industrial Relations and the Social Order, New York, Macmillan, 1956.
 - f) Schneider, E.V., Industrial Sociology, New York, McGraw-Hill, 1957.
 - g) Kellner, W., Der moderne soziale Konflikt, Stuttgart, 1961.

van die posisie van die leiding. ¹⁾

Dit sou onjuis wees om te beweer dat die sosioloog wat die organisasieverskynsel bestudeer, homself uitsluitlik moet verdiep in die organisasie van die fabriek. Die identifikasie van die bedryf met 'n winsoogmerk ²⁾ stam uit ander takke van die wetenskap en hoef in die Sosiologie nie betekenisvol te wees nie. Vir die sosioloog is die bedryf immers 'n werkverband en wel daardie samelewingsverband waarin kapitaal en arbeid(ers) rasioneel georganiseer word ten einde nuttige goedere en dienste voort te bring. ³⁾ In kantore en instellings tref 'n mens eweneens sulke georganiseerde werkverbande aan wat die aandag van die sosioloog wat die organisasieverskynsel bestudeer, verdien.

Daar bestaan wel 'n groeiende literatuurlys oor die persoonlikheid van die arbeider binne die organisasieverband, ⁴⁾ daar word verder talle werke gepubliseer oor die organisatoriese aspekte van personeelbeleid in georganiseerde instellings soos byvoorbeeld die bedryf, ⁵⁾ dog

- 1) Van Zuthem, H.J., "Managementsociologie en arbeiderssociologie", Inougurele Rede, V.U.-Amsterdam, 11-VII-63, p. 4.
- 2) Molengraaf, W.L.P.A., Inleiding tot het Nederlandsch Handelsrecht, Haarlem, 1948.
- 3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, Wageningen, n.v. Gebrs. Zomer en Keunings Uitgeversmij., s.j., p. 125.
- 4) Vgl. byvoorbeeld:
 - a) Bakke, E.W., "Organization and the Individual: The Fusion Process", Papers Second World Congress of Sociology, Luik, 1953.
 - b) Blum, M.L., Industrial Psychology and its Social Foundations, New York, Harper, 1956.
 - c) Maier, N.R.F., Psychology in Industry, Boston, Houghton-Mifflin, 1955.
 - d) Argyris, C., Personality and Organization, New York, Harper, 1957.
- 5) Koekebakker, J., "Wetenschap en samenwerking", Inougurele Rede, Universiteit van Amsterdam, 1950, pp. 5,6.

pogings tot 'n integrale sosiologiese benadering van die organisasieverskynsel is egter seldsaam.

Met 'n integrale sosiologiese benadering tot die organisasieverskynsel word bedoel dat die Sosiologie gerig is op en georiënteer is tot organisasie as 'n besondere lewensterrein, as 'n aspek van die sosio-kulturele werklikheid, 'n aspek wat bestudeer moet word binne en vanuit die totaliteit van die samelewingsvorme waarin hierdie aspek en die aspekelemente verbonde is en hulle sinvolle plek vind, en in hulle strukturele betekenis bepaal word deur die strukture van die samelewing en samelewingstotaliteit. Die behoefte aan so'n integrale benadering tot die organisasieverskynsel omlin meteens die doel van hierdie studie.

2. Die doel van hierdie studie.

Die doel van hierdie studie is dus om

- a) 'n prinsipiële standpunt te formuleer in terme waarvan die organisasieverskynsel sosiologies ondersoek moet word;
- b) om die samelewingstrukture, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse wat deur die organisasie-aspek gekwalifiseer word, te ondersoek, en
- c) om die plek en funksie van die organisasie-aspek in hierdie samelewingstrukture, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse, en in dié wat deur ander aspekte as die organisasie-aspek gekwalifiseer is, te bepaal;
- d) om die invloed wat die organisasie-aspek en die deur hierdie aspek gekwalifiseerde lewensterrein na norm en feit ondervind van die samelewing en omgekeerd: die invloed wat die organisasie-aspek en die daardeur gekwalifiseerde lewensterrein uitoefen op die samelewingstotaliteit, te ondersoek;

e) om die algemene struktuurbeginnsel wat aan die organisasieverskynsel ten grondslag lê, te ondersoek en te formuleer, met verwysing na sowel die betekenis en bydrae as die beperkinge van die organisasieleer tot die kennis in hierdie verband;

f) om die struktuur van organisasies te bepaal, d.w.s. 'n ondersoek na enkele aspekte van die normatiewe organisasie-orde en die feitlike organisasie-orde; en

g) om die onderlinge verhouding tussen die enkele mens en die organisasie as totaliteitstruktuur in die samelewing te bepaal.

3. Metode van ondersoek.

Daar sal getrag word om bogenoemde vraagstukke, elkeen waarvan beskou word as 'n bydrae tot 'n algemeen-gangbare sosiologiese teorie van die organisasie krities te ontleed op grond van en met behulp van insigte en formuleringe van verskillende denkers op die terrein van die organisasieverskynsel.

Die ondersoek steun dus uiteraard op 'n breë oriëntasie van beskikbare en betrokke literatuur. Verder mag hierdie studie dien as inleiding tot 'n wetenskaplike beskouing oor die organisasieverskynsel in die samelewing.

Die formulering van die gesigspunte sal op vele plekke stellig 'n hipotetiese en spekulatiewe karakter vertoon. Die resultaat van die analise wat hier beoog word, is bedoel om as 'n skets te dien wat nadere empiriese toetsing sal verg en wat in die lig van latere insigte, sodra sodanige verdere insigte beskikbaar word, ongetwyfeld op verskillende punte omgewerk sal kan word. Die hoop word egter gekoester dat hierdie studie die noodsaaklike eerste

stap doen, nl. die formulering van die probleem¹⁾ en die opwekking van die belangstelling van sosioloë vir die sosiale sisteem van die organisasie in die algemeen en van die bedryf in die besonder.

Ten slotte word daarop gewys dat daar nie gepoog sal word om die werk van die teoretici waarna verwys word, as verteenwoordigend van die Sosiologie van die organisasie-
verskynsel te bewys nie.

Ons is egter tevrede dat die denkers uit wie se werk geput is, 'n geldige basis bied vir die bewerking van die taak wat gestel is en dat dit as grondmateriaal belangrik en betekenisvol genoeg is om die bevindings, in soverre as wat hulle korrekte interpretasies van die materiaal is, te aanvaar.

4) Die metodologiese uitgangspunt.

Een van die dinge wat so'n studie problematies maak is dat daar nie een nie, maar verskillende benaderings of gedagteskole in die algemene Sosiologie is. Hierdie verskille word dikwels deur aanhangers van die een denkrigting genoteer met die implikasie en dikwels direkte bewering dat die ander denkers fouteer. Waardevolle energie op wetenskaplike terrein is reeds verspil deur pogings tot selfhandhawing in hierdie verband, terwyl daar telkens uit die oog verloor word dat die verskillende denkrigtings wat mekaar dikwels opponeer, elemente bevat wat by mekaar inpas en aanpas wat kan lei tot 'n begrip wat omvattender en inklusiewer is as dié van enige denkrigting waarin die voorstander slegs sy eie besondere begrip, daarop nahou.

1) Vgl. Jahoda, M., Deutch, M. en Cook, S.W., Research Methods in Social Relations, New York, Dryden Press, 1957, p. 14.

Daar bestaan dus op nasionale en internasionale ¹⁾ vlak nog weinig eenstemmigheid oor die vraag watter sosiologiese teorie op die oomblik die meeste bevredig. Uit die vele strominge wat in die moderne Sosiologie te onderken val, moet die ondersoeker dus 'n eie standpunt ontwikkel. So'n standpuntstelling is egter riskant. ²⁾

Die metodologiese agtergrond waarteen die onderhawige verskynsel ondersoek sal word, is die struktureel-funksionele benadering. Vir elke sosiologiese ondersoek behoort daar immers na die mees geeënde teoretiese uitgangspunt gesoek te word. Ook 'n prinsipiële ondersoek behoort in 'n samehangende begripperaamwerk gevat te word, omdat die ondersoeker dit duidelik moet stel watter spesiale verskynsels in die algemeen met mekaar in samehang verkeer. Wetenskaplike ondersoek is immers nooit blindelinge verkenning nie.

In hierdie studie word die opvattinge van Talcott Parsons ³⁾ as basis gebruik, maar slegs nadat 'n aantal belangrike, prinsipiële wysigings aangebring is. 'n Aanvaarbare wysiging kan ontwerp word deur aansluiting te soek by enkele leerstellings van Merton. ⁴⁾

-
- 1) Jolles, H.M., "Sociologie in levenden lijwe", Mens en Maatschappij, 37 (1962) (5), p. 362.
 - 2) Goddijn, H.P.M., "Het functionalisme in de sociologie", Sociologische Gids, 8 (1961) (5), p. 242.
 - 3) Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, Glencoe, The Free Press, 1954; Idem., "General Theory in Sociology", in Merton, R.K., e.a., Sociology Today, New York, Basic Books, 1961; Idem., The Social System, Glencoe, The Free Press, 1952; Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, London, Routledge, 1956.
 - 4) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, Glencoe, The Free Press, 1961.

Die belangstelling vir die struktureel-funksionele benadering vloei in die eerste plek voort uit die betekenis van die struktuur van die samelewingsverskynsels, van die bou-orde, wat aan die samestellende elemente 'n eie plek en funksie in die geheel aanwys, waardeur daardie geheel 'n eie individualiteit verkry. Dit is hierdie struktuur, die kenmerkende netwerk van verhoudinge tussen persone,¹⁾ of anders gestel, die reëlmaat in die verhoudinge tussen lede van 'n bepaalde groepering,²⁾ wat as die kernpunt van ondersoek geag word. Diegene wat meer wil doen as blote beskrywing en feiteversameling, wat verder wil kom as hierdie eerste stadium, moet probeer om in die samelewingsverskynsels 'n sekere reëlmaat en samehang op te spoor.³⁾

In die tweede plek word die struktureel-funksionele analise, ondanks die nog bestaande leemtes daarvan, as die vrugbaarste benadering beskou vir die analise van die organisasieverskynsel. Die gesagsorgane van hierdie struktuur beoog immers om 'n bepaalde struktuur in die organisasieskema te handhaaf. Dit blyk dus juis in hierdie geval aanvaarbaar te wees om hierdie beoogde struktuur, die normatiewe orde te analiseer en tegelyk, deur 'n daarmee gepaardgaande toepassing van 'n funksionele benadering, die feitlike orde op te spoor. Want struktuur is inderdaad en in feite 'n komplementêre begrip wat 'n dinamiese aspek daarnaas eis.⁴⁾

1) Radcliffe-Brown, A.R., Structure and Function in Primitive Society, London, 1952, p. 190.

2) Becker, H. en Boskoff, A., Modern Sociological Theory in Continuity and Change, New York, Dryden Press, 1957, p. 264.

3) Fürstenberg, F., "Das Strukturproblem in der Soziologie", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie, VIII (1956) (4), p. 623.

4) Idem, p. 630.

Die aanvaarding van die struktuur lyk as uitgangspunt aanvaarbaar, aangesien die aktiwiteite van gesagsorgane en lede van organisasies, in die algemeen gerig sal wees op kontinuïteit, op strukturering, al sal dit nie in alle georganiseerde strukture op identiese wyse geskied nie. Dat die organisasiegesag aldus handel, spreek van self. Die organisasiegesag het die organisasieverband ge-positiveer in die organisasieskema wat beteken dat die organisasiegesag die normatiewe organisasie-orde relatief bestendig en in ewewig wil sien.

Wat die organisasielede betref: hulle toetrede tot die organisasieverband geskied opdat soveel moontlike individuele behoeftes bevredig sal kan word. Individuele behoeftebevrediging kan slegs geskied indien die organisasieverband 'n sekere kontinuïteit vertoon. Daarby gee die struktuuranalise alleen slegs 'n momentopname.

Gesagsdraers en ondergeskiktes sal -- soms uit teenstellende oorwegings -- die struktuurpatroon wil ver-
ander, 'n proses wat Dahrendorf¹⁾ so kernagtig aan die orde gestel het. 'n Aanvullende funksionele analise wat, anders as wat Parsons voorstel, beide tipes kragte nl. die statiese en dinamiese onderken, is derhalwe noodsaaklik.

a) Die metode van struktureel-funksionele analise in die Sosiologie.

i) Inleiding.

Die struktuur van 'n bepaalde samelewingsverband (menslike groepering), die relatief stabiele patroon

1) Dahrendorf, R., Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart, 1957, in die Engelse vertaling geraadpleeg onder die titel Class and Class Conflict in Industrial Society, London, Routledge, 1961.

van wisselwerking,¹⁾ die geheel van interafhanklike struktuurelemente, is primêr. Op hierdie strukturering is die sosiologiese analise in die eerste plek gerig. In 'n sosiale sisteem vervul die dele, aldus die "suiwere" struktureel-funksionele teorie, funksies wat essensieel is vir die voortbestaan van die geheel, of omgekeerd, indien 'n sisteem wil voortbestaan, moet bepaalde funksies verrig word en dit kan alleen geskied indien aan bepaalde vereistes voldoen word.²⁾ Binne die sisteem is die struktuurelemente sodanig op mekaar betrokke dat elke verandering in één daarvan, gevolg word deur 'n verandering in 'n ander element, waardeur die genoemde verandering binne bepaalde grense gehou word en die ewewig sodoende gehandhaaf word.³⁾

Bogenoemde benadering is streng analities; dit omvat die skepping van 'n allesomvattende, sluitende geheel van begrippe waarin elke element 'n passende plek kan inneem. Dit is die kern van die struktureel-funksionele analise in die moderne Sosiologie.

Teen die hierbo vermelde veronderstelling wat eksplisiet of stilswyend deur aanhangers van die "suiwer" struktureel-funksionele analise aanvaar word, nl. dat die struktuurelemente van 'n sosiale sisteem funksies verrig wat essensieel is vir die voortbestaan van die betrokke sisteem, moet egter beswaar aangeteken word -- dit is funksionalisme: "social organization based upon rigid groupings and classifications determined by activity, use or specific contribution".⁴⁾

-
- 1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 626.
 - 2) Becker, H. en Boskoff, A., Modern Sociological Theory in Continuity and Change, p. 249.
 - 3) Homans, G.C., The Human Group, London, Routledge, 1965, pp. 303 e.v.
 - 4) Fairchild, H.P., Dictionary of Sociology, Ames, Littlefield, Adams, 1957, p. 126.

So 'n funksionalistiese opvatting beteken egter dat versteurings slegs van buite af (behoudens psigiese afwykings van die lede), sou kan optree, 'n veronderstelling wat duidelik in stryd is met die werklikheid. Dit sou verder inhou dat die aan die mens ontspruitende sosiale verskynsels geneig is tot stabiliteit in die onderskeie sisteme. Die negatiewe sosiale aktiwiteite van die mens sou dus gerig wees op "vreemde" sisteme.

'n Dergelike opvatting veronderstel die van nature feilbare mens in sy eie sosiale milieu as te goed; dit veronderstel in die sosiale sisteme waarvan die mens deel uitmaak, 'n onrealistiese geneigdheid tot "opbou en bewaring". Steurende invloede sou dan slegs van buite af kom.

Teen 'n dergelike standpunt moet 'n ferm standpunt ingeneem word. Elke samelewingsvorm word deur menslike swakhede bedreig, deur interne sowel as eksterne invloede. Daar word toegegee dat vrywillige deelname aan 'n sosiale sisteem in die algemeen eerder tot bindende dan tot ontbindende sosiale aktiwiteite lei, maar, gegee die aanleg van die mens, moet die teorie ten volle rekening hou met die moontlikheid van steurende invloede van binne uit, ja selfs met die volledige afbraak van 'n sisteem, wanneer interne, negatief gerigte aktiwiteite die oorhand sou kry.

Die struktureel-funksionele teorie sal hom dus, indien hy enige realiteitsgehalte wil besit en as teoretiese uitgangspunt volledig aanvaarbaar wil wees, moet besig hou met die interne en eksterne versteurings en mag daarnaas hoogstens die vraag stel watter funksies verrig sal moet word opdat 'n sisteem steeds gehandhaaf wil word.

Vanuit hierdie prinsipiële standpunt kan daar vervolgens oorgegaan word tot 'n kritiese beskouing van die opvatting van verskillende skrywers oor die funksiebegrip in die Sosiologie met die verwagting dat 'n aanvaarbare metode van struktureel-funksionele analise daaruit sal voortvloei.

ii) Die funksiebegrip in die hedendaagse Sosiologie; 'n kritiese beskouing oor die opvattinge van verskillende skrywers.

Die inpassing van die funksiebegrip in die sosiologiese teorie hou lankal die denkers besig. Hofstra,¹⁾ Firth,²⁾ Timasheff,³⁾ Luhmann⁴⁾ en heel onlangs Goddijn⁵⁾ is enkele skrywers wat die onderwerp ter sake probeer saamvat het.

a) Funksie as aktiwiteit of werking.

In teenstelling met die Wiskunde, waarin die funksiebegrip betrekking het op die verband tussen groothede,⁶⁾ is die funksiebegrip in die sosiale wetenskappe aanvanklik gedefinieer as 'n aktiwiteit, die werking of die verrigting van 'n element.⁷⁾

1) Hofstra, S.J., "Het functiebegrip in de sociologie", in Causaliteit en functioneel verband in de sociologie, Amsterdam, 1946, pp. 37, 38.

2) Firth, R., "Function", in Thomas, W.L., Current Anthropology: A Supplement to Anthropology Today, Chicago, 1956, pp. 225 e.v.

3) Timasheff, N.S., Social Theory; Its Nature and Growth, New York, 1957.

4) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität," in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, XIV, (1962) (4), pp. 617-644.

5) Goddijn, H.P.M., Het Funktionalisme in de Sociologie, Assen, 1963.

6) Dit kan so gestel word: y en x is op 'n bepaalde wyse op mekaar betrokke, dus $y = f(x)$.

7) Vgl. Becker, H., Systematic Sociology, New York, 1932.

Hofstra¹⁾ se advies in hierdie verband is dat daar onderskei moet word tussen werking in die algemeen en funksie in die besonder. Met funksie in die sin van werking word gewoonlik die aktiwiteitskomponent bedoel, wat as die hoofsaak beskou word. Daar vind dus 'n seleksie van werkinge plaas waarby 'n mens dan kan onderskei tussen frekwensie en duur, rigting en spreiding. Funksie is dan in die besonder as 'n doelmatige werking opgevat, soms selfs identies met "doel". Dit blyk egter moeilik te wees om in die sosiale wetenskappe 'n oortuigende antwoord te gee op die vraag op watter doel presies so 'n werking gerig is.

b) Funksie gesien as 'n bydrae tot die instandhouding van die geheel.

'n Ander benadering, waarby die Biologie waarskynlik as voedingsbron gedien het, is dié waar funksie gesien word in die sin van 'n bydrae van 'n deel tot die instandhouding van 'n geheel. Of, soos Bredemeijer en Stephenson dit sien: 'n bydrae tot die adaptasie (die vermoë van 'n sosiale sisteem om sy behoeftes te bevredig), of integrasie ('n sodanige verhouding tussen die samestellende dele van 'n sosiale sisteem dat 'n optimale adaptasie bereik word).²⁾

'n Element kan aldus 'n werking hê, soms kortstondig, soms permanent. 'n Seleksie ooreenkomstig

1) Hofstra, S.J., "Het functiebegrip in de sociologie", p. 45.

2) Bredemeijer, H.C. en Stephenson, R.M., The Analysis of Social Systems, New York, 1962, pp. 44, 52.

bepaalde kenmerke is moontlik, maar nie noodsaaklik nie. ¹⁾

Met hierdie opvatting vloei die neiging voort, met name by Parsons, om 'n sosiale sisteem te sien as relatief onafhanklik van die omringende wêreld. Dit word naamlik nie so gesien dat in 'n bepaalde sosiale sisteem, bepaalde elemente werkinge kan verrig ter handhawing van so 'n sisteem nie, maar wel dat sodanige funksies in die struktuur van 'n sisteem opgeneem is. Die gevaar is dat dit aldus op kousaal-metodologiese gronde vasgelê word hê 'n sisteem op bepaalde (eksterne) prikkels sal reageer. Dit is egter kennelik in stryd met die ryk geskakeerde sosiale werklikheid.

Laastens sou 'n mens kon veronderstel hoe, byvoorbeeld, 'n konflik wat van buite kom, deur 'n sosiale sisteem opgevang sal word, m.a.w. die konflik, die steuring sal dan self die oorsake van die oplossing daarvan mobiliseer.

Van 'n dergelike opvatting het die grootste voorstander van struktureel-funksionele analise, nl. Parsons, hom egter gedistansieer. Hy huldig die gedagte van ewewig en hy wil funksionalistiese verklarings uitsluitlik betrek op sisteme wat hulle teenoor die omringende wêreld in ewewig hou. ²⁾ In die sisteem is reguleerders ingebou wat in gevalle van steurings, aktiwiteite ontplooi en die sisteem na 'n stabiele toestand terugvoer. Dit doen almal

1) Vgl. Gouldner, A.W., "Reciprocity and Autonomy in Functional Theory", in Gross, L., Symposium on Sociological Theory, Evanston White Plains, 1959, pp. 241-270.

Nagel, E., Logic without Metaphysics, Glencoe, 1957, pp. 247 e.v.

Parsons, T., The Social System, pp. 21 e.v.

2) Parsons, T., Bales, R.F. en Shils, E.A., Working Papers in the Theory of Action, Glencoe, The Free Press, 1953.

wat dink aan sibernetika en homeostase (die lewende organisme ken meganismes wat op bepaalde uiterlike prikkels reageer, bv. die instandhouding van die liggaamstemperatuur, ens.) Dit beteken dat 'n dergelike opvatting die aanhangers daarvan dwing om ontleding te beperk tot dié sisteme wat hulleself duidelik handhaaf en waarvan die struktuurelemente dus blykbaar 'n behoudende werking het. Dit sou egter die terrein van ondersoek aansienlik vernou. 'n Ander beswaar wat geopper kan word teen so'n opvatting is dat alles in hierdie teorie té veel, té onwerklik gedetermineerd is: feitlik besit 'n sosiale sisteem op elke prikkel slegs één bepaalde reaksieoontlikheid.¹⁾ Uiteraard ken die sosiale werklikheid nie sulke sisteme nie.

Parsons sou egter veronreg word indien 'n mens nie by die beoordeling van sy opvatting die algemene karakter van sy teorie daarby betrek nie. Parsons hou wel deeglik rekening met verskillende, empiries onderskeibare, funksionele reaksieoontlikhede op prikkels. Hy ken dus wel substitusie (vervanging).

Gouldner het probeer om 'n oplossing vir die tot hiertoe onbevredigende "meganiese" karakter van dié teorie te voorsien deur die begrip funksionele resiprositeit te gebruik.²⁾ Funksionele werkinge sou dan gevoed word vanuit 'n aantal sisteme wat met hierdie werkinge verband hou. Luhmann³⁾ meen egter dat die probleem

1) Nagel, E., The Structure of Science, New York, 1961, p. 412.

2) Gouldner, A.W., "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", American Sociological Review, 25 (1960), pp. 161-178.

3) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", p. 622.

hiermee slegs verskuif is; aldus word wedersydse werkinge afhanklik van die bestaan van 'n "bogestelde" mag wat die uitwisseling van hierdie werkinge reël.

c) Funksie opgevat as (waargenome) gevolge.

Van besonder groot betekenis is vervolgens die gesigspunt van Merton.¹⁾ Hy ag funksie identies met die (waargenome) gevolge wat bydra tot die aanpassing van 'n sosiale sisteem. Volgens Merton se terminologie moet in hierdie verband gepraat word van eufunksies. Merton onderskei egter ook dysfunksies; hulle verminder die aanpassing van 'n sosiale sisteem. Met gebruikmaking van hierdie belangrike verfyning van die begrippeapparaat kan 'n groot beswaar teen die struktureel-funksionele teorie van Parsons verval, nl. wanneer aanvaar word dat 'n sosiale sisteem sodanig gestruktureerd kan wees dat bepaalde strukturelemente die interne samehang kan bedreig, dat daar dus sprake kan wees van endogene versteurings. 'n Sodanige opvatting neem uiteraard iets weg van die interne stabiliteitsgedagte wat inherent aan die "suiwer" struktureel-funksionele analise is en bring dit meer in ooreenstemming met wat die sosiale werklikheid leer.

Die waarneming van eu- en dysfunksies sal nie altyd maklik wees nie. Johnson²⁾ stel voor dat 'n bepaalde deelstruktuur as't ware weg gedink word en dan die vraag te stel wat dan met die sosiale sisteem sal gebeur. Verder suggereer hy dat sosiale sisteme wat sonder bepaalde deelstrukture dieselfde karakter sou hê,

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p. 51.

2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, pp. 74 e.v.

met mekaar vergelyk moet word. Hieruit word dit duidelik hoe maklik dit vir 'n outeur soos Johnson is, wat anderssinds op verdienstelike wyse geprobeer het om struktureel-funksionele analise minder "weltfremd" te maak, om op die onrealistiese uitgangspunt van die min of meer gedetermineerde reaksiepatrone van strukturelemente of deelstrukture terug te gryp.

'n Ander bruikbare verfyning van Merton¹⁾ is die onderskeid tussen gemanifesteerde funksies, nl. wanneer die objektiewe gevolge van die bydrae tot die aanpassing van 'n sisteem as sodanig bedoel en onderken word deur die lede van die betrokke sisteem, en latente funksies, nl. indien dit nie die geval is nie.

iii) Enkele bedenkinge van tegniese aard teen die "suiwer" struktureel-funksionele analise.

Ten slotte moet enkele bedenkinge van tegniese aard teen die "suiwer" struktureel-funksionele analise geopper word.

1. Dit is dus nie so dat die struktureel-funksionele analise dié sosiologiese analise tout court is nie en dat ander benaderingswyses feitlik reduksieteorieë is.²⁾ Daar word wel aangevoer dat die struktureel-funksionele analise 'n statiese karakter het: eers moet die struktuur van 'n bepaalde groepering vasgestel en (volgens Parsons, altans) die funksies opgespoor word in soverre hulle betekenis het vir die relatiewe stabiliteit van die sosiale sisteem onder bespreking.

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p. 51.

2) Davis, K., "The Myth of Functional Analysis as a Special Method in Sociology and Anthropology, American Sociological Review, 6, pp. 757-772.

Dog elke sisteem wat voortbestaan, beweeg in tyd voortdurend van die een ewewig na die ander.¹⁾ Ten einde hierdie ontwikkeling goed te kan begryp, moet 'n mens die dinamiese prosesse wat in en op hierdie strukture invloed uitoefen, ken.²⁾

Dit is daarom te betreur dat die huidige onvolmaaktheid van die struktureel-funksionele analise dit nog noodsaaklik maak om te werk langs 'n statiese en 'n tydsas, of anders gestel, soos Dahrendorf³⁾ dit beskryf: die konstruksie van 'n ewewigsmodel en 'n veranderings- of konflikmodel, 'n benadering wat heeltemal tereg gekenskets kan word as 'n dubbele boekhouding -- één vir die analisering van 'n ewewigsituasie en één vir die ondersoek van verandering.⁴⁾

Goddijn⁵⁾ het tereg daarop gewys dat die gebruik van die begrip funksie (in die "suiwer" struktureel-funksionele analise) op sigself geensins 'n dinamiese benadering waarborg nie -- 'n eg-dinamiese gebruik van hierdie begrip kom eers tot uitdrukking wanneer dit in diens gestel word van die verklaring van veranderinge en aanpassings van 'n samelewingstruktuur. Merton bied so'n benaderingswyse, hoewel sonder om die struktuur as uitgangspunt te kies. So'n uitgangspunt vir die analise van

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 19.

2) Vgl. o.a. Barber, B., Social Stratification, New York, 1957, p. 478.

3) Dahrendorf, R., "Out of Utopia: Toward a Reorientation of Sociological Analysis", American Journal of Sociology, LXIV, (1958), pp. 115-127.

4) Gouldner, A.W., "Some Observations on Systematic Theory 1945-1955", in Zetterberg, H.L., Sociology in the United States of America, Paris, 1956, pp. 40, 41.

5) Goddijn, H.P.M., "Het functionalisme in de sociologie", p. 254.

die organisasieverskynsel is wél aan te beveel.

Parsons het inderdaad nie ongevoelig gebly vir die kritiek op sy opvattinge nie. Hy is van mening dat die Sosiologie nog geen volledige dinamiese teorie besit nie,¹⁾ en hy erken die moontlikheid dat daar in hierdie stadium teorieë van beperkte omvang ("theories of the middle range") met meer sukses ontwerp kan word, en wel soos Merton dit gedoen het -- teorieë met 'n beperkte, dog realistiese en derhalwe empiriese te benader objek.²⁾ Tog bly Parsons bou aan 'n algemene teorie en onlangs nog het hy hiervoor 'n nuwe model voorgestel.³⁾

Luhmann⁴⁾ het die toepassingsgebied van die opvattinge van beide Merton en Parsons interessant geïllustreer. 'n Mens kan byvoorbeeld 'n funksionalistiese teorie van gesag ontwerp en jouself afvra watter funksioneel-gelykwaardige moontlikhede daar is om aan gesag 'n stabiele karakter te verleen -- persoonlike prestige, spesialisiese kennis, sanksies, ens. Maar 'n mens kan ook die funksies van gesag self aan 'n ondersoek onderwerp en daarmee dan teruggryp op 'n algemener vlak (Merton versus Parsons). Dit word vry algemeen aanvaar dat die "theories of the middle range" beter pas by die sosiale werklikheid én by die huidige stand van ondersoeketegnieke.

1) Ellemers, J.E., "Misvattingen en stereotipen over de Amerikaanse sociologische theorie", Sociologische Gids, 8 (1961) (5), pp. 233 e.v.

2) Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, p. 365.

3) Parsons, T., "General Theory in Sociology", pp. 9 e.v.

4) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", p. 635.

2. 'n Ander geldige beswaar teen die struktureel-funksionele analise is die feit dat die aanhangers van hierdie teorie met 'n sluitende begrippeapparaat werk, met weloorwoë definisies, vele waarvan nog nie getoets kon word nie. 1)

3. As 'n verdere punt van kritiek kan dit gestel word dat die struktureel-funksionele analise, veral soos deur Van Doorn en Lammers 2) geïnterpreteer en wat die kennende en handelende mens sentraal stel, feitlik 'n beskrywing van sosiale gedrag is. Verskillende leerstellings van die (sosiale) Psigologie word in die teorie verweef.

Merton het hom teen die konstruksie van 'n sogenaamde inter-dissiplinêre teorie verset, maar het hieraan self nie ontkom nie; hy ag samewerking tussen verskillende wetenskappe wel nuttig, maar nie juis vrugbaar nie solank sosioloë dit nog nie met mekaar eens is oor die eie aard van die Sosiologie nie. Tog kan dit by die sosiale ondersoek verhelderend werk, indien kennis geneem word van die insigte van ander wetenskappe, in besonder van die Psigologie. 3)

Van Leent 4) het dit as 'n tese gestel dat integrasie van beide wetenskappe noodsaaklik is, indien en

1) Vgl. Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", p. 634.

2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, Utrecht, 1959.

3) Vgl. Parsons, T., "General Theory in Sociology", p. 37.

4) Van Leent, J.A.A., "Sociologie en Psychologie in interdisciplinair perspectief: een empirisch benadering", Inleiding lle Soci - I - Congres, Nijmegen-Groesbeek, 1962.

vir sover dit empiries blyk dat die verskynsels nie verklaar kan word sonder 'n dergelike integrasie nie. Inkeles ¹⁾ het opgemerk: "... sociological analysis -- the attempt to understand the structure and functioning of social systems -- will often require the use of a general theory of personality and knowledge of the distinctive personality characteristics of participants in the system as a whole or in major subsystems and in particular roles".

Ook Van Dijk ²⁾ vra die aandag vir die betekenis van die individualiteit van die mens: "... de mens (ondergaat) van de samenleving de blijvende en onophoudelijke invloed...; terwijl hij anderszijds vanuit de onvervangbare eigenheid van zijn persoonlijkheid van die samenleving het actieve, dynamische element uitmaakt." Deur 'n mens ook te verdiep in die verhouding tussen die persoonlikheid en die organisasieverskynsel as sodanig, kan daar ook beter deurgedring word tot die Sosiologie van die organisasie.

Op grond van insigte verkry uit die bostaande kritiese uiteensetting word vervolgens oorgegaan tot 'n uitspraak oor watter funksiebegrip die beste in ooreenstemming met die sosiale werklikheid is.

b) 'n Aanvaarbare metode van struktureel-funksionele analise in die Sosiologie.

Om redes van die sosiale werklikheid word die opvattinge verwerp wat neig in die rigting van reaktiewe meganismes, nl. dié opvattinge wat vaste reaksies van dele

1) Inkeles, A., "Personality and Social Structure", in Merton, R.K. e.a., Sociology Today, pp. 249-276.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 38.

van 'n sisteem op bepaalde prikkels veronderstel. Sulke reaktiewe meganismes is, wanneer dit spesifieke prikkels betref, wel moontlik, maar is stellig geen reël nie. Parsons self het al die weg probeer wys na 'n empiries meer houdbare benadering deur die gedagte van die reaktiewe meganismes te differensieer: daar is verskillende empiries onderskeibare reaksiepatrone, m.a.w. daar is substitusie moontlik.

Die onderkenning van die feit dat die werklikheid op 'n veelheid van reaksies van struktuurelemente op 'n bepaalde prikkel dui, blyk essensieel te wees vir 'n beter begripsomskrywing, in plaas van die aanvaarde kousaal-wetenskaplike verband in die vorm van 'n konstante reaksiepatroon. Die reaksies is dan funksioneel gelykwaardig, 'n opvatting wat reeds aangetref word by Merton, ¹⁾ Johnson ²⁾ en Schwartz, ³⁾ maar waarop veral Luhmann ⁴⁾ die klem laat val het. As sodanig word funksie 'n soort opgaartenk waaruit gelykwaardige werkinge kan voortspruit. In hierdie opvatting word die matematiese funksiegedagte, $y = f(x)$, dan tog van krag; vir x kan talle "waardes", werkinge in hierdie geval, ingevul word, sonder dat dit altyd moontlik is om presies te voorspel wanneer 'n bepaalde werking sal optree. Soms het x die + - teken (eufunksies), soms die minus-teken (dysfunksies). Funksie is dus geen afleiding van kousaliteit nie, maar kousaliteit is 'n spesiale geval van sosiale funksie. ⁵⁾

-
- 1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp. 24e.v.
 2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 68.
 3) Schwartz, R.D., "Functional Alternative to Inequality", American Sociological Review, 20 (1955), pp. 424-430.
 4) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", pp. 623, 624.
 5) Idem., p. 626.

Daar bestaan verder nog die vraag of 'n mens binne die struktureel-funksionele analise moet praat van werkinge of van gevolge (Merton); Goddijn ¹⁾ praat van die objektief waarneembare aanpassingsgevolge van 'n verskynsel. Gadourek ²⁾ verset hom teen die "aanpassings- of integrasiever-skynsel". Die woord betekenis word ook in hierdie verband gebruik. ³⁾ Baie hang natuurlik af van die gebesigde analisetegniek. Aangesien die ondersoeker te midde van die dinamiese werklikheid staan, sal hy dikwels die "werking" beleef en registreer. Maar soms moet hy tevrede wees met 'n aantal "gevolge" as gegewe en moet hy daaruit die ooreenstemmende "werkinge" distilleer. Origens is die registrasie van hierdie "gevolge" as kontrole altyd op sy plek. 'n Totaalanalise van "werkinge" en "gevolge" kan die gebruik van die woord "betekenis" regverdig.

Luhmann ⁴⁾ het verder tereg daarop gewys dat 'n funksionele analise met die vasstelling van primêre kategorieë van werkinge nie mag eindig nie. Op die daaropvolgende laer vlak kan nuwe kategorieë van reaksiewyses geregistreer word. Op hierdie wyse ontstaan 'n indeling van "Stufen".

Die ondersoek of die dele oorwegend eufunksies het, of dan wel dysfunksies die oorhand kry en die sisteem gevolglik dreig om uiteen te val (die vraagstuk van interne integrasie), is besonder belangrik by die analise van 'n sisteem. Verder is dit belangrik om te ontleed in hoeverre

1) Goddijn, H.P.M., Het Funktionalisme in de Sociologie, pp. 162, 163.

2) Gadourek, I., "Funktionalisme: een sociologische theorie, referentiekader of heilsleer?" in Sociologische Gids, 11 (Sept./Okt. 1964) (5), p. 265.

3) Kruijer, G., Observeren en redeneren, Meppel, 1959, p. 51.

4) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", p. 631.

daar van die sisteem kragte uitgaan wat werk in die rigting van 'n aanpassing daarvan by die eksterne wêreld (of hierdie aanpassing bemoeilik), en in hoeverre daar vanuit hierdie omringende wêreld steurende invloede uitgaan op die betrokke sosiale sisteem.

Ooreenkomstig Merton se opvattinge ¹⁾ kan 'n mens dan, in die eerste geval, probeer vasstel of daar, na afweging van die positiewe en negatiewe bydraes van die elemente tot die sisteem, sprake is van 'n positiewe of 'n negatiewe saldo (Merton se "net balance of an aggregate of consequences"). Dit sal egter dikwels uiters moeilik wees om die betekenis van die bydraes onder een gemeenskaplike noemer te bring. Luhmann ²⁾ ag dit selfs 'n onrealistiese strewe.

Merton se opvatting wat implisiet in sy teorie gebly het, maar wat eksplisiet deur Gouldner ³⁾ weergegee is, is ook juis, nl. dat 'n gestruktureerde aktiwiteitspatroon 'n groter kans het om voort te bestaan indien daar tussen die struktuurelemente 'n wedersydse funksionele wisselwerking bestaan.

Daar is egter na die mening van Tiemstra ⁴⁾ nog 'n ander analisetegniek moontlik, nl. een wat rekening wil hou met die Goddelike Norm: 'n mens kan op grond van dit wat aan ons geopenbaar is, jouself afvra of 'n bepaalde sosiale sisteem ontwikkel in ooreenstemming met Gods wil. So'n benadering vereis 'n uiterste soberheid: die Bybel is 'n Boek van heil en geen sosiologiese handboek nie.

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p. 51.

2) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", p. 633.

3) Gouldner, A.W. "Reciprocity and Autonomy in Functional Theory".

4) Tiemstra, N., Mens, Medemens en Technische Research, Delft, 1965, pp. 16, 17.

Aan die mens is nie alles geopenbaar nie. Daar sou byvoorbeeld nagegaan kon word of daar sprake is van kragte wat stu in die rigting van 'n eerbiediging van die maatstawwe van die menslike waardigheid in die verkeer tussen mense onderling. ¹⁾ Hierdie maatstawwe is: die gemeenskapsbeginsel, d.w.s. die self oopstel vir die naaste; die geregtigheidsbeginsel, d.w.s. die erkenning van die aanspraak van die naaste op selfontplooiing, en die beginsel van naasteliefde, d.w.s. die hulpverlening by hierdie selfontplooiing. So besien kan aktiwiteite van struktuurelemente wat die voortbestaan bedreig van 'n sosiale sisteem wat ontwikkel in stryd met Gods Woord of wat die sisteem probeer verander in 'n rigting wat beter in ooreenstemming met dié Woord geag word, eufunksies wees! Volgens die stelling van Merton, nl. wat is die gevolge vir die voortbestaan van die sisteem? sou in hierdie geval sprake wees van dysfunksies. Merton se visie is streng sosiologies-metodologies; hy bied egter onvoldoende ruimte vir 'n toetsing aan Gods Woord.

By die bestudering van die organisasieverskynsel moet daarop gelet word dat die menslike lewe in Gods plan inbegrepe is. "... de mensheid leeft en arbeidt in het grote historische werk Gods en in de menselijke gemeenschap, in de grote taak der mensheid, waarin Genade onder Goddelijke ordening, in ooreenstemming met het eeuwige Woord naar de raad en het welbehagen Gods werkzaam is". ²⁾ Volgens Calvyn is die natuurlike lewe in Christus, d.i. die lewe van die skepping, in beginsel geheilig, d.i. weer moontlik, weer "leefbaar" geword.

1) V.d. Kooy, T.P., Om welvaart en geregtigheid, Wageningen, s.j., hoofstuk 1.

2) Sikkkel, J.C., "Vrijmaking van de arbeid", in G. Brillenburg Wurth, Het Christelijk Leven in de Maatschappij, Kampen, 1958.

Vanuit die bostaande prinsipiële uitgangspunt word in die hieropvolgende hoofstukke oorgegaan tot 'n beskouing van die Sosiologie van die organisasieverskynsel binne die raam van die algemene Sosiologie.

5. Samevatting en verdere werkwyse.

Teen die agtergrond van die aanvaarde metodologiese uitgangspunt en terminologie, word die organisasieverskynsel na sy verskillende aspekte vervolgens soos volg verder ondersoek:

Hoofstuk II: Die Sosiologie van die organisasie binne die raam van die algemene Sosiologie.

Hoofstuk III: 'n Ondersoek na en formulering van die algemene struktuurbeginnsel wat aan organisasie ten grondslag lê.

Hoofstuk IV: 'n Kort struktureel-funksionele analise van enkele samelewingsvorme, met besondere verwysing na die plek, funksie en betekenis van die organisasie-aspek.

Hoofstuk V: 'n Ondersoek na die werklikheidsstruktuur van organisasies: Enkele aspekte van die feitlike en normatiewe organisasie-orde.

Hoofstuk VI: Enkele aspekte van die interne sowel as die eksterne vervlegting en samehang van die organisasie.

Hoofstuk VII: Enkele aspekte van die onderlinge verhouding tussen die mens en organisasies as totaliteitstrukture.

Hoofstuk VIII: Samevattende gevolgtrekkings.

HOOFSTUK II

DIE SOSIOLOGIE VAN DIE ORGANISASIE BINNE DIE RAAM VAN DIE ALGEMENE SOSIOLOGIE.

1. Inleiding.

Die beredenering van wat die veld van ondersoek, aard en taak van 'n bepaalde wetenskap is, behoort inderdaad tot die moeilikste gebiede van teoretiese denke. Die aangewese weg om helderheid in hierdie verband ten opsigte van die Sosiologie in die algemeen en die Sosiologie van die organisasie in besonder te verkry, is om enkele verteenwoordigende definisies van die veld van ondersoek, aard en taak van die Sosiologie as wetenskap na te gaan, om vanuit 'n bepaalde lewens- en wêreldbeskouing tot 'n sintese te kom oor wat die gebied van die Sosiologie presies behels, juis omdat 'n lewens- en wêreldbeskouing die geheel is "van antwoorde of oortuigings van die mens aangaande fundamentele vrae betreffende die oorsprong, sin, bestemming, doel en waarde van die mens en wêreld en van hulle verhouding tot God".¹⁾ Hierdie studie staan in die teken van die Christelik-Calvinistiese lewens- en wêreldbeskouing op transendente standpunt wat radikaal, antiteties staan teenoor die nie-Christelike lewens- en wêreldbeskouing op immanente standpunt.

Uitgaande van die skriftuurlike grondmotief van die Christelike religie, nl. dat die grondslag van alle tydelike sosiale verhoudinge gesoek moet word in die religieuse wortelgemeenskap van die mens, en dat die sosiaal-wetenskaplike se blik vir die eie aard van die tydelike lewensaspekte deur hierdie uitgangspunt verskerp word,

1) Stoker, H.G., Beginnels en Metodes in die Wetenskap, Potchefstroom, Pro-Rege Pers Bpk., 1961, p. 113.

moet die veld van onderzoek van die Sosiologie gedefinieer word.

Wanneer die wyse waarop die veld van onderzoek, aard en taak van die algemene Sosiologie reeds geformuleer is, egter nagegaan word, kom 'n mens voor 'n groot verskeidenheid definisies te staan, waarvan die onderstaande slegs enkele voorbeelde is.

a) Enkele definisies van die veld van onderzoek, aard en taak van die algemene Sosiologie.

i) "De sociologie (is) de wetenschap... die de sociale relaties tussen individuen onderling, tussen individuen en groepen, evenals de aard en de verandering van sociale instellingen en denkbeelden bestudeert. Zij streef naar een synthese van sociale psychologie en sociale vormleer, waardoor het mogelijk wordt maatschappelijk werkelijkheid in algemeen cultureel verband te begripen".¹⁾

ii) Sosiologie is "de wetenskap welke een antwoord zoekt te geven op de vraag welke samenleving -- en dat is een bepaalde, en wel de eigen samenleving -- stelt naar haar structuur, haar wezen en samenhang, en naar de krachten welke haar bewegen, welke haar bewustzijn en ontwikkeling beheersen".²⁾

iii) Sorokin,³⁾ gesteun deur Bierstedt⁴⁾ definieer die

1) Bouman, P.J., Sociologie: Begrippen en Problemen, Antwerpen, Uitgeverij N.V. Standaard-Boekhandel, 1950, p. 36.

2) Bierens de Haan, J., Sociologie: Ontwikkeling en Methode, Den Haag, N.V. Servire, 1952, pp. 9-10.

3) Sorokin, P.A., Society, Culture and Personality, New York, 1947, pp. 16 en 40.

4) Bierstedt, R., The Social Order, New York, McGraw-Hill, 1957, p. 26.

Sosiologie soos volg: "Sociology is a generalizing science of socio-cultural phenomena viewed in their generic forms, types and manifold interconnections". Sorokin sê verder dat dit 'n studie van die basiese eenvormighede van sosio-kulturele verskynsels in hulle strukturele en dinamiese aspekte is.

iv) "Sociology is the scientific study of human relations. Its subject matter is the behavior of individuals and groups of individuals, and its purpose is the development of generalizations which are useful in the prediction of social behavior, i.e. behavior which involves communication or other forms of interaction between persons... In this book the approach centres upon analysis of the two aspects of human interaction: 1. social structure, the arrangement of persons in culturally defined relationships, and 2. social function, the contribution which any part of a society or culture makes to the continued existence of the ordered change of a larger system of which it is part".¹⁾

v) "Sociology is the science that deals with social groups: Their internal forms or modes of organization, the processes that tend to maintain or change these forms of organization, and the relations between these groups".²⁾

vi) Znaniecki³⁾ definieer die Sosiologie as die teorie van sosiale handelinge, sosiale verhoudinge en sosiale groepe. Sosiale handeling is egter die eerste studie-terrein van die Sosiologie en uiteindelik vloei die

1) Mercer, B.E., Introduction to the Study of Society, New York, Harcourt, Brace and Co., 1958.

2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 2.

3) Vgl. Znaniecki, F., Cultural Sciences, Urbana, University of Illinois Press, 1952.

ander drie "sisteme" almal uit sulke handelinge voort.

b) Samevattende ontleding van definisies en omskrywinge.

In die bostaande en ander dergelike gangbare omskrywinge van die veld van ondersoek, aard en taak van die Sosiologie, word daar gepoog om aan die volgende feite uitdrukking te gee:

1. Die mens, vir sover as wat hy deur die Sosiologie bestudeer word, is nie 'n enkeling, 'n "individu" sonder meer nie, maar hy is op sy medemens afgestem, toegeskape op sy medemens, of soos Van Dijk dit uitdruk: "de geschapen werkelijkheid van het menszijn integendeel meebrengt, dat hy doorlopend en op allerlei wijzen in contact treedt met zijn medemensen".¹⁾

2. Die enkele mens is die aktiewe element in die menslike samelewing, die aksiesentrum; hy ontplooi sy individuele en ingebore eienskappe, gawes, talente en potensialiteite in die samelewing, in samewerking met sy medemens.

3. Die enkele mens word op sy beurt in 'n hoë mate medegevorm en mede-bepaal deur die samelewing waarbinne hy leef en werk. "To become a human being, in any adequate sense of the term, it is not sufficient to have been born of human stock, it is also necessary to have grown up in a human society, and to have been subjected to its influences".²⁾

4. Die enkele mens is lid van en het deel aan sekere fundamentele of natuurlike samelewingsvorme in die samelewing

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 10.

2) Mess, H.A., Social Structure, London, Allen and Unwin, 1942, p. 7.

waarin elke mens normaalweg gebore word.

5. Behalwe dat die mens lid is van sekere fundamentele samelewingsvorme, vorm (skep) en onderhou hy self ook samelewingsvorme, d.w.s. hy word lid van bepaalde samelewingsvorme, soos die tallose verenigings en organisasies waarin die mens gesamentlik bepaalde doelstellings nastreef. In hierdie opsig is die mens die aktief vormende element in die samelewing.

6. Die mens en die samelewing vorm 'n onverbreeklike twee-eenheid, soos die mens, die samelewing en die kultuur 'n onverbreeklike drie-eenheid vorm. Kultuur is in relatiewe sin die produkte van die mens en die menslike samelewing. "Society cannot exist without culture and culture exists only within society".¹⁾

Vanuit hierdie waarheidsmomente wat eksplisiet of stilswyend in die algemeen-gangbare omskrywing van die veld van ondersoek van die Sosiologie vervat is, moet die Sosiologie as totaalwetenskap wat inderdaad alle aspekte van die tydelike werklikheid in rekening bring, gedefinieer word.

c) Die Sosiologie as totaliteitsdenke en struktureel-funksionele teorie van die samelewing.

i) Inleiding.

Sedert die wetenskaplike grondlegging van die Sosiologie deur Comte, val dit te konstateer dat die totaliteitsdenke 'n deurlopende lyn in die ontwikkelings-

1) Chinoy, E., Sociological Perspective: Basic Concepts and their Application, New York, Random House, 1954, p. 10.

gang van die Sosiologie volg. 1)

Die kernprobleem in die Sosiologie is: "... wat waarborgt aan de verbanden der menselijke samenleving hun innerlijke eenheid, hun eigen structurele geaardheid en waardoor is de identiteit van het verband verzekerd ondanks de wisseling der individuele leden?" 2) -- die fundamentele probleem van orde dus, 'n probleem wat nie anders benader kan word as vanuit die skriftuurlike grondmotief van die Christelike religie nie, en wel met verwysing na die Skeppingsorde, die strukturele orde en die samelewingsorde.

ii) Die Skeppingsorde.

"God is een God van orde. Hij wil dat alle dingen met orde geschieden en heeft aan Zijn werken orde," sê Grosheide. 3) Dit wil sê dat God die heelal of kosmos geskape het volgens Sy orde. Dit weet ons uit die Goddelike Woordopenbaring waarin ons glo, nl. dat die oorsprong, die laaste grond in God en Sy heilige Wil geleë is, dus buite die mens en kosmos (transendensie), anders as wat dit die geval is met diegene wat vanuit die tydelike werklikheid (die immanente standpunt) redeneer.

Aan die hand van dié Goddelike Woordopenbaring word die tydelike werklikheid dan ook 'n kosmiese wetsorde genoem, waarin die religieuse worteleenheid van die kosmos sy uitdrukking vind in 'n veelheid van modale aspekte, ook genoem wetskringe (Dooyeweerd).

1) Eloff, D.J., "Enkele Aspekte van die Sosiologie as Struktuurfunksionele Teorie van die Sameleving", Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, P.U. vir C.H.O., Potchefstroom, 1963, p. 87.

2) Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, Kampen, J.H. Kok, 1950, p. 177.

3) Grosheide, F.W. en Van Itterzen, C.P., Christelike Encyclopedie, Kampen, J.H. Kok, 1960, p. 818.

Binne hierdie aspekte moet weer onderskei word tussen die wette wat daar heers en die subjektiewe verskynsels wat aan hierdie wette onderworpe is. So is daar binne elke aspek van die tydelike werklikheid sprake van 'n modale wets- en 'n modale subjeksy, wat onlosmaaklik verbind is. Tot die subjeksy behoort dan die subjeksaspekte wat in strukturele verhouding fungeer tot die objeksaspekte. So vertoon elke aspek dan 'n eie modale struktuur soos dit in samehang met al die ander aspekte geopenbaar word.

Hierdie aspekte dra egter nog 'n suiwer funksionele karakter, sodat ook nagegaan sal moet word op watter wyse die verskillende aspekte hulle uitdrukking vind in die verskillende kosmiese strukture (dinge) en samelewingsverhoudinge, alles binne die kader van die tipiese totaalstrukture. Daarom sal ook die eie aard en karakter van die konkrete dinge en die samelewingsverhoudinge ondersoek moet word. Die ondersoek na die modale strukture van die aspekte sal egter dié van die tipiese totaalstrukture van die konkrete werklikheid moet voorafgaan.

Binne die Skeppingsorde kan dus onderskei word tussen die tipiese natuurdinge en die tipiese kultuurdinge. Eersgenoemde is deur God vasgelê in eksakte wette, terwyl laasgenoemde slegs as beginsels in die struktuur van die aspekte gegee is.

'n Vraag wat vervolgens beantwoord moet word, is nl. hoe word die onderskeie aspekte van mekaar onderskei? Daar is maar een antwoord: "Every modal aspect of temporal reality has its proper sphere of laws, irreducible to those of other modal aspects, and in this sense it is sovereign in its own orbit, because of its irreducible modality of

meaning".¹⁾ Deur die soewereiniteit in eie kring word die eie aard van elkeen van die aspekte dan gewaarborg.²⁾

iii) Die strukturele orde.

Die totaliteitsdenke in die Sosiologie lê verder opgesluit in die begrip strukturele orde. In die kultuurkring staan die handelende mens as aksiesentrum en aktief vormende element sentraal, dit is die mens wat geskape is na die beeld en gelykenis van God, "dat wil óók zeggen teenoewer Schepper en schepping en teenoewer die goddelike skeppingsorde gesteld in verantwoordelijkheid",³⁾ 'n verantwoordelijkheid wat die moontlikheid en werklikheid van kennis en keuse óók veronderstel, maar wat in die eerste plek deur God self so gewil is en waartoe Hy die mens ook begiftig het met kennis en wil. Dit beteken dat die mens in sy handeling en aktiwiteite mede gelei en gerig word deur sy verantwoordelikebesef, omdat hy daartoe in staat gestel is om sy handeling en aktiwiteite te oriënteer in terme van so behoort dit te wees, van verpligting, kortom, in terme van waardes en norme waardeur die strukturele orde van die samelewing gewaarborg word. Die Goddelike Skeppingsorde lê dus die strukturele orde ten grondslag.

As strukture van menslike saam lewe, dit wil dan sê saam lewe in verantwoordelijkheid,⁴⁾ is die strukturele

-
- 1) Dooyeweerd, H., A New Critique of Theoretical Thought, (vertaal deur D.H. Freedman en W.S. Young), Philadelphia, The Presbyterian and Reformed Publishing Co., deel I, p. 102.
- 2) Dengerink, J.D., Critisch-historisch onderzoek naar de sociologische ontwikkeling van het beginsel der "Sovereiniteit in eigen Kring" in de 19de en 20e eeuw, Kampen, J.H. Kok, 1948.
- 3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 58.
- 4) Banning, W., Sociale Ethiek, 1949, p. 13, soos aangehaal deur Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 22.

wetmatigheid dus dié van norm. Die struktuurwet is die struktuurnorm, sê Johnson.¹⁾ Van Dijk²⁾ sien dit ook so: "...dat de gezamentlike vorme van saamenleving, de gezamentlike 'groepen' als men wil, waaraan de mens deelheeft, dat is zijn saamenleving, hem een complex van norme opleggen, waaraan hij zijn gedrag en handelingen heeft te conformeren", 'n normatiewe orde dus wat aan die feitlike samelewingsorde, d.w.s. die vastheid en reëlmaat van verhoudinge, gebeure en verskynsels, ten grondslag lê.

iv) Die samelewingsorde.

In die Angel-Saksiese literatuur in die Sosiologie word meestal gepraat van "the social order".³⁾ So definieer Fairchild hierdie term soos volg: "In general the term refers to the totality of human relationships and culture of any given area or time; the constellation of social institutions. Critically the reference is to a certain quality, namely, the smooth, efficient, logical, aesthetic and ethical functioning of individuals and groups within any such totality..."⁴⁾

Van bepaalde verhoudinge tussen mense kan dus gesê word: dit is 'n gesin, 'n kerk, 'n staat, 'n organisasie, ens., onafhanklik van tyd en plek. Dit is onvermydelik so, "omdat een gezin een gezin, een kerk een kerk, een staat een staat is, hiér en ginder, nú en straks".⁵⁾

Dit is egter ook so, "omdat een bepaalde saamenlevingsvorm een bepaalde struktuur bezit, dat is: een

1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, pp. 48 e.v.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 66.

3) Vgl. Bierstedt, R., The Social Order, 1957.

4) Fairchild, H.P., Dictionary of Sociology, p. 287.

5) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 64.

bepaalde orde volgens welke die samenlevingsvorm (gezin, kerk, staat, etc.) is opgebouwd uit bepaalde werkelijkheids-elementen. De structuur van een samenlevingsverhouding... die aan de aspecten of elementen, die daaraan zijn te onderkennen een bepaalde plaats en functie in het geheel aanwijst en waardoor aan dat geheel zijn eigen bijzonder karakter, zijn eigen-aard wordt verleend". 1)

Die samelewing veronderstel dus orde, maar dan 'n orde van 'n dubbele realiteit: nie slegs maar 'n natuurwetmatige, objektiewe bestand van feitlike verhoudinge nie, maar dis tegelyk 'n normatiewe orde, 'n orde wat beliggaam is in 'n kompleks van reëls van só behoort dit te wees.

Daar moet dus onderskei word tussen die feitlike orde (dit wat is) en die normatiewe orde (dit wat hoort); laasgenoemde maak die feitlike orde moontlik, omdat die feitlike orde die sosiale geldingsgebied is van 'n norm of 'n kompleks van norme uit hoofde van die positiveringsproses wat voortdurend daarna streef om die normatiewe orde en die feitlike orde, hoe langer hoe beter op mekaar af te stem. 2)

Die normatiewe orde van die samelewing vorm nie 'n homogene geheel van gelyke aard en karakter nie, maar bestaan net soos die samelewing self uit 'n ontsaglike verskeidenheid, maar tewens ook vervlegting van tallose normsfeer. Elke gesin, elke bedryf, elke staat, elke organisasie, ens. het so 'n normsfeer, "kortom, elke individuele samenlevingsstruktuur is tevens het geldingsgebied van een eigen positief normencomplex, ... niet in werkelijkheid als ons door de sameleving als geheel opgelegd, maar zij treden ons tegemoet als normen van telkens weer andere

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 65.

2) Idem., p. 56.

kringen van samenleving, waaraan wij als mensen deel hebben of waarin wij ons begeven".¹⁾

Hieruit volg dat die totaliteit van norme in die samelewing verdeel kan word in gesinsnorme, huweliksnorme, bedryfsnorme, organisasienorme, ens., almal waaraan die mens op een of ander tyd, gesamentlik of afsonderlik, onderworpe is.

Uit bogenoemde volg dan dat die samelewing twee dimensies vertoon, nl. 'n sosiale struktuur en 'n kultuur.²⁾ Kultuur kan omskryf word as "transmitted and created content and patterns of values, ideas, and other symbolic-meaningful systems" en sosiale struktuur (sisteem) as "the specifically relational system of interaction among individuals and collectivities".³⁾

Samevattend kan dit dan gestel word dat samelewingsorde en samelewingstruktuur saamval. Wie van sosiale struktuur praat, verwys na die idee van orde, samelewingsorde, maar dan 'n orde wat in die laaste instansie gegrondves is op die Goddelike Skeppingsorde volgens Christelik-transendensie-standpunt, nl. dat, in teenstelling met die nie-Christelike immanensie-standpunt, die oorsprong, die laaste grond in God en Sy heilige wil geleë is, buite mens en kosmos; in God wat die mens na Sy beeld en gelykenis geskape het en hom teenoor Skepper en Skepping en teenoor die Goddelike Skeppingsorde in verantwoordelikheid gestel het, 'n verantwoordelikheid wat die moontlikheid en werklikheid van kennis en keuse óók teenoor die Wet van God veronderstel en deur God so gewil is en waartoe Hy die mens

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 56.

2) Blau, P.M. en Scott, W.R., Formal Organizations, pp. 3, 4.

3) Kroeber, A.L. en Parsons, T., "The Concepts of Culture and of Social System", American Sociological Review, 23, (1958), p. 583.

begiftig met kennis en wil.¹⁾

Hierdie visie op die mens beheers die insig in die vraag na die verhouding tussen mens en samelewing, wanneer die teenstelling tussen individualisme en universalisme, die ewige dilemma,²⁾ dan noodwendig ontmoet word.

d) Die dilemma: Individualisme versus Universalisme.

Die individualisme sien die enkele mens wat van sy bo-tydelike wortel losgeskeur is, as die maat van alle dinge en sien die samelewingsverhoudinge, die staat, die kerk, die gesin, die organisasie, ens. as 'n optelsom van individue of van hulle individuele funksies.³⁾

Die universalisme, daarenteen, sien die enkele mens, die individu as geheel bepaal deur, as funksie van die samelewingsverband of samelewingstotaliteit, waarin die mens met sy hele bestaan sonder meer opgaan.⁴⁾

Aangesien hierdie probleem ook van belang is in hierdie studie, word daarop gelet dat beide Dengerink⁵⁾ en Spier⁶⁾ wat albei steun op die wysbegeerte van Dooyeweerd,⁷⁾ daarop wys dat nòg die individualisme, nòg die universalistiese benadering van individuele samelewingsverbande waarlik rekenskap kan gee van die interne struktuur, die eie aard en karakter van die onderskeie samelewingsverbande. Die dilemma individualisme-universalisme moet gevolglik afgewys word, omdat dit binne die kader van die immanente filosofie lê, sodat die geesteswetenskaplike wat hom aan Gods Woord

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 58.

2) Lysen, A., Individu en Gemeenschap, aangehaal deur Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 25.

3) Idem, p. 25.

4) Idem, p. 25.

5) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., pp. 191e.v.

6) Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, p.177.

7) Dooyeweerd, H., Wijsbegeerte der Wetsidee, Amsterdam, H.J. Paris, 1935/6, 3 dele.

onderwerp, ter wille van die waarheid hier geen keuse mag maak nie.

Dit beteken egter nie dat in die individualisme en die universalisme geen waarheidselemente aanwesig sou wees nie. Die waarheidselement in die universalisme aangaande die vraag na die struktuur van die kosmiese orde, is dat die heelal as die groot geheel van al God se skepsele inderdaad 'n eenheid is, dog dan 'n eenheid wat in God se Skeppersplan en nie in die menslike rede gegrond is nie. So is ook dié deel van God se Skepping waarvan die mens die kroonstuk is, inderdaad in sy wortel 'n eenheid, maar dan 'n eenheid wat in tyd nie te vinde is nie, dog alleen in die religieuse sentrum. Want in tyd ontvou hierdie eenheid in ontelbare verskeidenhede, waarvan elkeen sy eie struktuur besit en wat in die eenheid hul eie soewereiniteit in eie kring behou. Absolute soewereiniteit kom egter nòg aan die universum as totaliteit toe, nòg deels aan die universele en deels aan die individuele, maar aan die almagtige Skepper wat die kosmos na Sy ewige Raad geskape het en wat self dié doel van al Sy skepsele bly. Die transendente eenheid kom egter in kosmies-immanente sin tot uitdrukking in die tydelike universele vervlegtingsamehang waarbinne alle strukture funksioneer.

Die universele vervlegtingsamehang van alle strukture laat ook die waarheidselemente van die individualisme tot hulle reg kom, want God het die aarde en die hemelliggame as stelsels van strukture wat fisies gekwalifiseer is, geskape, maar hulle funksioneer binne alle aspekte ook.

Ten slotte word aan die waarheid wat binne bogenoemde konsepsies van individualisme-universalisme gevind word, reg verleen wanneer dit erken word dat alle strukture binne die kosmos vervleg is met die menslike eksistensie,

want God het die ganse Skepping met die mensegeslag verbind. God het die heelal geskape in 'n universele vervlegting-samehang, sodat alle strukture van dinge en verbande ooreenkomstig 'n kosmiese wetsorde met mekaar in samehang verkeer.

e) Samevatting.

Uitgaande van die skriftuurlike grondmotief van die Christelike religie, nl. dat die grondslag van al die tydelike sosiale verhoudinge slegs te ontdek is in die religieuse wortelgemeenskap van die mensheid en dat die wetenskaplike visie skerp gerig moet wees op die gevarieerde eie-aard, die strukturele bepaaldheid van die totaliteit van die tussen-menslike verhoudinge, van die samelewingsvorme as individuele konkrete werklikhede, kan die eintlike veld van ondersoek van die Sosiologie soos volg omlin word:

Die Sosiologie is daardie dissipline in die breër veld van die wetenskap as sodanig, wat 'n studie maak van

- i) die onderskeie konstante strukture wat aan die samelewing ten grondslag lê en as sodanig eers alle wisselende sosiale vorme moontlik maak, asook van hulle onderlinge verhouding en samehang; dit is die taak van die wysgerige Sosiologie;
- ii) die veranderlike vorme (die individuele dinge) waarin hierdie onderskeie strukture gerealiseer word in die tydelike samelewing en in wedersydse beïnvloeding met mekaar vervleg; dit is die taak van die positiewe Sosiologie wat afhanklik is van die wysgerige, wat op sy beurt weer afhanklik is van die religieuse grondmotief en wat sy uitgangspunt vorm. Die veranderlike vorme word in hulle opbou beheers deur die struktuurbeginsels wat gewortel is in die Goddelike wêreldorde;
- iii) die kennende, voelende en willende mens wat hom in daardie sosiale sisteme moet inpas en aanpas, maar in hierdie aanpassing gelei en gerig word deur sy persoonlike verant-

woordelikheds- en normbesef.

Die Sosiologie gaan egter uit van die samelewingsverhoudinge en ontmoet die menslike persoonlikheid slegs in dié samelewingsverhoudinge, in sy daad en posisie binne die strukturele bepaaldheid daarvan; "... de mens als actief vormende element daarin én als gevormd en in zijn doen en laten bepaald dóór de samenleving. Alléén in zijn intenties en daden, en dat wil altijd zeggen in zijn sociale functie, in zijn rôle binnen de structuren der menselijke samenleving is de mens... 'object' der sociologie". 1) Juis daarom is die algemene Sosiologie die struktureel-funksionele teorie van die samelewing.

Naas die algemene Sosiologie kan die Sosiologie van die organisasie, d.i. 'n spesiale of Aspeksosiologie, as onderdeel gestel word.

2. Die Sosiologie van die organisasie binne die raam van die algemene Sosiologie.

a) Die Aspeksosiologie as onderdeel van die algemene Sosiologie.

i) Individuele samelewingstrukture word deur aspekte gekwalifiseer.

In sy beskouing van die vraag na wat onder die struktuur van menslike samelewingsverhoudinge verstaan moet word, sê Van Dijk o.a. die volgende: "De naïeve ervaring heeft weet van, en theoretische analyse en abstractie ver-richt op de kosmische werkelijkheid is gestuit op bepaalde zijnswijzen, modaliteiten, aspecten dier werkelijkheid, (o.a. getalsaspect, logisch-, taal-, historisch-, economisch-, juridisch-aspect enz.) die klaarblijkelijk als ontische

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 222.

apriori's, als fundament van alle concrete dingwerkelykheid
deze mogetylik maakt". 1)

Heeltemal tereg sê Znaniecki 2) in hierdie verband
ook dat in die vraag na die struktuur van bepaalde menslike
samelewingsverhoudinge, gaan om die soeke na die faktore
wat dinge kwalifiseer in ontologiese sin, in die werklikheid
van hulle bestaan, waarvan die logiese bepaalbaarheid van
die dinge in die begrip, afhanklik is.

Die essensiële faktore waarna hierbo verwys word,
moet nie ooreenkomstig 'n doel-middeleskema gesoek word in
die doelstelling van die menslike subjekte wat die samele-
wingsverhoudinge verwesenlik nie -- indien wel, sou dit
'n sosiaal-psigologiese verklaringspoging wees. Znaniecki
erken self sy aanvanklike fout in hierdie verband, totdat
hy besef het dat die subjektief menslike doelstelling geen
komponent van die sosiale strukture self uitmaak nie, maar
slegs die faktor is wat die sisteem verwesenlik. Die werk-
like verhouding tussen die menslike doelstelling en die
interne struktuur is nl. dat 'n sisteem "gekies" word met
die oog op sy bepaalde struktuur en dat dit in sy positiewe
bestaan afhanklik is van die blywende aktualisering deur die
mens. Hierdie insig formuleer Znaniecki later soos volg:
"... the composition of a system is determined by its
structure; its existence is conditioned by its composition". 3)

'n Juiste gevolgtrekking van Znaniecki is dat
hoewel alle elemente van 'n sisteem dit medebepaal, hierdie
elemente egter in hulle bepalende karakter in belangrikheid
verskil. Ook is daar elemente wat afhanklik is van en ge-

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 222.

2) Znaniecki, F., The Method of Sociology, New York,
1934, pp. 249 e.v.

3) Idem., pp. 266, 267, 268.

kwalfiseer word deur ander elemente. Die realisering van die kwalifiserende elemente is belangriker vir die bestaan van sisteme as die afhanklike elemente. Dit beteken dat alle sisteme wat 'n bepalende element as kwalifiserende faktor besit, tot een klas behoort.

'n Ander juiste gevolgtrekking van Znaniecki is dat twee elemente van dieselfde modale betekenis in reële sisteme gelyk is wanneer hulle in gelyke, maar verskillend wanneer hulle in verskillende sisteme (strukture) optree.

Bogenoemde konstatering maak dit meteens duidelik waarom daar naas die Sosiologie as algemene struktuurwetenskap van die menslike samelewing, ooreenkomstig 'n modale gesigspunt, afgegrensde Sosiologieë van ekonomie, reg, godsdiens, ens. kan en moet wees. Dit is spesiale Sosiologieë, ook genoem aspek sosiologieë, wat gerig is op en georiënteer is tot die besondere lewensterreine, die aspekte van die sosio-kulturele werklikheid soos dié van die godsdiens, die ekonomie, die reg, die kultuur, die moraal, die taal, die kunste, ens. en hierdie aspekte dan ondersoek binne en vanuit die totaliteit van dié samelewingsvorme.

ii) Taak en studieterrein van die Aspek sosiologie.

Vanuit bogenoemde standpunt kan die taak en studieterrein van die Aspek sosiologie dan soos volg omskryf word:

Die Aspek sosiologie ondersoek telkens die bepaalde aspek waarna die besondere belangstelling uitgaan, nl.

a) daardie samelewingstrukture, handeling en gebeurtenisse wat deur dié betrokke aspek gekwalfiseer word en die plek en funksie van dié aspek in hierdie samelewingstrukture én die plek en funksie van dié besondere aspek in daardie samelewingstrukture, handeling en gebeurtenisse wat deur

ander aspekte gekwalifiseer word;

b) die invloed wat dié besondere aspek en die deur hierdie aspek gekwalifiseerde lewensterrein na norm en feit ondervind van die totaal van die samelewing en omgekeerd: die invloed wat dié aspek en die daardeur gekwalifiseerde lewensterrein uitoeven op die geheel van die samelewing.

Vanuit hierdie insig word die organisasieverskynsel benader as 'n struktuur-aspek van samelewingsvorme, handelinge en gebeurtenisse. Vooraf moet egter eers helderheid verkry word oor hoe die verskynsel tot dusver benader is.

b) Die organisasiebegrip in die literatuur.

i) Die organisasie as 'n rasionele verband.

Dit is veral in die Duitse Sosiologie waarin die organisasiebegrip veral geknoop word aan die rasionele en doelbewuste element in menslike handeling, waarby dan veral gedink word aan die moderne rasionele denke. Hierdie siening word in die besonder gehuldig deur Max Weber ¹⁾ wat weliswaar die organisasieverskynsel nie onder die begrip organisasie behandel nie, maar wel onder die nabygeleë begrippe Betrieb en burokrasie.

Ook Mannheim ²⁾ beklemtoon die rasionaliteitsprinsipe as 'n belangrike kenmerk van organisasie. Gerasionaliseerde organisasievorme met die daarmee gepaardgaande gestandaardiseerde gedrag, beskou hy as sosiale organisasie in engere sin.

Vierkandt ³⁾ laat hom uit oor die verskil tussen georganiseerde groepe en groepe wat nie georganiseerd is

1) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1922, deel I, p. 28; deel II, p. 668.

2) Mannheim, K., Man and Society in an Age of Reconstruction, London, Routledge, 1949, p. 244.

3) Vierkandt, A., Kleine Gesellschaftslehre, p. 37.

nie, en ag hierdie rasionele trek vir organisasie tiperend van hierdie verskil. Volgens hom hoef die resultaat van beide vorme van handeling nie noodwendig van mekaar te verskil nie, maar "die leistung erfolgt bei den nicht organisierten Gruppen triebhaft, mehr oder weniger unmittelbar als Ausfluss der sozialen Anlagen, die dabei mit einer wunderbaren Zielhaftigkeit funktionieren; bei den organisierten Gruppen dagegen in rationaler, zweckbewusster und willkürlicher Weise".

Dit is duidelik dat Vierkandt se siening van die organisasieverskynsel in die teken staan van Tönnies se vertweelediging, nl. Gemeinschaft - Gesellschaft. Die feit dat Tönnies alle samelewingsverskynsels onder hierdie twee polêre begrippe trag te rangskik, maak hierdie gedagtegang van Vierkandt duidelik en begryplik, aangesien die opvatting van Tönnies, veral in die Duitse Sosiologie inder tyd so algemeen aanvaar is.

Die onderbrenging van georganiseerde groepsverbande as Gesellschaft impliseer egter per definisie 'n teenstelling tussen organisasie en Gemeinschaft, wat beteken dat "gemeinschaftliche" groepe nie organiseerbaar is nie. Dit wil voorkom asof skrywers soos o.a. Vierkandt en Weber verstrik geraak het in die moeilik begrensbaarheid van die terme Gemeinschaft, Gesellschaft en organisasie. So word die laaste begrip enersyds in 'n tegniese betekenis gebruik (Weber), dan weer in die betekenis van die georganiseerde groep. Van Doorn¹⁾ wys daarop dat as organisering as 'n vorm van handeling opgevat word en ander verskynsels as "Modalitäten der Verbundenheit" (Tönnies), sal die onderlinge verhouding tussen die begrippe anders gewaardeer word

1) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, Leiden, Steinfert Kroeze, 1956, p. 30.

deur diegene wat organisasie as bepaalde "zwischenmenschlicher Verbindung" beskou. Organisasoriese verhoudinge kom tewens nie uitsluitlik naas, maar ook in die sogenaamde "gemeinschaftliche" groepe voor.¹⁾

Uit bostaande volg dat om die organisasiebegrip terug te voer tot Tönnies se Gesellschaft nie as algemeen gangbaar aanvaar kan word nie, juis omdat organisasie, in die betekenis van die georganiseerde groep, enersyds as 'n onderskeidende vorm van menslike samelewing opgevat kan word en andersyds geformuleer kan word as 'n rasionele koördinerende van kollektiewe handeling wat in sowel "gesellschaftliche" as "gemeinschaftliche" samelewingsvorme moontlik is.

ii) Organisasie as 'n funksionele verband.

Verder word die organisasieverskynsel gesien as 'n funksionele verband. In hierdie verband dien daarop gelet te word dat Durkheim hom in sy The Division of Labour in Society²⁾ toespits op die uitwerking van 'n tipologie van koöperasievorme -- meganiese en organiese solidariteit -- gebaseer op die uitgangspunt en tema van arbeidsverdeling as verskynsel in die samelewing. "We no longer think that the exclusive duty of man is to realize in himself the qualities of man in general; but we believe he must have those pertaining to his function... Briefly, in one of its aspects, the categorical imperative of the moral conscience is assuming the following form: Make yourself usefully fulfill a determinate function".³⁾

1) Vgl. Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 280, met betrekking tot die gesin.

2) Durkheim, E., The Division of Labour in Society, Glencoe, The Free Press, 1949.

3) Idem., p. 43.

Een van die resultate van hierdie studie van Durkheim is die formulering van die organisasiebepaling as "orgaanvorming", d.w.s. organisasie of organisering in die letterlike betekenis. Hierdie orgaanvorming kom tot stand deur die delegering van handeling aan "spesialiste" of sodanige groepe.¹⁾ So'n proses van funksionele orgaanvorming, ook genoem arbeidsverdeling, gee aanleiding tot die ontstaan van "organiese solidariteit", wat die basis vorm van 'n hoër mate van kultuurontwikkeling.

iii) Organisasie as 'n koöperatiewe verband.

Barnard²⁾ benader die organisasieverskynsel via 'n spesifikasie van die verskynsel koöperasie: "Formal organization is that kind of cooperation among men that is conscious, deliberate, purposeful". Hierdie benaderingswyse word ook elders aangetref. So definieer Lasswell en Kaplan³⁾ die organisasieverskynsel as "a pattern of solidarity and cooperation" waarby dan onder koöperasie verstaan word "the integration of diversified operations" en onder solidariteit, die integrasie van "diversified perspectives". Verder blyk dit dat Parsons⁴⁾ 'n soortgelyke opvatting daarop nahou. Nadat hy koöperasie omskryf het as 'n betreklik intensiewe wyse van integrasie van "instrumentele" handeling, noem hy 'n organisasie "a system of cooperative relationships". Dit is opvallend dat beide Barnard en Parsons hulle begrip van die organisasieverskynsel in verband bring met die ruilproses.⁵⁾

1) Durkheim, E., The Division of Labour in Society, pp. 85-96.

2) Barnard, C.I., The Functions of the Executive, Cambridge, Harvard University Press, 1958, p. 4.

3) Lasswell H.D. en Kaplan, A., Power and Society: A Framework for Political Inquiry, London, 1952, p. 30, 31.

4) Parsons, T., The Social System, pp. 72, 100.

5) Barnard, C.I., Organization and Management, Cambridge, Harvard University Press, 1958, pp. 112 e.v.
Parsons, T., The Social System, pp. 70 e.v.

In hierdie verband ~~die~~ egter daarop gelet te word dat hoewel beide funksionalisasie en koöperasie essensiële elemente van die organisasieverskynsel is, arbeidsverdeling die wortel van die verskynsel is wat derhalwe as die beginsel wat aan die struktuur van die organisasieverskynsel ten grondslag lê, aangemerkt moet word. Parsons gee dit tewens toe in die volgende woorde: "Fortunately a long tradition of thought has worked out most of the problems in this (the organizational) area and all that is necessary is to take over the results and place them in the proper setting. The key concept is that of the 'division of labour' as developed by Adam Smith and his successors in utilitarian, especially economic theory".¹⁾

iv) Samevatting.

Samevattend van die bostaande benaderingswyses tot die organisasieverskynsel kan dit gestel word dat rasionalisasie, funksionalisasie en koöperasie as essensiële elemente van 'n georganiseerde samelewingstruktuur beskou kan word. Uit die verdere uiteensetting en nadere bepaling van die organisasiebepaling hieronder sal egter blyk dat organisasie gesien moet word as 'n strukturele aspek van tussenmenslike verhoudingsisteme en bogenoemde elemente derhalwe dus as elemente wat bepalend is van dié aspek, gesien moet word. Organisasie as 'n strukturele aspek waarvan arbeidsverdeling die wortel is en wat derhalwe as die beginsel wat aan die struktuur daarvan ten grondslag lê, aangemerkt kan word, word vervolgens aan die orde gestel.

c) Nadere bepaling van die organisasiebepaling vanuit die Sosiologie.

1) Parsons, T., The Social System, pp. 69, 70.

In die Sosiologie gaan dit om 'n studie van verhoudinge tussen mense en van menslike handeling, d.w.s. die struktuur daarvan soos dit op te merk is in alle konkrete samelewingstrukture wat gekenmerk word deur 'n ten dele geïnstitutionaliseerde patroon van rolle en rolverwagtings met betrekking tot die stabiliteit van menslike verhoudinge. Hierdie patrone is deels juridies, deels kultureel, deels ekonomies, ens. in mindere of meerdere mate bepaald. ¹⁾

As konkrete strukture in die volle werklikheid van hulle bestaan, is hulle dus nooit alléén (uitsluitlik) suiwer ("rein") òf, ekonomies, òf juridies, òf ideologies, òf organisatories, ens. nie. Vanuit hierdie standpunt word die organisasiebegrip vervolgens soos volg nader bepaal:

1) Organisasie is naamlik daardie deel, 'n nuanse van die volheid van die konkrete werklikheidsstruktuur waarin die organisasie-aspek blykbaar besonder sterk op die voorgrond tree, daardie dele van die menslike samelewing wat deur die organisasie-aspek gekwalifiseer word en hulle daarom na dié aspek genoem word. So verklaar Johnson ²⁾ die volgende: "'Organization' refers to an aspect of interaction systems: namely, their structure insofar as this may be regarded as having a bearing on the attainment of system goals... If the goal-directedness of a group's activities is the basic reason for its existence, we are likely to call the group 'an organization' -- thus naming the 'concrete' interaction system after its most important aspect".

2) Uit die bostaande uitspraak is dit verder duidelik dat konkrete samelewingstrukture wat deur die organisasie-aspek gekwalifiseer en bepaal is, hulle bestemming vind in

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 229.

2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 280.

doelstrewende en doelbereiking. Ook Parsons¹⁾ onderskryf hierdie stelling in die volgende definisie: "As a formal analytical point of reference primacy of orientation to the attainment of a specific goal is used as the defining characteristic of an organization which distinguishes it from other types of social systems".

3. Die organisasiebegrip dui verder ook op 'n proses van ordening.²⁾ So gedefinieer behels die begrip die wyse waarop die komponente dele van die struktuur in 'n geheel gevorm word: "Organiseren is een ingrijpen in de sociale realiteit, een poging om het menselijk handelen rationeel te ordenen en te integreren in grotere actie-eenheden door de actie-elementen vast te leggen in schema's die doelmatigheidssystemen vormen",³⁾ of soos Sheldon⁴⁾ dit formuleer: "Organization is the process of so combining the work which individuals or groups have to perform with the faculties necessary for its execution, that the duties so formed provide the best channels for the efficient, systematic, positive, and co-ordinated application of available effort".

4. Die wortel van die organisasieverskynsel is arbeidsverdeling. "Organization defines the part which each member of an enterprise is expected to perform and the relations between such members, to the end that their concerted endeavor shall be most effective for the purpose of the

1) Parsons, T., "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations," in Etzioni, A., Complex Organizations, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1961, p. 32.

2) Gould, J. en Kolb, W.L., A Dictionary of the Social Sciences, London, Tavistock Publications, 1964, p. 661. Vgl. verder Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, New York, 1945, p. 6: "Organization (is) a process which, by differentiation in individual endeavors, serves as a means to more effective concerted endeavors."

3) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p. 177.

4) Sheldon, O., The Philosophy of Management, New York, 1930, p. 32.

enterprise."¹⁾

5. Wanneer dié tipe samelewingstrukture doelbewustelik gestig word waarin die norme en die statusstruktuur wat die verhoudinge tussen lede omskryf, nie spontaan ontstaan het in die verloop van sosiale wisselwerking nie, maar bewustelik apriories ontwerp is met die uitsluitlike doel om sekere doelstellings te verwesenlik, word na hierdie strukture verwys as formele organisasies.²⁾

"Organization is defined as a system of structural interpersonal relations... individuals are differentiated in terms of authority, status and role with the result that personal interaction is prescribed... Anticipated reactions tends to occur, while ambiguity and spontaneity are decreased."³⁾

6. Dat die wesentlike struktuur van konkrete organisasies onafhanklik is van individuele menslike doelstellings en uitsluitlik afhanklik is van 'n eie bou-orde, van 'n struktuurbeginsel, maak daardie struktuurbeginsel normatief vir die organisasie-realiserende mens; hy is gebonde daaraan en elke gerealiseerde organisasie is derhalwe alléén in sy veranderlik-reële bestaansvorm deur menslike arbeid bepaald. Organisasie kry eers reële gestalte in die konkrete samelewingsvorme wanneer dit deur menslike vormingsarbeid, op die basis van die besondere struktuurbeginsel wat aan organisasie ten grondslag lê, tot stand gebring en onderhou word.

7. In die algemeen geld dit dat binne gedifferensieerde

1) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 6.

2) Blau, P.M. en Scott, W.R., Formal Organizations: A Comparative Approach, 1962, p. 5.

3) Presthus, R.V., "Toward a Theory of Organizational Behavior," Administrative Science Quarterly, Junie 1958, p. 51.

sisteme dikwels subsisteme te onderskei val,¹⁾ ook in die moderne, hoogs gedifferensieerde organisasie. 'n Vraag wat hier na vore tree is naamlik: Volgens watter maatstaf is die onderkenning van hierdie subsisteme sinvol moontlik? 'n Antwoord op hierdie vraag word voorsien deur die begrip instelling.

8. Die begrip instelling en organisasie. Die begrip instelling kan soos volg omskryf word: "An institution will be said to be a complex of institutionalized role integrates (or status relationships) which is of strategic structural significance in the social system in question".²⁾ So'n instelling vorm dus 'n sosiaal belangrike, stabiele rollesisteam, terwyl institusionalisering stellig as die belangrikste faktor in sosiale beheer beskou word.

Die introduksie van die begrip instelling lewer verskillende winspunte by die benadering van die organisasiebegrrip, o.a. die volgende:

- a) Dit voorsien die moontlikheid tot differensiasie van die totale georganiseerde struktuur in struktureel die omvattendste en belangrikste rolintegrasiepatrone.³⁾
- b) Dit blyk dat die "knooppunte" waaromheen die institusionele patroon gewef is, in die meeste formele organisasies aanwesig is. Hulle is die brandpunte van die organisasie se bestaan, byvoorbeeld die instellings van beroep, kontrak (ooreenkoms), eiendom, persoonlike vryheid, ens.⁴⁾ Steeds

- 1) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 43 e.v., 101 e.v.
- 2) Parsons, T., The Social System, p. 39. Vgl. ook Parsons, T., "The Problem of Controlled Institutional Change", in Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, pp. 239 e.v.
- 3) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, p. 113.
- 4) Idem., p. 113. Vgl. ook Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, Glencoe, The Free Press, 1960, pp. 35 e.v.; Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, p. 239: "Institutional patterns are the 'backbone' of the social system".

blyk die tallose institusionele gedragssuitinge rondom hierdie "behoefte" te sentreer tot meer of minder sterk geïntegreerde patrone, die struktuur waarvan terugwerk op die handelinge van die betrokke individue en op die samestelling van die menslike groepe in die handelingsveld.

c) Die institusionalisering van handeling impliseer die aanwesigheid van 'n stabiele patroon van beheer. "The most fundamental mechanisms of social control are to be found in the normal processes of interaction in an institutionally integrated social system".¹⁾

Samevattend kan dit gestel word dat organisasie andersyds 'n strukturele aspek van groter funksionele eenhede, byvoorbeeld die bedryf, is en andersyds is dit 'n konkrete werklikheidsstruktuur. Daarom is ook die organisasieverskynsel 'n studiegebied van die Sosiologie, maar dan as 'n aspek en aspekselement soos dit gebonde is, sy sinvolle plek vind binne en in sy strukturele betekenis bepaal word deur dié samelewingstrukture waarin dit sterk op die voorgrond tree.

Op hierdie wyse benader is organisasie die studieterrrein van die Aspek-sosiologie, die struktureel-funksionele teorie van organisasie wat vervolgens nader omlin word.

d) Die Sosiologie van organisasie as struktureel-funksionele teorie van dié organisasieverskynsel.

Sowel die sosiale vakwetenskappe as die Aspek-sosiologie het dit in gemeen dat albei die aandag in die eerste plek rig op 'n bepaalde aspek van die samelewing en kultuur; nie op die totaliteit van die samelewing en kultuur sonder meer nie, maar op 'n bepaalde, deur daardie aspek

1) Parsons, T., The Social System, p. 301.

gekwalfiseerde lewensterrein, op 'n bepaalde sektor van die samelewingstrukture.¹⁾

Die Sosiologie van die organisasieverskynsel ondersoek as 'n Aspek Sosiologie in die eerste plek die georganiseerde samelewingsverhoudinge en handeling en wel die struktuur daarvan, d.w.s. hoe en in watter mate hierdie verhoudinge en handeling deur die organisasie-aspek, die organisasie-motief, beheers word en wat die plek en funksie van die nie-organisasoriese faktore in en aan dié verhoudinge en handeling is. Verder ondersoek dit ook wat die plek en die funksie van die organisasoriese element binne die geheel van al die verhoudinge en handeling is wat deur ander aspekte as die organisasoriese gekwalfiseer is, bv. die kerk, die staat, ens.

Die sosioloog, en by name die organisasie-sosioloog, het dus belang by die plek wat die organisasoriese aspek in die totaliteit van die samelewingsverhoudinge, handeling en gebeurtenisse inneem en die mate waarin en die wyse waarop die organisasoriese motief die invloed van ander faktore in die samelewing ondergaan. "Oòk als aspectssociologie blyft onze wetenskap totaliteitswetenskap, de wetenskap van de individualiteit en van de individuele orde in de samelevingsstructuren en handelingen."²⁾

Die Sosiologie, ook as Aspek Sosiologie, stel dus die vraag hoe die aspek sy plek vind in die geheel van die struktuur van samelewingsverhoudinge en handeling, of soos dit tereg in die Duits uitgedruk word: "Wie alles sich zum Ganzen webt." Hierin huldig die Sosiologie, ook as Aspek-sociologie, wel die postulaat van egonormatiewiteit

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 230.

2) Idem., p. 230.

(eiewetlikheid), die outonomie van die aspek, maar dan op so'n wyse dat die eiewetlikheid van die aspek (of aspekte) in onderlinge verband staan binne die strukturele egonormatiwiteit van die samelewingsvorme en handeling; sy metode is gebaseer op die interstrukturele en intrastrukturele interdependensie, "de wederkerige en alzijdige onderlinge afhankelikhed van aspecten en van lewensterreinen, samenlevingsvorme en handelingen". 1)

Die Sosiologie van die organisasieverskynsel kan dus ook as totaalwetenskap bestaan, en dan as totaalwetenskap wat inderdaad alle aspekte van die tydelike werklikheid in rekening bring. Elke poging om die organisasieverskynsel in al sy openbaringsvorme, los van hierdie tipiese strukture te verstaan, moet noodwendig doodloop, aangesien die verskille tussen die organisasiesfere nie van formele (ideële) aard is nie, maar wel van materiële aard.

Die Sosiologie van die organisasieverskynsel is dus as Aspeksosiologie óók struktureel-funksionele teorie van die deur die organisasie-aspek gekwalifiseerde en bepaalde lewensterreine en samelewingsvorme, waarvan die struktuur die bou-orde is wat aan die aspek of sy elemente 'n bepaalde plek en funksie binne die geheel aanwys en waardeer 'n eie besondere karakter aan die geheel verleen word. Die abstraksie is derhalwe van strukturele aard, omdat bepaalde samelewingsvorme en handeling telkens in hulle strukturele bepaaldheid, afsonderlik bestudeer word, maar dan binne die struktureel-funksionele totaliteitsorde van die samelewing as geheel.

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 231.

3. Samevattende slotbeskouing.

Naas die algemene Sosiologie as struktureel-funksionele teorie van die samelewing as sodanig, kan as onderdeel van die algemene Sosiologie, die spesiale of Aspeksosiologie van o.a. organisasie, d.i. die struktureel-funksionele teorie van organisasie gestel word, en wel vir sover dit gerig is op en georienteer is tot organisasie as

- i) 'n strukturele aspek van die sosio-kulturele werklikhede soos die kerk, die staat, die ekonomie, die bedryf, ens., d.w.s. 'n nuanse van die volheid (die idieële) van hierdie konkrete werklikhede waarin die organisatoriese aspek ook na vore tree, deur dié aspek mede-gekwalfiseer word en die aspek daarom binne en vanuit die totaliteit van hierdie samelewingsvorme in struktureel-funksionele terme deur die Sosiologie ondersoek moet word;
- ii) die reële gestalte (konkrete samelewingsvorm) wat deur menslike vormings- en positiveringsarbeid, en wel op die basis van die besondere struktuurbeginsel wat aan die organisasieverskynsel ten grondslag lê, tot stand gebring en onderhou word, en dit dan in interne en eksterne vervlegtingsamehang met die totaliteitsorde van die samelewing.

Die Sosiologie van die organisasie is in die eerste plek gerig op die ondersoek na en die formulering van die struktuurbeginsel wat aan die organisasie ten grondslag lê, d.i. 'n struktuurprinsipe wat min of meer universeel is, 'n taak wat in die hieropvolgende hoofstuk onderneem word.

HOOFSTUK III

'n ONDERSOEK NA EN FORMULERING VAN DIE ALGEMENE STRUKTUURBEGINSEL WAT AAN ORGANISASIE TEN GRONDSLAG LÊ.

1. Inleiding.

Soos reeds aangetoon, geskied die benadering van die verskynsels in die menslike samelewing, dit is saam lewe in verantwoordelikheid, in die Sosiologie in terme van die strukturele wetmatigheid van norm en nie in terme van 'n natuurwet nie. "De struktuurwet is struktuurnorm," sê Van Dijk.¹⁾

Die strukturele orde, die struktuurwetmatigheid, soos dit verankerê is in die geestesstruktuur van die mens, is te danke aan Gods skepperswysheid. Die struktuurwet word benader in algemene kennis van die wet as struktuurbegin sel, 'n struktuurbegin sel wat vervolgens deur menslike positiveringsarbeid gekonkretiseer word tot positiewe struktuurnorme.

Organisasie as 'n aspek van samelewingsvorme, besit ook 'n wesenlike struktuur, d.i. 'n bepaalde orde waarvolgens die organisasie-aspek opgebou is uit bepaalde werklikheidselemente. Dat dit uitsluitlik afhanklik is van so'n eie struktuurbegin sel, maak hierdie struktuurbegin sel normatief vir die organisasie-realiserende mens.

Die struktuur van die organisasie-aspek is verder die bou-orde wat aan die individuele elemente wat daaraan te onderken val, 'n bepaalde plek en funksie in die geheel van hierdie aspek aanwys, waardeur aan die aspek as 'n geheel sy eie besondere karakter, sy eie-aard verleen word.

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 66.

Dit is die strukturele orde van die aspek, die strukturele wetmatigheid wat gefundeer is op 'n eie struktuurbeginsel.

Die struktuurbeginsel van organisasie kan nie a priories gekonstrueer word nie. Ten einde die struktuurbeginsel van organisasie, synde 'n aspek van samelewingsverbande, maar wat as 'n aspek van die bedryf (werkverband) blykbaar besonder sterk na vore tree, te ondersoek en te formuleer, moet daar, ooreenkomstig 'n aanwysing van Van Dijk,¹⁾ enersyds teruggegryp word op die verlede in die verwagting dat uit 'n ondersoek van die historiese sosiale prosesse en beweginge, en van die aktuele werklikheid van organisasie, die struktuurbeginsel wat daaraan ten grondslag lê, te voorskyn sal tree.

2. Die historiese fundering van die organisasieverskynsel.

a) Die filosofies-historiese agtergrond.

Om die historiese fundering van 'n individualiteitstruktuur deeglik te begryp, is dit nodig dat vooraf besondere aandag geskenk sal word aan die historiese aspek en die aard van die historiese norme.

i) Die historiese aspek.

Die historiese aspek volg in tydsorde op die analitiese aspek. Dit kan ook nie anders nie as bedink word dat geskiedenis slegs gevorm kan word deur mense wat die aktiewe subjeksfunksie van analise besit. Alleen deur denkende mense wat in staat is tot vrye verantwoordelike dade, gebore uit redelike beoordeling, kan geskiedenis gemaak word.

Die historiese aspek van die werklikheid moet egter skerp onderskei word van die konkrete geskiedenis wat in alle aspekte van die werklikheid fungeer en dus ook

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 225.

'n historiese sy vertoon. Die onregverdige vereenselwiging van die historiese aspek met die konkrete geskiedenis, lei tot die werklikheidsvisie van die historisme. "Het historisch aspect onderscheid zich van de overige aspecten als die van het organisch leven, het emotioneel gevoel, de logische onderscheidenheid enz. niet door datgene, wat erbinnen geschiedt, maar door het hoe, de wijze waarop. Voor de historicus komt het er dus voor alles op aan de kern van deze historische wijze van het concrete gebeuren in het oog te vatten."¹⁾

Hierdie kern van die historiese aspek wat sy eie aard en onherleibaarheid waarborg, is alleen in die kulturele te vind, want alleen by 'n kulturele werksaamheid is daar sprake van vormgewing aan 'n materiaal in vrye beheersing van laasgenoemde, 'n vormgewing na 'n vrye ontwerp. Dit is dan ook die prinsipiële onderskeiding tussen kulturele vormgewing en vaste vorme wat in die natuur ontstaan.²⁾

So moet die historiese aspek dan ook vooraf gaan aan die aspekte van die taal, die omgang, ens., want juis in die na-historiese aspekte vind ons die moment van vorming (bou), en kry ons taalvorming, omgangsvorming, waardevorming, organisasievorming ens. wat 'n duidelike terugwysing is na die historiese, waarin die moment van vorming sy modale oorsprong het.

Samevattend kan gesê word dat teenoor die historisme, wat "de werkelijkheid laat opgaan in haar historisch aspect,"³⁾ die sinkern van die historiese staan as

1) Dooyeweerd, H., Vernieuwing en Bezinning, Zutphen, Van den Brink, 1959, p. 61.

2) Vgl. Dooyeweerd, H., Recht en Historie, Assen, Hummelen, 1938, p. 33.

3) Dooyeweerd, H., Vernieuwing en Bezinning, p. 58.

"beheersende vorming van een gegeven aanleg, structuur of toestand tot iets dat zich niet vanzelf ontwikkel, maar dat in normatiewe vryheid verwerkelyk word in het proses der beschaaving". 1)

ii) Historiese magsvorming.

Die beheersing waarna hierbo verwys word, is "mag", wat geensins as brute geweld gesien moet word nie, nog minder as brute natuurkrag, maar slegs as historiese roepingsmag wat sy vervulling vind in Christus Jesus as die vleesgeworde Woord aan Wie gegee is alle mag in hemel en op aarde. Aan die mensheid as geheel is dan ook 'n kultuurtaak gegee (Gen. 1:28). "A normative task and mission in the development of human civilization either to guard or to mould culture further, in subjection to the principles laid down by God in His world-order". 2) Die menslike wilsfaktor word dus as essensieel beskou in die struktuur van die historiese aspek. Geskiedenis word nooit buite menslike toedoen, bloot onder Gods leiding, as 'n organiese proses gevorm nie. Geskiedenis ontwikkel voortdurend in 'n oneindige stryd tussen magte van tradisie, van vooruitgang en reaksie. In hierdie magstryd behoort die subjektiewe willekeur van die "historievormer" te buig voor die historiese ontwikkelingsnorm van kontinuïteit, want dan "zal inderdaad de kultuur niet worden afgebroken, maar historisch verder ontwikkeld en ontplooid." 3)

iii) Historiese magshebbers.

In die historiese aspek moet ook die samehang

1) Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, p.84.

2) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel II, pp. 247, 248.

3) Dooyeweerd, H., Vernieuwing en Bezinning, p. 70.

met die organiese aspek beklemtoon word. Dit moet nie verstaan word dat die kultuurlewe tot die organiese lewe te herlei is nie, hoewel eersgenoemde nie sonder laasgenoemde kan bestaan nie. Nooit egter mag die kultuur gesien word as bloot 'n verlengstuk van die organiese ontwikkeling van plant, dier of mens nie. Organiese lewensontwikkeling vind alleen plaas binne die raamwerk van die natuurwette deur God daargestel, terwyl die kultuurlewe aan wesenlike norme onderworpe is. Maar "deze normen bleken door God slechts als beginselen te zijn gegeven, die nadere concrete vormgeving door de historische machthebbers vereisen." 1)

Historiese magshebbers is dan hulle wat in 'n bepaalde samelewingsvorm (byvoorbeeld in die bedryf) as leiers in die proses van historiese ontwikkeling ontplooi het en so die eintlike vormers van die kultuur geword het. Ook die natuur moet kragtens die reeds genoemde kultuurtaak van die mens aan magsverwerwing van die historiese magshebbers onderwerp word. Alles wat die mens doen, is dus nie geskiedenis nie, maar slegs dit wat invloed het op die gang van die beskawing.

iv. Historiese norme.

Word die starre mure van isolasie wat so kenmerkend is van die onontslote samelewingsvorme, afgebreek, dan vind ons dat in samehang daarmee, die historiese norme verwerklik word. Daar is enersyds die historiese integreringsnorm en andersyds weer die differensiëringsnorm wat as norme in die Skeppingsorde gegee is. 2)

In die geskiedenis word dan ook 'n geleidelike differensiëringsproses voltrek, waardeur die vorming van

1) Dooyeweerd, H., Vernieuwing en Bezinning, p. 71.

2) Vgl. Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel II, pp. 259-62. Vgl. ook Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., p. 178.

onderskeie kultuurkringe ontstaan wat elk hulle eie individualiteit besit en wat gerig is op die na-historiese aspekte. In die gedifferensieerde kultuurkringe laat die mens hom dan voortdurend lei deur bepaalde, van mekaar te onderskeie motiewe soos sosiale, ekonomiese, estetiese, organisatoriese, ens.

In hierdie ontwikkelingsproses moet die historiese maghebber steeds die beginsel van kontinuiteit in ag neem, d.w.s. hy mag nie rewolusionêr optree nie, maar moet steeds langs die weg van kontinue voortgang die beskawingsontwikkeling bevorder. "Het historisch continuïteitsprincipe is een modaal normatief beginsel der historische ontwikkeling, dat als zoodanig door reactie of revolutionaire willekeur tijdelijk geschonden kan worden."¹⁾

Aan die hand van die bostaande uiteensetting kan die historiese fundering van die organisasieverskynsel vervolgens nagegaan word.

b) Die historiese agtergrond van die organisasieverskynsel.

Van die begin van die mensheid af moes die mens organiseer, al was dit dan slegs omdat hy 'n gemeenskaps-wese is wat vir die vervulling van sy behoeftes op andere aangewys was, om dan deur gemeenskaplike inspanning in sy behoeftebevrediging te voorsien. Hierdie historiese ontwikkeling kan hoofsaaklik in drie hoofstadia ingedeel word: die voor-georganiseerde stadium, die vroeg-georganiseerde stadium en die hoogs-georganiseerde stadium.

i) Die voor-georganiseerde stadium.

In die voor-georganiseerde stadium, voordat die moderne industriële ontwikkeling sy intrede in die menslike

1) Dooyeweerd, H., Recht en Historie, p. 38.

samelewing gemaak het, het die organisasie van verskillende vorme van sosiale samewerking, weinig of geen probleme opgelewer nie, sodat daar aan 'n sistematiese studie van organisasie min of geen behoefte bestaan het nie.¹⁾ Menslike arbeid in 'n samelewing wat gekenmerk was deur "meganiese solidariteit" (Durkheim), was gerig op voedselvoorsiening en hoogs eenvoudige kleding en beskutting. Arbeidsorganisasie het hoofsaaklik die lyn gevolg van 'n "natuurlike" arbeidsverdeling²⁾ tussen die twee geslagte,³⁾ die verskillende ouderdomsgroepe⁴⁾ en verskillende beroepsbekwaamhede.⁵⁾

Doelbewuste organisasie het in bepaalde milieu's en onder bepaalde omstandighede dus relatief min betekenis gehad. Dit wil egter nie sê dat organisasie in dergelike gevalle in sy geheel ontbreek het nie, maar dit was sterk geïntegreerd in tradisie en samelewingsnorme.

"... de bestaande spanningen en conflicten -- in het algemeen alle 'deviant behavior' -- in eerste instantie opgevangen in traditionele, in ieder geval niet rationele gedragsinstitutionalisaties en volgens betrekkelijk stabiele culturele spelregels opgelost dan wel door tabu's onderdrukt. Waar zich organisasie voordoet, is deze lijn steeds sterk vermengd en verbonden met deze tradities en normen, met charismatisch prestige, cultus en symboliek."⁶⁾

'n Belangrike veralgemening van Caplow in hierdie

-
- 1) Van Maanen, R., Hoofdpijnen der Industriële Organisatieleer, pp. 6-7.
 - 2) Thurwald, R., Economics in Primitive Communities, London, Oxford University Press, 1932, praat van "the primary division of labour."
 - 3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 124. Vgl. ook Herskowitz, M.J., Economic Anthropology, New York, A.A. Knopf, 1952, hfs. 7.
 - 4) Firth, R., Primitive Economics of the New Zealand Maori, New York, Dutton, 1929, p. 200.
 - 5) Carr-Saunders, A.W. en Wilson, P.A., The Professions, Oxford, Clarendon Press, 1941.
 - 6) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p. 187.

verband lui soos volg: "Even in those societies where the division of labour approaches a minimum ... we find the occupational system to be closely and reciprocally related to the composition of the population, the organization of the family, the requirements of the religious culture, and the patterns of social interaction". 1)

Die relatief geringe kulturele differensiasie wat wel aangetref is, is geopenbaar in die feit dat dieselfde groepsverband in verskillende omstandighede ad hoc in uiters uiteenlopende geïnstitusionele rolkomplekse tot handeling oorgegaan het. Daar kon steeds 'n totale gemeenskap se struktuur en 'n spesifieke institusionele patroon onderskei word.

So 'n ongedifferensieerde samelewingsverband omskryf Van Dijk as "elk samenlevingsverband, dat in de complexe eenheid van zijn organisatie alle meerdere reële menselijke verbandsverhoudingen als zijn onselfstandige delen omvat en dat als homogene eenheid al de functies verricht die in gedifferensieerde samenlevingstypen door afzonderlijke verbanden worden verricht". 2) Dit het dus nie één enkelvoudige, dié samelewingsverband tiperende en kwalifiserende funksie nie, maar tree in sy funksionering as ongedifferensieerde eenheid op. Wers wanneer arbeidsverdeling ooreenkomstig ander kriteria as slegs dié van geslag, ouderdom, ens. plaasvind, tree intensiewe differensiasie en die daarmee gepaardgaande organisasie op die voorgrond.

In die relatief meer gedifferensieerde samelewings soos dié van die middeleeue, tref 'n mens dan ook sterker organisatoriese trekke aan, maar dan nie in die hele kultuur

1) Caplow, T., The Sociology of Work, Minneapolis, University of Minneapolis Press, 1957, pp. 17-18.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 102.

nie, slegs in een of meer sektore daarvan en wel waar die geïstitutionaliseerde patroon hom daartoe leen: "... een globaal gedifferensieerde kultuur, met delegaties van funksies..., maar desniettemin binne deze funksionele kategorieën dominantie van irrasionele sosiale kontrole-vormen.¹⁾

'n Goeie voorbeeld hiervan is die middeleeuse ridderwese wat gebaseer was op beginsels soos persoonlike eer en trou, huistradisie en standebewussyn, 'n kompleks wat bepalend was van die belangrikste sosiale funksie van hierdie groep, naamlik oorlogsvoering. Rasionele doelmatigheidsoorweginge, d.w.s. organisasie soos gedefinieer, was in baie gevalle van min betekenis.²⁾

ii) Die vroeg-georganiseerde stadium.

'n Opvallende verskynsel in die meer gedifferensieerde kulture, was die ontstaan van "organe": uit die samelewingsverbande skei sekere groepe af, deur bewuste funksionalisasie al dan nie, wat sosiale funksies vervul en hierin slaag deur onder meer hulle handeling enigermate te organiseer. Hierdie orgaanvorming, 'n verskynsel wat deur Durkheim as die eintlike "organisasie" gesien is,³⁾ is sowel doelgerig as funksioneel. Die kenmerke van doelgerigheid en funksionaliteit was egter deurkruis met allerlei tradisionele en emosionele faktore wat aan die sosiale handeling van die betreffende groep 'n vry irrasionele en onberekenbare karakter verleen het. As sodanig was die groepsverband dan 'n selfreguleringsstruktuur waarin

1) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p. 188.

2) Vagts, A., A History of Militarism, London, 1938.

3) Durkheim, E., The Division of Labour in Society, p. 96:

"The collective reaction has a definite organ as an intermediary, it ceases to be diffuse; it is organized".

organisasie wel 'n rol gespeel het, omdat dit die doelmatigheidstrewe in die groepsverband bevorder het, maar organisasie was nog nie die vernaamste handeling-bepalende, d.w.s. magsfaktor nie. 1)

iii) Die hoogs-georganiseerde stadium.

In die huidige hoogs geïndustrialiseerde en gedifferensieerde westerse samelewing is een van die opvallendste verskynsels dié van besondere beroepsdifferensiasie op die basis van spesialisasie van arbeid. Volgens Weber²⁾ is hierdie beroepsmatige vorm van arbeidsverdeling histories betreklik jonk; die sosiale arbeidsplig waardeur gereelde en langdurige arbeid 'n sentrale lewensfunksie geword het, hang saam met die ontwikkeling van die Calvinistiese "innerweltliche" askese wat aan die beroep -- "Berufung", "calling" -- 'n etiese regverdiging verleen het. Na die verdwyning van hierdie eties-godsdienstige motivering, het arbeid as 'n sentrale lewensaktiwiteit bly voort bestaan.³⁾

Die beroepe wat op hierdie wyse ontstaan het, besit elkeen 'n geïnstusionaliseerde patroon van verwagtinge en norme wat veral in die sektor van die vrye beroepe tot uiting kom.⁴⁾

Volgens Caplow⁵⁾ moet hierdie gespesialiseerde en beroepsmatige arbeidsverdeling, asmede die toenemende

1) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, pp. 190 e.v.

2) Weber, M., "Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus", in Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, band I, p. 1-16.

3) Idem.

4) Parsons, T., "Professions and the Social Structure", in Essays in Sociological Theory Pure and Applied, pp. 34-39.

Vgl. ook Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 236: "... each has a distinct role in the sense of a 'permanent', socially recognized, technically specialized complex of skills, with corresponding obligations and distinctive status..."

5) Caplow, T., The Sociology of Work, p. 19.

neiging tot burokratisering en afhanklikheid van die produksiemasjien, aangemerkt word as die besondere voorwaarde vir die ontstaan van 'n ongekende aantal doelgeoriënteerde sosiale groepe, sosiale eenhede wat van ander onderskei kan word in terme van 'n hoë mate van beheer van gedrag, differensiasie ¹⁾ en rasionalisasie. ²⁾

Indien die enorme betekenis van die rasionele denke in die moderne westerse wêreld as 'n gegewe aanvaar word, kan dit ook aanvaar word dat hierdie rasionele denke ook die sosiale verhoudinge sal beheers. Doelgerigte handeling word in kousale reekse ondergebring en deur sistematiese integrasie van handelingselemente, word die uitwerking van dié handeling verhoog -- 'n presiese spesifikasie en segmentasie van arbeidstake op 'n basis van hoe, wanneer en deur wie die take uitgevoer sal word. ³⁾

Binne hierdie kader pas organisasie, waarin die organisasie van die moderne groot-industrie op die voorgrond tree, asook van die moderne oorlogsbedryf (die leër), wetenskaplike navorsing, ens. wat sonder omvangryke en nougesette organisasie ondenkbaar is. ⁴⁾ Deur middel van die tegniek ⁵⁾ van organisasie word steeds groter en meer heterogene aantalle individue tot doelgeoriënteerde groepe verenig om gekompliseerde arbeidstake ten uitvoer te bring:

"... het industriële produksieproses (in tegen-

1) Caplow, T., The Sociology of Work, pp. 21 e.v.

2) Vgl. Idem., pp. 24 e.v.

3) Idem., p. 24.

4) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, II, pp. 658 e.v.

5) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, New York, Hibbert, 1945, p. 6; Vgl. ook Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, pp. 37 e.v.

stelling met de voormalige ambachtelijke productieproces waarin de vereiste organisatie als iets vanzelfsprekend ontstond als bijproduct van normen die in de werkplaats evengoed opgeld deden als in de overige levensgebieden van de werkenden) (bracht) een... scheiding teweeg tussen leven en werken in en buiten de industrie, dat de geijkte normen en waarden niet meer konden leiden tot een voor de industrie adequaat gedragspatroon. Aldus kwam een doelgerichte organisatie niet meer als het ware vanzelf tot stand, doch werd organisatie tot iets wat bewust op deze of gene wijze tot stand gebracht moest worden..."¹⁾

iv) Samevatting.

Die georganiseerde groep en meer spesifiek die arbeidsgroep as 'n georganiseerde werkgemeenskap, hoewel uit verskillende oorweginge, is van alle tye.²⁾ In die beskawingsgeskiedenis van die mens kan daarom twee tendense onderskei word: menslike arbeid het steeds in meerdere of mindere mate arbeidsverdeling, en die daarmee gepaardgaande arbeidsorganisasie geken.

3) Organisasie as 'n aktuele werklikheid in die samelewing.

i) Inleiding.

By 'n ondersoek van die organisasie as aktuele werklikheid in die samelewing, moet daar uitgegaan word van 'n grondbegrip en die daarop gebaseerde grondbeginsel, omdat dit die fundamentele uitgangspunt of perspektief van 'n besondere denksisteen by die ondersoek en benadering van 'n samelewingsverskynsel verteenwoordig.³⁾ Die

1) Van Maanen, R., Hoofdlinjen der Industriële Organisasieleer, p. 7.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 124.

3) Page, C.H., "Editor's Foreword", in Chinoy, E., Sociological Perspective: Basic Concepts and Their Application, p. iii.

uitgangspunt wat steeds in hierdie studie gehandhaaf word, kom inhoudelik neer op die ponering van die verskynsel as 'n struktuur, d.w.s. dat die individuele aspekte van die verskynsel 'n onderlinge verband of samehang veronderstel. Daarom kan 'n grondbeginsel uiteindelik as 'n struktuurbeginsel beskryf word.

Die grondbegrip(pe) wat onderliggend aan die grondbeginsel is en wat vervolgens aan die orde gestel word, is dus geen arbitrêre geestelike konstruksie nie, dog die resultaat van waarneming en ervaring van die aktuele werklikheid. Hulle vestig die aandag op spesifieke aspekte van die verskynsel wat betekenisvol geag word vir 'n sosiologiese perspektief van die werklikheid.

vii) Taak as grondbegrip van organisasie.

Die begrip taak word oor die algemeen as die grondbegrip van organisasie aangegee.¹⁾ Nordsieck²⁾ verstaan onder die begrip taak "'n sosiaal-geobjektiveerde doel wat deur menslike arbeidsprestasie gerealiseer moet word". Doel, as 'n komponent van hierdie definisie beteken "die voorstelling wat 'n mens het van 'n nastrewenswaardige toestand".

'n Doel kan subjektief of objektief wees. Dit is objektief wanneer die doel georiënteer is tot 'n buite die subjek geleë objek, d.w.s. dat 'n bepaalde toestand nagestreef word. Hierdie objek kan konkreet sowel as abstrak wees. Die menslike lewe eis hierdie objektiewe doelstellings ten einde te kan kom tot sosiaal-objektiewe

1) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, pp. 1-4.

2) Nordsieck: Rationalisierung der Betriebsorganisation, Stuttgart, 1955, p. 27, soos aangehaal deur Van Maanen, R., Hoofdlinje der Industriële Organisasie, p. 35.

prestasies wat vir ruiling vatbaar is. Die uiterste objektivering tree na vore wanneer die doel nie meer ter wille van die ruilwaarde daarvan nie, maar ter wille van die intrinsieke eiewaarde daarvan, nagestreef word. Hier word veral gedink aan sosiaal-religieuse en sosiaal-etiese instellings waarvoor groot organisasies bestaan.¹⁾

Sosiaal-geobjektiveerd beteken dat die doel vir, en as 'n reël ook deur 'n meervoud van mense verwesenlik word.²⁾

Samevattend kan dit dus gestel word dat die organisasieverskynsel vanuit die begrip "Aufgabe", die organisasiettaak benader word. Daarop word die leer insake alle verrigtinge wat mense in samewerking tot stand moet bring om die taak in vervulling te sien, gebou; die taak is die grondbegrip en die sisteemvormende krag.

Die bepaling van 'n taak, sonder meer, behels egter op sigself nog geen organisatoriese handeling nie. Eers wanneer 'n bepaalde vorm geskep word,³⁾ en dit in samewerking met ander mense, d.w.s. 'n handeling wat die taak en die vervulling daarvan inkorporeer, kortom: die voorbereiding tot die uitvoering van die taak, dan word die organisatoriese terrein betree. Dit is derhalwe nie die taak wat as grondbegrip van organisasie aangewys moet word nie, maar wel die doelgerigte handeling.

iii) Doelgerigte handeling as grondbegrip van organisasie.

Hoewel daar 'n noue verband bestaan, moet doelgerigtheid nie verwar word met motivering (motivasië) nie. Doelgerigte handeling verloop ooreenkomstig 'n

1) Nordsieck: Rationalisierung der Betriebsorganisation, soos aangehaal deur Van Maanen, R., Hoofdpijnen der Organisasieleer, p. 28.

2) Idem., p. 27.

3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 66.

kousale skema. Doel is 'n objektiewe gegewe; motief is 'n subjektiewe gegewe.¹⁾

Doelgerigte handeling is slegs een tipe van handeling. In teenstelling met byvoorbeeld emosionele en tradisionele handeling²⁾ is by doelgerigte handeling sprake van 'n benutting van die kennis van kousale³⁾ verhoudinge, teneinde sodoende gestelde objektiewe doelstellings te bereik. Hierdie kennis is egter steeds situasiegebonde.

Uiteraard kan meer as een individu tesame doelgerig handel. Die situasies waarin dergelike handeling voltrek word hou egter vir die verskillende individue verskillende "geleenthede" in, afhanklik van toevallige posisies, vermoëns en middele van die betrokke individue. Dit beteken dan dat so'n doelgerigte groepshandeling vir elke individuele lid wat bydra tot dié groepshandeling, uiteenlopende betekenis het, 'n betekenis wat steeds terugwerk op die bydrae wat hulle tot die handeling lewer; die doelgerig handelende groep vertoon met ander woorde 'n duidelike struktuur.

In so'n struktuur lê die moontlikheid tot organisasie. Bepaalde individue word afgesonder wat die koördinasie van handeling asook die toewysing van take as funksies het. Tegnieke word ontwikkel wat die koördinasie en funksionalisasie verseker en bevorder, waardeur aan die sisteem van individue 'n mate van stabiliteit verleen word en die effek van die handeling daardeur verhoog word. Kortom: daar word georganiseer.

1) MacIver, R.M., Social Causation, 1942, p. 17. Vgl. ook Barnard, C.I., The Functions of the Executive, pp. 38 e.v.

2) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, I, pp. 11 e.v.

3) kousaal in die sin van 'n volgrees met 'n groot mate van gekonstateerde herhaalbaarheid. Vgl. Von Mises, R., Kleines Lehrbuch des Positivismus, 1939, pp. 160 e.v.

Deur dit alles word die handeling steeds meer en meer in 'n skema van middel-doelverhoudinge gebring -- die organiserende handeling in tegniese sin. Ook 'n tegniek word immers gekenmerk deur berekenbare middel-doelverhoudinge. "By a technique we mean a specific formula for obtaining a specific result," sê MacIver,¹⁾ d.w.s. alle soorte doelgerigte handeling, ook sosiale handeling wat doelgerig is, besit 'n eie sisteem van min of meer gekompliseerde, vasgestelde en geskematiseerde middele en tegnieke. So kan daar in die geval van organisasie prinsipiëel gepraat word van die sosiale tegniek van organisasie: "... the technique of organization is nothing but the application of technical conceptions to the forms of human coöperation," sê Mannheim²⁾ in hierdie verband.

Die beskouing van organisasie as 'n tegniek vereis vervolgens 'n ondersoek na die wyse waarop organisasie geskep word,³⁾ en wel met inagneming van die norme van differensiasie, integrasie en kontinuïteit. Hierdie beginsels tesame omskryf die organisatoriese grondbeginsel.

iv) Die organisatoriese grondbeginsel.

a) Inleiding.

Vroeër is reeds daarop gewys dat organisasie op tweërlei wyse gedefinieer word: as 'n struktuur, die ding, 'n volbrenge toestand, enersyds, en as 'n bewustelike ingryping in die werklikheid, 'n proses wat lei tot dié struktuur, d.w.s. die volbrenge toestand.

1) MacIver, R.M., Social causation, 1942, p. 283.

2) Mannheim, K., Man and Society in an Age of Reconstruction, p. 244.

3) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 4.

As dit in gedagte gehou word dat organisasie as 'n struktuur 'n middel tot die bereiking van 'n doel is,¹⁾ dan volg dit dat organisasie as proses, 'n middel tot dié middel is, m.a.w. organisasie in die tweede betekenis is van die doel verwyder deur twee stadia in 'n denkproses: 'n organisasie (die struktuur) moet eers geskep word, voordat die struktuur benut kan word in die doelbereiking. 'n Onderzoek na hierdie skeppende arbeid word vervolgens aan die orde gestel, in die verwagting dat die grondbeginsel van organisasie daaruit te voorskyn sal tree. Dat daar so'n grondbeginsel met samehangende volgbeginsels bestaan, ly geen twyfel nie.²⁾ Vroeër in hierdie hoofstuk is daar reeds deur induksie in die verlede (die menslike ervaringskennis) daarna gesoek. Vervolgens word die aktuele werklikheid deur deduksie aan die orde gestel.

b). Die beginsel van arbeidsverdeling.

In die eerste plek dien aangemerkt te word dat die primêre organisatoriese handeling uiteenval in handelingsegmente. Hierdie gedagtegang kan stellig terug gevoer word tot die deur Adam Smith³⁾ in die lig gestelde

1) Vgl. p. 51, hoofstuk II van hierdie proefskrif.

2) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 3.

3) Vgl. Parsons, T., "Editorial Foreword", in Parsons, T. e.a., Theories of Society, p. 88.

Smith se stelling aangaande die verdeling van arbeid in die produksieproses as mede die voordele inherent aan die ruilproses, word algemeen aanvaar as een van die kritiese dokumente van die klassiek ekonomiese denke (utilitarisme). Die kerntema van die klassieke Ekonomie was die primêre funksionele differensiasie tussen "kapitaal" (in die spesifiek teoretiese betekenis) en "arbeid". Die probleem van organisasie van 'n eenheid in 'n produktiewe sisteem is indertyd nog nie as betekenisvol beskou nie; die primêre oorweging was die finansiering van produksie -- die verhouding tussen die kapitaalvoorsiener en arbeider is eweneens as 'n ruilproses(-verhouding) gesien, "one of capitalists 'making advances to labour'" -- eerder as om aktiewe doelmatige bestuur te bevorder.

arbeidsverdeling. Met hierdie tans bekende uitspraak oor arbeidsverdeling word gekonstateer dat die arbeid primêr verdeel word. Daarmee word egter nog nie aangetoon hoe die arbeid verdeel en gelei behoort te word nie.

Binne die kader van hierdie studie moet dus besonder groot waarde geheg word aan die deur Taylor ¹⁾ vasgelegde beginsel van arbeidsverdeling in voorbereidende en uitvoerende arbeid.

Hierdie nuwe insig verteenwoordig 'n veel breër benadering van die arbeidsproses, omdat die bekende beginsel van arbeidsverdeling nie slegs op die tegniese sy van die uitvoerende arbeid van toepassing gemaak word nie, maar dat die taakvervulling beskou moet word as 'n samestelling van denke en doen, van besinning voor daar begin word, van eers voor te berei en dan uit te voer. So'n differensiasie tussen hoofsaaklik psigiese voorbereidingsarbeid en die hoofsaaklik fisiese uitvoeringsarbeid, moet as eerste en vernaamste beginsel van organisasie aangewys word. "It is this differentiation, indeed (sometimes called division of labor), which is the means to effective concerted endeavor".²⁾

Met die psigiese voorbereidingsarbeid word die terrein van organisasie reeds betree. "It is with differentiation of endeavor that organization deals", en verder: "The first duty of organization ... is to determine the part which each member of an enterprise is expected to perform".³⁾ In hierdie stadium is daar nog geen sprake van besetting

1) Taylor, F.W., Scientific Management, New York, 1947.

Noukeurigheidshalwe moet daarop gewys word dat Taylor nie die hierbo aangehaalde terme, nl. voorbereidende en uitvoerende arbeid gebruik nie. Hy praat van die verdeling tussen geestelike arbeid en handarbeid.

2) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 3.

3) Idem., pp. 3, 9.

van die rasioneel gedifferensieerde rolle deur individuele mense nie. "In principle", sê Brown, "organization must define parts in endeavor without regard to particular persons. The requirement of membership will be a conclusion of organization". 1)

Samevattend kan daar dus gewys word op die algemeen geldende vereiste van die verdeling van die arbeid in voorbereidende en uitvoerende arbeid. Dit kan die organisatoriese grondbeginsel genoem word, omdat dit betrekking het op die vraag hoe die verdeling van arbeid primêr plaasvind.

Wanneer die vraag: "Deur wie moet die arbeid uitgevoer word?" gestel word, word die terrein van die uitvoerende arbeid betree. "Organization will apportion the required endeavor among jobs, and thereby determine the requirement of members". 2) Dit is duidelik dat hier sprake is van die bekende verskynsel van allokasie of toewysing, 3) ooreenkomstig die norm van differensiasie.

Naas differensiasie (allokasie) word integrasie as komplementêre begrip vereis. "... the concept integration has a double reference", sê Parsons: "a) to the compatibility of the components of the system with each other so that change is not necessitated before equilibrium can be reached, and b) to the maintainance of the conditions of the distinctiveness of the system within its boundaries over against its environment. Integration may be relative to a moving equilibrium, i.e. an orderly process of change

1) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 9.

2) Idem., p. 10.

3) Parsons, T., The Social System, pp. 114-115.

"This process of distribution of significant objects within the roles-system will be called allocation", 'n begrip wat essensieel beteken: "distribution in the perspective of functional significance to the system."

Vgl. ook Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, pp. 197 e.v.

of the system, as well as to a static equilibrium". 1) Hier-
toe is beheer nodig. 2)

'n Verdere aspek wat Parsons beklemtoon is dat gespesialiseerde rolle weens die verdeling van arbeid, 'n tweeledige probleem van integrasie skep, naamlik "1) communication among those with different statuses in the social system, and 2) integration of interests which are necessarily divergent to some degree". 3)

Integrasie impliseer dus beheer. Die funksie van beheer is om die eenheid op te stel en om dit tot 'n sosiale gemeenskap te maak, die inspanninge te koördineer en die verrigtinge met mekaar in ooreenstemming te bring. Met betrekking tot organisasie kan beheer soos volg omskryf word: 4)

"Beheren wil zeggen voorzien, organiseren, opdrachten verstrekken, coördineren en controleren. Voorzien wil zeggen de toekomst uitvorsen en een plan voor het economisch beheer opstellen. Organiseren wil zeggen de tweeledige ondernemingsorganisatie, die zowel een materieel als een sociaal karakter vertoont, stichten. Opdrachten verstrekken wil zeggen ervoor zorgen het personeel de opgedragen taken vervult. Coördineren wil zeggen verband leggen, eenheid scheppen, alle verrichtingen en krachten met elkaar in ooreenstemming te brengen. Controleren wil zeggen bewaken dat alles volgens de vasgestelde regels en verstrekte instructies verloopt."

1) Parsons, T., The Social System, p. 36.

2) Idem., pp. 206; 250-251: "A mechanism of social control ... is a motivational process in one or more individual actors which tends to counteract a tendency to deviance from the fulfillment of role-expectations, in himself or in one or more alters. It is a re-equilibrating mechanism". (p. 206). Vgl. Parsons, T en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, pp. 202 e.v.

3) Parsons, T en Smelser, N.J., Economy and Society, p. 66.

4) Van Maanen, R., Hoofdpijnen der Industriële Organisasieleer, p. 16.

Met bognoemde omskrywing word gesê: Beheer is vooruitsien, d.w.s. die toekoms deurvors en 'n plan van aksie opstel; organisering, d.w.s. die verordening van die organisasie; opdragte verstrek, d.w.s. sorg dra dat die personeel aan die werk kom; koördinering, d.w.s. verbandlegging, skepping van 'n eenheid en die beheer daarvan. Volgens Van Maanen ¹⁾ word hiermee alle organisatoriese handeling opgesom wat verrig moet word om enige organisasie-struktuur op te bou en in stand te hou.

Die betekenis van hierdie uiteensetting vir die onderhawige studie is geleë in die verdeling tussen voorbereiding en uitvoering in die leiding van die verrigtinge van die eenheid as geheel.

Elke organisasie vra immers leiding,²⁾ d.i.

i) konstituerende leiding wat die beraming en beplanning op grond van grondige voorafgaande studie, behels;

ii) dirigerende leiding, d.w.s. die verstreking van opdragte wat uit die plan voortspruit, asook goed gekoördineerde werksaamhede;

iii) voorbereidende leiding, d.w.s. die vasstelling van hoe en waar gewerk sal word om die opdragte uit te voer en dit dan in gedetailleerde omvang en getal, sodat elke lid van die eenheid sy taak gestel kry;

iv) uitvoerende leiding, d.w.s. die eintlike uitvoering van die werksaamhede en dit altyd in koördinasie met die werksaamhede van ander, en

v) beherende leiding, d.w.s. nagaan of en hoe die werksaamhede uitgevoer is.

1) Van Maanen, R., Hoofdlinje der Industriële Organisasieleer, p. 23.

2) Hornstra, L., De Organisasie-structuur van het Bedrijf, Bussem, 1961, p. 112.

c) Samevatting.

Die organisatoriese grondbeginsel is geleë in die verdeling van die organisasietoek in voorbereiding en uitvoering. Beheer is in die organisatoriese handeling egter net so essensieel as voorbereiding en uitvoering. In die aktuele werklikheid van organisasie is beheer outomaties verweef in die gedragpatroon van leidinggewing. Dit blyk dus geregverdig te wees om die element van beheer as onverbreeklik verbonde aan die voorbereiding en uitvoering te beskou. Die organisatoriese grondbeginsel kan dus in sy volle strekking vasgelê word as die verdeling van die doelgerigte organisatoriese handeling in voorbereiding, uitvoering en beheer. Hieruit kan die verdere beginsels van organisasie wat logies aansluit by die grondbeginsel, neergelê word.

Uit 'n oogpunt van logiese bewysvoering is dit gewens dat hierdie beginsels van organisasie nader as sodanig geadstrueer word deur middel van 'n uiteensetting van hulle algemene geldigheid, noodsaaklikheid en samehang.

v) Nadere bepaling van die grondbeginsel van organisasie.

As eerste vraagstelling geld wat onder voorbereiding verstaan moet word. Voorbereiding dui op beplanning (beraming) van wat gedoen moet word, d.w.s. die opstelling van 'n optimaal-volledige¹⁾ analise van die voorwaardes of funksionele voorvereistes²⁾ waarvan die bereiking van die

1) Hier word gepraat van optimaal-volledige, omdat absolute volledigheid onbereikbaar is; derhalwe sal hierin steeds 'n optimum bepaal moet word.

2) Vgl. Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp. 33-34; 48-49: "First of all, certain functional requirements of the organisms are established, requirements which must be satisfied if the organism is to survive, or to operate with some degree of effectiveness". (p. 49).

beoogde doel afhanklik is. Uiteraard behels dit ook die vasstelling van die onderlinge verhouding tussen die funksionele voorvereistes ten einde die vervulling van hierdie funksionele voorvereistes (ook genoem behoeftes - Malinowski) in funksionele, lokale en tydelike opsig te reël.

Die volledigheid waarmee hierdie funksionele voorvereistes opgespoor, onderken en gerangskik word, bepaal in 'n besonder groot mate in hoeverre die bereiking van die doel verwesenlik sal word. Hulle is dus bepalend van die doelbereiking en wel sodanig dat indien hulle almal geken word, asook die wyse waarop hulle in vervulling sal tree, die doelbereiking met 'n aan sekerheid grensende waarskynlikheid voorspel kan word.

Die eerste volgbeginsel wat uit die grondbeginsel afgelei kan word is dus die funksionele voorvereiste-beginsel.

'n Verdere volgbeginsel is vervat in die feit dat alvorens die doel verwesenlik kan word, die funksionele voorvereistes telkens opnuut en by herhaling geken en gekoördineer moet word en in 'n besluit vervat moet word alvorens daar tot uitvoering oorgegaan kan word. ¹⁾ Hierin is 'n verdere volgbeginsel vervat, naamlik die beginsel van besluitneming en die daaruit voortvloeiende bevels-beginsel, waarmee bedoel word dat alle uitvoering voorafgegaan word deur 'n desbetreffende dirigering deur die uitvoering. ²⁾

Doelbereiking vereis egter dat die deur die bevel in werking gestelde uitvoering sal voortduur totdat die beoogde doel bereik is. Die beginsel wat hierdie

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 29.

2) Idem., p. 29.

kontinuiteit ten grondslag lê, is die kontinuiteitsbeginsel, ook genoem die eenheid van bevel. Hiertoë is beheer as verdere volgbeginsel nodig.

Beheer behels vervolgens twee aspekte wat enersyds in die kader van organisatoriese handeling betekenisvol is en andersyds die argument steun om beheer op te neem by die ander twee kenmerke van die grondbeginsel. Beheer beteken immers dat foute en vergissings aangewys word, sodat kulle herstel kan word en 'n herhaling daarvan vermy kan word.

In die samehang van hierdie studie wil dit sê dat die element van beheer in die grondbeginsel ook uiteenval in twee volgbeginsels: enersyds die noodsaaklikheid van beheer tot herstel van die ewewig as die slot van die handelingsreeks, andersyds die noodsaaklikheid van beheer as 'n voorbereiding vir die toekoms. ¹⁾

Met verwysing na die eerste vereiste word gewys op die aansluiting by die uitvoering: beheer is die slot van die uitvoerende handeling; met verwysing na die tweede vereiste word gewys op die feit dat beheer op tweërlei wyse 'n rol speel as voorbereiding: in die eerste plek as voorbereiding van die handeling wat telkens identies opeenvolgend herhaal word, of soos Parsons dit stel: ter vermyding van moontlike afwykings (foute) in die handelingsreeks; ²⁾ tweedens, as vroegtydige voorbereiding met die oog op beheersing van moontlike toekomstige situasies. Hierdie volgbeginsels kan die ewewig-herstellende beheer-beginsel en die voorbereidingsbeheer-beginsel genoem word.

1) Vgl. Parsons, T., The Social System, pp. 206; 250-251.

2) Idem., p. 206.

Al hierdie beginsels tesame lê in hulle volle omvang en strekking die grondbeginsel van organisasie vas as taakverdeling in voorbereidende, uitvoerende en beherende arbeid.

Vanuit bostaande insigte is dit slegs 'n enkele stap na 'n definisie van organiserings: Organisering is die beraming en in werking stelling (opheffing) van organisatoriese reëls. Hierdie definisie omvat die begrip, ontrafeling en indeling van die handeling en van die arbeidsproses, die verdeling van die taak en daarmee die vaslegging van die funksies: dit omvat verder die vasstelling van die arbeidsvolgorde, die arbeidshoeveelheid, die arbeidsverdeling, ens.; ten slotte, die afstemming van arbeidstake en -ritme en van die eise wat aan die arbeid-subjekte gestel word (rolbesetting), en dit alles ooreenkomstig woorde, geldende, bestendige norme (reëls), wat uiteindelik met betrekking tot die primêre taak wat vervul moet word, 'n sisteem vorm.

Die definisie van organisasie in terme van 'n sisteem van norme, beteken essensieel dat die sisteem 'n bepaalde struktuur besit. Vergelyk byvoorbeeld 'n uitspraak van Brown¹⁾ in hierdie verband: "The participants are... concerted. They have functions. They have relationships with each other and with the enterprise. These constitute arrangement in interdependent parts. As a state of being, this is organization".

Hierdie strukturele aspek moet uitdruklik nie vereenselwig word met 'n statiese beskouingswyse nie, dog hierdie struktuuraspek moet belig word as 'n totaal van verhoudinge (Beziehungsgebilde). Daarbenewens moet

1) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p.4.

daarop gewys word dat die taakvervulling enersyds gesien moet word as die basis van die verhouding tussen die persoon en die taak, dus, as 'n bepalende faktor van status in die werkverband; andersyds as 'n gebeure. Die essensie van hierdie onderskeiding is geleë daarin dat die feitlike en normatiewe struktuur van organisasie afsonderlike beskouing vereis.

vi) Samevatting.

Samevattend kan die volgende gekonstateer word:

1. Die basiese grondbeginsel van organisasie is geleë in die verdeling van die organisasietak in voorbereiding, uitvoering en beheer.
2. Uit die voorbereidingsbeginsel vloei twee volgbeginsels voort, nl. die funksionele voorvereiste-analisebeginsel en die daarmee samehangende beginsel van besluitneming.
3. Uit die uitvoeringsbeginsel vloei twee volgbeginsels voort, nl. die bevelsbeginsel en die kontinuïteitsbeginsel.
4. Uit die beheerbeginsel vloei twee volgbeginsels voort, nl. die ekwilibrium- of ewewigherstellende beheer-beginsel en die voorbereidingsbeheer-beginsel.
5. Aan die organisasiestruktuur lê derhalwe 'n aantal algemene en noodsaaklik geldende, met die grondbeginsel samehangende beginsels ten grondslag.

4. Die struktuurbeginsel van organisasie.

Die struktuurbeginsel wat aan organisasie ten grondslag lê, kan nou spesifiek aan die hand van die voorafgaande uiteensetting aan die orde gestel word.

Dit kan dan maar net weer herhaal word dat organisasie op historiese magsvorming berus, want alle lewensvorme wat nie bioties gefundeer is nie, is histories

gefundeer en dus die produk van historiese magsvorming, Deur opsetlike organisering probeer die historiese magsfaktore 'n konstante eenheid van samewerking bewerkstellig, d.w.s. 'n eenheid waarin die subjektiewe proses van historiese magshebbers voltrek word met inagneming van die historiese norme van differensiasie, integrasie en kontinuïteit.

As 'n instrument tot effektiewe doelbereiking, manifesteer die organisasie-aspek hom na buite in variante vorme.¹⁾ Die bepaalde struktuur waardeur elke organisasievorm gekenmerk word, maak dié organisasievorm geskik vir bepaalde lewensdoeleindes en lewensaktiwiteite. Daarom, as die mense hul gesamentlike doel wil verwesenlik en hul aktiwiteite in 'n bepaalde rigting wil ontplooi, d.w.s. na 'n bepaalde aspek van die lewe, kies hulle daartoe daardie organisasievorm wat vir die besondere lewensterrein geskik is.²⁾

Elke lewensterrein is egter die geldingsgebied van 'n eie positiewe normkompleks.³⁾ Daarom, as strukture van menslike saam lewe, d.i. saam lewe in verantwoordelikheid,⁴⁾ is ook hier die strukturele wetmatigheid dié van norm. Hier is dus dieselfde situasie aanwesig as by die norme in die algemeen.

Die implementering van die grondbeginsel van organisasie, die konkretisering daarvan tot 'n positiewe organisasievorm, geskied dus onder leiding van dié lewensterrein se gepositieweerde normkompleks, wat die grondbeginsel tot 'n struktuurbeginsel maak, 'n struktuurbeginsel.

1) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, p. 7.

2) Idem, p. 7.

3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 63.

4) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, hoofstukke 2,3,6,9,12. Vgl. ook Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 66.

wat vervolgens deur menslike positiveringsarbeid tot positiewe struktuurnorme gekonkretiseer word, die gelding waarvan en waardeur dit tot konkrete realiteit in die werklike samelewingsverhoudinge kom en in die veranderlike samelewingsvorme tot uitdrukking gebring kan word; 'n struktuurbeginsel dus waarop die strukturele orde van organisasie berus.

Die konkrete organisasiestruktuur (die feitlike orde) kom dus tot stand op grond van die herkenning en erkenning van die norme deur almal wat by dié orde betrokke is, norme wat deur gesagsdraers en leiers op daardie lewensterrein in algemene kennis van die wet, gepositiveer is. Dat hierdie struktuurnorme algehele of geen ideële gelding kan besit, algeheel of glad nie gehoorsaam kan word nie, goed of minder goed tot konkrete realiteit in die werklike samelewingsverhoudinge kom, is hier nie ter sprake nie.

Die positivering van subjektiewe organisasiebeginsels moet met die normatiewe beginsels van die werklikheidsorde rekening hou by organisasievorming (die sg. logika van die feite).

Die positivering van die materiële organisasiebeginsels is die taak van die daartoe bevoegde organe. Dié bevoegdheid of organisasiemag, is 'n essensiële moment in die struktuur van die organisasie-aspek. Dit is 'n duidelike analogie van die mag in sy oorspronklike, historiese betekenis en dus nooit los van die laaste te begryp nie. Maar organisasiemag is nooit tot die laaste te herlei nie.

Bevoegdheid tot organisasievorming is primêr materieel begrens. Eers wanneer die materiële beginsels van organisatoriese bevoegdheid vasstaan, kan daar langs

die weg van menslike vormgewing binne die materiële bevoegdheidsfeer deur die daartoe oorspronklik bevoegde orgaan, oorgegaan word om 'n afgeleide formele bevoegdheidsfeer te positiver. Dit beteken dat alle organisasies wat die tipiese struktuur van 'n bepaalde samelewingsverhouding vertoon, binne die oorspronklike, materieel-organisatoriese bevoegdheidsgrense van die besondere samelewingsverhouding val. In hierdie materiële bevoegdheidsfeer is die organisatoriese soewereiniteit in eie kring gegrond. Die organisatoriese soewereiniteit in eie kring is dus van materiële aard en nie formeel van aard nie. Elke absolutistiese bevoegdheidsteorie wat die gelding van alle organisasies probeer terugvoer na 'n hoër (of hoogste) organisasiebron, kom in stryd met die eie aard van die organisasieverskynsel, aangesien organisasie juis 'n ewewigtige harmonisering en afgrensing van die verskillende bevoegdheidsfeer vereis.

Dit beteken egter nie dat die te onderskeie organisasiesfeer geheel van mekaar geskei is nie. Hulle lê veeleer op allerlei wyses enkapties met mekaar vervleg en wel in die konkrete bestaansvorme van organisasie.

Vanuit hierdie insigte vervat in hierdie hoofstuk kan daar, ten slotte, oorgegaan word tot 'n eie definisie van organisasie na sy verskillende aspekte:

i) Organisering is die beplanning, beraming, uitvoering en beheer van alles wat die verwesenliking van 'n bepaalde doel vereis.

ii) Organisasie in konkrete sin (die feitlike of konkrete organisasiestruktuur) is 'n sisteem wat deur meerdere persone gevorm word, wat histories gefundeer is en wat sy bestemming vind in die verwesenliking van 'n bepaalde doel.

iii) Organisasie in normatiewe sin is die sisteem van norme onder leiding waarvan die beraming, beplanning, uitvoering en beheer van alles wat die verwesenliking van 'n bepaalde doel vereis, plaasvind.

iv) Organisasie in oordragtelike sin is doelverwesenliking.

Die feitlike en normatiewe organisasiestruktuur vorm tesame 'n geheel, 'n twee onverbreeklik aan mekaar verbonde elemente van één sisteem, maar dan in 'n bepaalde verhouding tot mekaar: die normatiewe struktuur maak die feitlike struktuur moontlik, maar die eerste bestaan ewemin sonder die laaste; beide is wederkerig op mekaar betrokke en beïnvloed mekaar.¹⁾ Albei moet dus ondersoek en geken word ten einde rekenskap te kan gee van die totaliteitstruktuur, die konkrete werklikheid van organisasie en om daaraan leiding te kan gee. So'n ondersoek word in 'n latere hoofstuk (hoofstuk V) onderneem. Vooraf moet die plek, funksie en betekenis van die organisasie-aspek in enkele samelewingsvorme wat deur ander aspekte as die organisatoriese gekwalifiseer word, egter eers bepaal word en wel deur hierdie enkele samelewingsvorme kortliks struktureel-funksioneel te ontleed. Dit is 'n taak wat in die hieropvolgende hoofstuk onderneem word.

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 56.

HOOFSTUK IV

'n KORT STRUKTUREEL-FUNKSIONELE ANALISE VAN ENKELE SAMELEWINGSVORME, MET BESONDERE VER- WYSING NA DIE PLEK, FUNKSIE EN BETEKENIS VAN DIE ORGANISASIE-ASPEK.

1. Inleiding.

Voor die plek, funksie en betekenis van die organisasie-aspek in enkele samelewingsvorme nagegaan kan word, moet vooraf eers rekenskap gegee word van hoedat die verskillende aspekte in gedifferensieerde strukture hulle uitdrukking vind binne die kader van die tipiese totaalstrukture, wat betref hul bestemming, enersyds, en hul fundering in historiese ontwikkeling, andersyds.

Individualiteitstrukture kan deur teoretiese denke binne die tydelike werklikheid blootgelê word. Met individualiteitstruktuur word bedoel dat God Sy maakself as individualiteite geskape het, as konkrete dinge wat in die werklikheid gegee is as eenhede of totaliteite met 'n eie, tipiese aard en karakter. Aangesien die kosmos egter 'n eenheid is, kan hierdie individualiteitstrukture slegs begryp word in samehang met die funksionele aspekte. Die individualiteit van 'n ding is meer as 'n optelsom van sy eienskappe en funksies. Elke dingindividualiteit het trouens as subjek of as objek 'n funksie in al die aspekte en so is daar 'n eenheidsband in die tydelike werklikheid tussen funksie en struktuur, aspek en ding. ¹⁾

As struktuurtypes val subjektiewe en objektiewe kultuurdinge, hieronder nader toegelig, te onderskei van die subjektiewe en objektiewe natuurdinge, maar dan tog in

1) Spier, J.M. Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, p. 15.

noue aansluiting met laasgenoemde. 1)

Objektiewe kultuurdinge is dié dinge wat deur menslike vormingsarbeid in aansyn geroep word, byvoorbeeld papier, 'n tafel of 'n beeldhouwerk wat as voorwerpe gevorm is deur die kultuursubjek, die mens. 2)

Die samelewingsvorme van die mens is ook in die orde van die kosmiese strukture as strukturele eenhede gegee, elkeen met sy eie struktuurnorme en onherleibare individualiteit. Dooyeweerd stel dit soos volg: "The societal forms are therefore nothing but the forms which the typical structural principles assume in the process of their positivization". 3) So vind ons die samelewingsvorme van kerk, staat, bedryf, ens., elkeen met sy eie normatiewe individualiteitstruktuur. Hulle word genoem die subjektiewe kultuurdinge, omdat hulle aktiewe kultuurvorme is in teenstelling met huise, tafels, stoele, ens. wat alleen objektiewe kultuurvoorwerpe is.

Binne die samelewingstrukture is daar verder 'n leidende aspek aan te wys. So word die gesin, byvoorbeeld, gekwalifiseer as 'n morele liefdesverband. Naas hierdie tipiese bestemming van elke samelewingstruktuur, word ook 'n tipiese fundering gevind, waarin die analogiese tipe van die eerste gefundeer is. Die strukture wat ooreenkomstig bestemming en fundering uit die geheel differensieer, word die radikaal-tipes genoem. 4)

Gedifferensieerde verbandsverhoudinge, d.w.s. verhoudinge waarin die lede aan mekaar toegeorden is in 'n

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp. 83, 104-150.

2) Vir 'n vollediger uiteensetting, vgl. Idem., pp. 104-150.

3) Idem., p. 173.

4) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., pp. 183-185.

sekere mate van spesifieke solidariteit en wat voorts gekenmerk word deur georganiseerde gesags-en ondergeskiktheidsverhoudinge tussen die lede onderling, is in watter veranderlike vorm dan ookal, in beginsel in elke menslike samelewing aan te tref, maar eers in die moderne, gedifferensieerde samelewing is hulle na 'n spesifieke eie aard in selfstandige strukturele vorme gerealiseer. 1)

Naas die kerk, die staat en die bedryf (werkverband) as lewensnoodsaaklike verbandseenhede, staan ook ander verbandsorganisasies op allerlei gebiede, waarin die mens dele van sy lewensaktiwiteit tot uiting bring en realiseer, elkeen waarvan 'n eie organisasievorm na sy spesifieke, strukturele eie-aard, besit. Die organisasie-aspek wat, tesame met al die ander aspekte in hulle totaliteit, dié samelewingstrukture medebepaal en medekwalifiseer, se plek en funksie binne die samelewingsvorm, kan nie los van die bou-orde, die struktuur daarvan verstaan word nie. 2) Die tipering daarvan moet plaasvind aan die hand van die historiese fundering en die leidende bestemming van die betrokke struktuur.

2. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die staat, en die organisasie-aspek.

i) Enkele definisies en omskrywinge van die staat.

1. "Naar zijn normatief structuurprincipe zou ik de staat willen omschrijven als: het verband der openbare samenlevingsorde van overheid en onderdanen, op de basis van het monopolie der zwaarmacht over een bepaald cultuurterritoir, naar de norm van de harmonisering van de private

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 112.

2) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., p. 209.

belangen in (de verzorging van) het openbaar (algemeen) belang in de zin der gerechtigheid." 1)

2. "The state (is) an organized and integrated power or force used in the management and control of the public interests of a national community". 2)

3. "A state includes the governed as well as the government; more specifically, a state consists of all persons within a definite territory in their social positions as members of a sovereign government or as citizens or subjects". 3)

4. "... the state (is) the institutional structure through which supreme authority within a given territory is exercised". 4)

5. "A state is a politically organized society ... the whole body of citizens ... the body politic, comprizing all citizens. A state is synonymous with civil society and it is an enduring association". 5)

6. "The state is an established organization which exercises coercive authority over all members of the society." 6)

7. "The state is the sovereign political organization of the individuals occupying a definite territory. Its purposes are 1. the protection of the interests of the

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 119-120.

2) Young, K., Sociology: A Study of Society and Culture, New York, American Book Co., 1939, p. 423.

3) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 314.

4) Davis, K., Human Society, New York, Macmillan, 1961, p. 503

5) Bierstedt, R., The Social Order, New York, McGraw-Hill, 1957, pp. 478, 479.

6) Roucek, J.S. en Warren, R.L., Sociology: An Introduction, Paterson, N.J., Littlefield, Adams and Co., 1959, p. 104.

whole group or of particular parts of the group against subordinate groups, and 2. the preservation of order in the interest of the group in power or of the whole population.¹⁾

ii) Analise van definisies en omskrywinge van die staat.

a) Inleiding.

Uit bostaande en ander soortgelyke definisies en omskrywinge van die staat blyk dit dat in alle, skynbaar diametraal uiteenlopende staatsteorieë sedert die opkoms van die teoretiese besinning oor die probleem "staat" in die Griekse wysbegeerte, en ondanks alle verskillende historiese vorme daarvan,²⁾ daar 'n sentrale motief op die voorgrond tree, t.w. die verhouding tussen reg en mag in die struktuur van hierdie samelewingsverband.³⁾

Wanneer die struktuur van die staatsverband bepaal wil word, sal dit dus nodig wees om die aandag te rig op beide die mags- en regsaspekte van dié struktuur. Hierdie historiese mags- en regsaspekte van die staatsverband, wat deur geen teoretikus ontken kan word nie, kan na eie aard en onderlinge samehang eers reg verstaan word in die lig van die Goddelike Woordopenbaring wat ook die instelling van die staat na sy eie aard en struktuur plaas teen die milieu van Skepping, sondeval en verlossing, waardeur alleen die konstante stamtype van hierdie samelewingsverband te ontdek is.

1) Gillin, J.L. en Gillin, J.P., An Introduction to Sociology, New York, Macmillan, 1945, p. 427.

2) Bierstedt, R., The Social Order, p. 472-475.

3) Dooyeweerd, H., De Wijsbegeerte der Wetsidee, deel III, p. 397.

b) Die kernbegrippe: mag, reg en orde as struktuur-
elemente van die staat.

In die struktuur van die staatsverband vervul die historiese magsaspek die funderende rol en die regsaspek die leidende rol.¹⁾

Die staatsverband is dus enersyds histories gefundeer en rus op politieke magsvorming: die historiese aspek van beskawingsontwikkeling waarin die subjektiewe proses van historiese magsvorming deur historiese magshebbers voltrek word en wel met inagneming van die historiese norme van integrasie, differensiasie en kontinuïteit.²⁾

Die staat beskik oor die uiterste dwangmag, nl. die mag van die swaard. Die volgende kan dus gesê word: "This foundational function of the geno-type "State" can nowhere else be found but in an monopolistic organization of the power of the sword over a particular cultural area within territorial boundaries."³⁾ Ook Van Dijk⁴⁾ onderken hierdie monopolistiese organisasie van die swaardmag van die staat in die hierbo aangehaalde omskrywing van die staatsverband. Daar bestaan dus net een mag wat tipies van die staatstruktuur is, nl. die swaardmag.

Hierdie mag moet geensins naturalisties verstaan word nie, want dit is normatief en taakstellend, "implying a task, a vocation which can be realized in a better or worse way".⁵⁾ Daar is dan ook geen staat bestaanbaar

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 120 e.v.

2) Dengerink, J.D., Critisch-historisch onderzoek... pp. 203-209.

3) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 414.

4) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 120.

5) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 414.

nie, sonder 'n organisasie van die gewapende mag wat waarborg moet wees dat elke gewapende teenstand van partikuliere persone of ander organisasies binne sy territorium verbreek sal word.

Dit wil egter nie sê dat daar binne die staatsstruktuur geen ander magsvorme bestaan nie. Indien die staat geen tipiese ekonomiese, morele, pistiese en ander magsvorme tot sy beskikking gehad het nie, sou dit onmoontlik wees om byvoorbeeld 'n militêre organisasie daar te stel. Geen ander vorme van mag is egter in sigself tipies van die staat nie. Hulle is vir sover hulle magsvorme van die staat is, alleen te verstaan vanuit die struktuur van die staat self.

Die historiese fundering van die staat vertoon dus 'n subjek-objekverhouding. Die objek van die swaardmag is die apparaat van die uiterlike middele -- wapens en toerusting. Maar hierdie objektiewe middele het geen waarde sonder die subjektiewe organisasie van leër- en polisiemag nie, want "only subjective military bearers of power can actualize this objective apparatus".¹⁾

Hierdie swaardmag moet egter steeds staan onder die leidende aspek van die staatsverband, nl. die reg. Dit is die staat ter hand gestel om die deurwerking van die sonde te stuit.²⁾ Daar is dus geen twyfel dat volgens die geopenbaarde Woord, die swaardmag aan die staat gegee is nie. Die staatsverband kan dus nooit reg gepeil word en dit na sy normatiewe struktuur, deur slegs te let op sy historiese fundering en die verskeidenheid van staatsvorme wat deur die historiese arbeid van die mens ontstaan

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 422. Vgl. ook Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 319.

2) Nederlandse Geloofsbelydenis, art. 36.

het nie. Dit is slegs maar die onderbou van die staatsstruktuur. Eers as die onderbou gesien word in samehang met die tipiese bestemming van die staat, kan hierdie samelewingsverband ten volle begryp word.

Die tipiese bestemming van die staatsverband is alleen te vind in die juridiese, waarvan die sinkern gesoek moet word in vergelding. Onder vergelding moet egter nie slegs straf verstaan word nie, want "rather in a pregnant way it designates the irreducible meaning-kernel of what is signified by the words... jus, justice, recht, diritto, droit, etc."¹⁾

In die reg word vergelding so geopenbaar dat daar gesorg word vir die ewewigtige harmonisering van 'n veelvuldigheid van belange,²⁾ waarin harmonisering heenwys na die estetiese, ewewig na die ekonomiese (voorkoming van buitensporige wins ten koste van andere) en veelvuldigheid na die sosiale, want daar is verskillende belange in die samelewing. So is die regsmag dan 'n essensiële moment binne die struktuur van die juridiese aspek van die staat en kan die staat dus aangewys word as 'n regsgemeenskap. Die tipies staatlike reg kan alleen staan onder leiding van die juridiese bestemming van die staatsverband. Daarsonder sal die staatsverband degenerereer tot 'n rowerbende, omdat dit dan slegs gefundeer is in die swaardmag.³⁾

Die staat is dus vóór alles 'n regsgemeenskap met reg en mag, bestemming en fundering as die twee funksionele staatspole. Die reg lei die mag. So openbaar die bestemming van die staatsverband hom in onver-

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 131.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 121.

3) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 435.

breklike samehang met sy tipiese funderingsfunksie.

Die onverbreeklike samehang tussen die begrippe reg en mag in die staatstruktuur, omskryf meteens die mees universele struktuurelement van die staat, nl. orde, d.i. openbare orde binne 'n bepaalde territorium, omdat reg en mag en die onverbreeklike samehang tussen beide, in die eerste plek tot uiting kom en hulle neerslag vind in die gesagstruktuur binne die staat, 'n gesagstruktuur wat van 'n besondere aard is. Anders as die gesagstruktuur van alle ander lewensvorme, is die staatsgesag na sy innerlike aard "governmental authority over subjects enforced by the strong arm".¹⁾

"Als zodanig is de staat noodzakelijk het verband van overheid en onderdanen, d.w.z. een gemeenschap waarin de gezagsorganen (de overheid) de verantwoordelijke leiding en 'zeggenschap' op zich nemen over de verbands-genoten (die onderdanen) om deze in hun gedrag, voorzover relevant voor de openbare orde, te reguleren".²⁾

Met bogenoemde uitspraak van Van Dijk het ons genader tot die vraag na die plek en funksie van die organisasie-aspek in die staatstruktuur.

c) Die organisasie-aspek in die staatstruktuur.

Binne die staat, waar owerheidsgesag en historiese swaardmag as die twee radikaal-funksies fungeer, is die owerheid en die staatsvolk tot 'n organisasoriese samehang verbind, "a public legal relationship uniting government, people and territory into a politico-juridical whole".³⁾

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 435.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 120.

3) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 437.

In hierdie geheel word die owerheidstaak geleid deur die begrip juridiese vergelding. Die owerheidstaak bestaan in soverre dit die nie-staatlike lewensfere aangaan, in die ewewigtige harmonisering van die eksterne regsverhoudings in die algemene belang,¹⁾ die vestiging van 'n openbare ordegemeenskap op alle terreine van die lewe.

Hiermee word die verhouding tussen die begrip orde en die organisasie-aspek in die staatstruktuur meteens duidelik. Orde, d.i. openbare orde, beteken steeds dat aan diegene wat aan die orde deel het, bepaalde goedomskrewe pligte opgelê word en bepaalde goedomskrewe bevoegdhede (regte) toegeken word,²⁾ d.w.s. openbare orde beteken ook steeds: regsorde.

Struktuur-funksioneel benader, kan dit gestel word dat die regsorde daardie element in die struktuur van 'n samelewingsverband is wat die onderlinge verkeer binne die struktuur, asmede die verkeer ten aansien van die geheel, in grade organiseer. Orde veronderstel immers sekerheid, berekenbaarheid, ook afdwingbaarheid, ten aansien van die openbare gedrag van diegene wat in dié orde begrepe is en oor wie die orde uitgestrek is.

Samevattend kan dit dus gestel word dat die staat as 'n produk van historiese magsvorming onder leiding van die reg as struktuurnorm, steeds 'n bepaalde organisasie-aspek vertoon waardeur die historiese magsfaktore deur opsetlike organisering, 'n konstante eenheid probeer bewerkstellig.

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., p. 437.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 120.

iii) Samevatting.

Die staatsverband is 'n skepping van God ter wille van die stuiting van die sonde. Daarom is aan hierdie verband die toerusting van die historiese swaardmag gegee. Om hierdie mag te lei, vind die staat sy bestemming in die juridiese, waardeur die staat gekwalifiseer word as 'n regsgemeenskap. Hierdie verbandsreg word verder onderskei as 'n heerskaplike verbandsreg wat daarop gerig is om 'n regsharmonie te bewerkstellig, waarin owerheid en staatsvolk tot 'n organisatoriese samehang verbind is; die staatsverband se spesifieke struktuurbeginnsel eis 'n historiese organisasie, 'n vorming as fondament van die interne verbandseenheid, en juis daarom is die interne organisasie van die staatsverband nie maar net spesifiek verskillend nie, maar radikaal verskillend van dié van die kerkverband of 'n moderne bedryfsverband. Ook die tipiese juridiese organisasievorme van die owerheidsgesag bly aan dié eie struktuurprinsipe van die staat gebonde.¹⁾

3. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die kerkverband, en die organisasie-aspek.i) Inleiding.

As samelewingsvorm behoort die kerk tot die godsdienstige gemeenskappe. Dit moet egter duidelik gestel word dat met die woord kerkverband hier nie een of ander kerklike denominasie bedoel word nie, maar wel die kerk as samelewingsverbandstruktuur met sy solidêre eenheidskarakter en permanente gesagstruktuur.

Om die wesensaard van die kerkverband te onderskei, moet die filosofies-historiese denke wat ten grondslag daarvan lê, kortliks nagegaan word.

1) Dooyeweerd, H., De Wijsbegeerte der Wetsidee, deel III, pp. 358, 414.

ii) Die filosofies-historiese denke en die kerkverband.

Die Rooms-Katolieke opvatting het die kerk beskou as die volmaakte vergestaltung van die onsigbare kerk.

Teen hierdie verabsoluttering het die reformatore, die Lutherse opvatting, egter in opstand gekom, hoewel die onsigbare kerk nog steeds gesien is as die ware liggaam van Christus, wat as sodanig geen tydelike organisasie gehad het nie.¹⁾ Volgens hierdie opvatting is die wese van die kerk steeds as bo-aards beskou en is die organisasie van die kerkinstituut sonder enige beswaar aan die owerheids-gesag oorgelaat as die regmatige gesag van die natuurlike terrein.

In die Calvinistiese opvatting is daar volkome gebreek met die dualistiese motief van natuur en genade en kan die organisasie van die kerkinstituut nie langer oorgelaat word aan sekulêre partye of magte nie. Calvin was sterk bewus van die feit dat die interne verbandsreg afhanklik is van die wesensaard van die kerk as verband. Die kerk was vir hom steeds uit Christus as die Verbonds-hoof. Daarom sê hy dat "mens geen twee of drie kerken kan vinden, zonder dat Christus verscheurd word".²⁾

Hierdie een kerk is dan ook in juridiese sin met gesag deur Christus bekleed, 'n begrensde gesag wat in alle tydelike aspekte uitdrukking vind en nie alleen in die geloofsaspek soos deur die Lutherse opvatting beklemtoon is nie. Die kerk is dus nie bloot 'n "Heilsanstalt" nie, maar het 'n spesifieke kerklike taak binne die grense van alle samelewingsfere. "It explains why Calvin..."

1) Vgl. Berkouwer, G.C., Conflict met Rome, Kampen, Kok, 1949, p. 23.

2) Calvin, J., Institusie, deel III, boek IV, vertaal deur A. Sizoo, Delft, Meinema, 1949, p. 7.

could justify his plea for the necessity of the internal organization of the Church by an appeal to every other organized community".¹⁾

Daarom is dit nodig dat die sosiologiese denke, wanneer daar oor die kerk besin word, skerp moet onderskei tussen die kerk as tydelike samelewingsverband (die sigbare kerk) en die bo die tyd uitgaande werklikheid (die onsigbare kerk). Dit is egter geen skeiding nie, maar slegs onderskeiding.

iii) Die verhouding tussen die onsigbare en sigbare kerk.

Onder die terme "onsigbare" en "sigbare" moet die tradisionele aanduiding van die transendente "corpus Christi" verstaan word soos dit in die tydelike werklikheid tot openbaring kom in 'n "onsigbare" en "sigbare" gestalte en aangedui word as "ecclesia invisibilis" en "ecclesia visibilis".²⁾

Die onsigbare kerk gaan die tydelike lewe te bowe, dit is die meer as tydelike religieuse volheid van die kerk, die gemeenskap van die uitverkorenes van verlede, hede en toekoms, die liggaam van Christus. Die sigbare kerk is die tydelike openbaringsvorme waarvan die geïnsti-
tueerde kerk maar één vorm is.

Samevattend kan dan gesê word dat daar maar een kerk van Christus, die "una sancta", is, maar dat daar 'n veelheid van kerklike institute is, nie alleen bepaal deur verskille in plek, land, taal en volk nie, maar ook deur verskille in belydenis en leeropvatting. Wanneer daar dus gepraat word van die "sigbare" en "onsigbare" kerk,

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 520.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 115.

moet ons weet dat die "una sancta" onder twee dimensies beskou kan word, d.w.s. dat dit 'n transendentale tyd-dimensie van die aardse lewe is, sowel as 'n transendentale dimensie wat bo die kosmiese tyd uitgaan.

Die onsigbare kerk is dan die kerk in sy bolydelike religieuse volheid, die kerk wat in sy volheid alleen bekend is aan die uitverkiesende God in sy triomferende en volmaakte gestalte -- die mistieke liggaam van Christus. Hierdie "una sancta" is egter ook sigbaar en kenbaar in die tydelike aardse vorme van ons menslike bestaan. Die kerk is dus beide sigbaar en onsigbaar, maar wesentlik een. "Calvyn hield er aan vast, dat Christus niet slechts het Hoofd is van de onzichtbare, maar ook van de zichtbare kerk, en dat, wie zich van de laatste terugtrek, ook de beloften van de onzichtbare kerk verachte, hy wilde van geen scheiding weten", aldus Praamsma.¹⁾

Hierdie sigbare kerk mag nie met 'n kerklike instituut geïdentifiseer word nie, aangesien die onderskeiding van Kuyper, naamlik die kerk as instituut en die kerk as organisme,²⁾ hier te pas kom. Die sigbare kerk is van ruimer omvang as die geïnstitueerde lewe van die kerk. Dit is die hele tydelike samelewing vir sover laasgenoemde leef uit die wortel Jesus Christus en hom diensbaar stel aan die koms van Sy Koninkryk. Die kerk as instituut is dan maar een van die baie vorme, met soewereiniteit in eie kring.

Alleen met die kerklike instituut as samelewingsvorm, voortaan genoem die kerk na sy waarneembare uiterlike verskyningsvorm, het die Sosiologie te make, maar dan

1) Aangehaal deur Berkouwer, G.C., Het Dogma der Kerk, Groningen, Jan Haan, 1949, p. 474.

2) Vgl. Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, p. 214.

steeds met inagneming van die daaraan onderliggende, diepere gebeure. Vanuit hierdie standpunt kan die kerk dan na sy eiesoortigheid en besondere aard nader omskryf word.

iv) Definisie van die kerkinstituut.

Die kerkinstituut kan omskryf word as "het op de eis der Goddelijke Woordopenbaring gegronde geloofs- en culteverband van Christ-gelovigen in de eenheid van belijdenis en eredienst en onder de leiding van de geïnstitueerde ambten tot de dienst des Woords (en der Sacramenten) en tot de dienst der onderlinge liefde".¹⁾

Teen die agtergrond van hierdie definisie en van die aanvaarde terminologie kan die eiesoortigheid en besondere aard van die kerkinstituut, asmede die plek en funksie van die organisasie-aspek in hierdie samelewingsverband, vervolgens nader verken word.

v) Die kerk na sy struktuur en funksie.

a) Inleiding.

Soos Kuyper tref Dooyeweerd ook die onderskeiding tussen die kerk as instituut en die kerk as organisme, maar wil die term kerk as organisme liefs vervang met die uitdrukking "temporal manifestation of the body of Christ in all societal relationships, but in this broad sense it also embraces the temporal institution".²⁾ Die kerk as instituut, as 'n tydelike organisasie, is deur Christus ingestel binne die modale en radikale tipiese strukture wat reeds by die Skepping gegee is. Die kerk as instituut is in aansyn geroep deur die "wederbarende, besondere

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 115.

2) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp. 525, 526.

genade" om slegs die gelowiges in Christus, in 'n tydelike verband saam te snoer. Daarom kan daar in die geïnstitueerde kerk lede wees wat alleen formeel aan die kerk behoort, want die keurmag is buite die menslike vermoë. Doop en belydenis is steeds menslike handeling.

Ook die kerk as instituut, as neerslag van die onsigbare kerk, beklee dus 'n besondere posisie in die wêreld, en wel as Christelike geloofsgemeenskap, want tot die wese van die kerk behoort slegs hulle wat waarlik in Christus Jesus glo. Daarom dan ook dat die ingestelde ampte en bedieninge na hulle tipiese struktuur, steeds geloofsinstrumente is van die werking van Gods Woord en van die Sakramente binne die gemeenskap van Christengelowiges.¹⁾

Daar moet egter in ag geneem word dat die persoonlike hoedanighede van die individuele Christen maar 'n bedrieglike dryfsand is vir kerkformasie.

b) Historiese fundering van die kerk.

Die fundering van die kerk moet ongetwyfeld in die historiese gesoek word, want die lid wees van 'n kerkinstituut is enersyds geen natuurnoodwendigheid nie, terwyl die geïnstitueerde kerk andersyds op 'n eie amptelike organisasie berus.

Die historiese mag waarop die kerkinstituut gefundeer is, weerspieël direk die transendentale grenskarakter van hierdie samelewingsverband. "The whole temporal Church-institution is founded in the historical power of Christ as the incarnate Word. It is the

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 526, 527.

historical power of "the sword of the Divine Word" which by faith is directly grasped as the revelation of Christ's transcendent fullness of power, of His Kingship over the whole world."¹⁾ Die Woord bly dus die grondstruktuur waaruit die kerk ontspring.

c) Die historiese fundering van die kerk en die organisasie-aspek.

Aan hierdie swaard van die Woord, wat steeds geloofsmag bly, het Christus self sy eerste voorlopige organisasie gegee deur die instelling van die apostelamp en die sakramente. Deur Sy Woord, by monde van die apostels, het Hy die grondstruktuur van die institutêre kerklike organisasie verorden. Hierdie kerklike magsorganisasie ken in sy transendentale grenskarakter dan ook geen territoriale begrensing soos die staat nie. Sy histories geopenbaarde roeping is die geestelike wêreldheerskappy oor alle volke, tale en nasies. Hierdeur word die vorming van plaaslike kerke nie uitgesluit nie. Dit is slegs in die institutêre organisasie waarbinne hierdie historiese Woordmag onderskei word as tipiese fundering, waardeur die kerk as samelewingsverband onderskei kan word.

Net soos die magsorganisasie van die staat, het ook die kerklike mag in sy georganiseerde vorm 'n alsydigheid wat in alle aspekte funksioneer. So vind ons ook ander vorme van mag, byvoorbeeld ekonomiese, juridiese en morele mag in die kerkinstituut, maar dit bly steeds Christelike geloofsmag wat bepalend is van die kerklike struktuur. Die kerkinstituut bly dus na sy aard 'n tipies tydelike samelewingsverband waarin die organisasie alleen deur menslike arbeid ge-aktiveer word;²⁾ in die

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 537.

2) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 538.

organisasie van die kerk is die mens steeds die aksie-sentrum.

Die ampte van die diens van die Woord en van die onderlinge liefde, van apostolaat en diakonaat van die kerk, is die tydelike menslike openbaringsvorm van die kerk as tydelike samelewingsverband.

d) Die kerklike ampte en die organisasie-aspek.

Alle belydende gelowiges is beklee met die algemene amp. Dit is die amp wat voortvloei uit Christen wees. Nader omskrywe in die antwoord op vraag 32 van die Heidelbergse Kategismus, lui dit: "Omdat ek deur die geloof 'n lid van Christus is (b) en daardeur deel het aan sy salwing (c) sodat ek sy Naam kan bely (d) en myself as 'n lewende dankoffer aan Hom kan toewys (e) en met 'n vrye en goeie gewete in hierdie lewe teen die sonde en die duiwel kan stry (f) en hiernamaals in ewigheid met Hom oor alle skepsele regeer (g)"¹⁾ Die amp van die gelowige behoort dus tot die wese van die kerk. Dit is 'n diens om mee te werk met die formasie en reformasie van die kerkinstituut, insluitende die verkiesing van besondere ampsdraers, ens.

Naas die amp van die gelowige is daar ook die ampte van die bedienaar van die Woord en Sakramente, van ouderlingskap en diakonaat, verorden. Eers in aktiewe samewerking met die algemene amp van gelowiges binne die gemeente en van die besondere institutêre ampte, kan die kerkinstituut na sy skriftuurlike ^{struktuur} struktuur fungeer. So word ook die interne historiese geloofsmag van die kerkinstituut 'n georganiseerde mag, maar steeds begrens deur

1) Drie Formuliere, Heidelbergse Kategismus, Sondag 12.

die Christelike geloofsgemeenskap.¹⁾ So sien ons die kerkinstituut in sy transendentale grenskarakter, gekwalifiseer deur sy bestemming "as an institutionally organized community of Christian believers in the administration of the Word and the Sacraments".²⁾

e) Kerklike gesag en die organisasie-aspek.

Die struktuurbeginnsel soos dit behandel is, stempel ook die gesagsverhoudinge binne die kerklike instituut.

Die struktuur van die kerklike gesag word begrens deur die geloofsaspek, maar gaan tog nie geheel daarin op nie. Steeds sal die grenskarakter van die gesagsverhoudinge binne die instituut van die kerkverband ontdek word. "This explains why on the Scriptural standpoint the Church makes confession of its faith in the sole sovereignty of Christ in the ecclesiastical community, and at the same time recognize that this authority is exercised by means of the offices ordained by the King of the Church".³⁾ Die ampte is dus gekwalifiseer en bestem as instrumente van die geloof om die absolute gesag van die Goddelike Woord en die Gees te verwerklik.

Langs die weg van historiese fundering egter, ontspruit hierdie ampte uit die georganiseerde vormende mag van dieselfde Woord en Gees. Die normatiewe struktuur van die kerk as instituut moet egter steeds voor oë gehou word, sodat daar nie allerlei subjektiewe gedagtes oor die gesag van die ampte insluip nie.

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 538.

2) Idem, p. 539.

3) Idem, p. 543.

Dooyeweerd gee dan ook die volgende omskrywing van die kerklike amp: "an ecclesiastical office is qualified as service in the community of faith in Christ. This qualification is grounded in the internal structure of the Christ-institution, and retains its pregnant sense in the juridical aspect of ecclesiastical authority".¹⁾ Reeds Bavinck het van kerklike gesag gesê: "Zij is geen autoritaire, onafhanklike, souvereine heerschappij..."²⁾ Bouwman beklemtoon dieselfde gedagte aan diensbaarheid in die amp as hy sê: "De macht van de predikanten en de opzieners der gemeente is daarom ook niet een heerschende maar een dienende macht. Zij zijn dienaars van Christus ten behoeve van de gemeente."³⁾

Die feit dat kerklike ampsgesag na sy juridiese sy 'n dienende karakter het in die gemeenskap van die geloof in Christus, onderskei die kerklike gesagstruktuur radikaal van dié van die staat. Die kerklike gesag bly steeds geloofs-ministerium. Dit is daarom na sy wetsy ook diens en nooit owerheidsheerskappy nie.⁴⁾

Die organisasievorme van die sekulêre owerheid se gesagsbronne kan daarom nie op die kerklike struktuur oorgeplaas word, sonder om laasgenoemde te verkrag nie. Begrippe soos monargie, demokrasie en aristokrasie hoort daarom nie in die kerk tuis nie. Die uitsluitlike soewereiniteit van Christus in Sy kerk, ook binne die gemeentelike organisasie, word absoluut beklemtoon deur Calvyn, maar "ofschoon Hij zelf alleen in de kerk moet regeren en

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 544.

2) Bavinck, H., Gereformeerde Dogmatiek, deel IV, Kampen, Bos, 1901, p. 136.

3) Bouwman, H., Gereformeerde Kerkrecht, deel I, Kampen Kok, 1928, p. 490. Vgl. ook De Vries, E., De Dienst van de Kerk aan de Industrie-arbeider, Franeker, Wever, 1962, pp. 16 e.v.

4) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 544.

heersen, en in haar ook de leiding moet hebben en het hoogste gezag bekleden en deze heerschappij alleen door zijn Woord geoeffend en bediend moet worden zo hebben wij, omdat Hij met zichtbare tegenwoordigheid onder ons woont om zijn wil mondeling in eigen persoon te verklaren, gezegd, dat Hij daartoe de dienst van mensen aanwendt en als het ware een plaatsvervangende werkzaamheid, niet op hen zijn recht en eer over te dragen, maar alleen om door hun mond zijn eigen werk te volbrengen, gelijk ook een handwerksman tot het maken van zijn werk gereedschap gebruikt."¹⁾

Dit blyk dus baie duidelik dat die vorme waarin die owerheidsgesag in die gegewe staatsverband georganiseer is, nl. demokraties of aristokraties, ens. nie op kerklike terrein oorgeplant kan of mag word nie. Die kerklike gesag lê nóg by die gemeente (demokraties), nóg by hulle wat om een of ander rede die vernaamste of belangrikste is -- die rykes, geleerdes, oudstes, ens. (aristokraties) -- maar by hulle wat deur die weg van Christus tot die amp in Sy kerk geroep word volgens die verordeninge in Sy Woord gegee. Hierdie geroepenheid behels ook die formasie, positivering van die regsbeginnsels van die kerkinstituut, opgedra aan die regsampte van die kerk. Die interne kerkreg is 'n sensitiewe instrument, daarom verklaar Dooyeweerd dat "ecclesiastical law does not permit any formalism in its application, whereby the abstract legal rule would dominate the activity of faith".²⁾

Dit beteken nie dat binne die kerkinstituut geen regsordening moet wees nie, want ook die kerk kan

1) Calvyn, J., Institusie, boek IV, hoofstuk III, par. 1.

2) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 556.

nie 'n amptelike organisasie mis nie, maar dit beteken wel dat hierdie regsorde steeds skriftuurlik gesien moet word, en as 'n diens gekwalifiseer moet word.

Dit sou ons te ver weg voer om die kerkinstituut ook in sy orige aspekte, bv. die estetiese of die ruimtelike, ens. na te gaan. Dit is voldoende om ten slotte daarop te let dat plaaslike kerke oor die wêreld versprei. Hulle moet dan ook as 'n eenheid gesien word in sover hulle een in belydenis sin is. Daar kan dus gepraat word van die ruimtelike universaliteit van die kerk soos dit gegee is in die alomteenwoordigheid van sy Koning, Jesus Christus. Hierdie eenheid is histories gefundeer en dinamies van karakter. Organisasories kom dit tot uiting in die onderlinge aansluiting en die erkenning van die dienende gesag van meerdere kerkvergaderings oor die afsonderlike kerke. Nasionale groeperinge in plaaslike gemeentes met 'n omvattende organisasie moet steeds gesien word as variabiliteitstipes van die institutêre struktuur van die kerk.¹⁾ Hiermee word sterk standpunt ingeneem teen die universalistiese Rooms-Katolieke kerkbeskouing wat die kerk sien as hiërargiese eenheid onder pouslike gesag.

vi) Samevatting.

Kortliks saamgevat kan dit gestel word dat die kerk vanuit Calvinistiese standpunt gesien word as 'n normatiewe struktuur. Die kerkinstituut is geteken as 'n sigbare gestalte van die mistieke liggaam van Christus. Christus is dus sy hoof. Sy bestemming vind hy in die grensaspek van die geloof. Daarom is hy steeds instrument van die vernuwende genade. Sy fundering is, soos dié van

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 561.

ander normatiewe strukture, te vind in die historiese aspek. Daarby is die kerk as instituut in aansyn geroep deur die historiese mag van Christus, as die vleesgeworde Woord. Die swaard van die Goddelike Woord is dan ook onderbou van die kerklike instituut. Vir die bediening van die Woord en die Sakramente is daar ook 'n bepaalde magsorganisasie daargestel, t.w. die kerklike ampte wat as 'n diens gekwalifiseer is.

Die kerklike instituut is 'n spesifieke, gedifferensieerde gemeenskap met verbandskarakter; 'n spesifieke gemeenskap omdat die kerk nie op alle of meerdere terreine van die lewe tegelyk beweeg nie, maar die ratio van sy bestaan vind as godsdienstige geloofs- en kultusgemeenskap, waarin die lede ten opsigte van die geloof (belydenis) en kultus solidêr is; dit is 'n verband omdat in die kerk 'n sekere gesags- en gehoorsaamheidsverhouding bestaan tussen die kerklike gesagsorgane (die ampsdraers) en die lede.

As plaaslike kerk is dit voorts 'n enkelvoudige, eenvormige verband daarin dat dit geen geleding en organisatoriese onderdele ken nie. Dit is egter nogtans geen natuurlike, maar wel 'n georganiseerde verband. Die plaaslike kerk kan optree as deelstruktuur van 'n meerdere, plaaslike kerk omvattende, hoër verband (kerkgenootskap), maar noodsaaklik is dit nie.

4. 'n Kort struktureel-funksionele analise van die bedryf, en die organisasie-aspek.

i) Inleiding.

By 'n beskouing van die struktuur van die bedryf (werkverband), moet allereers duidelik gestel word dat 'n beskouing van die komplikasies wat bepaalde ekonomiese

of sosiale ordes van die verlede en hede vir die veranderlike bedryfsvorme, of die invloede van die kapitalisme en klassestryd, op die bedryfseenheid gehad het, 'n nugtere benadering van die struktuur van die werkverband, enigermate vertroebel en bemoeilik. Dit is 'n probleem wat binne die bestek van hierdie proefskrif nie betrek sal word nie. Dit is voldoende om daarop te wys dat ook in hierdie opsig 'n dogmatiese, van die teenstellende begrippe "Gemeinschaft" en "Gesellschaft"¹⁾ uitgaande benadering, 'n nugtere kyk op die bedryfsverband veel belemmer het. So 'n benadering moet derhalwe afgewys word, omdat die konkrete werklikheid in die bedryf steeds die elemente van beide "Gemeinschaft" en "Gesellschaft" vertoon en nooit die suiwer egoïstiese do ut des-verhouding is wat Tönnies hom dit voorgestel het nie. Die polêre teenvorm is altyd in 'n belangrike mate ook teenwoordig. "Samenwerking ("Gemeinschaft" in Tönnies se terminologie) en samenleving, rationele doelgerichte coöperatie en 'irrationele' beleving van solidaire eenheid", sê Van Dijk, "zijn geen tegengestelden, maar overal in de menselijke samenleving complementen."²⁾

ii) Nadere bepaling van die begrip bedryf in onderskeiding van die begrip onderneming.

Industriële aktiwiteite dui op fabrieksmatige voortbrenging³⁾ wat materieel in 'n fabriek in die sin van 'n tegniese eenheid plaasvind. Na hierdie tegniese eenheid word dikwels as die bedryf verwys.

Alle vorme van bedrywe is egter nie noodwendig industrieel nie, maar alle industrieel is wel bedrywe.

1) Tönnies, F., Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie, 1887.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 43.

3) Van der Poel, D.C., Economische Encyclopedie, Utrecht, 1949.

In kantore en in instellings word immers eweneens werkverbande aangetref wat die aandag van die Sosiologie verdien.¹⁾ Daarom is die bedryf vir die sosioloog 'n werkverband en wel "het samenlevingsverband waarin arbeid(ers) en kapitaal (technische apparatuur) rationeel zijn georganiseerd tot de productie van nuttige goederen en diensten."²⁾ Ook Reynders³⁾ verwys na die bedryf as "enige produksie-eenheid waarin verskillende soorte produksiemiddele met inagneming van 'n bepaalde tegniek en verenig in 'n bepaalde organisasie, saamwerk om goedere of dienste voort te bring".

Vanuit bogenoemde aanvaarde standpunte kan die bedryf dus gesien word as 'n verband, 'n kollektiwiteit wat 'n eie, interne gemeenskapskarakter (in die spesifiek sosiologiese sin) besit, d.w.s. 'n solidêre eenheid na die interne sy daarvan vertoon, ten spyte van die veelheid van veranderlikheid van die lede en orgaan-funksionarisse. Dit word na binne steeds deur gesags- en ondergeskiktheidsverhoudinge gekarakteriseer, afgesien daarvan of die gesag outoritêr al dan nie, uitgeoefen word.

Die begrip onderneming, daarenteen, verwys na 'n groter eenheid wat die orige aktiwiteite (sosiaal en ekonomies) mede-omvat wat nodig is om die voortbrenging in ekonomiese sin sosiaal doeltreffend te maak en is dus ekonomies-tegnies van aard. Anders gestel verwys onderneming na die vervulling van die risikodraende bemiddelaars-funksie tussen die sfere van produksie en verbruik. Hierdie sfere ontmoet mekaar op die mark. Hier word daar

1) Tiemstra, N., Mens, Medemens en Tegnische Research, p. 1.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 125.

3) Reynders, H.J.J., Die Taak van die Bedryfsleier, Pretoria, Van Schaik, 1963, p. 2.

uitgegaan van die veronderstelling dat daar 'n organisatoriese skeiding is tussen produksie-eenhede en verbruikers-eenhede.

Dus, "'onderneming' is gebonden aan een bepaalde ekonomiese orde, is niet, zo zoals de werkgemeenschap, het bedrijf, van alle tijden".¹⁾

iii) Enkele aspekte van die struktuur en funksie van die bedryf.

a) Inleiding.

Na sy interne struktuur, ooreenkomstig sy eie, besondere struktuurbeginsel, is die bedryf van 'n subjektiewe struktuur, d.w.s. die bedryf word nooit deur 'n tipiese objeksfunksie gekwalifiseer nie,²⁾ maar is as samelewingsverband binne die verskillende aspekte in tipies interne subjek-objekverhoudinge gevoeg.

Vanweë 'n kwalifikasie van normatiewe sin-modaliteit is ook die bedryf, deur sy besondere struktuurbeginsel, aangewese op die normatiewe taak van voortdurende realisering deur menslike aktiwiteit, nl. van gesagsorgane en lede. "Als structuren der tydelike existentie van den mens zijn zij aangewezen op menselijke vorming en voortdurende realisering".³⁾ Selfs die interne lewenswet, die struktuurbeginsel, moet deur die mens nader gevorm en gepositiveer word in voortdurende aanpassing aan die historiese ontwikkeling. Die bedryf is tipies histories gefundeer, omdat dit in sy bestemming geen oorspronklike sin-modaliteit besit nie.⁴⁾

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 126.

2) Dooyeweerd, H., De Wijsbegeerte der Wetsidee, deel III, p. 204.

3) Idem, p. 205.

4) Idem, p. 206.

b) Die historiese fundering van die bedryf.

Soos gedefinieer is die bedryf 'n verband waarin die mens die aksiesentrum is, enersyds as aktiefvormende element uit hoofde van sy historiese magsposisie, andersyds as voorsiener van arbeid. Binne die werksverband kan arbeid as die sentrale motief aangewys word.

In alle teoretiese besinning oor die probleem arbeid, en die daarmee saamhangende kapitaal, hetsy binne die kader van die kapitalisme of andersinds, en ondanks alle verskillende historiese vorme van bedrywe, tree ook hier 'n deurlopende, sentrale motief op die voorgrond, t.w. die verhouding tussen mag en reg in die struktuur van hierdie samelewingsverband.

Wanneer die interne struktuur van die bedryfsverband opgespoor wil word, sal dit dus nodig wees om aan beide die mags- en regsaspekte van hierdie verbandstruktuur aandag te skenk.

Die doeleindes waaraan 'n bedryf as samelewingsverhouding diensbaar is, asmede die doelstellings van diegene wat in die samelewingsverband verbonde is, is nooit alleen van interne aard nie, maar in ieder geval mede en selfs oorwegend na buite gerig.

So lê in die subjektiewe doelstellings van bedrywe, die interne informele en die eksterne formele funksies ten nouste met mekaar vervleg. Na sy interne sy is die bedryf gekarakteriseer as 'n deur die ondernemingsfunksie gekwalifiseerde arbeidsgemeenskap op die grondslag van 'n magsorganisasie van kapitaal. Na die eksterne sy, daarenteen, is dit gerig op die produksie van nuttige goedere en dienste. In die doelstelling van die oprigters is die eintlike werkverband slegs 'n

middel tot die doel, byvoorbeeld wins.¹⁾

Die subjektiewe doeleindes wat die oprigters van 'n bedryf hulleself stel, bly dus voortdurend gebonde aan die interne struktuur van die bedryfsverband.

Die radikaal-tipe waarvan die bedryfsverband 'n stam-tipe is, is die ekonomie, die sin-kern waarvan gesoek moet word in waarde-afwegende besparing.²⁾ Die beginsel van besparing is gekombineer met skaars middele, waarvan kapitaal maar één is.

Die bedryfsverband is derhalwe histories gefundeer en berus op kapitale magsvorming, as gevolg waarvan die bedryfsverband steeds 'n bepaalde organisasievorm vertoon, waardeur die historiese magsfaktore deur opsetlike organisering 'n konstante eenheid van samerwerking probeer bewerkstellig.

Dit wil egter nie sê dat binne die bedryfstruktuur geen ander magsvorme bestaan nie. Indien die bedryf geen tipiese arbeidsmag tot sy beskikking gehad het nie, sou die bedryf nie daartoe in staat wees om 'n produksie-organisasie daar te stel nie.³⁾ Staatsmag, morele mag en ander magsvorme is egter in sigself nie tipies van die bedryfsverband nie en is vir sover hulle magsvorme van die bedryf is, slegs te verklaar vanuit die struktuur van die bedryf. Kredietbeheer byvoorbeeld, synde 'n element van die staatsmag oor die vereiste fasiliteite wat benodig word vir ekonomiese doelbereiking, kan slegs verklaar word vanuit die standpunt dat die produksie van sekere hoeveelhede kapitaalgoedere van owerheidsweë geëis word.⁴⁾

1) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., p. 185.

2) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., p. 183; Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, p. 90.

3) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 114 e.v.

4) Idem, pp. 56-57.

Volgens Parsons en Smelser¹⁾ is die owerheidsmag, wat onderliggend is aan o.a. kredietbeheer, dus een van die komponente in die kapitaalmag van die werkverband. Die ander komponent is produktiwiteit in terme van beide die lopende waarde van werklike bates en die verwagte toekomstige produksie daaruit. Produktiwiteit is afhanklik van die gekombineerde produksiefaktore, waaronder arbeid. Die individu wat begiftig is met verstand en kennis, wat die resultaat is van opvoeding, plus die motivering om toe te tree tot die arbeidsmag en eventueel daarin opgeneem word, word sodoende 'n magshebber in die arbeidsmag; hy kan byvoorbeeld sy arbeid weerhou! Wanneer tegniese kennis op soortgelyke wyse as 'n gegewe aanvaar word, en die magsfaktor bygevoeg word, neem die beskikbare fasiliteite wat benodig word vir produksie, die vorm van kapitaal aan. In hierdie sin behels arbeid dus ook 'n element van mag.

Die historiese fundering van die bedryf (werkverband) vertoon dus 'n subjek-objekverhouding. Die objek van die kapitaalmag is die apparaat van die uiterlike middele, die tegniese apparatuur. Die objektiewe middele het egter geen waarde nie, sonder die subjektiewe organisasie van arbeiders nie.

Ten aansien van die bedryfsverband geld dit egter dat ook dié verband nooit reg gepeil kan word en dit na sy normatiewe struktuur nie, deur slegs te let op sy historiese fundering en die deur menslike historiese vormende arbeid ontstane verskeidenheid van bedryfsvorme. Dit is slegs maar die onderbou van die

1) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 114 e.v.

bedryfstruktuur. Ten einde hierdie samelewingsverband ten volle te begryp, moet die historiese onderbou daarvan gesien word in samehang met die tipiese bestemming van die bedryfsverband.

c) Die tipiese bestemming van die bedryfsverband.

Uit die tipiese bestemming van die bedryfsverband, blyk dit dat die bedryf as 'n werksgemeenskap¹⁾ aangewys kan word. Onder leiding van die bedryfsgesag, is die bedryfsgenote solidêr en wel met betrekking tot die gesamentlike hantering van die bedryfsapparaat ten einde goedere en dienste te produseer. "In deze zin is dan ook bedrijf werkgemeenschap".²⁾

Verder blyk uit die hierbo aangehaalde tweede komponent van die werkverband, nl. produksie, dat die regsmag van die owerheid 'n essensiële moment binne die struktuur van die juridiese aspek van die bedryf is.³⁾ Die tipiese bedryfsreg kan alleen staan onder leiding van die juridiese bestemming van die staatsverband.⁴⁾

1) Brillenburg Wurth, G., Het Christelijk leven in de Maatschappij, Kampen, J.H. Kok, 1951, p. 279.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 126.

3) Banning, W., Moderne Maatschappij Problemen, tweede bundel, wys daarop dat die produksie in die huidige demokraties-hoogenergeties-planistiese westerse samelewings, oorwegend plaasvind in partikuliere bedrywe, maar met 'n belangrike deel van die produksie in die hande en onder die invloed van die owerheid; vgl. Maritz, F.A., "Arbeidsreg en Sosiale Sekerheidsreg: 'n Wysgerig-sosiologiese beskouing", Ongepubliseerde skripsie by die Doctorandus-eksamen, Leiden, 1962.

4) Brillenburg Wurth, G., Het Christelijk leven in de Maatschappij, p. 286.

Daarsonder sal die bedryfsverband degenerereer tot slawerny,¹⁾ omdat dit dan slegs gefundeer sal wees in die kapitaalmag. Die bedryfsverband kan dus ook as 'n histories gefundeerde regsgemeenskap aangewys word, in die regsorde waarvan o.a. die vakbondwese 'n kardinale rol speel.

Soos reeds genoem by die bespreking van die staat, behels die regswese daardie element van 'n samelewingsverband wat die onderlinge verkeer binne die struktuur, asmede die verkeer ten aansien van die geheel, in grade organiseer. By implikasie behels hierdie stelling dat dit dui op die reëling van die verskillende individue (as funksies) ten aansien van die ander funksies en ten aansien van die geheel, maar ook die "instandhouding" van die verskillende funksies. Prakties beteken dit dat die funksie in die geheel gesien word, dat elke funksie "gelyk" moet wees en "gelyk" behandel moet word.²⁾

Die hoog georganiseerde aard van die bedryfsverband maak dit, volgens Banning, noodsaaklik dat die verskillende individue ter wille van die vlotte verloop van die organisasie, goed moet funksioneer. In samehang hiermee kan, as 'n aspek van die regswese, die arbeidsreg onderskei word, d.w.s. as daardie deel van die reg wat uitdruklik die arbeid, as funksie binne die bedryf, reël ten aansien van die bedryf as sodanig, asmede ten aansien van die individu wat die betrokke funksie moet vervul.³⁾

Die bedryf is dus vóór alles 'n regsgemeenskap

1) Brillenburg-Wurth, G., Het Christelijk Leven in de Maatschappij, p. 281: "...meer en meer is in de plaats van de machtsstrijd gekomen een strijd om het recht in het leven van de arbeid, een zoeken naar nieuwe rechtsvormen voor de sociaal-economische samenleving".

2) Vgl. Maritz, F.A., "Arbeidsreg en Sosiale Sekerheidsreg".

3) Idem.

met reg en mag as die twee funksionele bedryfspole, waarin die mag gelei word deur die reg, soos geopenbaar in die gesagstruktuur binne die bedryf, d.w.s. bedryfsgesag wat uitgeoefen word deur middel van die kapitaal-mag.

d) Samevatting.

Samevattend kan dit gestel word dat die bedryfsverband toegerus is met die historiese kapitaal-mag. Om hierdie mag te lei vind die bedryf sy bestemming in die juridiese, waardeur die bedryf gekwalifiseer word as 'n regsgemeenskap. Hierdie verbandsreg word verder onderskei as 'n verbandsreg wat daarop gerig is om regsharmonie te bewerkstellig waarin bedryfsgesagsorgane en arbeiders tot 'n organisatoriese samehang verbind is. Dit is daarom ook werkgemeenskap.

Die bedryfsverband se struktuurbeginsel eis 'n historiese organisasie, 'n vorming as fondament van die interne verbandseenheid en juis daarom is die organisasie van die bedryfsverband nie maar net spesifiek verskillend nie, maar radikaal verskillend van dié van byvoorbeeld die kerkverband en staatsverband. "Het moderne grootbedrijf eist een straffe organisatie waarin de organisatorische en technisch-economische richtlijnen door de centrale 'bedrijfsbureaucratie' tot in finesses zijn vastgelegd, die stipt dienen te worden opgevolgd, zal de organisatie zijn veelzijdige taken naar behoren kunnen vervullen".¹⁾

Die bedryfsverband is op sigself 'n konkrete

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 126.

sosiale struktuur. Sy bestemming bepaal sy plek in die ekonomiese aspek, maar is daarom nie slegs 'n suiwer ekonomiese entiteit nie. Dit beliggaam ook 'n politieke sisteem van lojaliteite en geïnstitutionaliseerde gesag; dit is onderhewig aan eise van integrasie, differensiasie en kontinuïteit, en dit het sy eie geïnstitutionaliseerde waardes en kulturele tradisie.¹⁾

Omdat die organisatoriese element in die bedryfsverband blykbaar so besonder sterk na vore tree, word 'n nadere beskouing daarvan vervolgens aan die orde gestel.

ii) Die organisasie van die bedryfsverband.

Wanneer die vraag na die integrasie van die bedryfsverband, d.w.s. die wyse waarop beskikbare bronne (die produksiefaktore van grondstof, kapitaal en arbeid(ers) in die produksieproses gekombineer word,²⁾) aan die orde kom, tree die organisasieprobleem as 'n faktor in die produksieproses na vore. Dit is die terrein van die ondernemingsfunksie, aldus Schumpeter en sy volgelinge,³⁾ of soos Parsons en Smelser⁴⁾ dit uitdruk: "...the area of integration... is not inherently stable. New opportunities arise, and changes in the situation force internal changes. Hence there is specialization in the adjustment of the organization of the factors of production. The entrepreneur is the specialist in this area".

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 127.

2) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, p. 126.

3) Schumpeter, J.A., The Theory of Economic Development, vertaal deur R. Opie, 1934, hoofstuk II.

4) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, p. 43.

Dat hierdie funksie van organisasie in noue samehang geskied met die tegnologiese en ekologiese aspekte van die eksterne situasie van die bedryfsverband (d.w.s. die voorsiening en bron van grondstowwe, grootte en geografiese verspreiding van bevolking, ens.) en die sosio-kulturele aspekte, behoef geen betoog nie,¹⁾ aangesien die bedryf as samelewingstruktuur in alle aspekte van die samelewing funksioneer.

Die sentrale organisatoriese instelling op grond waarvan die konkrete organisasie funksioneer, is die instelling van kontrak (ooreenkoms),²⁾ wat die institusionele raamwerk voorsien waarbinne ruiling as ekonomiese proses plaasvind.³⁾ Hier is dus sprake van kontraktuele verhoudinge tussen die bedryfsverband en ander samelewingstrukture. 'n Ruilverhouding wat onderworpe is aan institutionalisering in terme van die kontrak, dui op twee verdere ekonomiese instellings, nl. eiendom en beroep.⁴⁾

In hierdie institusionele kompleks beklee die begrip organisasie, volgens Parsons en Smelser,⁵⁾ 'n

- 1) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 44-45.
- 2) Vgl. Durkheim, E., The Division of Labour in Society, vertaal deur G. Simpson, 1949, veral Boek I, hoofstuk 7.
- 3) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 105-6: "...organizations are built up and maintained through exchange and contract", wat soos volg gedefinieer word: "Exchange is the process by which the organization is set up and by which factors of production are incorporated into the organization over its boundaries. Contract is the institutional framework which regulates such processes and defines limits within which the input-output processes of the firm may operate in a given society".
- 4) Idem.
- 5) Idem, p. 113.

sentrale plek. Hulle definieer die organisasiebegrip dan formeel soos volg: "An organization is a boundary-maintaining system of action of a plurality of individuals, membership in which is defined by contractual commitments to given kinds and levels of performance (i.e. commitments to contribute to the organization function or goal and to perform agreed services to that end); further, an organization commands contractually committed objects of possession as facilities for its functioning. The organization -- or in the economy, the firm -- is the unit of the productive system; its product, whether goods or services, is the economically significant contribution to the national income".

Die organisasie van die bedryfsverband is ten slotte, rasioneel¹⁾ van aard. "Rationality refers to a mode of organization relative to a standard of effective attainment of a system's paramount goal".²⁾ Hiervolgens is rasionaliteit dus beperk tot die oriëntasie van handeling ten einde die maksimum gehoorsaamheid aan 'n bepaalde normkompleks te verseker.

Samevattend kan dit dus gestel word dat die organisasie van die bedryfsverband op strukturele vlak in die integreringsfunksie ten aansien van die bedryfsverband vervul.

5. Samevatting.

Uit die voorgaande analise aangaande die plek, funksie en betekenis van die organisasie-aspek in enkele sameselwingstrukture, tree die volgende insigte pertinent na vore:

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 125.

2) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, p. 176.

a) Die verskillende samelewingsverhoudinge is gebonde aan konstante wette wat hulle grond vind in die Skeppingsorde. Die kerk, staat en bedryfsverband is geen groothede wat as sodanig geweeg en gemeet en op objektiewe wyse in die sintuiglike waarneming gegee is nie. Sonder norme kan hulle nie begryp word nie, want hulle feitlikheid word deur norme bepaal. Die oorsaaklike verklaring van dergelike sosiale verskynsels eis 'n juiste insig in die normatiewe aard van die samelewingstrukture, asook in die onderlinge verhouding en samehang van die onderskeie aspekte van die sosiale werklikheid. Vir sover die samehang tussen wesenlik verskillende aspekte van 'n gebeure empiries ondersoek wil word, kan dit slegs geskied vanuit 'n insig in 'n tipiese totaalstruktuur waarin die onderskeie aspekte onderling gevoeg is.

b) In die moderne, uiters gedifferensieerde samelewing kan 'n groot verskeidenheid organisasiesfere onderken word, enkeles waarvan in hierdie hoofstuk behandel is, t.w. die staat, die kerk en die bedryf. Elkeen van hierdie samelewingstrukture word deur twee tipiese aspekte gekarakteriseer: 'n tipiese bestemming en 'n tipiese fundering. Laasgenoemde besit die kern-tipe waarin die analogiese tipe van die eerste gefundeer is. So is die bedryfsverband waarin die organisasie-aspek besonder sterk na vore tree, na sy interne bestemming gekwalifiseer as 'n arbeidsgemeenskap, gerig op produksie van nuttige goedere en dienste, waarbinne die arbeidsverhoudinge tipies gefundeer is in 'n rasionele magsorganisasie van kapitaal en arbeid.

c) Uit die analise van die onderskeie samelewingstrukture het verder geblyk dat die organisasie-aspek van

verskillende gestalte is in die telkens struktureel bepaalde verskyningsvorm van organisasie van bv. die kerk, die bedryf, die staat, ens. 'n Organisasoriese waarde, hoewel in alle gevalle van 'n modale organisatoriese karakter en derhalwe in alle gevalle gelyklik die objek van die studie van die verskynsel, het telkens 'n ander struktureel bepaalde betekenis in die bedryf, in die kerk, in die staat, ens.

Vormgewing aan die konkrete wette in die na-historiese aspek is ten nouste verbonde aan die historiese ontwikkeling. Elke positivering van normatiewe beginsels veronderstel dat die vormgewer, op welke gebied ookal, binne die betrokke kultuurkring 'n magposisie in die oorspronklike historiese betekenis van die woord, verwerf. 'n Organisasie-owerheid sal wanneer dit 'n hegte organisasie-orde wil opbou, moet kan beskik oor 'n goed georganiseerde magsapparaat. Hierin lê opgesluit die normatiewe beginsel van die roeping tot magsverwerwing oor die natuursy van die werklikheid, 'n beginsel wat gegrond is op die Goddelike Skeppingsordonnansie.

HOOFSTUK V

DIE WERKLIKHEIDSTRUKTUUR VAN ORGANISASIES: ENKELE ASPEKTE VAN DIE FEITLIKE EN NORMATIEWE ORGANISASIE-ORDE.

1. Inleiding.

Menslike samelewingsvorme veronderstel orde. Daarom kan daar van bepaalde verhoudinge tussen mense gesê word: dit is 'n werkverband (bedryf), maar ook 'n gesin, 'n kerk, 'n organisasie, ens. Dit is so, omdat bepaalde elemente van die tydelike werklikheid op 'n bepaalde wyse aan mekaar toegeorden is en in 'n bepaalde onderlinge verhouding en verband tot mekaar staan. "Dat komt", sê Van Dijk,¹⁾ "omdat een bepaalde samenlevingsvorm een bepaalde struktuur bezit, dat is: een bepaalde orde volgens welke de samenlevingsvorm... is opgebouwd uit bepaalde werkelykheidselementen".

Dit is dus die konkrete organisasiestruktuur, die bou-orde daarvan wat aan die aspekte en aspekselemente wat aan die organisasiestruktuur te onderkenval, 'n bepaalde plek en funksie in die organisasiegeheel aanwys en waardeur aan daardie geheel sy eie besondere karakter, sy eie-aard verleen word. Dit is die strukturele orde van die geheel, maar dan 'n orde van 'n dubbele realiteit: 'n normatiewe én 'n feitlike orde, beide waarvan geken moet word om die konkrete werklikheid van die organisasie te kan begryp.

"Like any social system", sê Parsons²⁾ in hierdie verband, "an organization is conceived as having a

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 65.

2) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, Glencoe, The Free Press, 1960, pp. 19-20.

describable structure. This can be described and analyzed from two points of view, both of which are essential to completeness. The first is the 'cultural-institutional' point of view which uses the values of the system and their institutionalization in different functional contexts as its point of departure; the second is the 'group' or 'role' point of view which takes suborganizations and the roles of the individuals participating in the functioning of the organization as its point of departure", - 'n onderskeiding dus tussen wat is (feit) en wat hoort (norm), tussen 'n feitlike orde en 'n normatiewe orde.

- i) Die verhouding tussen die normatiewe orde en die feitlike orde.

Wisselwerking tussen twee of meer persone wat op mekaar betrokke is, impliseer persoonlike kontak, direk of via bepaalde media. Die ontmoeting, die kontak, die mees sosiale gebeurtenis, is nooit neutraal nie.¹⁾ Alle wisselwerking is gekleurd en dit kry diepte deur 'n bepaalde keuse van posisie.²⁾ In 'n relatief stabiele verhoudingspatroon, d.w.s. in 'n sosiale struktuur soos 'n organisasie, berus die struktuur op sowel suiwer individuele gedragsaspekte (gedagtes, gevoelens, strewinge) as op min of meer duursame, deur die lede van die betrokke groep gedeelde opvattinge omtrent wat behoort te wees en wat wenslik is. Die "oppervlakteverskynsel", nl. wisselwerking, het dus altyd 'n "onderbou", en daarom is hier sprake van 'n twee-eenheid, van norm en feit;

1) Kuiper, G., Terreinverkenning voor het Sociografisch Onderzoek naar de Sociale Afstand tussen Leiders en Beden, Assen, 1954, p. 9.

2) Vgl. Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, Amsterdam, 1961, p. 55.

die één werk tegelyk in die ander. Dit is méér as net dat die een met die ander saamhang, soos wat byvoorbeeld Van Doorn en Lammers¹⁾ dit sien.

Die verhouding tussen hierdie twee-eenheid, tussen die normatiewe orde en die feitlike orde, is dus dat eersgenoemde die laaste moontlik maak, maar laasgenoemde bestaan ewemin sonder eersgenoemde; albei is wederkerig op mekaar betrokke en beïnvloed mekaar.²⁾ Met die op grond van sy besondere struktuurbeginnsel gekonkretiseerde en gepositiveerde organisasie as verwysing, geld dit dus dat 'n ordelike en voorspelbare gang van sake binne die organisasie 'n regulerende orde eis, waarby die positiveringsproses 'n voortdurende poging is om die normatiewe orde en die feitlike orde hoe langer hoe beter op mekaar af te stem, die ideële gelding tot 'n so hoog moontlike sosiale gelding te bring. 'n Sekere spanning tussen beide, 'n sekere afstand, bly egter steeds bestaan.

Word menslike handeling, verhouding en gebeurtenisse ten opsigte van die norme beskryf, d.w.s. die positiewe samelewingsorde, word daarmee dan die feitlike orde beskryf, d.i. die geordenheid in die samelewing(svorm), die sosiale gelding³⁾ van 'n norm of 'n normkompleks. So 'n beskrywing behels egter 'n probleem van abstraksie.

ii) Die tradisionele probleem van abstraksie.

'n Ontleding van die werklikheidsstruktuur, d.i.

1) Vgl. Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., "Repliek op L.U. de Sitter", Sociologische Gids, 9 (1962) (1), p. 21.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 56.

3) Sosiale gelding is die ooreenstemming van menslike handeling, verhouding en gebeurtenisse met die in die samelewing(svorm) aanvaarde beginsels en positiewe norme. Vgl. Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 62.

die positiewe orde van organisasies na al die aspekte, eis 'n sistematiese benadering, d.w.s. 'n metodiese studie van daardie aspekte van die organisasie as 'n sosiale werklikheid wat deur die Sosiologie as betekenisvol beskou word.

Tussen-menslike verhoudingsisteme behels egter soveel aspekte (verhoudinge, emosies, motiewe, idees, gelowe, ens.) en daar is so'n komplekse vervlegting en interafhanklikheid tussen dié aspekte, dat dit onmoontlik is om van almal tegelykertyd rekenskap te gee en onder woorde te bring binne die omvang van enige enkele teorie. In hierdie verband sê Homans¹⁾ byvoorbeeld die volgende: "There are always more observations than can possibly be summed up in any one theory; or rather, if the theory is to be formulated at all it must leave many observations out of account."

Abstraksie, die enigste aangewese weg wat in hierdie ontleding van die sosiale werklikheidsstruktuur van organisasie gevolg kan word, loop noodwendig uit op veralgemening, en is dit juis daarom 'n "halwe waarheid".²⁾ Dit gaan in hierdie hoofstuk dus nie om die spesifieke inhoud van die werklikheidsstruktuur van organisasie nie, maar wel om 'n algemeen geldende abstraksie van enkele werklikheidselemente wat in die positiewe organisasie-orde te onderken val.

Vervolgens word eers nagegaan wat die sistematiek van die wetenskap bied by die tipering van die werklikheidsstruktuur van tussen-menslike verhoudingsisteme,

1) Homans, G.C., The Human Group, New York, Harcourt, Brace, 1950, pp. 13-14.

2) Idem, p. 14.

ook van organisasies. Dit geskied deur middel van 'n konstruksie van 'n begrippeeraamwerk.

iii) Die kernbegrippe: struktuur, kultuur en sisteem.

Van Doorn en Lammers kom via wisselwerking, d.w.s. die aktiwiteite van 'n aantal persone wat op mekaar betrokke is,¹⁾ en kommunikasie, d.w.s. die proses van wedersydse uitwisseling van gedagtes, gevoelens en strewinge,²⁾ tot die volgende struktuurelemente: sosiale betrekkinge, d.w.s. die kans dat wisselwerking op 'n bepaalde wyse tot stand kom,³⁾ en sosiale verhoudinge, d.w.s. die geheel van met mekaar in wisselwerking staande wedersydse houdinge tussen die persone.⁴⁾ Dié struktuurelemente tesame vorm volgens hierdie skrywers, die sosiale struktuur. Die kultuurelemente, nl. norme, waardes, doeleindes en verwagtinge is dan die boustene van die sosiale kultuur. Uit die strukturele en die kulturele subsisteme ontstaan die sosiale sisteem.

'n Geldige beswaar teen die opvatting van Van Doorn en Lammers⁵⁾ is dat hulle in hulle beskrywing van wat hulle die strukturele subsisteem noem, wesensvreemde elemente opneem, nl. gedagtes, gevoelens en strewinge. Dit beteken 'n oorskryding van die terrein van die Sosiologie wat inderdaad verwarring skep.⁶⁾

1) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, Utrecht/Antwerpen, Aula-boeken, 1959, p. 34.

2) Idem., p. 34.

3) Idem., p. 45.

4) Idem., p. 46.

5) Idem., pp. 141 e.v.

6) Vgl. ook Goudsblom, J., "Een kritiek op Moderne Sociologie: Repliek J.A.A. van Doorn en C.J. Lammers", in Sociologische Gids, 9 (1962), (1), pp. 28-39; De Sitter, L.U., "Enkele kritische aantekeningen by Moderne Sociologie: Repliek J.A.A. van Doorn en C.J. Lammers", in Sociologische Gids, 9 (1962) (1), pp. 15-20.

Later¹⁾ wys genoemde outeurs daarop dat die denkbeelde wat deel uitmaak van bepaalde wedersydse houdinge tussen lede van 'n menslike groep weliswaar sterk bepaald kan wees deur die kultuur, maar daarom self nog geen kultuurelement is nie. Hulle stel voor dat sosiale betrekkinge onder die "manifeste struktuur", en sosiale verhoudinge onder die "latente struktuur" verstaan moet word. As beswaar bly egter steeds geld dat sosiale gedrag aldus tot die studieterrein van die Sosiologie gereken sou kon word. Houding is nou eenmaal 'n begrip uit die Psigologie, 'n "enduring organization of motivational, emotional, perceptual and cognitive process... with respect to some aspects of the individual's world."²⁾

Daar is dus eers sprake van 'n sosiale struktuur wanneer die wisselwerking tussen 'n aantal deelnemers tot 'n relatief stabiele verhoudingspatroon, tot 'n netwerk van tussen-menslike verhoudinge ontplooi. Daarmee word die vervlegtingsamehang wat die betrokke kollektiwiteit kenmerk en bind, vasgelê. By die afbakening van die sosiale struktuur gaan dit dus om die relatiewe wisselwerkingsfrekwensie, d.w.s. in hoeverre is daar binne 'n bepaalde kollektiwiteit meer wisselwerking van 'n bepaalde aard as daarbuite.³⁾

Kultuur, die neerslag van groepslewe, die totale materiële en nie-materiële verworwenhede van die mensheid,⁴⁾ enersyds die produk, andersyds die determinant van verhoudingsisteme⁵⁾ wat die gedrag van die lede van

1) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., "Repliek op L.U. de Sitter," in Sociologische Gids, 9 (1962) (1), p. 21.

2) Krech, D. en Crutchfield, R.S., Theory and Problems of Social Psychology, New York, 1948, p. 152.

3) De Sitter, L.U., "Enkele kritiese aantekeninge by Moderne Sosiologie: Repliek J.A.A. van Doorn en C.J. Lammers", p. 18.

4) Linton, R., The Study of Man, New York, 1936, p. 78

5) Parsons, T., The Social System, p. 15.

'n kollektiwiteit binne sekere grense voorspelbaar maak,¹⁾ is 'n komplekse geheel van "knowledge, belief, art, morals, law, custom and other capabilities and habits acquired by man in society".²⁾ Dit is naamlik die kollektiwiteit se kenmerkende sisteem van onderling samehangende kultuurelemente.³⁾

"Culture", sê Parsons, "consists in patterned or ordered systems of symbols which are objects of the orientation of action..."⁴⁾

In meer besonderhede wat hieronder volledig aangehaal word, word die volgende kenmerke van kultuur deur Parsons⁵⁾ onderskei:

"1) The system is constituted neither by the organization of interactions nor by the organization of actions of a single actor (as such), but rather by the organization of values, norms and symbols which guide the choices made by actors and which limit the types of interaction which may occur among actors.

2) Thus a cultural system is not an empirical system in the same sense as a personality or a social system, because it represents a special kind of abstraction of elements from these systems. These elements, however, may exist separately as physical symbols and

-
- 1) Den Hollander, A.N.J., "'Cultuurconflict' als sociologisch begrip en als wereldverschijnsel", in Sociologisch Jaarboek, VIII, Leiden, 1954, p. 14.
 - 2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 82; Tylor, E.B., Primitive Culture, New York, 1924, p. 1.
 - 3) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, p. 179.
 - 4) Parsons, T., The Social System, p. 327.
 - 5) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, p. 55.

be transmitted from one empirical action system to another.

3) In a cultural system the patterns of regulatory norms (and the other cultural elements which guide choices of concrete actors) cannot be made up of random or unrelated elements. If, that is, a system of culture is to be manifest in the organization of an empirical action system, it must have a certain degree of consistency.

4) Thus a cultural system is a pattern of culture whose different parts are interrelated to form value systems, belief systems and systems of expressive symbols."

Hoewel kultuur 'n produk is, word dit egter ook oorgedra en aangeleer,¹⁾ terwyl daar verder onderskei kan word tussen materiële en nie-materiële kultuur. Laasgenoemde behels kennis, norme, waardes en simbole.²⁾

Die sosiale sisteem is 'n netwerk van relatief stabiele verhoudinge waaraan rigting en diepte deur die kultuurelemente verleen word. 'n Sosiale sisteem word deur Parsons³⁾ gedefinieer as 'n kollektiwiteit ("a plurality of actors"), 'n groep mense wat met mekaar in wisselwerking verkeer binne 'n situasie en waarbinne hulle gemotiveerd handel om sekere bevredigings te verkry en waar hulle wisselwerking en onderlinge verhoudinge bepaal word deur 'n sisteem van kulturele en onderling gedeelde simbole.

1) Freedman, R., Hawley, A.H., Landecker, W.S., Miner, H.M. met die medewerking van Swanson, G.E., Principles of Sociology, New York, 1956, p. 55.

2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 82.

3) Parsons, T., The Social System, p. 5-6.

Besondere kenmerke van sosiale sisteme word soos volg deur Parsons¹⁾ onderskei: "1) It involves a process of interaction between two or more actors ... 2) The situation towards which the actors are oriented includes other actors. These other actors (alters) are objects of cathexis. Alter's actions are taken cognitively into account as data. Alter's various orientations may be either goals to be pursued or means for the accomplishment of goals. Alter's orientations may thus be objects for evaluative judgement. 3) There is (in a social system) interdependent and, in part, concerted action in which the concert is a function of collective goal orientation or common values, and of a concensus of normative and cognitive expectations".

Uit bostaande uiteensetting volg dat 'n duidelike en skerp onderskeiding tussen 'n strukturele en 'n kulturele subsisteem op grond van die sterk binding tussen die onderskeie boustowwe, as ongewens geag moet word.²⁾ Dit sou veel beter wees om te praat van die sosiale struktuur en die sosiale kultuur, al na gelang die aksent verskuif by die beskouing van 'n sosiale sisteem.

Binne die sosiale sisteem is die menslike persoonlikheid steeds die aktief vormende element, die aksiesentrum.³⁾ Persoonlikheid kan in die algemeen omskryf word as die georganiseerde sisteem van oriëntasie en motivering van handeling van 'n enkele handelende persoon.⁴⁾

In die besonder is die persoonlikheid "1)...the system comprising the interconnections of the actions

1) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, p. 55.

2) Vgl. Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 51.

3) Vgl. Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 38.

4) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, p. 7.

of an individual actor. 2) The actor's actions are organized by a structure of need dispositions. 3) Just as the actions of a plurality of actors cannot be randomly asserted but must have a determinate organization of compatibility or integration, so the actions of the single actor have a determinate organization of compatibility or integration with one another. Just as the goals or norms which an actor in a social system will pursue or accept, will be affected and limited by those pursued or accepted by the other actors, so the goals or norms involved in a single action of one actor will be affected and limited by one another and by the goals and norms of the same actor".¹⁾

Persoonlikheid, sosiale sisteem en kultuur is dus onderling afhanklik van mekaar. Dit wil egter nog nie sê dat hulle herleibaar is nie. "Each of the three (systems)", sê Parsons in hierdie verband, "must be considered to be an independent focus of the organization of the elements of the action system in the sense that no one of them is reducible to terms of one or a combination of the other two. Each is indispensable to the other two in the sense that without personalities and culture there would be no social system and so on around the roster of logical possibilities. But this interdependence and interpenetration is a very different matter from reducibility, which would mean that the important properties and processes of one class of system could be theoretically derived from one or both of the other two..."²⁾

Die verhouding tussen menslike persoonlikheid,

1) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, p. 55.

2) Parsons, T., The Social System, p. 6.

kultuur en sosiale sisteem (samelewingsverband) word soos volg deur Parsons omskryf:

"(The) fundamental relationship between need-dispositions of the personality, role-expectations of the social system and internalized-institutionalized value-patterns of the culture, is the fundamental nodal point of the organization of systems of action. It is the point at which both the interdependence and the independence from each other of personality, social system and culture focus."¹⁾

Ook Van Dijk²⁾ vra die aandag vir die betekenis van die menslike persoonlikheid. Die Sosiologie gaan egter uit van die tussen-menslike verhoudinge "en ontmoet de mens, de menselijke persoonlikheid slechts in die samenlevingsverhoudingen, in zijn daden en positie binnen de structurele bepaaldheid daarvan; de mens als actief vormend element daarin én als gevormd en in zijn doen en laten bepaald dóór de samenleving. Alléén in zijn intenties en daden, en dat wil altijd zeggen in zijn sociale functie, in zijn rôle binnen de structuren der menselijke samenleving is de mens... 'object' der sociologie."

In die bostaande aanhalings word enkele begrippe gebruik wat verdere formulering vereis.

iv) Posisie en rol as strukturelemente.

Ten aansien van die inhoud van die begrip sosiale posisie bestaan daar nog geen eenstemmigheid van opvatting nie. Dikwels word posisie en rol as sinonieme

1) Parsons, T., The Social System, p. 6.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 222.

beskou.¹⁾

Sosiale posisie dui egter op die lokalisering binne 'n sosiale sisteem. Binne die werkverband byvoorbeeld, bepaal die sosiale tegniek van organisasie in 'n hoë mate hierdie lokalisasie, hoewel, soos later hierin sal blyk, die tussen-menslike verhoudinge binne die werkverband sekerlik nie uitsluitlik verklaar kan word uit die sosiale posisies wat uit die organisasieskema voortvloei nie. Sosiale posisies is, volgens Van Doorn en Lammers²⁾ die spesifieke kombinasie van relatief stabiele verhoudinge van een persoon ten opsigte van die ander lede van die groep waarvan hy deel uitmaak. Dit is die "knooppunt" van die verhoudinge wat om 'n bepaalde persoon gesentreer is.

Elke sosiale posisie is die plekbepalende element van die daarby behorende sosiale rol.³⁾ Die begrip sosiale rol is stellig die belangrikste eenheid van analise in die Sosiologie.⁴⁾ Die betrokke groep stel die inhoud van die sosiale rol vas.⁵⁾

Hoewel daar omtrent hierdie begrip ook geen eenstemmigheid van opvatting bestaan nie -- soms word die begrippe status en rol deurmekaar gebruik⁶⁾ -- word

1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 16; Thurlings, J.M.G., Het sociale conflict, Nijmegen, 1960, p. 114.

2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, pp. 105, 361.

3) Vgl. Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, X, 1958, p. 191.

4) Idem., p. 192; Parsons, T., The Social System, pp. 25 46.

5) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", p. 193.

6) Sherif, M. en Sherif, F.W., An Outline of Social Psychology, New York, 1956.

sosiale rol deurgaans tog geïdentifiseer met verwagte gedrag¹⁾ of met reëlmatige gedrag.²⁾

Tegnies word na sosiale posisies verwys as statusse. Omdat die skeiding tussen rol as 'n stel van handelingsverwagtings en status as 'n posisie waarin aan hierdie verwagtings voldoen word, slegs analities moontlik is, is dit, volgens Parsons, wenslik om van status-rol te praat. Wanneer sekere status-rolle oortyd gevestig raak in die sosiale struktuur, word na hulle verwys as synde geïnstitutionaliseerd: "The role is that organized sector of an actor's orientation which constitutes and defines his participation in an interactive process. It involves a set of complementary expectations concerning his own actions and those of others with whom he interacts. Both the actor and those with whom he interacts possess these expectations. Roles are institutionalized when they are fully congruous of conformity with morally sanctioned patterns of value-orientations shared by the members of the collectivity in which the role functions."³⁾

-
- 1) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", p. 191; Van Doorn, J.A.A., Lammers, C.J., Moderne Sociologie, p. 104; Gross, H., Mason, W.S. en McEachern, A.W., Explorations in Role Analysis, New York, Wiley, 1958, pp. 17, 67; Merton, R.K., Broom, L. en Cottrell, L.S., Sociology Today, New York, pp. 40, 41; Parsons, T., The Social System, p. 38; Schneider, E.V., Industrial Sociology, New York, 1957, pp. 11-13; Vincent, M.J. en Mayers, J., New Foundations for Industrial Sociology, New York, 1959, p. 176.
 - 2) Freedman, R., Hawley, A.H., Landecker, W.S., Miner, H.M. met die medewerking van Swanson, C.E., Principles of Sociology, p. 111.; Hooning, Th.J.S., "Het rolbegrip in de Sociologie", Mens en Maatschappij, 32, (1957) (5), p. 280.
 - 3) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, p. 23.

'n Besonder skerp omlýnde definisie van rol word voorsien deur Hooning:¹⁾ "... een rol is het geïnstitutionaliseerde, gestandaardiseerde deel van de interactie, waarvan het regelmatige karakter de interactiepartners in staat stelt, verwachtingen ten aanzien van elkaars gedrag te koesteren, waaraan in het algemeen voldaan zal worden."

Status-rol is dus baie duidelik 'n sleutelbegrip met betrekking tot die binding van persoonlikheid, sosiale sisteem en kultuur: "Die individuele persoonlikheid is draer en vervuller van status-rolle as eenhede in die gedifferensieerde maatskaplike struktuur; die verwagtings wat aan die status-rol inhoud gee, gaan terug op kulturele norme; en die individu kan hierdie rolverwagtinge in sy persoonlikheid, internaliseer, sodat dit deel word van sy waardeoriëntasie."²⁾

Rol is ook nie 'n statiese begrip nie,³⁾ maar kan steeds verander;⁴⁾ die verwagtinge kan byvoorbeeld gewysig word. Voorts is daar rolverwagtinge en daar is werklike rolgedrag;⁵⁾ rolgedrag is slegs tot op 'n sekere hoogte verklaarbaar uit die rolgedragsverwagtinge waarmee iemand in 'n bepaalde posisie gekonfronteer word; dit is 'n persoonlike interpretasie van die rol.⁶⁾

-
- 1) Hooning, Th. J.S., "Het rolbegrip in de Sociologie", p. 281.
 - 2) Joubert, D.D., Die Waardekonsep in die Sosiologiese Teorie, Kaapstad, Tafelberg-Uitgewers, 1964, p. 138.
 - 3) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", pp. 201, 202.
 - 4) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, p. 312.
 - 5) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", p. 365.
Ellemers, J.E., "Sociologie en de studie van de acculturatieverschijnselen: convergentie van disciplines", Mens en Maatschappij, 36, (1961), (5), p. 352.
 - 6) Becker, H.A., "Benadering van een service-relatie vanuit het rolbegrip", Sociologische Gids, 8 (1961) (1), pp. 10-25.

Aangaande rolverwagtinge wys Gross¹⁾ daarop dat 'n hele skaal deurloop kan word, na gelang van omstandighede, vanaf "absolutely must" via "preferably should" na "may or may not". Dahrendorf²⁾ wil onderskei tussen muss-Erwartungen (ten aansien van byvoorbeeld ongehoorsaamheid, word van elke rolvervuller verwag dat hy 'n bevel moet gehoorsaam), soll-Erwartungen (waarby 'n beroep op die behoorlikheid gedoen word en waarby negatiewe sanksies oorwegend is) en kann-Erwartungen (waarby positiewe sanksies oorwegend is).

Becker³⁾ het 'n nuttige onderskeid gemaak op grond van die rigting van verwagtinge: sentrifugale rolverwagtinge is die verwagtinge van die rolbekteërs in 'n fokus-posisie, d.w.s. die posisie wat by die betrokke rol hoort, en wel ten aansien van die rolbekteër van 'n kontra-posisie (die verwagtinge van 'n werktuigkundige in 'n motorhawe as vervuller van 'n sosiale rol ten aansien van die voorman, byvoorbeeld, verloop dus van die rolvervuller af); sentripetale rolverwagtinge is die verwagtinge wat ten aansien van die fokus-posisie gekoester word (die verwagtinge van die hierbo genoemde voorman ten aansien van die werktuigkundige as vervuller van 'n sosiale rol, verloop na die rolvervuller toe).⁴⁾

Sekere regte, verpligtinge en gedraginge is inherent eie aan 'n rol. Hulle kan partikulier wees, d.w.s. geldend ten aansien van 'n bepaalde persoon in 'n bepaalde verhouding, en universeel, bv. by die vol-

1) Gross, H., Mason, W.S. en McEachern, A.W., Explorations in Role Analysis, p. 60.

2) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", pp. 195, 196.

3) Becker, H.A., "Benadering van een service-relatie vanuit het rolbegrip", p. 16.

4) Vir 'n nader presisering hiervan, sien Sorokin, P.A., "Society, Culture and Personality", American Journal of Sociology, LVI, (1951) pp. 39, 40, 70, 71.

doening aan 'n algemene kontrak (ooreenkoms).¹⁾

Indien 'n persoon in 'n bepaalde sosiale posisie meer as een rol moet vervul, kan daar gepraat word van 'n rollekombinasie of rollebundel.²⁾

Parsons het verder vir rolgedrag 'n klassifikasie opgestel waar hy praat van "pattern variables", d.w.s. roloriëntasies, waar oriëntasies opgevat kan word as houdinge in die ruimste betekenis van die woord vir sover dit 'n bepaalde objek betref.³⁾ Ooreenkomstig Parsons se insigte word die onderstaande klassifikasie met gebruikmaking van 'n eie terminologie, voorgestel:

- a) Persoonlike oriëntasie, d.w.s. ten opsigte van 'n bepaalde groepslid, gebaseer op 'n persoonlike verhouding soos byvoorbeeld verwantskap, teenoor saaklike oriëntasie, d.w.s. gebaseer op bepaalde eienskappe onafhanklik van die persoon wat dit besit.
- b) Tradisionele oriëntasie, d.w.s. waar die nadruk gelê word op die kwaliteite van die betrokke groepslid wat hierdie oriëntasie op grond van geboorte of andersinds outomaties verwerf het, onafhanklik van sy eie prestasie, teenoor prestasie-oriëntasie, d.w.s. gebaseer op die persoonlike prestasie van die groepslid.
- c) Meersydige oriëntasie, d.w.s. wat gerig is op die totaliteit van belange van die hele groepering, teenoor gedeeltelike oriëntasie, d.w.s. gebaseer op 'n bepaalde aspek.
- d) Direkte oriëntasie, waar uitdrukking gegee word aan die voorkeur vir die bevrediging van behoeftes of die behaling van resultate op kort termyn, teenoor indirekte

1) Bliss, L.G., "Research and Development Activity", in Maynard, H.B., Top Management Handbook, New York, 1960.

2) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp.368

3) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, p.33.

oriëntasie, waar uitdrukking gegee word aan die toekenning van 'n grotere betekenis aan verder verwyderde belange.

e) Altruïstiese oriëntasie, d.w.s. gerig op die groep en sy welsyn, teenoor egosentriese oriëntasie, waarby eie belange nagestreef word.

Wanneer daar van die bostaande tipes oriëntasies gebruik gemaak word by 'n benadering en verklaring van sosiale verskynsels in die Sosiologie, is dit gebruikelik om te onderskei tussen fokus-posisie en kontra-posisie.¹⁾ Indien daar sprake is van 'n reeks verwagtinge wat van toepassing is op die verhouding van 'n fokus-posisie met één kontra-posisie, word dikwels van 'n rolsektor gepraat.

In noue samehang met bogenoemde begrippe moet tussen-menslike verhoudinge ook in terme van relatiewe frekwensie (sosiale afstand), eensydigheid (sosiale rang) en gelykgerigtheid (sosiale simmetrie), benader word.

Sosiale afstand is die mate waarin dit moontlik is dat mense mekaar ontmoet.²⁾ 'n Maatstaf daarvoor is die relatiewe frekwensie van verhoudinge (wisselwerking) tussen deelnemers aan 'n sisteem.

Sosiale rang dui op 'n eensydigheid in die verhouding (wisselwerking) tussen die lede van 'n sosiale sisteem.³⁾ Daar bestaan geen sosiale rang sonder 'n onderliggende kultuurpatroon nie. Homans⁴⁾ het heeltemal

1) Gross, H., Mason, W.S. en McEachern, A.W., Explorations in Role Analysis, p. 67.

2) Kuiper, G., Terreinverkenning voor het sociografisch onderzoek naar de sociale afstand tussen leiders en leden, p. 9.

3) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., "Repliek op I.U. van Sitter", p. 26.

4) Homans, G.C., The Human Group, pp. 180, 181.

tereg die begrip sosiale rang verbind met die realisering van die groepsnorme.

Sosiale simmetrie, ten slotte, is die mate van gelykgerigtheid van die verhouding (wisselwerking)¹⁾ tussen mense.

Posisies varieer per definisie volgens die arbeid wat verrig moet word, en daarom varieer posisies ook volgens bevoegdheid. Bevoegdheid is die reg van beskikking oor persone en/of sake wat vir die betrokke arbeidsverrigting noodsaaklik is.²⁾ Die reg van beskikking oor sake is beskikkingsreg. Wanneer dit om persone gaan, is dit gesag, d.w.s. die reg om ondergeskiktes te beveel om bepaalde aktiwiteite uit te voer. Gesag maak aanspraak op aanvaarding en erkenning.³⁾

Beskikkingsbevoegdheid oor persone beteken dat die betrokke posisiebesetter, deur Ulrich⁴⁾ 'n instansie genoem, bevoeg is om bevels uit te reik, om leiding te gee, d.w.s. toegerus is vir 'n leidinggewende taak met bevelsbevoegdheid oor persone.

v) Norme en waardes as kultuurelemente.

Norme, reëls vir gedrag en handeling⁵⁾

-
- 1) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., "Repliek op L.U. van Sitter", p. 26.
 - 2) Van Dale: Nieuw Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, s'Gravenage, 1950.
"Bevoegdheid is door de wet of enig erkende gezag tot iets (wat genoemd wordt of uit het verband blijkt) geregverdigd".
 - 3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 74.
 - 4) Ulrich, H., Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, Bern, 1949, p. 131; Vgl. ook Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 71 e.v.
 - 5) Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, p. 18.

ontwikkel as 'n gemiddelde van opvattinge omtrent wat behoort te wees. Dit bevat deurgaans 'n verdraagsaamheidsone waarbinne die individuele gedrag van die deelnemers kan beweeg.¹⁾ Daarby is dit so dat die groep die norm oordra, die lid konsentreer daarop as die normontvanger.²⁾ Daar is in hierdie verband uiteraard gebiedende én verbiedende norme.

In die algemeen kan 'n bepaalde sosiale sisteem goeie individuele nalewing van die groepsnorme beloon en sal oorskryding van die verdraagsaamheidsgrense wat in die norm vervat is, gestraf word. Hier is dus sprake van sanksies. Deur die bestaan van norme is kollektiewe gedrag van 'n bepaalde groep in 'n bepaalde situasie (maar nie in besonderhede nie) voorspelbaar.³⁾ Normering werk dus strukturerend; norme orden primêr die tussen-menslike verhoudinge en daarmee dan ook sosiale gedrag.⁴⁾

'n Bekende tipologie van norme is dié van Morris:⁵⁾ In die eerste plek kan norme onderskei word volgens hulle spreiding: wie stel die norme en wie ontvang hulle?; in watter mate word die norm aanvaar, vir watter groep geld die norm en onder watter voorwaardes? In die tweede plek is dit belangrik om te weet op watter wyse nalewing van die norm bereik kan word: hier kom sanksies en belonings ter sprake, asook die gesag wat

1) Kopperswamy, B., An Introduction to Social Psychology, London, 1961, p. 103.

2) Rommetveit, R., Social Norms and Roles, Oslo, 1955, p. 66.

3) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, p. 166.

4) Idem, p. 185.

5) Morris, R.T., "A Typology of Norms", American Sociological Review, 21, (1956), (5), pp. 611, 612.

nalewing kan afdwing. Dan is daar in die derde plek die oordrag van die norm en, ten slotte, die wyse waarop die norm nageleef word, al dan nie.

Waardes vorm die grondslag vir die gedragsreëls, nl. die norme. Waardes is maatstawwe op grond waarvan die mens sy eie gedrag en handeling en dié van ander beoordeel, sonder dat hierdie waardes konkrete riglyne bevat. Waardes is op sigself nooit verbonde aan sanksies nie.¹⁾

As toeligting word daarop gewys dat indien daar sprake is van 'n bepaalde gedragspatroon as minimumvoorwaarde vir lidmaatskap van 'n werkverband, dan dui dit op 'n groepsnorm, op so behoort dit te wees, op 'n konkreet gestipuleerde gedrag. Indien die deelnemers hulleself egter afvra: Wie of wat dien ons met ons gedrag en is ons gedrag in die lig van hierdie uitgangspunt sinvol?, is dit 'n waarde wat deur die groep gehuldig word. Dit is dus moontlik om aan 'n kultuur te dink as synde opgebou rondom enkele waardes.

Verwagtinge en norme val dikwels saam.²⁾ Die begrip verwagtinge in die sin van verwagte gedrag, is reeds onder die begrip sosiale rol bespreek.

Doeleindes is min of meer gestandardiseerde opvattinge omtrent wat wenslik is.³⁾ Doeleindes en

1) Vgl. Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, pp. 97, 99; Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 50; De Moor, R.A., De verklaring van het conflict, p. 145; Morris, R.T., "A Typology of Norms", p. 612; Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, p. 12. Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, p. 18.

2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, p. 97.

3) Idem., p. 99.

waardes kan dieselfde wees. Verwarring is dus nie uitgesluit nie. Vryheid en geregtigheid, byvoorbeeld, word ten onregte dikwels gekenskets as doeleindes. Doeleindes kan verband hou met behoeftebevrediging, met materiële en nie-materiële sake wat 'n groep begeer en verwerf.

'n Sosiale instelling is 'n kompleks van geïnstitusionaliseerde rolle (of rolverwagtinge) wat van strategiese betekenis is vir die betrokke sosiale sisteem.¹⁾ Wanneer posisie-rolle in die sosiale struktuur ingebou en oor tyd gevestig raak, geskied dit volgens die proses van institusionalisering. 'n Instelling dui op gedragsreëlmaat. Die inhoud van die begrip is ietwat beperkter as dié van die begrip kultuurpatroon (die kenmerkende kombinasie van onderling samehangende kulturelemente van 'n groep). 'n Instelling beteken dus hier die geheel van kollektiewe gedraginge binne 'n bepaalde groep.²⁾

Samevattend kan dit gestel word dat dit moontlik is om met behulp van die hierbo onlynde begrippe- en met inagneming van die beperkinge wat die huidige stand van die sistematiek van die wetenskap inhou, die werklikheidsstruktuur van 'n samelewingsvorm te beskryf. Die wyse waarop die besondere struktuur- en kulturelemente tot 'n organisasie bv. van die bedryf, as 'n werklikheidsstruktuur verenig, d.i. die vraag na die feitlike organisasie-orde en die normatiewe organisasie-orde, word vervolgens in abstrakte terme aan die

1) Hughes, E.C., "Institutions", in McClung, A., red., Principles of Sociology, I, 1955, p. 226, 227.

2) Vgl. Parsons, T., The Social System, p. 39.

orde gestel.

2. 'n Positiewe uiteensetting van die feitlike organisasiestruktuur.

i) Inleiding.

Die organisasie is na sy wetsy, die normatiewe organisasiestruktuur, gegee vir alle tye, maar na die subjeksy van die organisasie is daar 'n verskeidenheid van toepassingsmoontlikhede. Deur menslike historiese vormende arbeid het daar met verloop van die tyd dan ook 'n groot verskeidenheid van organisasievorme ontstaan, aangesien die organisasievorm steeds korrelaat is met die arbeidsgeskiedenis van die mens.

ii) Die materiële indeling en die personeelindeling.

In die georganiseerde werkverband word arbeid verrig ter vervulling van deeltake soos neergelê deur die gevolgde skema van arbeidsverdeling ooreenkomstig die algemeen geldende struktuurbeginsel.

Arbeid geskied hoofsaaklik deur middel van twee produksiefaktore, nl. mense en kapitaalgoedere.¹⁾ Tesame vorm hulle die konkrete organisasie, die liggaam.

Die vorm wat die konkrete organisasie as gevolg van die arbeidsverdeling aanneem, d.w.s. die bepaalde plasing en indeling van die kantoor- en produksiegeboue, die opstelling van masjiene en tegniese apparaat, ens., is die materiële indeling van die konkrete organisasie, terwyl die vorm wat die personeelbestand as gevolg van die arbeidsverdeling aanneem, die personeelindeling van

1) Vgl. o.a. Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, hoofstuk III.

die konkrete organisasie is. Die vorm van elke onderdeel, die samestelling uit die daarby betrokke persone, kan varieer na omvang en aard van die arbeid, plek van uitvoering en in tyd. Die personeelindeling vereis 'n nadere beskouing.

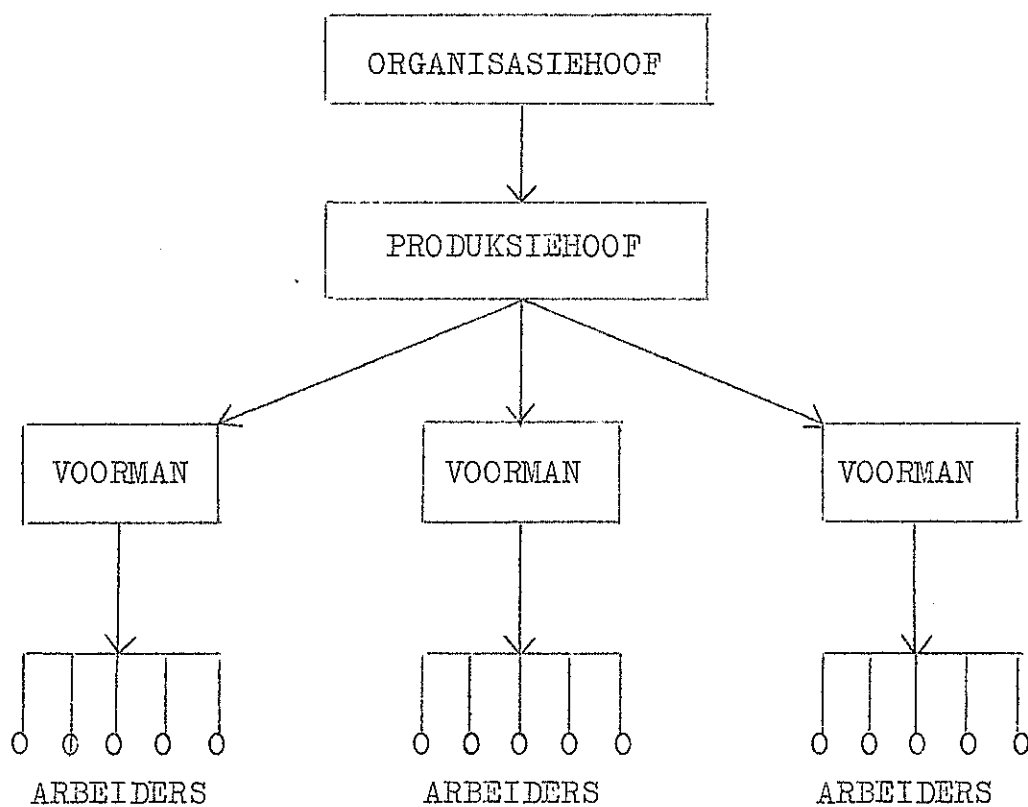
iii) Die personeelindeling.

Die konkrete vorm van die personeelindeling en die daarmee gepaardgaande skepping van posisie-rolle onder leiding van die norme, is een wyse van benadering tot die organisasiestruktuur, 'n benadering in terme van "its constituent personnel and the roles they play in its functioning."¹⁾ Hierdie personeelindeling word in die konkrete werklikheid gemanifesteer in verskillende vorme: die lynorganisasie, die staforganisasie, die funksionele organisasie, die komitee- of konferensieorganisasie, en verskillende kombinasies daarvan.²⁾

a) Die lynorganisasie.

Die lynorganisasie is die organisasievorm wat deur die onderstaande skema weergegee word:

-
- 1) Parsons, T., "A Sociological Approach to the Theory of Organizations", in Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 21-22.
 - 2) Vgl. Van der Schroef, H.J., Leiding en Organisasie van het Bedrijf, Amsterdam/Antwerpen, 1961; Miller, D.C. en Form, W.H., Industrial Sociology, 1964, pp. 125-129.



—————> BEVELSLYN.

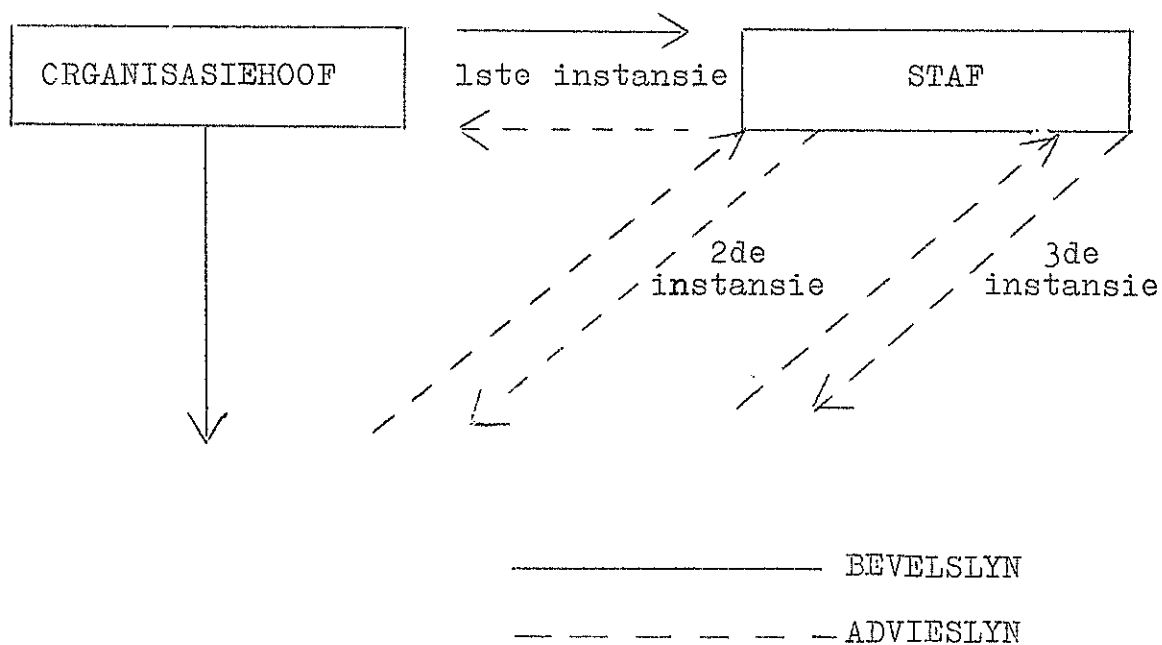
Van hierdie organisasievorm sê Limperg¹⁾ die volgende: "Deze vorm is de natuurlijke organisatievorm zoals deze groeit onder de invloed van de toeneming van de hoeveelheid te leiden arbeid. Men zou kunnen zeggen, dat de organisatie onder invloed van de zwaartekracht in deze vorm is uitgezakt: Uitgaande van de meest primitieve organisatievorm, waarbij de leider tevens ook nog toezieners is, betekent toename van de hoeveelheid uitvoerende arbeid het tussenvoeging van een toezieners, bij verdere toename vermeerderd het aantal toezieners, by toename van het aantal toezieners wordt tussen hen en de leider een nieuwe schakel tussengeschoven enz."

1) Limperg, Th., "Leer der Organisatie", deel V, uitgewerk en ingedeel deur G.D. Ribbius: Diktaat, p. 19.

Die kenmerkende eienskap van hierdie organisasievorm is geleë in die getekende kommunikasielyne wat die gang van die opdragte aandui. Opdragte gaan van die hoogste instansie langs een of meer tussen-instansies tot by die laagste posisie-rol in 'n reguit lyn. Dit beteken dat elke instansie slegs direkte bevelsbevoegdheid besit ten aansien van 'n daaraan ondergeskikte instansie. Die boonste of hoogste instansie is uiteraard die besluitnemende instansie met betrekking tot die hele sisteem, d.w.s. van al die verskillende werkgroepe in lynformasie.¹⁾

b) Die staforganisasie.

Die staforganisasie is die organisasievorm wat in die onderstaande skema voorgestel word:

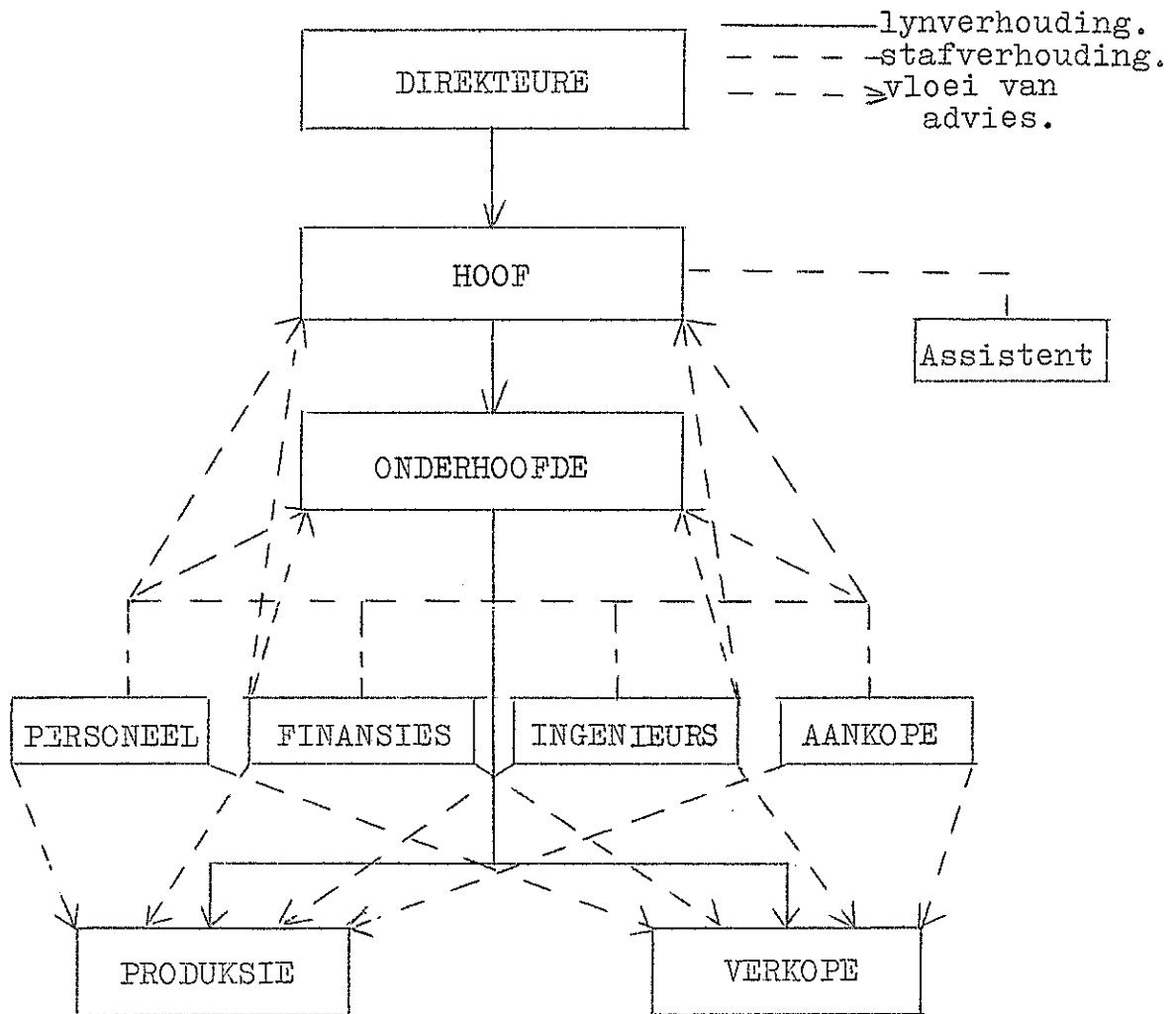


1) Parsons, T., "A Sociological Approach to the Theory of Organizations", p. 22; Miller, D.C. en Form, W.H., Industrial Sociology: The Sociology of Work Organizations, pp. 125-126.

Die staforganisasie is gebore uit die noodsaaklike behoefte van die lyninstansies aan die bystand van die staf in adviserende hoedanigheid.¹⁾ Die staf is saamgestel uit spesialiste in daardie gebiede waarin die lyninstansies se kennis te kort skiet.²⁾ Gespesialiseerde kennis word deur die staf op eie inisiatief of op versoek van die instansie wat 'n behoefte aan voorligting het, beskikbaar gestel. Die staf is nie verplig om aan die

1) Allen, L.A. "Identifying Line and Staff", in Litterer, J.A., Organizations: Structure and Behavior, p. 97.

'n Tipiese staforganisasie word deur hierdie skrywer skematies soos volg voorgestel:



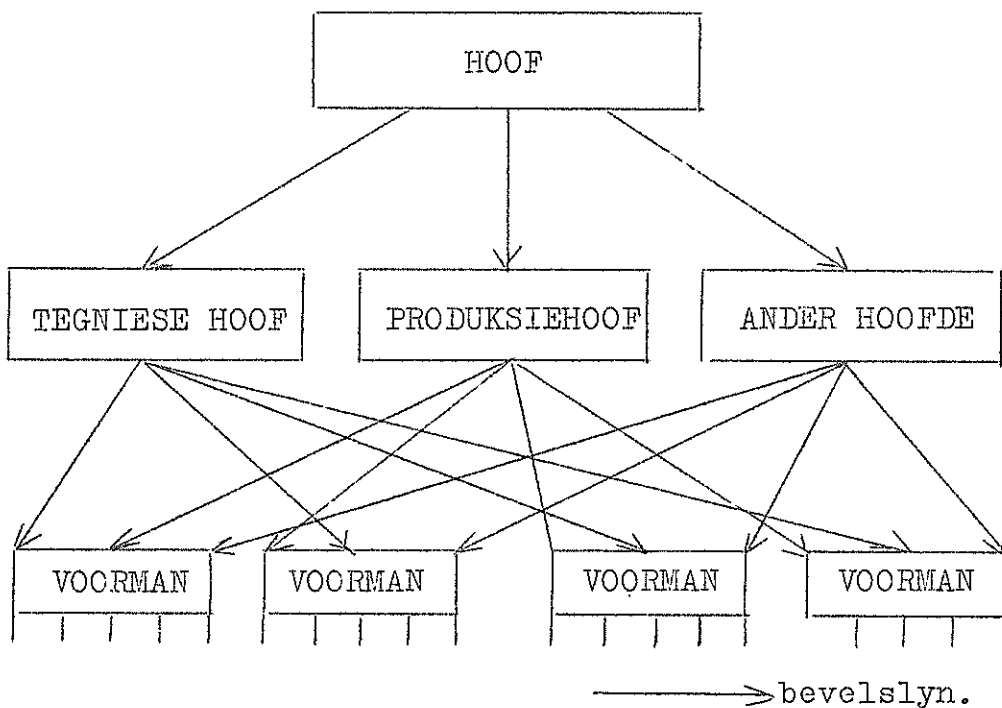
2) Allen, L.A., "Identifying Line and Staff", p. 97: "The specialized staff advises, counsels, assists, and serves all line and other staff components in a functional capacity. The specialized staff thus becomes a reservoir of special knowledge, skills, and experience which the entire organization can use."

versoek van die genoemde instansie te voldoen nie, tensy hy daartoe (algemene) opdrag ontvang het van dié instansie waaraan hy (die staf) ondergeskik is. Aan die ander kant is die instansie nie gebonde daaraan om van die aangebode voorligting gebruik te maak nie.¹⁾

Uit die meegaande skema (voetnota 1, p. 150), is dit duidelik dat die staforgaan intern weer die lynvorm vir eie organisasie kan gebruik.

c) Die funksionele organisasie.

Die funksionele organisasie kan met die volgende skema aangedui word:



Die kenmerkende eienskap van hierdie organisasievorm is dat iedere instansie spesialisties is²⁾ en ook

1) Allen, L.A., "Identifying Line and Staff", p. 97: "It (the staff) has no authority over other parts of the organization. The specialized staff advises and serves; it does not direct."

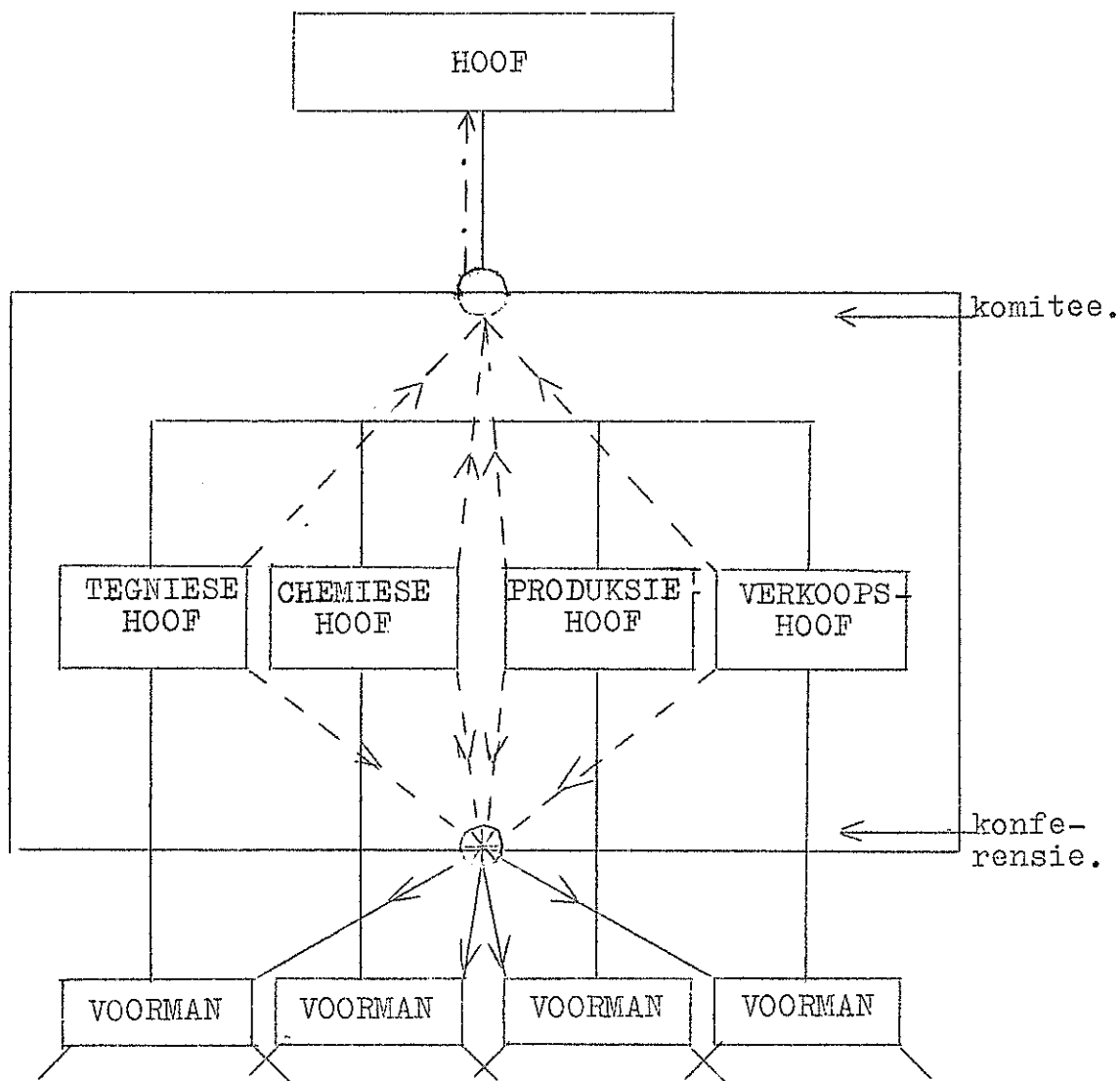
Vgl. ook Dalton, M., "Conflict between Staff and Line Managerial Officers", in Etzioni, A., Complex Organizations, 1961, p. 213.

2) Dale, E., "The Division of Basic Company Activities", in Litterer, J.A., Organizations: Structure and Behavior, p.84.

bevoeg om bevels uit te reik aan alle instansies wat een vlak laer is as voorgenoemde. Derhalwe ontvang elke instansie intruksies van alle instansies wat een vlak hoër as eersgenoemde staan. Hierdeur is specialistiese leiding op elke vlak moontlik.

d) Die komitee- of konferensievorm van organisasie.

Die komitee- of konferensievorm van organisasie kan skematies soos volg voorgestel word:



———— bevelslyn.
- - - - - koördinasielyn.
- . - . - advieslyn

⊗ konferensiebesluit.
○ komitee-advies.

Die besondere kenmerk van hierdie vorm is die koördinasie van alle instansies wat belang het by die bepaalde problematiek, ten einde tot 'n gemeenskaplike besluit te kan kom wat dan geld as instruksie vir die aan hierdie instansie direk ondergeskikte instansies (konferensiebesluit), of as gemeenskaplike advies aan die direk bo hulle staande instansie (komitee-advies).¹⁾

e) Samevatting.

Wanneer die bostaande skematiese voorstelling van die bekende organisasievorme samevattend in oënskou geneem word, blyk dit dat die verbindingslyne tussen die verskillende instansies minstens net so belangrik is as die daardeur verbonde instansies, omdat hierdie verbindingslyne 'n weerspieëling is van die verhoudinge waarin bepaalde instansies tot mekaar staan. Hier is steeds mense betrokke wat in hulle menswees nie verskil nie en nie apriories in vlakke ingedeel kan word nie. Die bestaande verskille in posisie-rolle word gevorm deur verskille in bevoegdhede en gesag wat aan elkeen toegeken en deur elkeen verwerf word en wat die verhouding van elke lid van die struktuur tot sy medelede bepaal.²⁾

Die konkrete organisasiestruktuur kan derhalwe nie slegs gesien word as 'n opeengestapelde hiërargie van 'n aantal instansielae nie, maar moet as 'n struktuur van onderlinge menslike verhoudinge benader word waarby soveel moontlik van die hierbo beskrewe aspekte en aspekselemente in rekening gebring moet word ten einde die totaalstruktuur in sy volle omvang te kan deurgrond.

1) Van Maanen, R., Hoofddlijnen der Industriële Organisa-
tieleer, p. 75.

2) Miller, D.C. en Form, W.H., Industrial Sociology, p. 129.
Vgl. ook Urwick, L., Notes on the Theory of Organiz-
ations, American Management Association, New York, pp.71-5.

iv) Die organisatoriese struktuurvorme.

Wanneer ^{oors} die bostaande organisasievorme ~~dan~~ benader word in terme van tussen-menslike verhoudinge, kan hierdie verhoudinge in wese slegs tweërlei van aard wees, naamlik onderskikkend of neweskikkend. Die onderskikkende verhouding kom voor in die lynorganisasie -- dit is 'n bevelsverhouding. Die neweskikkende verhouding in sy suiwer vorm, bestaan in die konferensie- of komitee-organisasie -- dit is 'n gekoördineerde verhouding. Die staforganisasie blyk 'n gemengde of oorgangsvorm te wees; dit lei in wese tot 'n neweskikkende verhouding wat vanweë die advieselement, 'n adviesverhouding is. Daarnaas ken die stafinstansie uiteraard minstens één onderskikkende verhouding, naamlik sy verhouding tot sy bevelgewende instansie.

Op grond van die bostaande uiteensetting kan dus gekonkludeer word dat die besproekte organisasievorme terug gevoer kan word tot drie organisatoriese struktuurvorme, naamlik a) die bevelsverhouding (onderskikkend), b) die adviesverhouding (neweskikkend) en c) die gekoördineerde verhouding (neweskikkend). Hierdie drie elemente is die boustene van die konkrete organisasie-struktuur en in hierdie lig beskou is geeneen van die organisasievorme in sy suiwer vorm prakties moontlik nie: ~~"de opbouw van een organisatie"~~, sê Van Maanen ¹⁾ in hierdie verband, "(kan) zelden een kwestie ... zijn van een bepaalde keuze uit de geijkte organisatievormen ten behoeve van de gehele organisatorische opbouw".

Op grond van die organisatoriese struktuurvorme word die personeelindeling dus gekonkretiseer.

1) Van Maanen, R., Hoofdpijnen der Industriële Organisasieleer, p. 77.

a) Kommunikasie en die organisatoriese struktuurvorme.

Tussen-menslike verhoudinge van watter aard ookal, hetsy neweskikkend of onderskikkend, veronderstel kommunikasie.¹⁾ Aangaande die begrip kommunikasie binne die organisasieverband sou daar inderdaad terug gegryp kon word op 'n omvangryke literatuur van sosiologiese en psigologiese aard.

Die begrip kommunikasie dui op die ontvang en verstrekking van gegewens en mededeling.²⁾ "Communication as an aspect of the structure (of a system) ... may be defined as the process involving, on the one hand, the physical media by which messages and objects are transferred from one person in location to another, and on the other hand, the physical aspects of change of location of persons themselves when this takes place as meaningfully related to communicative performance in a social role".³⁾

Onder kommunikasie val dus te verstaan die kontak wat die posisie-rolle (van 'n organisasie) vir hulle taakvervulling moet hê. Ooreenkomstig die verskillende organisatoriese struktuurvorme wat hierbo onderskei is, kan kommunikasie binne die organisasie ingedeel word in die volgende soorte:⁴⁾

-
- 1) Homans, G.C., The Human Group, pp. 11-12.
 - 2) Horrington, D., Leierschap en Organisasie in de Nederlandsche Onderneming, Assen, 1959, p. 112.
Humble, J.W., "Communication: Management's Responsibility", Personnel Management, XLIII, (1961), p. 195.
Meyer, F.G., "Communicating", in Maynard, H.B., Top Management Handbook, New York, 1960, p. 345.
 - 3) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 267; Vgl. ook Homans, G.C., The Human Group, p. 37.
 - 4) Ulrich, H., Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, Bern, 1949, p. 120, gebruik dieselfde indeling.

- 1) die bevel, en die daaruit voortvloeiende bevels-verhouding;
- 2) die advies, en die daaruit voortvloeiende advies-verhouding en
- 3) die mededeling, en die daaruit voortvloeiende gekoördineerde verhouding.

b) 'n Begripsbepaling van bevel.

Die bevel kan, indien die belangrikheid van die verskillende kommunikasiesoorte teen mekaar afgewees sou kon word, as die belangrikste kommunikasievorm aangemerkt word, juis omdat dit die verwesenliking is van die bevoegdheid van 'n instansie, uiteraard en by uitsteking die hoogste instansie. "... an order, in a group as in a formal organization, is a communication from the leader which governs the behavior of the members..." 1)

'n Organisasie is in sy struktuur en funksie inderdaad ondenkbaar sonder 'n posisie-rol(le) wat beskikingsbevoegdheid het oor persone, d.w.s. gesag, uitgeoefen deur die bevel. "Het bevel", sê Van Maanen 2) verder, "is een recht, gelegen in de bevoegdheid van de instantie, waarmede correspondeert de plicht tot nakomen van het bevel door de geleding (posisie-rol) ten aanzien waarvan de instantie deze bevoegdheid bezit".

In die bevel is dus altyd die element van mag opgesluit. Mag kan omskryf word as "de mogelijkheid zijn wil aan anderen op te leggen". 3)

1) Homans, G.C., The Human Group, p. 415.

2) Van Maanen, R., Hoofdlinjen der Industriële Organisasie, p. 106.

3) Bouman, P.J., Sociologie: Begrippen en Problemen, 1950, p. 47. Vgl. ook Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 73.

Mag op sigself verseker egter nie blindelingse gehoorsaamheid aan die bevel sonder meer nie. Magsuitoefening deur middel van die bevel steun op gesag, outoriteit, waardeur nie slegs 'n beroep op dwingende mag gedoen word nie, maar ook op aanvaarding en erkenning.¹⁾

Gesag, bevoegdheid tot, uit watter bron die bevoegdheid dan ookal mag voortspruit, lei tot die eerste organisatoriese struktuurvorm, naamlik die bevelsverhouding. Uiteraard lê die bevel ook ten grondslag van die tweede en derde struktuurvorme in die sin dat die hoogste instansie diegene wat in adviserende en/of gekoördineerde verhouding werksaam is, beveel.

Uit die bevel en die bevelsverhouding ontstaan die hiërargie, 'n "rangorde van waardigheidsbekleders",²⁾ die indeling in hoog, middel en laag, 'n bogeskikte-ondergeskikte verhouding wat berus op rolverwagtinge van "absolutely must", muss-Erwartungen.³⁾

c) Die struktuur van die bevelsverhouding.

Die strukturele manifestasie van die bevelsverhouding bestaan daarin dat 'n instansie in 'n bogeskikte-ondergeskikte verhouding staan tot 'n laer instansie. Die bevelsverhouding beteken dat die bogeskikte instansie die reg van bevel besit en die daaraan ondergeskikte posisie-rol(le) tot nakoming daarvan verplig is. Die bevelsverhouding is per se onverenigbaar met enige moontlikheid van 'n teenbevel deur 'n ander instansie.

Onbuigsame uitoefening van die bevel en 'n

1) Vgl. Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 74.

2) Van Dale: Nieuw Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, 1950.

3) Vgl. p. 139 van hierdie hoofstuk.

strakke bevelsverhouding sal die struktuur wat daaruit voortvloei egter stroef laat funksioneer. Verontagsaming van die ander kommunikasievorme, naamlik die advies en die mededeling, kan teoreties en prakties lei tot burokrasie, 'n verskynsel wat in elke omvangryke organisasie aanwesig is, juis omdat die bevelsverhouding so onmisbaar is. ¹⁾

d) Die begrip burokrasie.

Die begrip burokrasie wek maklik misverstand, aangesien dit tegelyk moeilik begrensbaar én emosioneel belas is. Die volgende betekenis word, dikwels onderling vermeng, veelvuldig in die literatuur aangetref:

i) Burokrasie as 'n tipe van beheer of bestuur. In hierdie sin praat Weber ²⁾ van die burokratiese georganiseerde rasiëneler of wetlike "Herrschaftstypus". Die aanwesigheid van 'n amptelike apparaat met al die kenmerke van dien, is kenmerkend van hierdie bestuursvorm.

ii) Burokrasie as die apparaat self, d.i. die geheel van funksionariesse en dienste ten behoeve van die onder (a) genoemde bestuursvorm.

In beide betekenis kan verder onderskei word tussen:

1) Burokrasie as owerheidsbeleid of owerheidsapparaat. Dit is die konvensionele betekenis, wat ook begryplik is, omdat die staatsburokrasie die grootste en nagenoeg die oudste en teweens nie alleen die kenmerke van die buro-

1) Van Maanen, R., Hoofdlinjen der Industriële Organisasie, p. 111.

2) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, II, pp. 650 e.v. Vgl. ook Bierens de Haan, J., "Bureaucratie", in Sociologisch Jaarboek, deel III, pp. 83 e.v.

krasie die sprekendste vertoon nie, maar ook met die grootste "publiek" in aanraking kom en dit daarom dus die bekendste is.

2) Burokrasie as elke amptelike apparaat of beheer, byvoorbeeld die leidinggewende take van burofunksionarisse wat nie slegs by die owerheid nie, maar ook in die bedryfswêreld, die politieke party en die leër gevind word.

iii) Burokrasie as tipe organisasie, sonder nadruk op die leidinggewende of amptelike funksie, waarby dan 'n sterk geïntegreerde rasionele organisasievorm bedoel word, waarbinne weer onderskei kan word tussen:

1) die organisasie van 'n magsgroep: "a bureaucracy is a hierarchy of considerable power and diversification, and low circulation".¹⁾ Hierdie begrip staan baie na aan dié onder (a) genoem, en

2) die hoogson ontwikkelde moderne massa-organisasie in die algemeen, byvoorbeeld wanneer die moderne bedryf as 'n "burokrasie" getipeer word.

iv) Burokrasie as 'n bepaalde aspek van rasideel-massale organisering, hetsy

1) wetenskaplik gedefinieer, byvoorbeeld deur Selznick, wat die disfunksionele effekte van burokrasie en burokratiese beheer sterk beklemtoon,²⁾ en deur Mannheim³⁾ wat burokrasie omskryf as die tipiese administratiewe vorm van beleid, hetsy

2) emosioneel gedefinieer, byvoorbeeld deur die algemene

-
- 1) Lasswell, H.D. en Kaplan, A., Power and Society: A Framework for Political Inquiry, London, p. 205.
- 2) Selznick, P., "Theory of Bureaucracy", American Sociological Review, 13, 1948, veral pp. 49 e.v. Vgl. Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p. 151.
- 3) Vgl. Mannheim, K., Ideology and Utopia, New York, Harcourt, Brace, 1936, pp. 100, 105: "The fundamental tendency of all bureaucratic thought is to turn all problems of politics into problems of administration".

publiek wat van burokrasie praat in die sin van 'n amp-tenaredom en formalisme. In hierdie geval behoort voorkeur verleen te word aan die term burokratisme.¹⁾

Die element organisasie van die organisatore blyk in talle van die definisies van burokrasie aanwesig te wees. Noukeuriger geformuleer word onder burokrasie dan verstaan die organisasievorm wat ontstaan deurdad die organisatore van 'n gewoonlik omvangryke en komplekse sosiale eenheid genoodsaak word om hulle eie arbeid te organiseer en dit bowendien te ondersteun deur skoling, spesialisasie en beroepsmatige funksie-uitoefening.

Die omlyning bly egter steeds moeilik, omdat 'n ver deurgevoerde massale organisering 'n sterk gedentraliseerde delegering van bevoegdhede en verantwoordelikhede impliseer, sodat 'n groot deel van die georganiseerdes hulleself tewens organiseer. Soos Barnard tereg opmerk is delegering een van die kenmerke van organisasie en wat gegrond is op die noodsaaklikheid om die doelstellings van die geheel op elke hiërargiese vlak telkens opnuut in besonderhede te definieer -- "purpose must be broken into fragments"²⁾ -- en desnieteenstaande alle handeling tog onder één hoof te koördineer.

Dat daar dikwels na 'n sosiale sisteem in sy geheel, die nasionale leër byvoorbeeld,³⁾ as 'n burokrasie verwys word, is 'n oorskryding van die begrip. In terme van bostaande eie definisie vloei die burokrasieverskynsel

1) Kuiper, G., Mobiliteit in de sociale en beroepshiërargie: een sociografische onderzoek te Zwolle, 1954, p. 145.

2) Barnard, C.I., Functions of the Executive, pp. 231 e.v.

3) Soos Weber inderdaad ook doen. Vgl. Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, I, p. 127.

voort uit die noodsaaklikheid van organisasie van groot getalle individue wat komplekse take moet vervul. By die laer funksionaris is dit immers nooit die geval nie. Die voorvoegsel buro- dui dan ook op die amptelike karakter daarvan. Slegs solank as wat organisering van agter buro's geskied via amptelike en skriftelike kommunikasie, met besluite wat vasgelê is in notas en bevelen en gebaseer op aktes en dossiere, is daar sprake van burokrasie.

e) 'n Begripsbepaling van advies.

As kommunikasievorm kom advies veelvuldig in die organisasieverband voor, omdat dit, in teenstelling met die bevel, nie alleen gebruik word in die daaruit voortvloeiende organisatoriese struktuurvorm, die adviesverhouding nie, dog tewens ook voorkom in beide die gekoördineerde en bevelsverhoudinge. Talle verhoudinge is inderdaad in wese adviesverhoudinge, al is dit dan ook ingeklee in die vorm van neutrale mededelings.

Die kenmerkende eienskap van advies is, volgens Van Maanen,¹⁾ dat dit 'n kontak vorm waarin die adviseerende posisie-rol (instansie) op grond van 'n desbetreffende opdrag aan die geadviseerde posisie-rol, iets meedeel in die veronderstelling dat dit funksioneel kan wees vir die sisteem. Verder sê hy die volgende: "De veronderstelling van dit van belang zijn ontleent de adviesgevende instantie aan de, al of niet specialistische, wetenschap in eigen geleding aanwezig, of aan haar meerdere kennis omtrent de samenhang . . . van de verschillende geledingstaken in verband met

1) Van Maanen, R., Hoofdlijnen der Industriële Organisasie, p. 108.

de totale ondernemingstaak, of aan beide".¹⁾ Dat Van Maanen hier praat van "veronderstelling", beteken dat die geadviseerde posisie-rol nie die advies hoef op te volg nie, 'n verhouding wat berus op onderlinge verwagtinge van "preferably should", kann-Erwartungen.²⁾

f) Die struktuur van die adviesverhouding.

Die struktuur van die adviesverhouding is veel kompleks as dié van die bevelsverhouding vanweë die komplikasie dat die geadviseerde in beginsel nie gebonde is om die aangebode advies op te volg nie.³⁾

Die adviesverhouding kom reeds voor by die analise van die funksionele (voor)vereistes en wel in soverre hierdie analise nie uitsluitend verrig word deur die besluitnemende instansie nie. Sekere advies word deur ander instansies aangebied wat betref die invloed van een of meer (voor)vereistes waaraan voldoen moet word ter bereiking van die doel.⁴⁾ Dit is die geadviseerde instansie se taak en verantwoordelikheid om besluite te neem wat berus op die inagneming van alle funksionele vereistes en daarom die reg het om te oordeel of die aangebode advies inderdaad sal bydra tot die gewenste doelbereiking.

Hierdie verhouding kan feitlik soos volg verloop:

-
- 1) Van Maanen, R., Hoofdlinjen der Industriële Organisasie, p. 108.
 - 2) Vgl. p. 139 van hierdie hoofstuk.
 - 3) Vgl. Dalton, M., "Conflict between Staff and Line Managerial Officers", in Etzioni, A., Complex Organizations, 1961.
 - 4) Vgl. hoofstuk III, p. 79 e.v. van hierdie proefskrif.

Indien beide instansies oortuig is van die juistheid van die advies, word dit deur die besluitnemende instansie benut; indien die besluitnemende instansie nie oortuig is van die juistheid van die advies nie, word die adviserende instansie dienooreenkomstig meegedeel. Die adviserende instansie mag hierin berus, al dan nie, afhangende van sy beskouing of die aangebode advies conditio sine qua non vir doelverwesenliking is, al dan nie. Indien die adviserende instansie nie sou berus by die negering (afwysing) van sy aangebode advies nie, word dit aan 'n ander instansie op dieselfde vlak as die besluitnemende instansie gebied, sodat, waar nodig, die saak tot by die hoogste instansie gevoer kan word. Hierdie prosedure laat aan die verantwoordelikheid van sowel die geadviseerde as die adviserende instansie reg geskied.

g) 'n Begripsbepaling van mededeling.

Die mededeling omvat elke ander vorm van kontak as die bevel en advies wat die posisie-rolle van 'n organisasie vir die taakvervulling moet hê: "de mededeling (dekt) de vele andere wijzen van menselijke contact die in een organisatie de geledingen uit zakelijk oogpunt met elkaar onderhouden",¹⁾ d.w.s. die uitruiling van inligting en sienswyses deur middel van die behandeling van vrae, versoeke om medewerking, kortom, alles wat kontak kan inhou vir sover dit nie berus op bevel of advies in die bostaande betekenis nie. Die mededeling word derhalwe gekenmerk as 'n oriënterende kontak en bevorder gekoördineerde besluitneming.

1) Van Maanen, R., Hoofdlijnen der Industriële Organisa-
tieleer, p. 110.

In teenstelling met die bevel wat voortspruit uit die bevoegdheid van die bevelgewer, en die advies wat voortspruit uit die opdrag wat die adviesgewer het om gevraagde of ongevraagde advies te verstrek, ken die verstrekking van mededelings geen spesiale bevoegdheid of opdrag nie. Aan hierdie kommunikasievorm lê slegs die stilswyende gebod tot 'n vlotte samewerking ten grondslag (soll-Erwartungen).

Die mededeling spruit voort uit die begeerte van instansies en posisie-rolle om bepaalde feite aan mekaar mee te deel of van mekaar te verneem; dit is uiteraard nóg vorm, nóg posisie-rol-, nóg instansiegebonde.

h) Die struktuur van die gekoördineerde verhouding.

In beginsel hou die gekoördineerde besluitbeginsel in dat die besluitnemende instansie alle funksionele (voor)vereistes teen mekaar afweeg om aan die hand daarvan dan 'n besluit te neem. In soverre as wat besluite nie geneem kan word deur 'n enkele posisie-rol (instansie) wat immers nooit alle funksionele (voor)vereistes alleen kan onderken en deurgrond nie, dog deur meer posisie-rolle daarvoor nodig is, sal die verhouding tussen die betrokke posisie-rolle 'n gekoördineerde verhouding wees. In die gekoördineerde verhouding word die funksionele besluit gevorm deur konklusies voortspruitende uit gedagtewisseling. Ook moet daarop gelet word dat hier in terme van kombinasies gedink kan word, byvoorbeeld waar 'n bepaalde instansie op 'n gegewe moment met ondergeskikte uitvoerende of adviserende instansies in gekoördineerde verhouding kan tree, ten einde 'n funksionele (gekoördineerde) besluit te kan neem wat eersgenoemde instansie nie op eie houtjie wil neem nie.

v) Samevatting.

Samevattend kan dit gestel word dat by die benadering van die feitlike organisasiestruktuur ons te make het met menslike verhoudinge van 'n dubbele realiteit: neweskikkend en onderskikkend, waaruit drie organisatoriese struktuurvorme afgelei kan word: 1) die onderskikkende bevelsverhouding, 2) die neweskikkende advies- en 3) die gekoördineerde verhoudinge. Die bekende organisasievorme wat hierbo beskryf is,¹⁾ is op sigself dus geen struktuurvorme nie. Om die struktuur van organisasies in sy volle omvang te kan deurgrond, moet ook aan die daaraan onderliggende norme en waardes, die organisasie in normatiewe sin, aandag geskenk word.

Die konkrete organisasiestruktuur in sy veranderlike vorme soos hierbo beskryf, kom tot stand deurdat, op die basis van die herkenning en die erkenning van die struktuurbeginsel van norm, aan die mense in die organisasieverband, die konkrete reëls in presiese formulering van bepaalde sin en betekenis, opgelê en voorgeskryf word, d.w.s. as 'n navolgenswaardige voorbeeld getoon word, en wel deur die bepaalde gesagsdraers of leiers binne elke organisasieverband.

Word die verhoudinge en aktiwiteite van die mense soos dit ooreenkomstig die kompleks van norme en waardes in die konkrete organisasie tot uiting kom geregistreer, word daarmee die positiewe organisasiestruktuur geregistreer, want in die orde en reëlmaat van tussen-menslike verhoudinge ooreenkomstig die algemeen geldende norme en waardes, lê die sosiale struktuur van

1) Vgl. paragraaf 2(iii)a-d van hierdie hoofstuk.

die organisasie opgesluit.

Hier is dus sprake van 'n normatiewe orde wat onderliggend is aan die feitlike orde. Daarom word vervolgens besondere aandag geskenk aan die normatiewe aspek van die organisasiestruktuur.

3. 'n Positiewe uiteensetting van die normatiewe organisasiestruktuur.

i) Inleiding.

Die menslike samelewing bestaan uit 'n ontsaglike verskeidenheid van organisasies. Elke organisasie besit 'n eie normsfeer en is tewens die geldingsgebied van 'n eie positiewe normkompleks, ¹⁾ wat aan elke konkrete organisasieverband 'n vastheid en reëlmaat van gebeure verleen. Dit is so omdat in elke organisasieverband steeds weer bepaalde elemente van die tydelike werklikheid op 'n bepaalde wyse aan mekaar toegeorden is, in 'n bepaalde onderlinge verhouding tot mekaar staan, m.a.w. dit besit 'n bepaalde struktuur, waarin die strukturele wetmatigheid dié van norm is.

Die organisasiestruktuur in normatiewe sin is dus die geheel van norme en waardes insake die organisasiefunksies van beraming, uitvoering en beheer van almal en alles wat betrokke is by die doelverwesenliking; verder ook die instellings waardeur hierdie norme en waardes in die konkrete funksionele samehang ten opsigte van die doelverwesenliking, aanpassing en inpassing in die eksterne omgewing en interne integrasie van die sisteem self, in werking gestel word.²⁾ "The main point

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 63.

2) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 20.

of reference for analyzing the structure of any social system is its value system. This defines the basic orientation of the system (in the present case, the organization) to the situation in which it operates; hence it guides the activities of participant individuals".¹⁾

Dit is dus die kompleks van norme en waardes wat die organisasie in konkrete sin modelleer en in terme waarvan dit as konkrete totaalstruktuur funksioneer. Per definisie is hierdie spesifieke norm en waardesisteem 'n sub-waardesisteem van die norm en waardesisteem van die omvattende samelewing(sverband) waarin die organisasie funksioneer.

In die algemeen beteken dit, enersyds, dat die organisasie se norm en waardesisteem die algemene norm en waardesisteem van die breër samelewing(sverband) by implikasie aanvaar, en andersyds, dat die organisasie se plek of rol in die breër samelewingsverband deur dié norm- en waardesisteem gelegitimeer word, al dan nie en verder dat die doelverwesenliking van die organisasie van funksionele betekenis is vir die breër samelewing(sverband), al dan nie.²⁾

In die besonder val die organisasie in normatiewe sin uiteen in norme en waardes met betrekking tot deeldoelstellings en die werksprotokol waardeur die doelstellings verwesenlik word, d.w.s. norme en waardes met betrekking tot:

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 20.

2) Idem., pp. 20-21.

- i) leierskap (die leidinggewende arbeid);
- ii) die uitvoerende arbeid en
- iii) die beherende arbeid.

In hierdie verband sê Parsons: "Hence, besides legitimation of the goal-type and its primacy over other interests, there will be legitimation of various categories of relatively specific subgoals and of the operative procedures necessary for their attainment. There will further be normative rules governing the adaptive processes of the organization, the general principles on which facilities can be procured and handled, and there will be rules or principles governing the integration of the organization, particularly in defining the obligations of loyalty of participants to the organization as compared with the loyalties they bear in other roles."¹⁾

Aan die hand van die voorgaande kan daar vervolgens oorgegaan word tot 'n bespreking van die leiding. Hiermee word stellig die mees beskreefde aspek van die organisasie betree, nl. "management".²⁾ Hierdie literatuur hou hom egter besig met vroeë insake die spesifieke inhoud van die leidinggewing, die konkrete tegniek daarvan, anders as wat in hierdie studie ten opsigte van die leidinggewende aspek beoog word, nl. 'n algemeen geldende abstraksie van leierskap en die bepaling van die plek en

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 21.

2) Enkele voorbeelde is die volgende:
Tannenbaum, R., Weschler, I.R. en Massarik, F., Leadership And Organization, New York, McGraw-Hill, 1961; Dalton, M., Men Who Manage, New York, John Wiley, 1959; Leavitt, H.J., Managerial Psychology, Chicago, University of Chicago Press, 1958; Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, Harvard, Harvard University Press.

funksie van hierdie aspekselement in die organisasiegeheel. 'n Dergelike abstraksie dui die riglyne aan vir die leiding in sowel konkrete organisasies van verskillende omvang en kompleksiteit as in die sisteme daarvan.

ii) 'n Begripsbepaling van leierskap.

Leierskap kan gedefinieer word as "the process (act) of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goal setting and goal achievement".¹⁾

'n Leier is dus daardie persoon (posisie-rol) wat hom van ander lede (posisie-rolle) van die sisteem onderskei op grond van die invloed wat van hom uitgaan en die verantwoordelikheid²⁾ wat hy aanvaar ten aansien van die inisiatief- en besluitneming met betrekking tot die doelstellings en doelbereiking van die sisteem. Dit is dié instansie, die gesagsdraer, wat die positiewe norme formuleer en aan sy groepsgenote oplê.

In die konkrete organisasie beklee die leier verder daardie posisie-rol wat vir die leidinggewende taak toegerus is met bevelsbevoegdheid, d.w.s. gesag oor persone. Leierskap behels dus altyd 'n element van mag.³⁾ Dit is moontlik om leierskap in en leidinggewing aan die organisasie so abstrak te formuleer, enersyds omdat die leidingstruktuur tegelykertyd 'n enkelvoudigheid, sowel as 'n daaraan gelykvormige meervoudigheid vertoon, en andersyds omdat die struktuurbeginself van

1) Stogdill, R.M., "Leadership, Membership and Organization", in Cartwright, D. en Zander, A., Group Dynamics, New York, Row, Peterson and Co., 1956, p. 41

2) Vgl. Davis, R.C., Industrial Organization and Management, New York, Harper, 1940; Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, hoofstukke 2 en 3.

3) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 71.

die geheel sowel as van die dele dieselfde is, naamlik dié van norm. Die gesamentlike leiding van 'n organisasie, d.w.s. die geheel van alle in mekaar skakelende instansies, kan dus enersyds beskou word as één geheel, 'n top-instansie met die daaronder ressorterende leidinggewende posisie-rolle; andersyds as 'n ketting van vele instansies, waarvan die top-instansie die hoogste is.

Leierskap in die organisasie is gelykvormig aan gesag.¹⁾ Elke organisasie ken sy eie leierskaps- (gesags-)sentrum wat verband hou met en verbonde is aan die eie-aard, kwalifikasie én die grense van die organisasie waarin dit optree. Dit is naamlik 'n leierskapsorgaan wat op grond van opsetlike organisasie 'n ampskarakter aanneem. "Daar komt het gezag (leierschap) aan personen uitsluitend toe op grond van het feit, dat zij, in overeenstemming met die daarvoor (in die organisasie) geldende normen, welke en van welke aard dan ook, voor de bekleding van gezagsambt zijn aangewezen, tot het ambt zijn geroepen, en daarmede bekleed".²⁾

In die organisasie het ons dus te make met 'n voorafgaande instituering van die leierskaps- of gesagsamp. Die instituering self dra 'n normatiewe karakter en behels 'n reël van so behoort dit te wees of maak minstens daarop aanspraak.³⁾ Geïnstitueerde leierskap of gesag maak per definisie aanspraak op gehoorsaamheid, op erkenning en legitimering. Dit is by uitstek in die organisasie die geval waar die leierskapsorgaan self,

1) Stogdill, R.M., "Leadership, Membership and Organization"; vgl. ook Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 72 e.v.: "Er is alleen maar gezag in eigen kring en in elk van die kringen treden bepaalde al of niet aanwijsbare personen op als gezagsdraers, als opleggers van normen voor de eigen kring".

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 72-73.

3) Idem., p. 73.

afgesien van die bestaande normkompleks, 'n stabiliserende en regulerende funksie het, d.w.s. die positivering van die beginsels van so behoort dit te wees tot konkrete en pregnante reëls -- die positiewe norme.

Die positivering van die organisatoriese struktuurbeginnsel betreffende die leiding, beteken dat die norme aangaande die leiding uiteenval in a) norme aangaande die voorbereidende of konstituerende leiding, b) norme aangaande die uitvoerende of dirigerende leiding en c) norme aangaande die beherende of aktiverende leiding.

Die onderskeiding tussen voorbereidende of konstituerende en uitvoerende of dirigerende leiding word wel in die literatuur teëgekem,¹⁾ sonder egter om dit prinsipieel in verband te bring met die organisatoriese struktuurbeginnsel van norm. So noem Limperg,²⁾ byvoorbeeld, konstituering, dirigering en beheer as funksies van die topleiding, dog laat daaraan voorafgaan: "Het gezichtspunt waaruit wij de functie van de opperste leider bezien, is de economie en het gaat bij ons dus om het economisch doel van de leiding, dus om het bereiken van het gunstigst resultaat in het geleide productieproces. Spreken wij in verband met dit economisch doel van de functie van de leiding, dan hebben wij dus op het oog de voor dat doel moest essentiële werking van de leiding en dat is het organiseren, het ordenen in de ruimste zin des woords van alle verhoudinge (let wel, niet van de fysieke handelingen, zoals b.v. het plannen,

1) Vgl. Barnard, C.I., Organization and Management, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1952, hoofstuk IV.

2) Limperg, Th., Leer der Organisatie, deel V, p. 58.

maar de werking van de leiding t.o.v. de gestelde doel)".
 --- 'n opsomming dus van konstituering, dirigering en
 beheer as elemente van organisering.

Die deur Van Maanen aangehaalde onderskeiding tussen konstituerende en uitvoerende of dirigerende leiding deur Schlenzka ¹⁾ is veel skerper, naamlik: "Onze gebruikelijke organisatievorm met kastjes laat zulks (scheiding tussen konstituerende en dirigerende leiding) weliswaar niet op het eerst gezicht onderkennen. Beide sferen van konstituerende en dirigerende leiding overlappen elkaar daarin zoals wij zagen. Wij zijn derhalve gedwongen tussen konstituerende en dirigerende leiding duidelijk te onderscheiden. De konstituerende leiding verhoudt zich tot het dagelijks gebeuren als bij de chemische synthese in bepaald opzicht de katalysator tot de elementen van de synthese. Zonder deze gebeurt er niets. Zij maakt het eerst mogelijk, zonder self erin op te gaan. Managers zijn functionele specialisten van de constructie, namelijk de dragers van de staatsmanskunst van de onderneming. Zij leiden niet alleen het 'ondernemen', zij leiden het in de toekomst. Hun taak is de constructie zelf. Daaraan geven zij doel en grondwet. Zij stellen grondwetten op en zijn daardoor de wetgevende macht. Zij plannen -- vaak tot in de tijd van hun opvolgers. Zij zijn de tegenvoeters van de specialisten, namelijk de specialisten van het coördineren van duizend functies, de mensen, die de onderneming in de richting van haar doel integreren. Zij meten en bepalen de werkingsgraad van ideëen, personen en instellingen. Zij leiden het onderzoek en de ontwikkeling in. Zij zijn de organisatoren van de constructie."

1) Schlenzka, P.A., Unternehmer, Direktoren, Manager-Krise der Betriebsführung, Düsseldorf, 1954, pp. 217-18, soos aangehaal deur Van Maanen, R., p. 119.

Inderdaad 'n skerp onderskeiding tussen die konstituerende en dirigerende leiding, maar ook in hierdie geval is daar 'n kennelike gebrek aan suiwer fundering van die organisasie op grond van sy struktuurbeginsel, afgesien daarvan, verder, dat die voorbehoud van die konstituerende leiding deur die topleiers 'n absolute skeiding impliseer tussen dit wat slegs onderskei hoef te word. Beide sfere oorvleuel mekaar immers, soos Schlenzka tewens toegee.

Van Maanen¹⁾ is heeltemal geregverdig in sy mening dat iedere instansie in sy taakvervulling hom enersyds besig hou met voorbereidende (konstituerende) leiding, andersyds met taakuitvoering deur middel van uitvoerende (dirigerende) leiding. Dit is dus duidelik dat konstituerende en dirigerende leiding twee fasette van dieselfde instansietaak is. Hierdie samehang word verder onderstreep wanneer die gemeenskaplike samehang met die derde faset, nl. beheer, in rekening gebring word. Beheer is enersyds gerig op die uitvoering, andersyds op die voorbereiding wat telkens opnuut plaasvind.

Samevattend kan dus gekonstateer word dat die konstituerende en dirigerende leiding twee fasette is van die leiding ooreenkomstig die grondbeginsels van voorbereiding en uitvoering. Hierdie fasette vind hul le sluitsteen in die beherende leiding, wat die aktiverende leiding genoem kan word en wel ooreenkomstig die organisatoriese struktuurbeginsel van norm.

Die onderkenning en na vore bring van die

1) Van Maanen, R., Hoofdlijnen der Industriële Organisasie, p. 120.

vir die organisasie betekenisvolle funksionele vereistes ten opsigte van die konstituerende leiding, geskied uiteraard en normaalweg in 'n adviesverhouding, terwyl die uitvoering van die leiding, d.i. die tot stand bringing en/of gee van dirigerende leiding, uiteraard in 'n bevels- of gesagsverhouding geskied. Ook die beherende of aktiverende leiding geskied normaalweg in 'n bevels- of gesagsverhouding, terwyl voorbereidingsbeheer kan lei tot advies aan hoër instansies. Ten slotte word daarop gewys dat die leiding dikwels bygestaan word deur spesialistiese instansies wat dus in adviesverhouding tot die leiding staan.¹⁾

In die volgende afdelings word die spesifieke funksies van die konstituerende, dirigerende en beherende of aktiverende leiding agtereenvolgens aan die orde gestel.

a) Die spesifieke funksie van die konstituerende leiding.

Die konstituerende leiding is gerig op die betekenisvolle faktore wat die plek en funksie van die organisasie in die sosiale bestel bepaal.²⁾ Konstituerende leiding is een van die funksionele voorvereistes ter verwesenliking van die doelstelling van die organisasie en is as sodanig 'n deeldoel wat op sigself funksionele voorvereistes het. Ten einde die funksionele voorvereistes van die konstituerende leiding te bepaal, moet sowel wat moontlik is as wat wenslik is vir die ontstaan en voortbestaan van die sisteem bepaal word,

1) Vgl. pp. 161-163 van hierdie hoofstuk.

2) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 29, 30-31.

"The paramount set of decisions...will be, within the framework of legitimations..., the set of decisions as to how to take steps to attain the goal" (p. 29).

'n dinamiese leiding dus,¹⁾ waar nie slegs met wat deur studie as voorsienbaar aan te merk is, gewerk word nie, maar ook met die onvoorsienbare wat abstrak-logies nie tot die onmoontlikhede kan behoort nie, nieteenstaande die feit dat die "of", "hoe" en "wanneer" nie onmiddellik te bepaal is nie.

Die kernvraag vir die konstituerende leiding is dus: Watter funksionele (voor)vereistes moet in rekening gebring word om die voortbestaan van die organisasie te verseker?²⁾ Wanneer dit vasgestel is, word die daaruit voortvloeiende besluite (algemeen bekend as beleidsbesluite) geformuleer³⁾ en bevele aan die dirigerende leiding uitgereik, wat tot taak het om die aldus konkreet geformuleerde doelstellings op 'n so doelmatig moontlike wyse te verwesenlik. Hoe die dirigerende leiding hier te werk gaan, is die onderwerp van die volgende afdeling.

b) Die spesifieke funksie van die dirigerende en beherende (aktiverende) leiding.

"De spesifieke werking der dirigerende onder-

1) Barnard, C.I., Organization and Management, 1952, p. 86.

2) Idem., p. 86: "... to say what to do and when, requires an understanding of a great many things 'on the whole', 'taking everything into account', in their relations to some purpose or intention or result -- an understanding that leads to distinguishing effectively between the important and the unimportant in the particular concrete situation, between what can and what cannot be done, between what will probably succeed and will probably not, between what will weaken cooperation and what will increase it."

3) Idem., pp. 29; 30-31.

nemingsleiding is gelegen in het doen werken van de concrete ondernemingsorganisatie ter vervulling van de doeleinden welke gesteld worden door de besluiten van de constituerende leiding".¹⁾

Uit hierdie uitspraak van Van Maanen spreek die noue onderlinge samehang tussen konstituerende en dirigerende leiding. Wanneer die konstituerende besluit in konkrete doelstellings omgewerk is, is dit die taak van die dirigerende leiding om alle posisie-rolle wat by die verwesenliking van die gestelde doel betrokke is, daarby te betrek,²⁾ met inagneming van bepaalde tegnieke en metodes.³⁾ Uiteraard is die verhouding tussen konstituerende leiding en uitvoerende posisie-rolle, 'n bevelsverhouding.

Leiding impliseer verder ook beheer, integrasie. Die beherende of aktiverende leiding bestaan veral in die behoud van 'n voortdurende ewewig ("a moving equilibrium"),⁴⁾ "the maintainance and guidance of organizations as whole systems of actions... Thus the leader has to guide all in such a way as to preserve organization as the instrumentality of action".⁵⁾

-
- 1) Van Maanen, R., Hoofdpijnen der Industriële Organisasie, p. 128.
 - 2) Ook hier is sprake van besluitneming: "allocative decisions, and concern two main subject matters: the allocation of responsibilities among personnel, i.e. suborganizations and individuals, and the allocation of fluid resources, i.e. manpower and monetary and physical facilities in accord with these responsibilities". Sien Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 29; 31-33.
 - 3) Vgl. Barnard, C.I., Organization and Management, pp. 87-88.
 - 4) Vgl. Homans, G.C., The Human Group, pp. 421-423.
 - 5) Barnard, C.I., Organization and Management, p. 89. Vgl. verder ook Barnard, C.I., The Functions of the Executive, hoofstuk VII; Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 30; 33-35.

Hiermee word heel tereg geïmpliseer dat leiding ook die beheer van die voorbereidende arbeid (d.w.s. hou die voorbereiding, formulering en vasstelling van nuwe doelstellings rekening met die resultate wat reeds bereik is?¹⁾ en die uitvoerende arbeid, behels.

c) Die uitvoerende arbeid.

Ook die uitvoerende arbeid moet, net soos by die leiding, benader word in drie fases, nl. voorbereiding, uitvoering en beheer.

Die voorbereiding van die uitvoerende arbeid vereis, soos tewens hierbo aangedui, die onderkenning en vasstelling van alle faktore wat die doelmatigheid van die uitvoering kan verhoog, d.w.s. nie slegs die suiwer tegniese fasette wat die arbeidstegniek²⁾ na vore bring nie, dog tewens ook die sosiaal-psigologiese gevolge daarvan.

Dit is in hierdie opsig in die besonder waar die Organisasieleer in sy benadering tot die organisasieproblematiek in die algemeen en van die funksie van die uitvoerende arbeid in die besonder, te kort skiet.

Van Doorn³⁾ wys heel tereg daarop dat die Organisasieleer, net soos die Bedryfseconomie waarvan die Organisasieleer 'n intrinsieke deel uitmaak, gevaar loop om die eis van 'n objektiewe wetenskap uit die oog

1) Vgl. ook Van Maanen, R., Hoofdlinje der Industriële Organisasieleer, p. 129.

2) Die terrein van die arbeidstegniek kan in hoofsaak in twee gedeeltes onderskei word, nl. a) die ondersoek na die werksmetodes en werksomstandighede in ruime sin, en b) die tyd- en bewegingstudies. Vgl. o.a. Barnes, R.M., Motion and Time Study, New York, 1949; Gilbreth, F.B. en Gilbreth, L.M., Applied Motion Study, New York, 1917. Vgl. ook Anderson, E.H. en Schwenning, G.T., The Science of Production Organization, New York/London, 1946.

3) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p. 14.

te verloor om redes wat verderaan sal blyk.

In soverre as wat die Organisasieleer die reëls probeer vaslê waarvolgens die nagestreefde bedryfsdoel op die mees ekonomiese wyse bereik kan word, is die negering van die eis om objektiwiteit 'n ernstige bedreiging vir wetenskapsbeoefening, want dan word die ewewig tussen die empiriese basis en die subjektiewe aspek ten koste van die empiriese basis versteur, òf vanweë miskenning van die werklikheid, óf vanweë ideologiese infiltrasie.

Sosiologiese en psigologiese gesigspunte word deur organisasiedeskundiges slegs as 'n korreksie aanvaar en nie as 'n aanleiding om die konkrete organisasie as 'n struktureel-funksionele geheel te benader nie, waarby alle aspekte en aspekselmente in rekening gebring moet word om die aktuele werklikheid te kan deurgrond. Die bedryfopsigoloog, Ouweleen,¹⁾ sê tereg in hierdie verband die volgende:

"De opvatting dat de bedrijfsorganisator in wezen alleen met organisatie-structuur en organisatie-technieken te maken heeft en daarnaast dan nog noodgedwongen met een aantal individuen, die door finantiële of niet-finantiële prikkels ertoe bewogen moeten worden zich met toewijding aan hun taak te geven, deze opvatting dringt niet door tot het werkelijke verband tussen organisatiemaatregel en de wijze waarop de mens zich aan zijn werk geeft."

Die gevolg van hierdie opvatting waarna Ouweleen verwys is dat die Organisasieleer slegs as 'n

1) Ouweleen, H.W., De Verhouding tussen Bedrijfsorganisasie en Bedrijfopsigologie, 1954, p. 16.

kompleks van norme insake die bedryfsbeleid in die lug hang. Ouweleen wys tereg daarop dat die intensiewe analise van allerlei faktore (die funksionele voorver-eistes), sonder 'n besef van die sosiologiese en psigo-logiese implikasies en insigte, die resultaat van so'n analise nagenoeg waardeloos maak, juis vanweë 'n te beperkte uitgangspunt.¹⁾

Uit die bostaande volg dat die Organisasie-leer die betekenis van die "menslike faktor" negeer en misken, miskien onvermydelik so, omdat daar op suiwer tegniese terrein beweeg word. Taylor,²⁾ byvoorbeeld, het wel belang gestel in die arbeidende mens, maar in sy teoretiese analise was hy slegs geïnteresseerd in die gelewerde of potensiële arbeidskrag. Wat die reëling van interindividuele aktiwiteite betref, is dit eweneens 'n suiwer prinsipiële-tegniese gedagtegang.

Deur hierdie arbeidskragte boonop in die kleinste moontlike eenhede te ontbind, vind daar 'n verdere verwydering van die mens as 'n persoonlike entiteit en as 'n groepslid plaas. Tereg wys March en Simon³⁾ daarop dat die mens in die tradisionele benade-ring tot die organisasieverskynsel, gesien word as 'n eenvoudige "masjien".

Met inagneming van die bostaande enkele in-herente tekortkominge van die tradisionele Organisasie-leer in sy benadering tot die organisasieverskynsel in die algemeen en die funksie van die uitvoerende arbeid

- 1) Ouweleen, H.W., De Verhouding tussen Bedrijfsorganisa-tie en Bedrijfspsigologie, 1954, p. 9.
- 2) Vgl. Anderson, E.H. en Schwenning, G.T., The Science of Production Organization, p. 32.
- 3) March, J.G. en Simon, H.A., Organizations, New York, Wiley, 1958, p. 34.

in die besonder, is daarmee genader tot die bekende vraagstuk van die informele organisasie wat as een van die belangrikste funksionele voorvereistes by die voorbereiding van die uitvoerende arbeid in rekening gebring en onderken moet word. Dit is die spesifieke terrein van die aktiverende of beherende leiding.

iii) Die vraagstuk van die informele organisasie.

a) Die begrippe formele en informele organisasie.

Gloobaal geformuleer dui hierdie twee polêre begrippe die teenstelling aan tussen die organisasie-struktuur, enersyds, en die groepsverskynsels binne die konkrete organisasie, andersyds -- die organisasie-tegniese teenoor die organisasie-sosiologiese aspek. Hierdie twee begrippe is egter nêrens skerp gedefinieer nie en sirkuleer in allerlei betekenis in die vakliteratuur, byvoorbeeld:

1) Male sonder tal vind 'n mens informele organisasie omskryf as die netwerk van persoonlike verhoudinge onderling wat nie in die formele organisasie opgeneem is nie.¹⁾ Die formele organisasie is dan die samespel van funksies en funksionele verhoudinge soos neergelê in die organisasiekaart, met die daaraan verbode regte, verpligtinge en verantwoordelikhede. Hier is dus sprake van twee verskillende strukture wat binne 'n georganiseerde verhoudingsstelsel bestaan; in die een geval van "bo-af" opgelê en in die ander geval van "onder-op" spontaan tot

1) Vgl. bv. Miller, D.C. en Form, W.H., Industrial Sociology: "That network of personal and social relations which are not defined or prescribed by formal organization", soos aangehaal deur De Jong, A., De Menselike Faktor in de Bedrijfshuishouding en de Bedrijfseconomische Problematiek, Leiden, Stenfert Kroese, 1955, p. 173. Vgl. ook Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, Harvard, 1947, soos aangehaal deur Oldendorff, A., "De Betekenis van die Bedrijfs-sociologie voor de Sociale Wetenschappen", in Sociologisch Jaarboek, VII, 1953, p. 79.

stand gekom.¹⁾

2) Ander skrywers, byvoorbeeld Oldendorff,²⁾ gaan van die begrip informele organisasie uit, maar vernou dit vervolgens tot die informele verhoudinge, kontakte en groepsforme wat in direkte betrekking tot die doel en reëls van die formele organisasie bestaan, byvoorbeeld wanneer formeel gegewe bevele en instruksies duidelik herinterpreteer word. Horringtona³⁾ formuleer dit soos volg: "Men zou de informele organisasie kunnen beschouwen als vrije variasies op een gegewe thema, parafrasen op de formele organisasie". Ander spontane groepsvorming (klike, vriendskappe) tipeer Oldendorff⁴⁾ as "psyche-groepen". Hulle ontstaan binne en deur die ordening in die georganiseerde groep, maar hulle oefen nie bewuste invloed uit op die funksionering van die organisasie nie. Hierdie "psyche-groepen" ontstaan dus slegs as gevolg van "een natuurlike, onvermijdelike bijwerking van het samen-zijn van mensen".

3. Soms word informele organisasie veral gesien as die strukturering van die klein groep, enersyds vanweë die suggestie van die bekende Hawthorne-ondersoek, andersyds vanweë die feit dat veral in die klein groep 'n spontane

-
- 1) Vgl. Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, soos aangehaal deur Selznick, P., "Theory of Bureaucracy", p. 47: "The men had elaborated, spontaneously and quite unconsciously, an intricate social organization around their collected beliefs and sentiments".
- 2) Oldendorff, A., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Sociale Wetenschappen", p. 79.
- 3) Horringtona, D., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Practijk", Sociologisch Jaarboek, VII, 1953, p.53.
- 4) Oldendorff, A., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Sociale Wetenschappen", p. 79; vgl. verder Oldendorff, A., De Psychologie van het Sociale Leven, 1953, pp. 120, 126 e.v. In die V.S.A. word reeds 'n diepgaande studie gemaak van subgroepe in organisasies. Vgl. Jacobson, E. en Seashore, S.E., "Communication Practices in Complex Organizations", Journal of Social Issues, VII, 3, 1951, pp. 36 e.v.

groepstruktuur sal ontstaan. Dikwels word die begrippe kleingroep en informele groep dan ook onderling uitruilbaar gebruik. Hierdie definiëring van die informele organisasie word o.a. voorgestaan deur Van Dooren: 'n vrywillige en spontane verdeling van arbeid wat deur meerdere persone in samewerking verrig word, maar wat nie in die voorskrifte van die formele taakverdeling omskryf (kan) word nie. Op die duur gee dit aanleiding tot die ontstaan van klein, op 'n onderdeel gerigte, suborganisasies.¹⁾ Origns word juis aan die informele organisasie as kleingroepstrukture dikwels die funksie toegeskryf van anti-elemente in die sisteem van doelmatige handeling, m.a.w. die informele klein groep kan met betrekking tot die doelstellings van die formele organisasie, ook dysfunksioneel wees.²⁾

4) In die Organisasieleer waar uiteraard sterk "formeel" gedink word en waar organisasie in die eerste plek 'n strukturele begrip is, word informele organisasie weer geheel anders opgevat. In hierdie geval word organisasiestruktuur of formele organisasie as "ekonomiese" verskynsel en die informele organisasie of georganiseerde groep as sosiale verskynsel, naas mekaar gestel.³⁾

5) 'n Enkele skrywer soos Barnard⁴⁾ vat die begrip informele organisasie besonder ruim op, byna sinoniem

1) Van Dooren, F.J.P., Aspekte van de Industriële Sociale Psychologie, 1954, pp. 31 e.v.

2) Cartwright, D. en Zander, A., Group Dynamics, New York, Row Peterson, 1960, pp. 319-344.

3) Kruisinga, H.J., De Organisasiestruktuur van het Bedrijf, 1953, pp. 25, 26; De Jong, A., De Menselijke Factor in de Bedrijfshuishouding en de Bedrijfseconomische Problematiek, pp. 175 e.v.

4) Barnard, C.I., The Functions of the Executive, p. 115; Vgl. ook Barnard, C.I., Organization and Management, pp. 143-45.

met "social organization", wanneer hy die verskynsel omskryf as "the aggregate of the personal contacts and interactions and the associate groupings of people" wat geen gemeenskaplike doeleindes het nie en derhalwe "indefinite and structureless" is. Konkrete informele organisasies is dan "verdichlungen" in hierdie algemene patroon van onderlinge verhoudinge. Uit die informele organisasiepatroon kom die formele organisasie voort, hoewel die omgekeerde ook kan plaasvind,¹⁾

b) Enkele besware teen die begrippe formele en informele organisasie en eie standpunt.

'n Besondere vraag wat hom in hierdie verband voordoet is of die genoemde skrywers by dié sterk beklemtoning van die spontane karakter van die informele strukturering, nie dikwels uit die oog verloor dat hierdie veel geroemde spontaneïteit tog wel in teenspraak is met die eie aard van die organisasieverskynsel wat immers by uitstek rasioneel-planmatig is nie. Hierdie beswaar geld in besonder vir die sogenaamde spontane vorming van klein groepstrukture. Die mening van Oldendorff en Van Dooren dat nie elke informele groepsverskynsel as informele organisasie te bestempel is nie, is in hierdie verband veral betekenisvol. "Gestructureerd-zijn is niet hetzelfde als georganiseerd-zijn", beweer Van Dooren.²⁾

Daar is reeds op gewys dat dit vanuit sosiologiese gesigspunt nie duidelik is wat die denkers bedoel met die term "formele organisasie" nie. 'n Mens kry wél die indruk dat hulle die feitlike funksievervulling

1) Barnard, C.I., The Functions of the Executive, p. 120.

2) Van Dooren, F.J.P., Aspecten van de Industriële Sociale Psychologie, 1954, p. 32.

bedoel soos dit in die georganiseerde groep voorkom. So het Oldendorff dit voortdurend oor die funksionaris as tipiese objek van die Sosiologie. Wie die begrippe formeel en informeel gebruik, stuit onteenseglik op die volgende vrae: Waar immers lê die afgrensing van die funksionele gedrag en die persoonlike interpretasie van hierdie funksie, en waar dié tussen funksionele verhoudinge en deur eie interpretasie "gekleurde" funksionele verhoudinge?

In die eerste plek is die onderskeid empiries moeilik te bepaal. William Foote Whyte druk dit kernagtig soos volg uit: "If we mean (by 'formal organization') the interactions that actually take place with the blueprint lines of organization, then these interactions are subject to observation and measurement with the same research methods we apply to relations not specified on the organization chart. It is quite misleading if we separate them into categories of formal and informal".¹⁾

Die tweede beswaar is van meer prinsipiële aard. Wat Whyte "interactions in conformity with blueprint lines" noem, bestaan volgens De Jong²⁾ nie in die werklikheid nie. Elke realisering van 'n funksie is noodwendig 'n afwyking van die informele interpretasie

1) Whyte, W.F., "Small Groups and Large Organizations", in Social Psychology at the Crossroads, 1951, p. 304.

2) Vgl. De Jong, A., De Menselijke Factor in de Bedrijfs-huishouding en de Bedrijfseconomische Problematiek, pp. 178 e.v., wat in plaas van formele en informele organisasie wil praat van formele organisasie en materiële organisasie, wat inderdaad 'n veel juister terminologie is.

van die funksie, omdat die realisering voltrek word deur en aan mense wat onder die invloed van tallose faktore hierdie funksies steeds enigermate herinterpreteer.

'n Teenargument wat 'n mens sou kon opper, nl. dat die Sosiologie hom nie soos die **Sosiale** Psigologie besig hou met die besondere beleving van die persone in hulle funksionaris-wees nie,¹⁾ is in beginsel juis. Die swakheid van die argument lê egter in die veronderstelling dat 'n mens sou kon volstaan met die studie van die funksionele vereistes en dié funksionele vereistes dan beperk tot besondere situasies en toestande. Die terrein moet egter verruim word sodat alle moontlike situasies en toestande wat optimale uitvoering van die arbeid (d.w.s. doelbereiking) kan beïnvloed.

'n Verdere beswaar teen die begrip informele organisasie is dat die formulering daarvan kennelik vanuit die formele organisasie, d.w.s. vanuit die standpunt van die Organisasieleer en die bedryfsleiding geskied: In die doelmatigheidsstelsel het die denkers skielik 'n steurende element ontdek, 'n hinderlike onberekenbaarheid wat aan die "menslike faktor" toegeskryf en as "informeel" aangedui word. Die sosioloog moet noodwendig hierdie benadering afwys, omdat, sosiologies gesien, die rolle presies omgekeerd is. Dit is nie 'n rasionele stelsel met menslike "foute" nie, maar 'n menslike sameleving, 'n georganiseerde verhoudingsstelsel, waarin rasionele tegnieke, o.a. organisering, toegepas word wat 'n doeltreffende resultaat daarstel, al dan nie.

1) Oldendorff, A., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Sociale Wetenschappen", p. 77.

Hierdie gedagtegang het vir die sogenaamde informele organisasie dié konsekwensie dat laasgenoemde by nadere ondersoek blyk op te los in die veelheid van sosiale verskynsels soos wat elke samelewing, maar veral die moderne samelewing dit ken. Selfs die hoogs georganiseerde groep met sy skerp omlýning, hegte integrasie en hiërargie, is geen georganiseerde groep sonder meer nie. Dit is slegs die verdigting van 'n gekompliseerde ewewigsisteem wat ontstaan en voortbestaan onder invloed van 'n uiters komplekse norm- en waardesisteem, waaronder die realisering van die "formele" organisasiekaart maar een is.

Inderdaad doen onvoorsiene "informele" verskynsels wat nie vooruit berekenbaar is nie, hulleself by hierdie realisering voor, byvoorbeeld, elemente soos persoonlike strewe na mag, prestige, sekuriteit, die solidariteit van die klein groep, die ideologiese momente, sosiale status in ander groepe, kulturele ontwikkeling, ens. wat die doeleindes en die realisering en uitvoering sowel kan bevorder of benadeel.¹⁾

Deur die verskynsel van die informele organisasie op hierdie wyse te benader, word dit moontlik om alle, so dikwels verwaarloosde verskynsels by die analise en deurgronding van die funksionele (voor)vereistes wat die doelmatigheid kan verhoog, te betrek, byvoorbeeld die reële feit dat die organisasielede nie slegs in die sisteem opgeneem is nie, maar tewens ook -- binne die werkverband -- in personeelverenigings, mediese en pensioenfondse, ens. en -- buite die werkverband -- in tallose ander organisasies en groepe wat hulle invloed op die gedrag en die situasie in die organisasie terdeë

1) Vgl. Cartwright, D. en Zander, A., Group Dynamics: Research and Theory, New York, 1960, dele 3, 4 en 5.

laat geld. 1)

c) Samevatting.

Samevattend kan met betrekking tot die voorbereiding van die uitvoerende arbeid gekonstateer word dat die Organisasieleer as wetenskap in gebreke bly om alle funksionele (voor)vereistes wat die doelmatigheid kan verhoog, te onderken en vas te stel. In die besonder tree die bekende vraagstuk van die informele organisasie na vore. Dit is 'n vraagstuk waartoe die Sosiologie 'n besondere bydrae te make het by die deurgronding van die organisasieproblematiek.

Met betrekking tot die uitvoering en die beheer van die uitvoerende arbeid, dien vermeld te word dat sekere geïnstitusionele prosedures die konkrete uitvoering van die arbeid rig en lei. Benewens geïnstitusionele gesag, wat reeds onder leierskap bespreek is,²⁾ is daar een besondere kompleks van geïnstitusionele norme en waardes wat met betrekking tot die konkrete uitvoering, enersyds, en die beheer van die uitvoerende arbeid, andersyds, sterk na vore tree, nl. dié van kontrak (ooreenkoms), in besonder die beroepskontrak: "It is the contract of employment -- including not only explicitly agreed terms, but 'implicit' understandings and also including what Emile Durkheim called the 'noncontractual' elements, i.e. the norms governing the making and implementation of contacts which the parties are not at liberty to alter at will -- which defines the individual's

1) Vgl. Miller, D.C. en Form, W.H., Industrial Sociology, hoofstukke 9, 12 en 18.

2) Vgl. verder Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 39: "The institutionalization of authority may be treated... as cognate with decision-making as a function of the organization itself".

obligations to the organization."¹⁾

In 'n komplekse vervlegtingsamehang met die instelling van gesag, bepaal die instelling van kontrak die besondere regte, verpligtinge en verwagtinge spesifiek aan elke rol in die konkrete organisasie met betrekking tot die uitvoering van die arbeid.²⁾ As sodanig is albei hierdie instellings "meganismes van interne allokasie van materiaal en verantwoordelikhede binne die organisasie, enersyds, maar as komplekse van norme en waardes, vorm hulle, andersyds, ook die normatiewe onderbou van die sisteem, in terme van hoe die konkrete uitvoering van die arbeid primêr geskied, m.a.w. die beheer van die uitvoerende arbeid.³⁾ Omdat beheer as strukturele aspek van die sosiale struktuur van die organisasie nie slegs betrekking het op die konkrete uitvoering van die arbeid nie, maar tewens die strukturele bepaaldheid van die konkrete organisasie in sy totaliteit bepaal,⁴⁾ word aan hierdie so belangrike strukturele aspek 'n aparte beskouing en ondersoek gewy, 'n taak wat in die volgende hoofstuk onderneem word.

4) Samevatting.

Tot dusver is in hierdie hoofstuk gepoog om konkrete organisasies, wat tot stand gekom het ooreenkomstig 'n eie struktuurbeginnsel van so behoort dit te wees, d.w.s. van norm, na die feitlike en normatiewe aspekte van die organisasie sistematies na te gaan.

1) Vgl. verder Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 37.

2) Idem, p. 40.

3) Idem, p. 40.

4) Vgl. Van Maanen, R., Hoofdlinje der Industriële Organisasieleer, p. 133.

Samevattend kan derhalwe die volgende gekonstateer word:

a) Die sosiale struktuur van organisasies, die feitlike en normatiewe aspekte daarvan in 'n komplekse onderlinge afhanklikheid en wederkerige betrokkenheid op mekaar, is 'n dinamiese struktuur bestaande uit 'n uiters komplekse samehang en vervlegting van verskillende struktuur- en kultuurelemente, 'n groot aantal waarvan in hierdie hoofstuk onderskei is, maar wat nie almal, juis vanweë die uiterste kompleksiteit en onderlinge samehang en beïnvloeding van mekaar, onder woorde gebring kan word nie. 'n Sistematiese ondersoek na die sosiale struktuur van 'n sisteem beteken tewens nie dat elke aspek van die onderhawige struktuur wat onderskei kan word, bestuur sal word nie.

b) Na sy feitlike struktuur manifesteer organisasie hom op grond van die materiële en personeelindeling, in verskillende vorme: die lynorganisasie, die staforganisasie, die funksionele organisasie, die komitee- of konferensieorganisasie en verskillende mengelvorme daarvan, waarvan almal gegrond is op tussen-menslike verhoudinge wat òf onderskikkend òf neweskikkend van aard, òf 'n gemengde vorm daarvan is. Hieruit spruit drie verskillende organisatoriese struktuurvorme voort, nl. die bevelsverhouding (onderskikkend), die adviesverhouding (neweskikkend) en die gekoördineerde verhouding (neweskikkend). Hierdie drie elemente, gegrond op kommunikasie, is die boustene van die konkrete organisasie-struktuur, die feitlike organisasie-orde.

c) Onderliggend aan die feitlike, positiewe organisasie-struktuur is 'n normatiewe orde waarin die strukturele wetmatigheid dié van norme en waardes is, die kultuurelemente van die sosiale sisteem. In die besonder val

die norm- en waardesistees, d.i. die organisasie in normatiewe sin, uiteen in norme en waardes aangaande leierskap en uitvoering, d.w.s. norme en waardes in terme waarvan die feitlike organisasiestruktuur gepositiveer en gekonkretiseer word.

d) Met die onderkenning van en onderskeiding tussen die feitlike en normatiewe aspekte van die sosiale struktuur van organisasies in hulle wederkerige betrokkenheid op mekaar, is organisasies as afsonderlike samelewingsvorme in hulle spesifieke struktureel bepaalde eie-aard beskou, c.q. die prosesse binne en rondom hierdie samelewingsvorm.

Daarmee mag die sosiologiese denke egter nie volstaan nie; dit is noodsaaklik om vervolgens deur te dring tot die eenheid in die verskeidenheid van tussenmenslike verhoudinge, die bindmiddel wat die organisasie eers tot 'n menslike samelewingsvorm maak. Naas die strukturele eie-aard van die tussen-menslike verhoudinge binne die organisasie wat die relatiewe onafhanklikheid van die verhoudinge onderling en teenoor elkeen, handhaaf, moet nou gesoek word na dit wat die organisasie tot 'n lewensvatbare totaliteit maak, d.w.s. die vraag na die interne en eksterne vervlegting tussen werklikheids-elemente en aspekte. Hierdie taak word in die hieropvolgende hoofstuk onderneem.

HOOFSTUK VI

ENKELE ASPEKTE VAN DIE INTERNE EN DIE EKSTERNE VERVLEGTING VAN DIE ORGANISASIE.

1. Inleiding.

Met die ondersoek na die tipiese struktuur van die positiewe organisasiewerklikheid, het die ondersoeker hom bewustelik daarvan weerhou om 'n grondige ondersoek in te stel na die onderlinge vervlegting of integrasie van die elemente van die organisasiestruktuur tot 'n samehangende geheel. Voortdurend het dit egter geblyk hoe die afsonderlike eenhede, elemente en verhoudinge binne die organisasieverband op 'n onderlinge vervlegting en samehang aanspraak maak. En dan tree die prinsipiële vraag na vore of dié strukturele samehang self -- dit wat die organisasie is -- te verstaan is as 'n uiteinde-like struktuur wat alle tydelike dinge, gebeurtenisse, handeling en verhoudinge in die organisasie omvat, of bly dié struktuur aan 'n verskeidenheid gebonde. Die dilemma universalisme-individualisme dring hom dus weereens na vore.

Die hele dilemma van universalisme-individualisme is ten aansien van die opvatting van organisasie op die Christelike transendensiestandpunt af te wys, soos tewens reeds gedoen is in ons teorie van die samelewing (hoofstuk II). In die lig van die reeds gestelde standpunt kan daar geen sprake wees van 'n idee van die organisasie-universum as 'n metafisiese totaliteit nie.

Ewemin, egter, kan hier 'n meganistiese opvatting in aanmerking kom van die organisasiegeheel in die sin van 'n teoretiese kennisideaal wat die algemeen geldige ervaringswerklikheid laat opgaan in 'n natuurwetenskaplike sisteem van kousale bewegingsverhoudinge.

Binne die tydelike samehang van die organisasiegeheel is die struktuur gebonde aan die verskeidenheid, 'n algemene differensiasie en spesialisasie,¹⁾ 'n tendens wat te weeg bring dat die lewensgebiede of aktiwiteitsfere en tussen-menslike verhoudinge in komplekse organisasies, ontwikkel tot van mekaar te onderskeie terreine en eenhede wat tot op 'n sekere hoogte 'n selfstandige en van die ander gebiede en vorme, 'n relatief onafhanklike, selfs afsonderlike, bestaan voer, maar nogtans in vervlegting weens die neweskikkende en gekoördineerde aard van die verhoudingsvorme.

Sal daar, desondanks, nog van 'n organisasie as 'n tipiese samelewingsverband in die werklike sin van die woord sprake wees, dan sal daar teenoor hierdie differensiasie en spesialisasie 'n teentendens aanwesig moet wees wat die eenheid in die verskeidenheid moet handhaaf en bevorder, nl. 'n integrasietendens. Differensiasie en integrasie is die grondtendense, ook binne die organisasiewerklikheid.²⁾

2. Die algemene integrasiebegrip.

Die begrip integrasie is onder meer deur Landecker,³⁾ Freedman,⁴⁾ Van Zuthem⁵⁾ en Van Dijk⁶⁾ nader gedefinieer.

1) Vgl. Bredemeijer, H.C. en Stephenson, R.M., The Analysis of Social Systems, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1962, pp. 47 e.v.

2) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 18, 34.

3) Landecker, W.S., "Types of Integration and their Measurement", American Journal of Sociology, LVI, (1952), pp. 332-40.

4) Freedman, R., Principles of Sociology, p. 172.

5) Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, Amsterdam, 1961, p. 216.

6) Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 137 e.v.

Volgens Van Zuthem¹⁾ is integrasië 'n proses²⁾ van strukturering van die wisselwerking, 'n proses waarby daar harmonisering optree tussen die norme en waardes wat kenmerkend is van die betrokke struktuur. "... integration has to do with the interrelations of units..." sê Johnson.³⁾

Integrasië moet nie verwar word met aanpassing nie, soos byvoorbeeld by Gillin en Gillin⁴⁾ wat integrasië definieer as: "...the mutual adaptation of the various culture elements... into a harmonious whole".

Aanpassing is 'n proses van vorming en konformerings van gedrag aan bestaande norme.⁵⁾ Aanpassing sluit nie in dat daar harmonisering van norme tot stand kom nie. Daar is wel 'n noue verband tussen die twee begrippe, nl. aanpassing gaan integrasië vooraf.

Per definisie geskied integrasië binne sosiale sisteme dus deur middel van geïntitutionaliseerde komplekse van norme en waardes,⁶⁾ gepositieweer deur die leiers of gesagsdraers⁷⁾ en dit dan op alle vlakke binne

1) Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, p. 216.

2) Die essensiële betekenis van die proses van integrasië vir die voortbestaan van 'n sosiale sisteem, geniet ook die aandag van Parsons. Hy noem as essensiële begrippe nie meer struktuur en funksie nie, maar struktuur en proses. Vgl. Parsons, T., "Die jüngsten Entwicklungen in der strukturell-Funktionalen Theorie", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 16, (1964), (1), p. 43.

3) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 54.

4) Gillin, J.L. en Gillin, J.P., An Introduction to Sociology, New York, Macmillan, 1945, p. 497.

5) Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, p. 216.

6) Vgl. Parsons, T., "General Theory in Sociology" in Merton, R.K., e.a., Sociology Today, p. 9.

7) Vgl. Homans, G.C., The Human Group, p. 418; Van Dijk, R., Mens en Medemens, pp. 137 e.v.

die sisteemhiërargie, ten einde, eerstens, die sisteem wat tot stand gekom het, te verbeter en, tweedens, om 'n herhaling van moontlike afwykings in gedrag te voorkom. 1)

Ook Nadel 2) het gewys op die noodsaaklikheid van die aanwesigheid van integrerende kragte vir die voortbestaan van 'n sosiale sisteem. Indien daar geen sodanige strukturele komplementariteit in die verhoudingsproses bestaan nie, is die weg oop na 'n volledige afbraak van die normatiewe orde. Hiervoor het Durkheim 3) die anomie-begrip voorgestel.

By die verbetering van die sisteem wat tot stand gekom het, kom verandering ter sprake. Parsons 4) is van mening dat 'n algemene teorie van verandering tans nog nie geformuleer kan word nie. Daar moet volstaan word met 'n teorie van die besondere sub-prosesse van verandering binne sosiale sisteme. 5) Aan hierdie opvatting van Parsons kan toegevoeg word dat dergelike veranderinge van binne die sisteem uit en deur eksterne invloede kan plaasvind.

Homans 6) het bevind dat daar in elke sosiale sisteem van nature, deur middel van bestaande norme, sterk druk op die deelnemers uitgeoefen word, sodat die ewewig nie bedreig moet word nie. Maar daar is hoogstens sprake van 'n dinamiese (voortdurende) ewewig. 7)

In sy benadering van die ewewigsprobleem wys

-
- 1) Vgl. Homans, G.C., The Human Group, p. 417.
 2) Nadel, S.F., The Foundations of Social Anthropology, London, 1953, pp. 371-73.
 3) Vgl. Parsons, T., The Social System, p. 39.
 4) Idem., p. 481.
 5) Idem., p. 485.
 6) Homans, G.C., The Human Group, p. 311.
 7) Schneider, E.V., Industrial Sociology, p. 485.

Parsons ¹⁾ daarop dat alle sisteme basies vier funksionele vraagstukke die hoof moet bied en dit in 'n opeenvolging van fases, "a balance of phase movements".

By die handhawing van die dinamiese ewewig word elemente dus enersyds afgevoer, andersyds vind 'n toevoer plaas. Naas hierdie kwantitatiewe verandering, d.w.s. probleme van groei, akkumulاسie, ens., is daar die kwalitatieve verandering. Dit is by die kwalitatiewe verandering waar die funksionele probleme aan die orde kom. ²⁾

Indien 'n bepaalde sisteem binne sekere grense stabiel wil bly, sal aan sekere essensiële voorwaardes, "needs" of funksionele (voor)vereistes voldoen moet word. Parsons ³⁾ het hierdie (voor)vereistes teoreties benader deur middel van 'n strukturele differensiasie van die sosiale sisteem langs twee hoofasse. Die eerste as skei die sisteem en die eksterne wêreld, genoem die interne

1) 'n Tipiese opeenvolging van fases is soos volg: Ter aanvang word die aandag bestee aan aanpassingsvraagstukke: die voorbereiding van instrumente en fasiliteite; hierop volg doelbereikingsvraagstukke, wanneer uitvoering van die arbeid geskied; wanneer die arbeid en die doel bereik is, word die aandag bestee aan spanninge wat uit die doelstrewende voortgevllei het, terwyl die oomblikke van bevrediging wat spruit uit die suksesvolle bereiking van die doel, benut word om solidariteit en kohesie te herbevestig (integrasie), waarop dan terug gekeer word tot die latente fase waarin deelnemers die geleentheid kry om hulle opnuut toe te rus vir hernude aktiewe deelname aan die sisteemaktiwiteite.

Vgl. Devereux, E.C., "Parsons' Sociological Theory", in Black, M., The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961, pp. 59-60.

2) MacIver, R.M., Social Causation, 1942, p. 523.

3) Parsons, T., "General Theory in Sociology", in Merton, R.K., e.a., Sociology Today, pp. 5-7

en eksterne referensiegebied. Die tweede hoofas is die doel-middele-as, 'n onderskeid wat gebaseer is op Durkheim se stelling oor die verdeling van arbeid. Ooreenkomstig die doel-middele-as word die onderskeie struktuur-elemente gedifferensieer én geïntegreer op grond van die organiese solidariteit.

Samevattend kan dit dus gestel word dat 'n benadering van die integrasieverskynsel moet geskied vanuit die strukturele bindinge wat die struktuurelemente self onderling vervleg, op mekaar laat inwerk en op mekaar afstem. Vanuit hierdie strukturele gesigspunt kan daar vervolgens oorgegaan word tot 'n nadere bepaling van die integrasiebegrrip met verwysing na die interne en eksterne referensiegebied van die organisasiewerklikheid.

3. Nadere bepaling van die integrasiebegrrip.

i) Inleiding.

a) Binne die grense van die organisasie-universum, op sy gebied, integreer die leidende of gesagsinstansie(s) die totaliteit van mense, organisatoriese vorme (kringe) en dinge tot 'n besondere vervlegtingsvorm, deur Dooyeweerd¹⁾ die enkapsis genoem, wat die aanknopingspunt is vir die begrensing van, en die sluitstuk vorm op die vervlegting en binding van die informele verhoudinge wat immers van 'n ander aard is as die formele verhoudinge tussen organisasielede.

Hierdie besondere vervlegtingsvorm moet gesien word as 'n vervlegting van sub-strukture en struktuur-elemente en wel op so 'n wyse dat hulle hulle soewereiniteit in eie kring behou, maar in hulle eksterne

1) Dooyeweerd, H., De Wijsbeheerte der Wetsidee, deel III, pp. 585-587.

funksies ontsluit word. 1)

Die leidende beginsels en interne struktuurwette wat aan elkeen van die onderskeie sub-strukture en struktuurelemente ten grondslag lê, is van wesentlike belang vir 'n begrip van dié besondere vervlegtingsvorm, want 'n wesentlike vervlegte struktuur veronderstel altyd dat in dié vervlegting van fungerende dinge en sosiale verhoudinge, elkeen inderdaad sy eie struktuurwet besit en bly behou.

'n Beter begrip van vervlegting word verder verkry deur te let op die verskil tussen die term 'n deel van die geheel en die begrip vervlegting.

'n Geheel is 'n samestelling van sy dele, maar is as sodanig nog geen geheel nie. Die begrip struktuur of sisteem impliseer dat die komponente eenhede in 'n sekere verhouding tot mekaar staan en, soos tewens blyk uit die gangbare uitdrukking, naamlik "die geheel is meer as die som van sy dele", dat die verhoudinge tussen die eenhede nuwe elemente tot die struktuur byvoeg.²⁾ Dit is alleen in hul besondere vervlegting met die geheel dat die dele 'n funksie in die geheel te vervul het.

b) Die organisasiegeheel as 'n besondere vervlegtingsvorm van sy sub-strukture en struktuurelemente, d.w.s. as 'n struktuur op 'n hoër vlak van algemeenheid as onder (a), is eweneens in sy eksterne funksies ontsluit en derhalwe na sy eksterne sy met die eksterne omgewing onderling vervleg. So kan daar gesê word dat 'n organisasie, of die subsysteme daarvan, elkeen op

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp. 638-39

2) Vgl. Nagel, E., "On the Statement 'The Whole is More Than the Sum of its Parts'", in Lazarsfeld, P.F. en Rosenberg, M., The Language of Social Research, Glencoe, The Free Press, 1955, pp. 519-527; Blau, P.M. en Scott, W.R., Formal Organizations, 1962, p. 3.

sy besondere vlak van abstraksie, in hulle eksterne funksies onderling vervleg is met mekaar om 'n besondere vervlegtingsvorm op 'n hoër vlak van algemeenheid te vorm, waarvan die eksterne funksies weer onderling vervleg is met dié van ander vervlegtingsvorme om 'n besondere vervlegtingsvorm wat op 'n nog hoër vlak van algemeenheid lê, te vorm. So kan daar voort geredeneer word, totdat die grootste moontlike sosiale eenheid, die menslike samelewing in sy volle omvang en totaliteit, bereik word.¹⁾

'n Prinsipiële vraag wat in hierdie verband na vore tree is die vraag of verbandstrukture in 'n onderlinge funderingsverhouding tot die vrye, tussen-menslike verhoudingsisteme soos vriendskap, buurskap, ens.staan. By 'n bevestigende antwoord op hierdie vraag sal daar 'n beroep gedoen kan word op die genetiese karakter van eersgenoemde strukture. Daar sou geredeneer kan word dat vrye tussen-menslike verhoudinge na hulle feitlike genetiese oorsprong noodwendig ontstaan uit die natuurlike huweliks-, gesins- en familieverhouding. Volgens hierdie genetiese gedagtegang vorm die natuurlike verbande dan die grondslag van alle ander verbande en ook van die onderskeie vrye tussen-menslike verhoudinge.

Oor hierdie beskouing sê Dooyeweerd ²⁾ egter die volgende: "At first sight this view seems to be also consonant with the teaching of the Bible about the temporal evolution of mankind from one pair of parents. But there is every reason to doubt whether this genetic

1) Hier word uitgegaan van Parsons se sisteem-binne 'n sisteem-teorie van die samelewing. Vgl. Black, M., The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1961, p. 62.

2) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 656.

way of thought can actually reveal the type of structural interlacement of the inter-communal and inter-individual relations with the biotically founded communities".

Natuurlike gemeenskaps- en verbandstrukture staan dus nie in 'n onderlinge funderingsverhouding tot mekaar nie, maar wel in 'n korrelatiewe verhouding tot mekaar. ¹⁾ Hoewel albei hierdie vorme van onderlinge vervlegting 'n rol speel, is die vervlegting tussen gedifferensieerde eenhede van die organisasie, of tussen organisasies op die volgende hoër vlak van algemeenheid, van 'n besondere aard, naamlik 'n territoriale vervlegting. ²⁾

c) Territoriale vervlegting op enige vlak van abstraksie (algemeenheid), moet nie universalisties verstaan word asof alle ander sub sisteme slegs dele van die geheel is nie, ³⁾ want ook hier kom die beginsel van soewereiniteit in eie kring te pas, waardeur geloes word dat dit slegs na hulle eksterne verhoudinge is, en nie na hulle interne strukture nie, dat sub sisteme deur die besondere totaliteit waarvan hulle dele is, gebind word. Ook is dit, ten slotte, 'n onpersoonlike vervlegting, ⁴⁾ omdat, hoewel hierdie vorm van onderlinge vervlegting nie buite persoonlike verhoudinge om geskied nie, dit tog waar is dat dit grootliks van die ander vorme van vervlegting verskil dáárin dat dit nie soos die ander vervlegtinge in 'n ontslote samelewing op 'n sterk ondertoon van persoonlike verhoudinge moet staatmaak nie.

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, 656, 657.

2) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 143; Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek..., p. 221.

3) Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, pp. 230 e.v.

4) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp. 662-63.

Enige sosiale sisteem dan, op watter vlak van algemeenheid ookal, is dus 'n onafsluitbare onderlinge vervlegtingsamehang van sy verskillende subsisteme, elemente of eenhede. Die wyse waarop die onderskeie eenhede in mekaar gryp, geskied in die positiewe vorme waarin die onderskeie eenhede hulle neerslag vind. Hierdie vorme dien dan as die eintlike knooppunte van die onderlinge vervlegting. ¹⁾

d) Wanneer bedink word dat sosiale strukture as normatiewe beginsels slegs deur menslike arbeid langs historiese weg tot stand kom en dat hierdie verwerkliking slegs moontlik is in die samehang van die interne en eksterne aspekte van die betrokke struktuur, sal verstaan word dat elke struktuur steeds in sy positiewe bestaansvorm as knooppunt vir samelewingsverhoudinge sal dien. So is die verhoudinge in die positiewe subsisteme van die organisasie noodwendig verweef met die eksterne funksies van die subsisteme. So, verder, is die leidinggewende orgaan, byvoorbeeld, vervleg met ander groeperinge binne die organisasie-universum waarin die lede allerlei verpligtinge (lojaliteite in die terminologie van Parsons ²⁾), aanvaar ten opsigte van hulle verhouding tot personeelvereniging, mediese bystandvereniging, uitvoeringsisteme, ens.

Aan die positiewe bestaansvorme van sosiale sisteme, lê dus die positiewe ontstaansvorme ten grondslag waarin die bedoelde verhoudinge bevestig word. Ook hierdie ontstaansvorme is onderling met mekaar vervleg. So is die ontstaansvorm van die moderne bedryfs-

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 664.

2) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, pp. 236-237.

organisasie 'n oprigtingshandeling in die vorm van 'n verenigingsooreenkoms met 'n bepaalde doelstelling wat na sy burgerregtelike sy onderworpe is aan die eise van die burgerlike reg van die staat, waarin die organisasie in territoriale vervlegting gebonde is.

Ontstaansvorme as sodanig, "are nothing but declarations of will directed to this purpose",¹⁾ d.w.s. wilsverklarings wat gerig is op die konstituering van die sisteem, die organisasie in die onderhawige studie. Die wilsverklarings word egter gebind deur die wesentlike norme van eie aard soos gepositiveer deur die samelewingsverband waarin die organisasie wat in die lewe geroep word, sal fungeer. As werklike oprigtingshandeling fungeer hierdie wilsverklarings binne alle modale aspekte, maar dit is alleen na hulle juridiese sy dat hulle positiewe ontstaansvorme is van positiewe reg.

Maar nie alle ontstaansvorme van positiewe reg kan herlei word tot konstituerende wilsverklarings nie. In organisasies moet naamlik onderskei word tussen "constituent genetic form and the constituted forms for the internal process for law-making. The latter already pre-suppose established organs for the formation of legal norms. The former call these norms into being".²⁾ Die ontstaansvorme waarin die norme gepositiveer word, is die sentrums van onderlinge vervlegting binne die juridiese aspek. Dit bring mee "that in the juridical genetic forms of positive law different material spheres of competence are interwoven with each other, whose internal limits are dependent on the structural principles of the different types of societal relationships in

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 664.

2) Idem., p. 665.

whose internal sphere the legal norms function." 1) Dit gee die antwoord op die interessante probleem aangaande die karakter en onderlinge samehang van die ontstaansvorme van die positiewe reg.

Die regsformende wilsverklarings van organe wat daartoe bevoeg en bekwaam is, is noodwendig aan die struktuur van die interne regskring van hierdie organe gebind. Dit beteken egter nie dat alle reg wat in 'n bepaalde ontstaansvorm gepositiveer word, as interne reg van die betrokke regskring bestempel kan word nie. In die vorm van 'n ooreenkoms (kontrak) tussen die organisasie en 'n organisasie-lid kan sowel privaat as publieke reg gepositiveer wees. 2) 'n Juridiese ontstaansvorm is onlosmaaklik verbind aan 'n regsformende orgaan, maar die orgaan self is in die onderskeie materiële kompetensiesfere vervleg. In ooreenstemming met sy interne struktuur het 'n sosiale sisteem soos die organisasie dus nooit 'n oorspronklike kompetensie tot vorming van die interne eiendomsreg, vrye interne verenigingsreg, ens. nie.

Wat tot die oorspronklike kompetensie van die regsformende orgaan behoort, hang nie af van 'n juridiese ontstaansvorm soos van die organisasiestatuut nie, maar slegs en uitsluitlik van die in die Goddelike wêreldorde gegronde interne struktuurbeginsels van die menslike samelewing wat aan die positiewe regsforming ten grondslag lê en dit moontlik maak. Dieselfde ontstaansvorm is as vorm waarbinne die regsbeginnsels gepositiveer word, 'n oorspronklike regsbron binne die een,

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 665.

2) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, pp. 104, 114-123.

maar afgeleide regsbron binne die ander kompetensiesfeer.

So is die terme van organisasie, byvoorbeeld, 'n oorspronklike regsbron in soverre dit die interne reg van die organisasie geld, maar 'n afgeleide regsbron met betrekking tot privaatreg, publieke reg, ens. "The admirable thing in the enkaptic structural interlacements within the juridical order is that the original spheres of competence bind and limit each other." ¹⁾ Geen enkele regskring staan op homself nie. Elke interne regsverhouding binne 'n bepaalde oorspronklike kompetensiesfeer het sy keersy in regsverhoudinge binne ander kompetensiesfere.

Samevattend kan dit gestel word dat die beginsel van soewereiniteit in eie kring gehandhaaf word teen die onderlinge vervlegtingsbeginsel. So benader beteken die territoriale vervlegting, met organisasies na hulle interne sy as die verwysing, 'n spesifieke uitwendige binding van alles aan alles, 'n binding waardeur die organisatoriese verbondenheid gevoed, versterk en begrens word, ondanks die verskeidenheid na die interne struktuur van die verskillende subsysteme van die organisasie en ondanks die verskeidenheid na rang en "stand", na besoldiging, tegniese bekwaamheid en kennisbesit.

Hierdie organisatoriese verbondenheid geskied onder meer en veral deur die wete en belewenis van 'n gesamentlike behoort tot dieselfde organisasieverband, dieselfde organisasie-orde, van deel te hê aan en beskerm te word deur dieselfde organisatoriese reg. Die territoriale vervlegting is dus die unieke sluitstuk op die vele en velerlei vorme van persoonlike vervlegting wat

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, p. 669.

tussen die verskillende verhoudingsisteme binne die organisasiegebied bestaan. Want voorbereidende arbeidsverband, uitvoerende arbeidsverband, verhoudinge van vriendskap, kontraktuele verhoudinge, of watter tipe verhoudingsisteam binne die organisasiegebied ookal, bestaan nie op, vir en by hulleself as selfgenoegsame eenhede nie, maar bestaan en kan alleen bestaan in die gebondenheid binne die totaliteit van hulle organisasieverband, na alle sye van hulle bestaan.

Maar ook na die eksterne sy is die organisasie op 'n besondere wyse met die eksterne omgewing vervleg. 'n Positiewe uiteensetting van die interne en eksterne vervlegtingsamehang word vervolgens aan die orde gestel.

ii) 'n Positiewe uiteensetting van die onderlinge vervlegting na die interne sy van die organisasie se bestaan.

Vanuit die strukturele gesigspunt kan daar onderskei word tussen horisontale en vertikale integrasie. ¹⁾ Horisontale integrasie geskied waar die eenwording, die integrasie plaasvind op 'n vlak van newegeskiktheid, in die horisontale verkeer van sosiale verhoudinge en sosiale kringe, op verskillende terreine, ongeag of die integrasie vanuit bepaalde sentra plaasvind of nie. Vertikale integrasie vind plaas vanuit die aktiwiteit van bepaalde gedifferensieerde of ongedifferensieerde verbandsforme, d.w.s. vanuit of onder leiding van georganiseerde gesagsinstansies -- vertikaal, omdat die integrasie plaasvind vanuit 'n gesagsinstansie wat bo die verbandsdele en -lede geplaas is, in soverre dus van bo-af opgelê.

Uiteraard gaan horisontale en vertikale inte-

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 138.

grasie in die moderne, geïndividualiseerde en gedifferensieerde organisasieverband, saam, eerstens, omdat vertikale integrasie self, na sy belangrikste aspekte en op die belangrikste organisatoriese lewensgebiede, kennelik onderworpe is aan 'n tendens na die vorming van steeds wyer kringe waarvoor dit geld; tweedens, omdat daar terselfdertyd 'n wydvertakte stelsel van informele verhoudinge tussen organisasielede en -kringe in die organisasiegeheel bestaan. Die vraagstuk van funksionele (voor)vereistes kom hier ter sprake.

Aangesien integrasie 'n interne sowel as 'n eksterne referensiegebied het, d.w.s. interne groepsintegrasie: wesentlike, innerlike integrasie binne die sisteem self, en eksterne groepsintegrasie: integrasie in 'n groter geheel,¹⁾ word hier, in aansluiting by Parsons, onderskei tussen funksionele (voor)vereistes met 'n interne en 'n eksterne referensiegebied, beide met 'n doel-middele-aspek. Elke versteuring wat die stabiliteit van die sisteem van binne uit of van buite af bedreig, kan (maar sal in die aktuele werklikheid nie altyd nie), opgelos word deur 'n aantal funksioneel-gelykwaardige elemente daarteen te rig. Sommige van hierdie kragte kan in die struktuur opgesluit lê.

a) 'n Skema vir interne integrasie.

Met so 'n skema moet onderskei word tussen: 1. Faktore wat interne integrasie beïnvloed, maar wat nie (uitsluitlik) voortvloei uit die sosiale tegniek van organisasie nie, en 2. Faktore wat die interne integrasie beïnvloed en wat wel voortvloei uit die tegniek van organisasie. Hierdie stelle faktore word vervolgens afsonderlik bespreek.

1. Faktore wat die interne integrasie beïnvloed, maar wat nie (uitsluitlik) voortvloei uit die sosiale tegniek van organisasie nie.

1) Van Zuthem, H.J., De Integrasie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, p. 21.

In hierdie verband is die sosiale rolle van primêre belang. Binne elke sosiale sisteem moet die deelnemers eers leer hoe hulle rolle vervul moet word. Daar word in hierdie verband gepraat van sosialisering.¹⁾ Maar belangriker nog is die vraag of, en indien wel, in hoeverre 'n bepaalde persoon uit eie oortuiging gaan voldoen aan die verwagte gedrag, d.w.s. rolverinnerliking, "internalization".²⁾ Rommetveit³⁾ merk in hierdie verband op dat die ontvanger van die norm dit mettertyd as 'n verpligting beleef, omdat die oordraer van die norm (die groep) voortdurende sosiale druk op eersgenoemde uitoefen. Andersyds kan die deelnemer die norm ook aanvaar as voortspruitende uit sy eie persoonlikheid.

Omdat die begrip interne integrasie 'n stabiele sosiale sisteem veronderstel, word daarmee geïmpliseer,⁴⁾ eerstens, dat die inhoud van die rolvoorskrifte sodanig is dat elke rol op sigself geen interne teenstrydighede bevat nie en dat die rolle van die fokus-posisie en teenposisie(s) op mekaar afgostem is; tweedens impliseer dit 'n doelmatige dwang wat uit twee momente bestaan, naamlik legitimiteit en mag. Parsons⁵⁾ het daarop gewys dat in elke rol as 't ware belonings en sanksies ingebou is. Hierdie "stabilisators" sorg dan dat die ewewig binne bepaalde grense gehandhaaf word.

Rolkonflik het 'n ongunstige invloed op die totstandkoming of handhawing van interne integrasie.

1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, pp. 110, 112; vgl. ook Coetzee, J.C., Inleiding tot die Algemene Teoretiese Opvoedkunde, Stellenbosch, Pro-Ecclesia, 1944, p. 201.

2) Idem., p. 123.

3) Rommetveit, R., Social Norms and Roles, Oslo, 1955, pp. 55 e.v.

4) Thurlings, J.M.G., Het Sosiale Conflict, Nijmegen, 1960, pp. 119 e.v.

5) Parsons, T., Essays in Sociological Theory, pp. 37-39.

Wanneer die bekleër van 'n sosiale posisie homself voor teenstrydige rolverwagtinge bevind waaraan hy nie gelyktydig kan voldoen nie, is daar sprake van rolkonflik. Hierdie rolkonflik kan verdeel word in intra-rolkonflik, d.w.s. die vervuller van 'n sosiale posisie ontmoet teenstrydige verwagtings in dieselfde posisie, en inter-rolkonflik, d.w.s. die konfrontasie met teenstrydige rolverwagtings wanneer die vervuller van die rol twee of meer posisies beklee. ¹⁾

Na bostaande uiteensetting kan daar vervolgens oorgegaan word tot die onderstaande klassifikasie van die verskil, die diversiteit tussen verwagte gedrag en feitlike gedrag, waarby in toenemende mate sprake is van interne stabiliteit:

i) Rolgedrag is slegs tot op 'n sekere hoogte verklaarbaar uit die verwagtinge waarmee die bekleër van 'n sosiale posisie gekonfronteer word. Daar is steeds sprake van 'n sekere "marge", "the actor's own role concept". ²⁾ Daarby kan die bekleër van 'n sosiale posisie een deel van die rolgedrag vir bekleërs van die teenposisie(s) verborge hou. Dit kan egter ook menigmaal gebeur dat die bekleër van 'n sosiale posisie oënskynlik in ooreenstemming met die rolverwagtinge wat op hierdie posisie van toepassing is, sal handel, dog dat hy daarby eers ernstige innerlike weerstand moet oorwin. ³⁾

ii) Afwykende gedrag staan duidelik teenoor konformiteit: ⁴⁾ 'n dissosiasie tussen kultureel voorgeskrewe aspirasies

1) Gross, N., Mason, W.S. en McEachern, A.W., Explorations in Role Analysis, 1958, pp. 248, 249.

2) Reissman, L., "The Bureaucrat's Own Role Concept", in Dubin, R., Human Relations in Administration: The Sociology of Organizations, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1957, p. 92.

3) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.371.

4) Vgl. Idem., p. 135.

en sosiaal gestruktureerde weë om hierdie aspirasies te verwerklik. Indien daar so 'n spanning bestaan, mag 'n sterk beklemtoning van die aspirasies lei tot 'n ver- swakking van die normbesef.¹⁾ Afwykende gedrag word onder meer vergemaklik en bevorder deur die aanwesigheid van norme wat teenstand oproep of buitengewone vryhede toelaat, maar ook deur die afwesigheid van norme, die oplegging van te ligte sanksies of deur swak of onjuiste toepassing van die sanksies, deur rasionalisering, of deurdat die afwykende gedrag nie voldoende bekend word in die betrokke groep of nie as sodanig beskou word nie, asook deur die ambivalente uitoefening van sosiale beheer.²⁾

iii) Indien afwykende gedrag verset van die teenposisie(s) uitlok, ontstaan sosiale konflik.³⁾ Dahrendorf⁴⁾ het betoog dat daar twee teorieë nodig is vir die verkla- ring van die sosiale werklikheid: die integrasieteorie soos dit beliggam is in die struktureel-funksionele teorie van die samelewing, en die heerskappy-teorie (by Dahrendorf 'n hersiene klasse-teorie). Laasgenoemde teorie gaan uit van die veronderstelling van 'n struk- turele teenstelling tussen posisies op grond van die besit van mag, al dan nie. Wanneer die legitimiteit van die magsvorme nie algemeen aanvaar word nie, ontstaan sosiale konflik. Sosiale konflik ontstaan dus uit en deur die sosiale struktuur self. De Moor⁵⁾ het egter

1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 562

2) Idem., pp. 575-580.

3) De Moor, R.A., De Verklaring van het Conflict, Assen, 1961, p. 122.

4) Dahrendorf, R., Class and Class Conflict in Industrial Society, London, Routledge, 1959, hoofstuk V.

5) De Moor, R.A., De Verklaring van het Conflict, Assen, 1961, p. 132.

hierdie teorie tereg as eensydig bestempel; alle waardekonflikte val buite die model. Dit wil nietemin voorkom of dit wel nuttig kan wees om naas die "suiwer" struktureel-funksionele teorie, te kan beskik oor 'n teorie wat daarmee rekening hou dat die struktuur self die voedingsbodem van vele interne spanninge kan wees, byvoorbeeld wanneer hierdie struktuur in 'n te hoë mate bepaal word deur die sosiale tegniek van die organisasie.

Sosiale konflik kan op tweërlei maniere beëindig word, nl. (i) deur die teenparty te elimineer of deur 'n kompromis aan te gaan, hoewel dit nie noodwendig 'n oplossing sal meebring nie, ¹⁾ en (ii) deur integrasie. 'n Minder ernstige bedreiging vir die ewewig van die sisteem is mededinging, d.w.s. waar twee of meer partye dieselfde doel nastreef wat egter nie deur almal bereik kan word nie, ²⁾ en konkurrensie.

2. Faktore wat die interne integrasie beïnvloed en wat voortvloei uit die sosiale tegniek van organisasie.

Die sosiale tegniek van organisasie kan eufunksies en dysfunksies hê. Van Doorn ³⁾ het, uitgaande van Merton ⁴⁾ se onderskeiding tussen gemanifesteerde en latente funksies, 'n tweetal tipes van funksionele vraagstukke of vereistes aan die orde gestel, naamlik

i) Organisasie in 'n patroon van doelgerigte handeling.

As 'n gevolg van organisering ontstaan aller-

1) Kuppeswamy, B., An Introduction to Social Psychology, London, 1961, pp. 84, 85.

2) Idem., pp. 84, 85.

3) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, pp. 216-246.

4) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp. 19 e.v.

lei latente effekte deurdat organisasie-elemente aanknopingspunte bied vir irrasionele gedragsvorme.

In die geval van ooraksentuering van organisasie gaan sekere organisasie-elemente wat oorspronklik bedoel was as middele tot doelverwesenliking, oor in doeleindes op sigself. Hiermee hang verskynsels soos burokratisme, seremonialisme, formalisme en perfeksionisme ten nouste saam.

In 'n vorige hoofstuk is reeds gewys daarop dat burokrasie soos deur Weber gedefinieer, in feite betrekking het op 'n rasionele, noodsaaklike tegniek in die moderne samelewing met sy groot en omvangryke werkverbande. 'n Formele, rasioneel georganiseerde sosiale struktuur impliseer per definisie duidelik omskrewe patrone van aktiwiteit waarin, in die ideale geval, elke handelingreeks funksioneel verband hou met die doelbereiking en doelstelling van die organisasie. In so 'n werkverband is 'n reeks funksies geïntegreerd waaraan 'n aantal pligte en voorregte wat duidelik omskryf is deur gelegitimeerde en spesifieke reëls, onafskeidelik verbonde is. Die allokasie van rolle geskied op grond van tegniese kwalifikasies en word vasgelê deur geformaliseerde en onpersoonlike reëls en prosedures. 1)

Maar 'n te sterk deurgevoerde burokratisering het talle dysfunksies, soos oor-sentralisasie, ontmoediging van inisiatief, arrogante optrede van die deelnemers teenoor nie-lede van die betrokke sisteem,²⁾ die

1) Merton, R.K., "Bureaucratic Structure and Personality", in Merton, R.K., Gray, A.P., Hockey, B en Selvin, A.C., Reader in Bureaucracy, Glencoe, The Free Press, 1960, p. 361.

2) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, pp. 305-307.

ingebooue beginsel van onpersoonlikheid ¹⁾ en starheid. ²⁾

Daar kan ook sprake wees van 'n onder-aksentuering van organisasie, naamlik wanneer funksiedraers byvoorbeeld aan hulle funksievervulling probeer ontsnap en hulle eie handelingsvorme probeer skep. Latente effekte kan die gemanifesteerde doelstellings van organisering dan in gevaar stel.

Die aanwesigheid van groepe buite die werkgroepe wat deur die organisasieskema voorgeskryf is, kan eufunksies en dysfunksies hê. Dit kan enersyds die kommunikasie vergemaklik, dit kan 'n wapen wees teen verveling, dit kan status verskaf, die verantwoordelikeheidsgevoel laat toeneem, 'n gevoel van onafhanklikheid versterk en 'n sekuriteitsgevoel bewerkstellig. Ander-syds kan mét die aanwesigheid van hegte groepe buite die werkgroep, simpatieë en antipatieë in die "formele" organisasie oorgedra word, daar kan druk ontstaan, byname op die gebied van die groepsprestasie en dit wat in die algemeen met sfeer aangedui word, kan in die werkverband deur die aanwesigheid van dergelike groepe bederf word. ³⁾

Stratifikasie word op grond van die sosiale tegniek van organisasie, ingevoer. Stratifikasie kan eufunksies hê: dit kan individuele deelnemers beweeg om hard te werk, dit kan rasionele seleksie bewerkstellig, ⁴⁾ ten minste wanneer dit "oop" is, d.w.s. wanneer vertikale mobiliteit moontlik is. Maar besien teen die agtergrond

1) Vincent, M.J. en Mayers, J., New Foundations for Industrial Sociology, New York, 1949, p. 195.

2) Dimock, M.E., "Bureaucracy Self-examined", in Merton, R.K., e.a., Reader in Bureaucracy, p. 397-400; Gardner, B.B. en Moore, D.G., Human Relations in Industry, Homewood, Irwin, 1955, pp. 224, 225; Merton, R.K., "Bureaucratic Structure and Personality", p. 369.

3) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, p. 301.

4) Barber, B., Social Stratification, New York, 1957, p. 7.

van die interne integrasie, kan stratifikasie ook minstens een dysfunksie hê, naamlik wanneer integrasie wyk voor individuele strewinge en selfs verspilling van talent voorkom.¹⁾

'n Ander dysfunksionele werking van die sosiale tegniek van organisasie is dat nie voldoende rekening gehou word met die sogenaamde omspanningsvermoë²⁾ by die toewysing van, respektiewelik die strewe na die verkryging van bepaalde funksies nie. Ook die gebrek aan 'eenheid van leiding (bevel) kan 'n dysfunksionele invloed op interne integrasie uitoefen.

ii) Organisasie in 'n patroon van norm- en waardegerigte handeling.

'n Benadering van die verskynsel van interne integrasie sou onvolledig wees indien daar nie, ten slotte, ook gelet word op die min of meer vergaande eenheid en gerigtheid van die ganse kompleks van norme van die organisasie wat dit tot 'n eenheid, of minstens tot onderlinge verdraagsaamheid, voer nie.

In hierdie verband kan slegs weereens opgemerk word dat spanninge ontstaan tussen die doelmatigheid van die organisasie en die spesifieke norme wat sin en betekenis aan die handeling verleen.

Elke samelewingsvorm, elke kring, elke verband, elke sosiale verhouding en daarom ook elke organisasie, word beheers en gereguleer deur 'n tipies eie normkompleks

1) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, pp. 543-46.

2) Graicunas, V.A., "Relationship and Organization", in Gulick, J. en Urwick, L.F., Papers in the Science of Administration, New York, 1937, pp. 183-187; Petersen, E.S. en Flowman, F.G., Business Organization and Management, Chicago, 1952, pp. 97 e.v.; Meij, J.L., Leerboek der Bedrijfseconomie, II, 's-Gravenage, 1958, pp. 307 e.v.; Van der Schroef, J.H., Leiding en Organisasie van het Bedrijf, Amsterdam, 1961, pp. 206 e.v.

wat telkens vir dié eie kring ontstaan, homself wysig, gehandhaaf en gepositiveer word deur die aktiwiteit van gesagsdraers, mense in leidende posisies wat in eie kring as sodanig optree.

In die totaliteit van die organisasie word 'n aantal afsonderlike normkomplekse en telkens weer ander gesagsdraers aangetref wat hierdie normkomplekse positiver en handhaaf op grond van hulle ervaringskennis van die verlede en hede, opgedoen deur navolging, nabootsing en opvoeding. 1)

In die vorming, wysiging en handhawing van elke organisasiedeel, elke subsisteem se eie normkompleks, moet daar rekening gehou word met die normkomplekse van die ander sisteme van die geheel, omdat almal naas mekaar afgestem en toegeorden is. Hoewel elke subsisteem van die organisasiegeheel 'n vryheid in eie kring het, naamlik in die besit, positivering en handhawing van sy eie normkompleks, is hierdie vryheid 'n relatiewe vryheid, vanweë elke subsisteem se gebondenheid aan en in ewewig met alle ander sisteme binne die organisasieverband waartoe hulle behoort. 2)

Daar kan dus gekonstateer word dat die verskillende en verskeie normsfere en normkomplekse binne die grense van die organisasie op allerlei wyse met mekaar verweef is, mekaar aanvul en mekaar in ewewig hou in relatiewe vryheid en onderlinge en wederkerige gebondenheid en afhanklikheid.

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 146.

2) Idem., p. 147.

b) 'n Positiewe uiteensetting van die interne vervlegting tussen leiding en uitvoering.

Soos die gemeente onder die gesag van die kerkraad tot 'n geloofseenheid, en die samelewing onder die gesag van die norme tot 'n normatiewe eenheid saamgebind word, so word die lede van 'n organisasie onder die gesag van die organisasieleiding tot 'n georganiseerde doelmatigheidsstelsel saamgebind.

Die vorme waarin die leidinggewende en die uitvoerende organe respektiewelik hulle neerslag vind, moet as positiewe vorme gesien word. As positiewe vorme dien hulle as vervlegtingsknooppunte waaraan ontstaansbronne van die reg gekoppel is. Die verskillende vorme van vervlegting lê dan ook ten grondslag van hierdie twee organisasie-sisteme soos hulle verwerklik word binne die organisasie-universum.

By die vervlegtingsknooppunt tussen leiding en uitvoering is daar sprake van 'n kwalitatiewe breuk in die eenvoudige kontinuïteit van die lyngesag, omdat die funksies van die leiding en die uitvoering kwalitatief van mekaar verskil: die funksie van die uitvoering is nie slegs die uitvoering van die bevel van die leiding nie. Die uitvoering behels ook die uitoefening van besondere verantwoordelikhede binne sy eie kompetensiesfeer, wat nie op 'n eenvoudige wyse beskou kan word as gedelegeer deur hulle meerderes nie.¹⁾ Ten einde 'n beter begrip van hierdie komplekse vervlegtingsamehang te verkry, word dit aan die hand van 'n konkrete voorbeeld, hieronder volledig aangehaal,²⁾ benader en geïllustreer:

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 66.

2) Idem., pp. 66-67.

"In the case of the technical organization (d.i. die uitvoering), I illustrate this by the case of the higher level technical functions. When the personnel of the technical organization reach a full professional level of competence, a crucial problem of organization appears. For no matter how far removed these professionals may be from certain levels of concrete 'operations', they must necessarily have the last word in planning and evaluating these operations (i.e. setting the criteria of effective operation in technical terms), simply because their managerial superiors are seldom, if at all, equally competent in the technical field. Organizational arrangements are extremely varied; sometimes such people have important positions in the 'firm' or other managerial organization, and they should be regarded, like the foreman, as interstitial. In any case, their position cannot be a single 'line' position. Nor, indeed, is it adequate to assign them to the 'staff' and say that their function is to 'advise' the 'lay' executive. This implies that it is the executive who really makes the decisions. But this is not correct. The technical expert must, in the nature of the case, participate in the technically crucial decisions. He does not simply lay the alternatives with their consequences before his 'boss' and say, 'Take your choice'. The technical expert takes responsibility for his judgement, and when the decision has fallen a given way, he must assume his share of responsibility for the consequences. Hence, if he feels that he cannot take this responsibility, his recourse is to resign, exactly as in the case of the executive. A decision is arrived at not by the executive's deciding in the light of the expert's advice but by

a process of weighing the considerations for which each is responsible and then reaching some kind of balance of agreement. Because of the functions of the managerial organization (d.i. die leiding), the executive has some kind of 'last word'. But this is a veto power, not a capacity to implement, because the executive is powerless to implement or plan implementation without the competence of the expert. The most the executive can do is to fire one expert and hire another in his place."

Die essensie van hierdie voorbeeld is geleë daarin dat die leiding in sy funksie met ander sub sisteme tot 'n ooreenkoms moet geraak, sodat hulle (die ander sub sisteme) nie hulle bydraes weerhou tot skade van die sisteem as geheel nie. As 'n veralgemening kan dit dus gestel word dat die vervlegting 'n onderlinge ruiling van "input" en "output" behels.

"... between subsystems there is a two-way interchange of inputs and outputs. What has to be 'contributed' from each side is qualitatively different. Either side is in a position by withholding its important contribution, to interfere seriously with the functioning of the other and of the larger organization".¹⁾

c) Samevatting.

Om te integreer, is om te beheer. Beheer is die begin en die einde van elke organisasie. Beheer is gerig op die verbetering van die sisteem wat tot stand gekom het en op die voorkoming van 'n herhaling van moontlike afwykings. Daarom speel beheer so'n kardinale

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 69.

rol in beide voorbereiding en uitvoering ter verwesenliking van 'n gestelde doel.

Soos reeds onderskei, het die organisasie na die volle werklikheid van sy bestaan, nie slegs 'n interne referensiegebied nie, maar ook 'n eksterne referensiegebied. Laasgenoemde aspek word vervolgens nader ondersoek.

iii) 'n Positiewe uitsensetting van die onderlinge vervlegting na die eksterne sy van die organisasie.

a) Inleiding.

Die ontleding van 'n bepaalde struktuurtype en die interne samehang van sy struktuurelemente in 'n geïntegreerde geheel, laat die vraag na sy kosmiese samehang, en dit na sy verskillende aspekte, nog onbeantwoord. Noudat die werklikheidsstruktuur van die organisasie soos begrens binne die kader van 'n eie struktuurbeginsel, sowel as die interne integrasie vanuit konkrete en normatiewe standpunt, vrywel breedvoerig oorsien is, bly daar verder die kernvraag oor na die verhouding waarin die organisasie tot die samelewing staan, d.w.s. die vraag na die eksterne vervlegtingsamehang van die organisasie met die samelewingstotaliteit. Hierdie eksterne verhoudingsprobleem moet op tweërlei wyse benader word, naamlik a) die vraag na die verhouding tussen die samelewing en die organisasie, en b) die vraag na die verhouding tussen die organisasie en die samelewing.

Oor die onderlinge samehang en verhouding van die verskillende werklikheidsstrukture in die menslike samelewing as die grootste funksionele eenheid, sê Dooyeweerd ¹⁾ die volgende:

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp. 169, 170.

"The mutual relation between the social structures of individuality is only to be viewed as that of an inner sovereignty of each structure in its own orbit, balanced by its coherence with the other structures in cosmic time; the latter guarantees enkaptic external functions of any particular social relationships in all the others, insofar as their different structural principles are realized.

And this theoretical total view is only possible from the starting-point that the different societal structures of individuality find their radical unity and meaning-totality beyond cosmic time in the central religious community of mankind".

Slegs teen die agtergrond van die begrippe soewereiniteit en universaliteit in eie kring, soos wat dit transendentiaal heenwys na die religieuse wortel-eenheid van die mensheid, kan die verhoudingsprobleem tussen kosmiese sin-individualiteit en sin-samehang begryp word. En dan volg dit dat die beginsels van onderlinge vervlegting soos onder paragraaf 3(i) hierbo onderken is, mutatis mutandis, ook hier geld, maar dan op 'n hoër vlak van algemeenheid (abstraksie), naamlik dié van die samelewing as funksionele geheel waarin die organisasie maar een van die funksionerende dele (eenhede) is, naas talle ander werklikheidsstrukture in onderlinge vervlegting.

Teen die agtergrond van genoemde uiteensetting van die verhoudingsprobleem tussen werklikheidsstrukture, moet die vorme waarin sosiale strukture in die samelewingstotaliteit hulle neerslag vind, as positiewe vorme gesien word waarin die onderskeie samelewingsverbande in die tydelike werklikheid hulle neerslag vind. As

samelewingsvorme dien hulle as vervlegtingsknooppunte. Die verskillende vorme van vervlegting lê dan ook ten grondslag van die verskillende verbande soos hulle werklik word in die onderskeie modale aspekte.

Teen die bostaande prinsipiële uiteensetting as agtergrond, word daar vervolgens oorgegaan tot 'n positiewe uiteensetting van die genoemde eksterne verhoudingsprobleem van die organisasie.

b) 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die samelewing en die organisasie.

Uit die normatiewe struktuur van die verskillende samelewingsverbande, enkeles waarvan in hoofstuk IV beskryf is, moet dit duidelik wees dat in die verhouding tussen sosiale strukture, alle vervlegting met mekaar allereers gebring moet word onder die bestemming van die onderskeie sosiale strukture.

Waar die bestemming van die organisasie die bereiking van 'n vooraf bepaalde doel is, verteenwoordig die probleem van die verkryging van vloeibare bronne wat deur die organisasie intern aangewend word om die gestelde doel te kan bereik, 'n belangrike aspek van die integrasie van die organisasie met die eksterne omgewing, d.w.s. ander sosiale strukture in die samelewingstotaliteit waarin eersgenoemde funksioneer. 1)

Die verkryging van vloeibare bronne verwys na die tradisionele vier produksiefaktore wat uit die omringende omgewing verkry moet word, naamlik kapitaal, arbeid(ers), ondernemers-organisasietalent en "grond". 2)

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 28.

2) Idem., pp. 22-27.

Hierdie bronne word hoofsaaklik verkry deur die aangaan van kontrakte. 1)

Aangesien die bestemming van die organisasie in sy eksterne omgewing, naamlik die breë samelewing, geleë is, 2) sal die organisasie as eksistensiële samelewingsverband in sy onderskeie modale funksies dan ook met die samelewing en sy komponente instellings te doen kry in 'n komplekse vervlegting.

Ook hier is sprake van funksionele vraagstukke wat die hoof gebied moet word ten einde 'n gestelde doel te bereik, d.i. funksionele vraagstukke met 'n eksterne referensiegebied, 3) die oplossing waartoe die samelewing met sy verskillende instellings 'n bydrae lewer, waardeur die organisasie met die eksterne omgewing geïntegreer word.

Normatief sal die samelewing alleen in die eksterne aspekte van die organisasie vervleg wees. Alle pogings om in die interne reg van die organisasie in te gryp, sal 'n oorskryding van die deur God gestelde grense wees. Die stelreël wat hier geld is dat die oorspronklike materiële sfere van kompetensie nooit uitgewis kan word deur menslike wispelturigheid nie,

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 37.

2) Idem., p. 17: "The attainment of a goal is defined as a relation between a system ... and the relevant parts of the external situation in which it acts or operates... An organization is a system which, as the attainment of its goal, 'produces' an identifiable something which can be utilized in some way by another system; that is, the output of the organization is, for some other system, an input."

3) Parsons, T., "General Theory in Sociology", in Merton, R.K., e.a., Sociology Today, p. 7.

want "a Church-community cannot promulgate a State-act; an international legal treaty is a typical genetic form of international law; the articles or domestic rules of an association are the typical genetic form of internal associational law, just as private contract is the typical genetic form of private inter-individual law inter partes, and so on." 1)

So is die staat as samelewingsverband onbevoeg om in interne organisasie-regtelike vraagstukke te meng. Gebeur dit tog, dan neem die inmenging slegs die subjektiewe vorm van 'n wet aan. Daarenteen is die samelewing met sy komponente instellings, kragtens elkeen se juridiese soewereiniteit in eie kring, volledig daartoe bevoeg om daarteen te waak dat die organisasie hom op enige ander terrein regte sou aanmatig, die uitoefening waarvan die interne orde van die samelewing of dié van sy instellings in gevaar sou stel. Die organisasie kan op die interne gebied van die samelewingsorde of enigeen van sy komponente instellings, geen soewereiniteit in eie kring geldend maak nie. 2)

Die samelewing met sy instellings het dus geen reg van ingryping in die interne regskring van die organisasie nie en waar dit tog gebeur, het hierdie ingryping in organisatoriese kring slegs subjektiewe waarde. Dit moet egter nie verstaan word dat hierdie grensoorskryding aan die kant van die samelewing nie vir die organisasie verreikende gevolge kan hê nie, want dit is ondenkbaar dat twee of meer norm- en waardekomplekse in konflik met mekaar kan verkeer of onaf-

1) Dooyeweerd, H., A New Critique..., deel III, pp.667-68.

2) Na aanleiding van Dooyeweerd se beskouing van die verhouding staat en kerk in sy De Crisis in de Humanistiese Staatsleer, p. 176.

hanklik van mekaar kan bestaan, indien die samelewingsorde en -stabiliteit gehandhaaf wil word.

Eksterne integrasie is op sigself 'n doel wat deur enige struktuur nagestreef word: die sisteem moet voldoende ingebed wees in die omringende wêreld, opdat die wedersydse verhoudinge tot voordeel van beide sal strek.¹⁾ Daarom het die belangrikste funksionele vraagstukke van die organisasie, volgens Parsons, betrekking op die integrasie van die organisasie met patrone van kulturele waardes van die eksterne omgewing, gewoonlik dié van die samelewing. Hierdie integrasie word bereik wanneer die organisasie se besondere doel ooreenstem met een of ander waarde van 'n ander, dikwels omvattender sisteem. Daar sal dus sprake wees van eksterne integrasie, wanneer die norme en waardekompleks van die belanghebbendes in die organisasie saamval met die opvattinge, verwagtinge en wense wat gaandeweg in die samelewing of 'n ander omvattender sisteem as die organisasie, gekonkretiseer het.²⁾ Op hierdie wyse verkry die organisasie bestaansreg in 'n omvattender sisteem, met ander woorde sy plek of rol in die omvattender sisteem word sodoende gelegitimeer.³⁾ Die algemene stelreël wat hier geld is dat geen organisasie in sy eksterne funksies ontsluit sal word nie, tensy

1) Tiemstra, N., Mens, Medemens en Techniese Research, p. 120.

2) Idem., p. 159.

3) "Since it has been assumed that an organization is defined by the primacy of a type of goal, the focus of its value-system must be the legitimation of this goal in terms of the functional significance of its attainment for the superordinate system, and secondly the legitimation of the primacy of this goal over other possible interests and values of the organization and its members". Vgl. Landsberger, H.A., "Parsons' Theory of Organizations", in Black, M., The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961, p. 228.

die doelstelling(s) daarvan deur die kulturele waardes van die samelewing erken word.

Ingryping van die kant van die samelewing beteken dus slegs 'n harmonisering van norme en waardes, maar dit kan nooit die wesensaard van die organisasie verander nie, omdat dit gesetel is in die Skeppingsorde van God.

Samevattend kan dit dus gestel word dat die beskaafde samelewingsorde hom enersyds vertoon as 'n geïntegreerde eenheid, andersyds in 'n veelheid van belange, elk soewerein in eie kring. Die taak van die samelewing met sy doelstellings is om te sorg vir ewewig en harmonie in die veelheid van bestaande belange.

Alles wat die samelewing aanraak, kom onder die normatiewe bestemming. So funksioneer die organisasie in belang van die belanghebbendes en moet sorg dat hy hulle soewereiniteit in eie kring en private belange nie aantast nie, want dan kom die Godgewilde vryhede van die belanghebbendes in die gedrang. Maar hierby moet die organisasie daarteen waak dat die belanghebbendes mekaar onderling nie verdring nie. Vanuit hierdie laaste gedagte word vervolgens oorgegaan tot 'n positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en die samelewing.

c) 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en die samelewing.

1. Inleiding.

Die onderlinge vervlegting tussen die samelewing en die organisasie staan dus onder leiding van die normatiewe integreringsnorm en vertoon hierdie normatiewe

patroon oor die ganse lewenslinie waarin die samelewing en die organisasie met mekaar ineengestrengel is.

Eweneens is daar sprake van 'n onderlinge vervlegtingsproses in die verhouding tussen die organisasie en die samelewing, waarin die knooppunte nie sal staan onder leiding van die normatiewe integreringsnorm nie, maar wel onder leiding van die bepaalde aspek waarin 'n georganiseerde samelewingsverband sy bestemming vind.

Hierdie vervlegtingsproses sal egter verskil van dié van die samelewing. In sekere opsigte sal dit ruimer wees, want nie alleen sal die organisasie-aspek sy mag binne die grense van 'n bepaalde territorium laat geld nie, maar dit sal steeds as universele aspek steeds poog om alle terreine van die samelewing te deurdring. In ander opsigte weer sal die werk van die organisasie, hoewel dit die ganse samelewing betrek, tog ook van geringer omvang wees as dié van die samelewing. So geld die organisasie-gesag nie oor lewensvorme en samelewingsverbande of instellings as sodanig nie, of oor alle persone nie, maar altyd net oor mense wat lede is van die bepaalde organisasieverband.

Die vervlegting tussen die organisasie en die samelewing lê dan allereers daarin dat binne die samelewing daar organisasielede is met 'n bepaalde doelbereikingsfunksie wat hulle onderwerp aan die organisasie-gesag en -leiding, maar wat terselfdertyd ook staatsburgers is of lede van vrye assosiasies of ander lewensverbande, elkeen met hulle eie interne aard, waarin die

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 37.

bepaalde organisasie-gesag geen seggenskap het nie. Dit is in hierdie verband dat Rijkens ¹⁾ tot versigtigheid maan met betrekking tot inmenging van die kant van die organisasie in byvoorbeeld die huwelik, gesin, kerk en ontspanning, naamlik terreine wat beskou word as die primaat van die gesin, familie, geestelikes, ens. Huislike omstandighede word egter wel vanselfsprekend as uiters belangrik beskou vir plesier en genot in die werk. ²⁾

Uitgaande van die ruimer aard van die vervlegtingsproses van die organisasie met die samelewing, word daar vervolgens aandag bestee aan die organisasie-aspek as faktor van integrasie.

2. Die organisasie-aspek as integrasiefaktor.

'n Vroeër aangehaalde omskrywing van organisering lui dat dit 'n ingryping in die sosiale werklikheid is in 'n poging om menslike handeling rasioneel te orden en te integreer in groter eenhede van handeling deur die elemente van handeling vas te lê in sisteme van doelmatigheid. So gedefinieer kan die organisasiever-skynsel, sosiologies gesproke, onder die opskrif sosiale beheer gerangskik word. Ten einde hierdie argument tot sy volle konsekwensies te kan voer, moet die begrip sosiale beheer vooraf eers nader bepaal word.

i) Die begrip sosiale beheer.

Ten spyte van Merton se beswaar ³⁾ dat die "postulaat van die funksionele eenheid van die same-

1) Rijkens, P., Het Grootbedrijf in Ontwikkeling, Rotterdam, 1961, p. 18.

2) Ydo, M.G., Plezier in het Werk, Delft, 1947, p. 178.

3) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp. 27-38.

lewingstotaliteit", d.w.s. dat alles met alles saamhang, geen basis bied vir sosiologiese ondersoek nie, maar hoogstens as 'n "aanvanklike waarheid" ¹⁾ kan geld, is die algemene opvatting onder sosioloë nogtans dat sosiale beheer as verskynsel omskryf kan word as "die geheel van faktore wat bepaalde ewewigstoestande handhaaf of herstel", soos tewens duidelik blyk uit die onder-
staande definisies van sosiale beheer:

1. "Social control can be defined as the sum total or rather the whole of cultural patterns, social symbols, collective spiritual meanings, values, ideas and ideals, as well as acts and processes directly connected with them, whereby inclusive society, every particular group, and every participating individual member overcome tensions and conflicts within themselves through temporary equilibria and take steps for new creative efforts".²⁾

2. "... social control, then, is a motivational process in one or more individual actors which tends to counteract a tendency to deviance from the fulfillment of role-expectations, in himself or in one or more alters. It is a re-equilibrating mechanism".³⁾

3. "The pattern of pressures which society exerts to maintain order and established rules, is known as its system of social control".⁴⁾

Uit hierdie en soortgelyke ander definisies

1) Hofstra, S.J., "Het Functiebegrip in de Sociologie", pp. 27-38.

2) Gurvitch, G., "Social Control", in Gurvitch, G. en Moore, W.E., Twentieth Century Sociology, New York, The Philosophical Library, 1945, p. 291.

3) Parsons, T., The Social System, p. 206.

4) Ogburn, W.F. en Nimkoff, M.F., A Handbook of Sociology, London, Routledge, 1953, p. 182.

is dit duidelik dat elke kultuur, elke groep, elke situasie, selfs elke individu, 'n spesifieke patroon van sosiale beheer ken. "Social control", sê Gurvitch, "is a specific problem not only for the different types of inclusive societies, but also for each particular group and even, in many cases, for 'social bonds' which constitute a group".¹⁾

ii) Die organisasie-aspek as 'n element in die patroon van sosiale beheer.

By die bepaling van die plek van die organisasieverskynsel in diverse sisteme van sosiale beheer, moet daar uitgegaan word van 'n reeds gekonstateerde feit dat organisasie op bewuste en rasionele handeling berus. Hierdie konstatering hou in dat organisasie 'n element van beheer is naas ander, dergelike elemente, soos propaganda, suggestie en dwang, fisieke geweld en psigiese oorreding, vir sover hulle bewustelik as middele gehanteer word, wat dan as rasionele sosiale beheer funksioneer,²⁾ buiten natuurlik die tallose emosionele en tradisionele faktore wat bydra tot die handhawing van die ewewig in die funksionele eenheid.

Die betekenis van die organisasieverskynsel as 'n element van sosiale beheer, kan duideliker aan die hand van 'n konkrete voorbeeld gestel word:

Die moderne ekonomiese produksiebedryf is oorewegend 'n organisasie, waarby die bedryf as instelling begrens is en waarin inderdaad talryke organisatoriese

1) Gurvitch, G., "Social Control", p. 288.

2) Idem.

elemente 'n belangrike rol speel. Hierdie begrensing is veral deur Barnard ¹⁾ uitvoerig bespreek, hoewel hy die organisasiebegrip egter op 'n ontoelaatbare wyse verruim het. Hierdie ontoelaatbare verruiming deur Barnard word duidelik wanneer daar uitgegaan word van die instelling mark, as die groter funksionele geheel waartoe verskillende ekonomiese produksie-eenhede as verbande van ekonomiese handeling behoort. Die mark is dan die veld vir die ekonomies handelende individue en groepe, handelinge wat bepaal word deur 'n geïnstusionaliseerde patroon van gedrag en verwagtinge, sanksies en verpligtinge. ²⁾

Binne die ruimte van die instelling mark, ontwikkel bedrywe as vorme van integrasie, wat deur koöperatiewe handeling hulle posisie op die mark weet te versterk. Die integrasie en koöperasie word verstewig deur bewustelike organisasie en funksionalisasie, hoewel dit hiervan nie geheel-en-al nie, en dikwels slegs in geringe mate afhanklik is. In talle bedrywe is faktore soos persoonlike leiding, mentaliteit van die bedryfslede, konjunktuur, ideologiese en ander dryfkragte van ewe groot of selfs groter betekenis. ³⁾

Wat die grense van die bedryf betref, behoort die klante inderdaad tot die veld waarvan die bedryf die kern vorm en is hulle handelinge geïntegreerd in die bestaan van die bedryf; anders gestel wil dit sê dat die verhoudinge tussen die lede van die bedryfsisteam

1) Barnard, C.I., "Concepts of Organization", in Barnard, C.I., Organization and Management, pp. 111-133.

2) Vgl. Parsons, T., "Motivation of Economic Activities", in Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, pp. 50-68.

3) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p.183.

en die klante op die werking van 'n aantal meganismes van sosiale beheer berus wat 'n ooreenkoms vertoon met dié wat die verhoudinge tussen lede van die bedryf onderling bepaal. Barnard ¹⁾ wys nadruklik en heeltemal tereg op hierdie ooreenkoms tussen die twee tipes verhoudingspatrone. Hy praat egter in beide gevalle van organisasie.

Hierin kan hy egter nie gevolg word nie. Die verskil tussen die twee tipes verhoudingspatrone is juis geleë in die gebrek aan 'n organisatoriese element in die verkoper-klantverhouding, terwyl hierdie element by die werkgewer-werknemerverhouding in die moderne bedryf, so uitermate belangrik is. Die integrasie van die klant geskied nie op 'n spontane wyse nie; dit word beheers deur talle ander faktore van sosiale beheer soos bewuste stimulering van koopkrag en onbewuste kragte van nabootsing, die wisseling van modes, sosiale prestige, ens. Daarteenoor word die werknemer bewustelik georganiseer, omdat sy gedrag gefunksionaliseer en gekoördineer moet word met betrekking tot die doeleindes van die totale bedryfseenheid.

Samevattend kan dit gestel word dat beide klante en bedryfslede aan die bedryfsdoel gebonde is, hetsy deur bewustelike hantering of onbewuste werking van verskillende elemente van sosiale beheer, waarvan organisasie maar een is. Hieruit blyk die rol van die organisasieverskynsel as faktor van integrasie van steeds groter funksionele eenhede. Die vernaamste konklusie wat na vore tree is dat hierdie rol in 'n sterk mate bepaal word deur die institusionele patroon

1) Barnard, C.I., Organization and Management, pp. 112 e.v.

waarbinne die organisasie-aspek optree. Van Doorn ¹⁾ onderskryf hierdie stelling: "... de realisering van het organisatieprincipe (wordt) in de eerste plaats door de institutie bepaald, begrens en beperkt". Die funksie van die organisasie-aspek is dus nooit in die algemeen te bepaal nie, d.w.s. los van 'n spesifieke institusionele patroon waarin dit optree nie, maar slegs in verhouding daarmee.

Uit die voorgaande is dit duidelik dat die organisasieverskynsel onder bepaalde omstandighede steeds groter eenhede van menslike handeling integreer en orden en 'n sterk invloed het op die ontstaan van duidelike groepshandeling.

4. Slot.

Ten besluite, oor 'n beskouing van die interne en eksterne vervlegting en samehang van die organisasie, moet die aandag in die laaste instansie gevestig word op die mens, mensegroepe en die mensheid self as die laaste en oorspronklike knooppunte in enige sosiale struktuur, op watter vlak van algemeenheid dan ookal.

Die mens is ten slotte die aktiewe en unieke knooppunt waarin in die laaste instansie die organisasie, op laasgenoemde se struktuur se vlak van algemeenheid dan, sy snypunt en verenigingspunt vind en wat die lewende en dinamiese bindmiddel is van elke organisasie-orde. Dit is naamlik die mens wat begiftig is met taal, logiese denke en geheue en wat by die aanhoor, kumulering en oordrag van kennis en kundes, 'n lewenshouding en

1) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, p.185.

lewensorde moontlik maak. Die nuwe lede is as mense opvoedbaar en word opgevoed in en deur die organisasieverband waarbinne hy werk en gedeeltelik leef, in bewuste aanvaarding, of waarteen hy hom verset en waarop hy daarom 'n wysigende invloed sal probeer uitoefen. Dit is die mens wat gedurende die loop van sy arbeid opgeneem word in en deel uitmaak van 'n kleiner of groter aantal verhoudingsvorme en wat daardeur in hart en hoof die kennis van bewussyn van verantwoordelikheid teenoor die verskillende normkomplekse van dié lewenskringe waaraan hy deel het, met hom saamdra.

In sy organisasieverband het die mens deel aan alle verhoudinge wat sy organisasie vorm en met die orde van hierdie organisasie, het hy te make. Daardeur word sy lewe mede-gevorm. Bowendien besit hy in die hedendaagse organisasie, van die organisasiekringe waaraan hy nie direk deel het nie, 'n algemene, min of meer juiste kennis deur opvoeding of eie aanskouing en kommunikasie-middele (rapporte, verslae, ens.)

Sorokin ¹⁾ het tereg opgemerk dat die mens in die daaglikse gang van sy lewe voortdurend oorstap van die een samelewingskring of groep in die ander en daarmee van die een "rol" in die ander. Hy formuleer dit selfs só dat elke mens 'n aantal verskillende ego's, selfhede, besit: gesinsego, sake-ego, kerklike ego, organisasie-ego, ens. Dat hierin groot waarheid skuil, val nie te betwis nie.

Dit is egter belangriker om daarop te wys dat die mens by die voortdurende wisseling van kringe, van "rolle" en van "ego's", steeds homself bly en in elke

1) Sorokin, P.A., Society, Culture and Personality, 1947, pp. 348, 349.

situasie en binne elke groep al sy groepsbindinge, al sy ego's met hom saamdra. As lid van en aktief in die een organisasiekring, is hy nie los van nie, maar tege-lyk "lid" van ander organisasiekringe of sosiale verhou-dinge binne of buite die grense van sy besondere organi-sasieverband, van dié en daardie vereniging (personeel-vereniging, siekefonds, ens.), van dié en daardie arbeids-groep en rangstand en van die veelvuldigheid van sosiale verhoudinge waaraan hy deel het. In watter groep of kring hy hom ookal bevind of aktief is, oral dra hy met hom mee die kennis van, die verantwoordelikheid teenoor en is hy mede-bepaal deur die normkomplekse van daardie kringe of groepe waaraan hy behoort.

In die eenheid van sy persoonlikheid, vanuit die hart van sy bestaan, sal hy daarna streef om die ver-skillende normkomplekse waaraan hy deel het, met mekaar in harmonie te laat verkeer, omdat hy 'n verantwoordelike persoon is, d.w.s. leef vanuit die bo-tydelike konsentra-siepunt van sy bestaan. Oral waar die normkomplekse met mekaar in stryd is, sal hy streef na hulle harmoni-sering en aanpassing en sal daartoe, ooreenkomstig sy vermoë, op 'n wysiging en reformering van kontrasterende normkomplekse aanstuur.

Hierin slaag hy egter, selfs in die beperkte verband van die organisasie, slegs ten dele. "... vol-ledige harmonie (tussen normkomplekse) zal nauwelijks ooit bereikt worden. Een zekere spanning zal er altijd oorblijven".¹⁾ Daarom word daar steeds gepraat van 'n tendens na integrasie, 'n voortdurende strewe na eenheid en is die resultaat nie volledige harmonie

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 150.

sonder meer nie, maar onderlinge verdraagsaamheid van die normkomplekse.

Ooreenkomstig die Gods Openbaring moet die gebrek aan volledige harmonie gesoek word in die sonde. Ook in hierdie opsig is die laaste knooppunt, die aktiewe sentrum van die geïntegreerde geheel te soek in die mens, die sondige mens, maar wat desondanks nog mens gebly het, wat daarom vanuit die beleving van die totaliteit streef na harmonie, maar dié harmonie telkens weer dreig te soek in die selfverheerliking van sy sondige wil, wat die organisasiegeheel telkens weer wil sentreer rondom homself en sy medemens en om die organisasiegeheel trag te onderwerp aan sy allerindividueelste belange en strewe. Ook daar waar die strewe na harmonisering betrokke is op die ego-sentrum, wat in die organisasieverband verbreed tot die groepsego-sentrum en waar die sondige groeps-egoïsme deurgaans die ewewig dreig te versteur, waar elke groep probeer om sy eie normkompleks en die daarin genormeerde eie belang aan die ander groepe en aan die organisasie as geheel op te dring, om sodoende die eie belang veilig te stel, tree die sondige mens na vore.

Vanuit hierdie prinsipiële gesigspunt word daar, as laaste aspek van die organisasieverskynsel wat in hierdie studie betrek word, vervolgens nader ingegaan op die verhouding tussen die mens en die organisasie as totaliteitstruktuur.

HOOFSTUK VII

ENKELE ASPEKTE VAN DIE ONDERLINGE VERHOUDING TUSSEN DIE MENS EN ORGANISASIES AS TOTALITEITSTRUKTURE.

1. Inleiding.

By die beskouing van die mens en die organisasie en die verhouding tussen beide, moet daar dus uitgegaan word van die deur o.a. Van Dijk ¹⁾ in die lig gestelde konklusie dat die mens 'n blywende en onophoudelike invloed ondergaan van die samelewing en sy komponente eenhede, terwyl die mens, andersyds, vanuit die onvervangbare eieheid van sy persoonlikheid, die aktiewe en dinamiese element van die samelewing en van sy komponente eenhede uitmaak. Mens en samelewing en daarom ook mens en individuele komponente van die samelewing, vorm 'n onverbreeklike eenheid, maar die mens is ten slotte die vernaamste, die aktiewe en primêre faktor. Daarom word die aandag vervolgens gerig op die mens.

Die mens is in sy aanvaarde verantwoordelikeid en soos aan hom opgelê, geroep tot beheersing en ontplooiing van die deur sy Skepper in hom en in die kosmos geleë kragte en rykdomme, ook in sy verhouding tot die organisasie as konkrete samelewingsvorm waarvan hy ten slotte die skepper is en deur hom instand gehou word onder die leiding van die norme.

Uit die voorgaande hoofstukke is dit duidelik dat die organisasie as 'n enkele, deur die organisasie-aspek gekwalifiseerde samelewingsvorm, kragtens sy struktuurbeginsel 'n gemeenskap is wat as geïnstitueerde

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 38.

samelewingsvorm van besondere karakter instand gehou word deur mense wat in die organisasieverband met hulle medemens die eenheid van samewerking ter bereiking van 'n gestelde doel, soek en vind. Deur kontrakteel as lid toe te tree, deur kontribusiebetaling van ledegeld of deur die opneem van ander sekulêre verpligtinge, word en is die mens lid van so 'n organisasieverband.

In sulke bepaalde organisasieverhoudinge soos die kerkinstituut, die werkverband (bedryf), openbare verenigings, ens., openbaar en aktiveer die mens 'n deel van sy lewenstotaliteit.

Die organisasieverband is die spesifieke gemeenskap wat sy eie aard in die eenheid van samewerking vind met die oog op doelbereiking en die daarop gebaseerde organisasievorm. Die aard, die inhoud van die doel of funksie skei organisasieverband van organisasieverband.¹⁾ Die organisasieverband is 'n doelmatigheidsstelsel, daarom hoort diene in die organisasieverband byeen wat tesame dieselfde doel en die verwesenliking daarvan, nastreef.

'n Organisasie is egter 'n struktuur wat na die eie aard van sy gemeenskapsbestaan, solank daar organisasielede is, 'n sekere selfstandigheid van bestaan besit wat bo die bestaan van die individuele lede uitgaan.

Organisering en doelbereiking kom tot die lede van die organisasieverband as vaste groothede via leiers en gesagsdraers in die organisasieverband en

1) Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 45; vgl. ook Blau, P.M. en Scott, W.R., Formal Organizations, pp. 45 e.v.

vervolgens via direkte kontak met die talryke organisasie-aktiwiteite, direksie- en komiteeverslae, memorandum, simposia, sanksies en norme, sus en so, geformuleerde beleid.

Dit val dus stellig te konstateer dat die enkele mens as lid van 'n organisasieverband in 'n belangrike mate deur dié gemeenskap waarin hy 'n deel van sy lewenstotaliteit aktiveer en verwerklik, gevorm en bepaal word, na daardie aspek en aspekselement, altans, wat in die organisasie primêr is vanweë die eieheid van sy struktuur, naamlik die burokratiese.

Vanuit hierdie prinsipiële standpunt word daar vervolgens oorgegaan tot 'n positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en die menslike persoonlikheid.

2. 'n Positiewe uiteensetting van die verhouding tussen die organisasie en die menslike persoonlikheid.

Die ideaal-tipe formele organisasie is die burokrasie,¹⁾ en 'n beoordeling van die verhouding tussen die organisasie as verskynsel, soos gedefinieer, en die menslike persoonlikheid, hou besondere verband met die funksionele en dysfunksionele aspekte van die burokrasie as aspekselement van organisasie.

Burokrasie bevorder beroepsekuriteit²⁾ deurdat lewenslange besetting van 'n posisie-rol deur 'n individu, pensioen, salarisskale en gereelde bevordering daardeur moontlik gemaak word. Al hierdie faktore

1) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1922, deel III, hoofstuk 6, pp. 650-678.

2) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p. 196.

verseker 'n toegewyde uitvoering van ampspligte deur die organisasielid. Die besondere verdienste van burokrasie is derhalwe sy tegniese doeltreffendheid as 'n sisteem, aangesien nougesette en presiese uitvoering van ampspligte, spoed, deskundige beheer, kontinuïteit, diskresie en optimale opbrengs, hoog aangeslaan word.

So 'n struktuur beoog die uitskakeling van persoonlike verhoudinge en nie-rasionele (emosionele) oorwegings soos vyandigheid, emosionele betrokkenheid, ens. by organisasieledede. ¹⁾ Die slotsom waartoe Merton, onder leiding van Weber, kom, is soos volg: "With increasing bureaucratization, it becomes plain to all who would see that man is to a very important degree controlled by his social relations to the instruments of production," ²⁾ en verder: "... the bureaucratic structure exerts a constant pressure upon the official to be 'methodical, prudent, disciplined'." ³⁾

Met bostaande bewering gee Merton te kenne dat indien die burokratiese georganiseerde sisteem funksioneel wil wees, dit 'n hoë mate van betroubaarheid van gedrag en 'n buitengewone konformiteit met voorgeskrewe gedragpatrone moet handhaaf, waaruit die fundamentele betekenis van dissipline duidelik blyk.

Doeltreffende dissipline berus op en word ondersteun deur sentiment wat nougesette toewyding aan die uitvoering van pligte, 'n verskerpte sin vir die gehoorsaamheid aan en die uitoefening van gesag, tegniese bekwaamheid en nougesette konformering aan vasgelegde roetine en prosedure, bevorder. ⁴⁾

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.196.

2) Idem., pp. 197, 196.

3) Idem., p. 198.

4) Idem.

Die dysfunksionele aspekte van burokrasie tree na vore wanneer die sentimente waarop dissipline berus, oorbeklemtoon word. "There is a margin of safety, so to speak, in the pressure exerted by these sentiments upon the bureaucrat to conform to his patterned obligations..." 1) Hierdie oorbeklemtoning en die dysfunksionele gevolge daarvan, verloop feitlik soos volg:

"Adherence to the rules, originally conceived as a means (of discipline), becomes transformed into an end-in-itself; there occurs the familiar process of displacement of goals whereby 'an instrumental value becomes a terminal value'". 2)

Dissipline wat oorspronklik bedoel is as bevorderend vir die bereiking van die organisasiedoel, word 'n onmiddellike waarde in die lewensorganisasie van die lid van die organisasieverband. Hier is dus sprake van 'n gevormde burokratiese persoonlikheid, wat hom onder meer manifesteer in stramheid van optrede en 'n onvermoë tot geredelike aanpassing by veranderde omstandighede. Hoewel die burokratiese persoonlikheid voorspelbaarheid van gedrag en handeling in 'n hoë mate moontlik maak, is dit die teelaarde van verskynsels soos formalisme, seremonialisme, e.d.m. 3) Hierdie dysfunksionele tendense, gegrond in die burokratiese gevormde en bepaalde persoonlikheid, word ook onderken deur Veblen onder die begrip "trained incapacity", d.w.s. "that state of affairs in which one's abilities

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.199.

2) Idem., p. 199.

3) Idem., p. 199; vgl. ook Hughes, E.C., "Institutional Office and the Person", American Journal of Sociology, 1937, 43, pp. 404-413; Miller, E.T., "Social Structure in Relation to the Personality", Social Forces, 1937, 16, pp. 34 e.v.

function as inadequacies or blind spots. Actions based upon training and skills which have been successfully applied in the past may result in inappropriate responses under changed conditions. An inadequate flexibility in the application of skills, will, in a changing milieu, result in more or less serious maladjustments...; their training may become an incapacity." 1)

Merton 2) wys ook op Dewey 3) se begrip van beroepspsigose: "as a result of their day to day routines, people develop special preferences, antipathies, discriminations and emphases. These psychoses develop through demands put upon the individual by the particular organization of his occupational role." 4)

Die analise van individuele gedrag in die organisasieverband het ook die aandag van Bakke 5) geniet. In die "fusion process", soos hy die organisering van individue noem, ontmoet twee sisteme mekaar: enersyds die individu, andersyds die organisasie. Beide sisteme het 'n geheel eie en in die onderhawige proses selfs aan mekaar teengestelde tendens: "the organization will attempt to impress its pattern upon the individual and make of him an agent for the realization of its organizational purposes" (deur dié skrywer die proses van sosialisering genoem); "the individual tends to maintain and express its own conception of his whole self, his personality, that he will attempt to impress his pattern upon the organization and make of

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.198.
- vgl. ook Burke, K., Permanence and Change, New York, New Republic, 1935, pp. 50 e.v.

2) Idem., p. 198.

3) Vgl. Burke, K., Permanence and Change, 1935.

4) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.198.

5) Bakke, E.W., "Organization and the Individual: The Fusion Process", 1953.

it ... an agency for the realization of his personal 'purposes'" (die proses van "personalisering", "the personalizing process"). Die gelyktydige afspeling van beide bewegings vorm die sogenaamde fusieproses.¹⁾

Organisasies is vir Bakke dus bundels van "kragte" wat die individu vorm ("sosialiseer"). Merton²⁾ wys op sekere tegnieke wat hierdie vormende krag van die organisasie ten dienste staan en daarmee word duidelik aangetoon dat die funksionele en dysfunksionele aspekte van die burokratiese persoonlikheid sy ontstaansbron vind in die struktuur van die organisasie.

Eensyds bevorder sekere eienskappe van die burokratiese struktuur die ingeskerpte sentimente waarop stiptelike dissipline berus. So word daardie deel van die burokraat se lewenstotaliteit wat in die organisasieverband geopenbaar word en geaktiveer word, vir hom beplan in terme van 'n gegradeerde loopbaan, deur middel van organisatories ontwerpte skemas van bevordering op grond van senioriteit, meriete, kennis en kundes, ens., gepaard met gegradeerde salarisskale wat uiteindelik uitloop op 'n pensioen. Dit is almal tegnieke wat ontwerp is om gedissiplineerde handeling en konformiteit aan amptelike reëls en regulasies te bevorder.

Ander aspekte waarop Merton die lig laat val in hierdie verband, is die ontstaan van 'n esprit de corps, 'n informele verhoudingstruktuur vanuit die aard

1) Bakke, E.W., "Organization and the Individual: The Fusion Process", 1953, p. 4; vgl. ook p. 9.

2) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, pp. 200 e.v.

van die struktuur van die burokratiese organisasie, op grond waarvan die lede 'n geslote magsblok binne die organisasie vorm. Hierdie verskynsel manifesteer hom o.a. in 'n defensiewe houding ¹⁾ wanneer die integriteit en gevestigde belange van die groep bedreig word, verset teen enige vorm van verandering ²⁾ en 'n sanktifikasie- (heiligings)proses, d.w.s. "through sentiment-formation, emotional dependence upon bureaucratic symbols (affective identification with the bureaucratic way of life), and affective involvement in spheres of competence and authority, there develop prerogatives involving attitudes of moral legitimacy which are established as values in their own right, and are no longer viewed as merely technical means for expediting administration".³⁾

Ten slotte wys Merton ⁴⁾ daarop dat die beklemtoning van die depersonalisering van verhoudinge die bron is van konflik tussen die burokraat en mense van buite (die klantekorps). So 'n konflikverhouding verloop feitlik soos volg: Vanweë die uiters algemene aard van die reëls en regulasies (dit moet immers so algemeen van aard wees om voorsiening te maak vir alle moontlike sake en gevalle wat hulle oor tyd mag voordoën), wend die burokraat hom tot kategorisering as gevolg waarvan die eienaardigheid en uniekheid van besondere gevalle uit die oog verloor word. Elke saak is egter uniek in die oë van elke kliënt wat dit aanhangig maak en maak op grond daarvan aanspraak op die besondere

1) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.201; vgl. ook Rothlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, 1934.

2) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.201; vgl. ook Bruner, E.M., "Cultural Transmission and Cultural Change", in Smelser, N.J. en Smelser, W.T., Personality and Social System, New York, 1963, pp. 481e.v.

3) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, p.202.

4) Idem., p. 202.

aandag van die burokraat. Stereotipe gedrag op grond van die algemene reëls, omdat dit in die eerste plek aan die burokraat beskerming verleen teen moontlike berisping of arbitrêre optrede deur sy meerderes, stel die burokraat homself bloot aan die aanklag van verwaandheid en hovaardigheid. Die konklusie wat hieruit getrek kan word is dat die sisteem na sy interne verwysing, funksioneel en korrek na die letter van die reëls funksioneer, maar na sy eksterne verwysing, sy doelbereiking, laat die verskynsel van "displacement of goals" hom geld.

3. Samevatting.

Samevattend kan dit gestel word dat die enkele mens, lid van die organisasiegemeenskap, byname wat betref die inhoud en die aard van sy doelbereikingsaktiwiteit, word in 'n belangrike mate bepaal deur die organisasiegemeenskap. Tot op groot hoogte word sy eie doelstrewes en wat daaruit voortvloei, in 'n belangrike mate bepaal deur die inhoud van die doel soos dit geïnkorporeer is in die doelbereikingsaktiwiteite en doelstrewes van sy organisasie; dit is 'n doelstrewes waarvan die inhoud stellig nie die som is van die doelinhoude van alle, tot die organisasie behorende individuele lede nie, nóg ook die grootste gemene deler daarvan; dit is 'n doelstrewes, op die inhoud waarvan die individuele lid vermoedelik nooit 'n wysiging sal bewerkstellig of selfs meemaak nie.

Oormatige behepthed met en angvallige vas-klewing aan formele reëls skep verskynsels soos konserwatisme, tegnisme, formalisme en konflik wat almal eienskappe in die persoonlikheidstoerusting van die burokraat is, 'n persoonlikheidstipe soos dit in

'n belangrike mate gevorm en bepaal is deur die besondere eie aard van die organisasiestruktuur en dit na sy belangrikste aspekselement, die burokratiese.

Nou mag daar egter nie sonder meer volstaan word nie met dié eensydige stelling dat die organisasie-lid na hierdie burokratiese aspek, na die georganiseerde aspek van sy lewe, geheel in die organisasiegemeenskap opgaan, daarvan niks meer is as 'n onselfstandige funksie nie. Daar moet onmiddellik gekonstateer word dat elke mens, hoe dan ook, in mindere of meerdere mate, ook teenoor die burokratiese struktuur, 'n sekere individuele vryheidsfeer voorbehou,¹⁾ want hy is immers ook lid van ander samelewingsverbande teenoor wie hy lojaliteite, verpligtinge en verantwoordelikhede dra. Dit is 'n sfeer van vryheid en relatiewe selfstandigheid wat meebring dat die lede van die organisasie, ook van die mees burokratiese struktuur, hulle nie volkome laat vorm na die eenheidspatroon daarvan nie. Die mate waarin elke lid aan hierdie vormende invloed sal ontsnap, is mede-afhanklik en word mede-bepaal deur die besondere eie-aard en individualiteit van elke individuele lid se persoonlikheidstoerusting.²⁾

Uit die voorgaande beskouing van die mens en die organisasie en die verhouding tussen beide, is dit duidelik dat nóg die individualisme, nóg die universalisme in hierdie verband die werklikheid ten volle deurgrond. Wat vir die burokratiese organisasie en sy verhouding met die mens geld, geld vir alle ander samelewingsvorme

1) Van Dijk, R., Mens en Medemens, p. 34; Parsons, T., Structure and Process in Modern Societies, p. 40.

2) Davis, K., Human Society, pp. 199 e.v.; vgl. ook Linton, R., The Cultural Background of Personality, pp. 14-15.

en -verhoudinge. Daar is geen enkele tussen-menslike
verhouding aan te wys wat die mens na alle sye van sy
bestaan sal of kan omvat nie.

HOOFSTUK VIII

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS.

In die voorgaande hoofstukke van hierdie proefskrif is daar aan die hand van verskillende aspekte van die verskynsel en vanuit 'n bepaalde standpunt, 'n prinsipiële beskouing van die Sosiologie van die organisasie-aspek van tussen-menslike verhoudingsisteme gegee.

In die eerste plek is die aandag gevestig op die Sosiologie as totaliteitsdenke en as struktureel-funksionele teorie van die samelewing, en op organisasie as strukturele aspek van tussen-menslike verhoudingsisteme, 'n verskynsel wat deur die Aspeksosiologie, as hoofonderdeel van die algemene Sosiologie, struktureel-funksioneel ondersoek word.

Vervolgens is gewys op die plek, funksie en betekenis van die organisasie-aspek in enkele samelewingstrukture, verhoudinge, handeling en gebeurtenisse wat deur ander aspekte gekwalifiseer is, terwyl besondere aandag bestee is aan die bedryf as samelewingsverband waarin die organisasie-aspek besonder sterk na vore tree.

Daarna is breedvoerig gehandel oor die aard en karakter van die organisatoriese grondbegrip soos dit te onderskei is van die grondbegrippe van ander werklikheidsstrukture. Besondere aandag is daarby ook geskenk aan die struktuurbeginsel en struktuurnorm wat as kwalifiserende apriori die organisasiewerklikheid, die konkrete organisasiestruktuur, sy vorming en medevorming deur die mens eers moontlik maak.

Ook is die aandag gevestig op die orde in die struktuur wat konkrete organisasies vertoon en moet vertoon. Daarby is gekonstateer dat die struktuur van die organisasie twee dimensies vertoon. Dit is naamlik 'n feitlike en 'n normatiewe struktuur; die normatiewe maak die feitlike moontlik, maar die eerste bestaan ewemin sonder die laaste. Ook is die aandag gerig op die menslike organisasievorming en daarmee opnuut op die mens as aksiesentrum in die organisasieverband en wel deur te let op gesag en leierskap in die positiveringsproses.

Verder is vasgestel hoedat die mens in gedifferensieerde vorme in bogeskikte-ondergeskikte en in nuwe-geskikte verhoudinge, sy organisasie opbou en uitbou in steeds fyner en meer gespesialiseerde vertakkinge op die grondslag van die kaders wat in die mens se geskapeheid verankerd is en wat as potensiële moontlikhede, van normatiewe aard is.

Algaande is daarop gewys dat die organisatoriese differensiëringsproses na sy interne sy en die daarmee korrelatiewe integreringstendens, gesamentlik die verskeidenheid in die eenheid (d.i. na die organisasiewerklikheid se interne sy, die interne vervlegting van sy struktuurelemente), sowel as die eenheid in die verskeidenheid (d.i. die organisasiewerklikheid na sy eksterne sy, die eksterne vervlegting in groter funksionele eenhede) waarborg. Binne hierdie eenheid streef die mens, die organisasie-mens met sy medemens in harmonie, orde en samewerking, die doelstelling waarvoor die organisasie geskep is, na en kan hy sy bestemmingsfunksie vervul en in 'n groter geheel, sy lewensrykdomme ontplooi.

Ten slotte is die aandag gevestig op die mens om wie dit in die laaste instansie gaan, ook in die Sosiologie van die organisasie; die mens ontplooi die eienskappe, gawes en moontlikhede van sy menswees in saamlewe en saamwerk met sy medemens. Die mens verwerklik sy lewe en bring dit tot aktiewe ontvouing, ook in die organisasie as samelewingsvorm wat hy met sy medemens op grond van sy geskape liggaams- en geestestruktuur vorm en onderhou. Die organisasie is 'n struktuur, 'n samelewingsvorm van die mens se menslike bestaan, waarin en waaraan hy (die mens) gebonde is en waarin hy ook vorming en ontwikkeling vind, maar wat hy in die hart van sy bestaan, tegelykertyd ook te bowe gaan.

In die gang van die betoog sal gevind word dat die probleem van verandering, die organisatoriese dinamiek, en dit na die interne sy van hierdie verskynsel, steeds in hierdie proefskrif teenwoordig is, maar wat nie eksplisiet in die lig gestel is nie. Die hedendaagse Sosiologie loop hom telkens dood teen hierdie problematiek. Uiteraard sal verdere sosiologiese beoefening ten aansien van hierdie probleem van verandering, sekere konsekwensies na vore bring vir die prinsipes wat in hierdie proefskrif in die lig gestel is. Sulke sistematiese studies ten aansien van die organisatoriese dinamiek, bestaan feitlik nie. Studies waarin aspekte na vore gebring en toegelig word, byvoorbeeld die ontwikkeling in die organisatoriese dinamiek, is 'n dringende noodsaaklikheid. Met die ontwikkeling in die organisatoriese dinamiek word bedoel aspekte soos die ontwikkeling in kompleksiteit, toenemende burokratisering, deburokratisering, struktuurveranderinge waarin die informele verhou-

dinge, konflikte en verandering 'n rol speel, asook vraagstukke ten opsigte van koördinasie en kommunikasie, burokratiese dissipline, ens. as stimuli vir verandering.

Die hoop word gekoester dat hierdie studie sal bydra tot so 'n uitbouing van die Sosiologie van die organisasieverskynsel, juis omdat die organisasiebegrif die kontrasterende is van die veranderingsbegrif.

Die mens is immers nie slegs 'n rolspeler nie, maar tewens ook 'n rolbepaler, omrede begrippe soos persoonlike vryheid, verantwoordelikheid, verhouding tot 'n Transendente, ens., wat die mens, ook die organisasie-mens, meer maak as 'n blote produk van sy omgewing. Dit vra 'n nuwe siening van die mens, want 'n sosiologies-antropologiese siening wat die organisasie-mens slegs sien as 'n produk of 'n verlengstuk van die organisasie-milieu en as iemand wat geswig het voor en onder die eise van sy organisasie, sal die organisasie-probleem, -motiewe, -vorme en -metodes in sy teorie van die organisasie, op 'n eie wyse hanteer en toepas. So 'n siening van die mens kan 'n organisasiebeleid en -praktyk tot gevolg hê waarin die mens gereduseer en gedehumaniseer word tot 'n blote masjien en 'n instrument wat die organisasiebeleid en -praktyk ten dienste staan.

Die nuwe mensbeeld wat hier gepropageer word, moet 'n oog hê vir die geestelike bestaan van die organisasie-mens, "want hy is baie meer as slegs biologies-psigies erflikgebondene, en die menslike bestaan is veel meer as 'n gegrepenheid en 'n uitlewing in biologies-fisiese wetmatigheide en natuurnoodwendighede. Inderdaad, die mens is ook baie meer as 'n sosiaal-gebondene en as 'n loutere produk van omgewingsbeïnvloeding. Hy is

veel meer as die somtotaal van ... fasette of komponente, omdat hy geesteswese en 'n ewighedswese is wat na die Beeld van God geskape is. 1)

Wanneer die sosioloog, byname die organisasie-sosioloog dus die organisasieverskynsel en die gedrag van die organisasie-mens en alle aspekte wat daarmee saamhang, ook die organisatoriese dinamiek, wil verklaar, moet dit ook vanuit die mens self bestudeer word, waarin rekerskap gegee word en moet word van menslike wilsbeslissinge, opset, vryheid, verantwoordelikheid, waarde-oordele, en so meer.

So 'n siening van die mens sal belet dat daar in die organisasiebeleid en -praktyk verval word in die funeste gevaar van dehumanisering, waarin die organisasie-mens inderdaad as mens afgeskryf word. Daarom is dit nodig dat die Sosiologie van die organisasie as wetenskap hom ook, benewens die empiriese ondersoek, sal stel op 'n teoreties-filosofiese standpunt en besinning wat sy uitgangspunt en sy grond in 'n suiwer Christelik-sosiologies-antropologiese visie vind. Dienooreenkomstig sal die Sosiologie van die organisasie hom moet besig hou met begrippe soos verantwoordelikheid, vryheid, geregtigheid, ens. Hierdie begrippe met hulle teoretiese, filosofiese, etiese, juridiese en religieuse konnotasies sal meer en meer in die middelpunt van die organisasie-sosiologiese denke en besinning moet staan, waardeur 'n

1) Van der Walt, P.J., "Kriminologies-Antropologiese Visies -- 'n Verkenning in die Kriminologie", in Bulletin van die Suid-Afrikaanse Vereniging vir die Bevordering van Christelike Wetenskap, Jaargang I, nr. 2, (Augustus 1965), p. 61.

bydrae gelewer kan word tot 'n Christelik-georiënteerde sosiologies-antropologiese siening van die organisasies in sy totaliteit, indien die benadering en studie vanuit hierdie hoek plaasvind en waaraan tans so 'n groot behoefte bestaan.

BIBLIOGRAFIE.

- 1) Anderson, E.H. en Schwenning, G.T., The Science of Production Organization, New York, 1946.
- 2) Argyris, C., Personality and Organization, New York, Harper, 1957.
- 3) Banning, W., Het Vraagstuk van de Arbeid, Den Haag, Uitgeverij Albani C.V., 1946.
- 4) Banning, W., Mc-lerne Maatschappij-Problemen, Haarlem, De Erven F. Bohn N.V., 1957.
- 5) Barber, B., Social Stratification, New York, 1957.
- 6) Barnard, C.I., The Functions of the Executive, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1958.
- 7) Barnard, C.I., Organization and Management, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1958.
- 8) Barnes, R.M., Motion and Time Study, New York, 1949.
- 9) Bavinck, H., Gereformeerde Dogmatiek, deel IV, Kampen, Bos, 1901.
- 10) Becker, H. en Boskoff, A., Modern Sociological Theory in Continuity and Change, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1957.
- 11) Berkouwer, G.C., Conflict met Rome, Kampen, J.H. Kok, 1949.
- 12) Berkouwer, G.C., Het Dogma der Kerk, Groningen, Jan Haan, 1949.
- 13) Bierens de Haan, J., Sociologie: Ontwikkeling en Methode, Den Haag, n.v. Servire, 1952.
- 14) Biersted, R., The Social Order, New York, McGraw-Hill, 1957.
- 15) Black, M., The Social Theories of Talcott Parsons: A Critical Examination, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961.
- 16) Blau, P.M. en Scott, W.R., Formal Organizations: A Comparative Approach, San Francisco, Chandler Publishing and Co., 1962.
- 17) Blum, M.L., Industrial Psychology and its Social Foundations, New York, Harper, 1956.
- 18) Bouman, H., Gereformeerde Kerkrecht, deel I, Kampen, J.H. Kok, 1928.
- 19) Bouman, P.J., Sociologie: Begrippen en Problemen, Antwerpen, Uitgeverij n.v. Standaard Boekhandel, 1950.
- 20) Bredemeijer, H.C. en Stephenson, R.M., The Analysis of Social Systems, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1962.

- 21) Brillenburg-Wurth, G., Het Christelijk Leven, Kampen, J.H. Kok, 1957.
- 22) Brillenburg-Wurth, G., Het Christelijk Leven in de Maatschappij, Kampen, J.H. Kok, 1958.
- 23) Brown, A., Organization: A Formulation of Principle, New York, Hibbert, 1945.
- 24) Calvyn, J., Institutie, deel III, boek IV, vertaald door A. Sizoo, Delft, Meinema, 1949.
- 25) Caplov, Th., The Sociology of Work, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1954.
- 26) Carr-Saunders, A.W. en Wilson, F.A., The Professions, Oxford, Clarendon Press, 1941.
- 27) Cartwright, D. en Zander, A., Group Dynamics, New York, Row, Peterson and Co., 1956.
- 28) Chinoy, E., Sociological Perspective: Basic Concepts and Their Application, New York, Random House, 1954.
- 29) Coetzee, J.C., Inleiding tot die Algemene Teoretiese Opvoedkunde, Stellenbosch, Pro-Ecclesia, 1944.
- 30) Dahrendorf, R., Class and Class Conflict in Industrial Society, London, Routledge, 1961.
- 31) Davis, K. en Scott, W.G., Readings in Human Relations, New York, McGraw-Hill, 1959.
- 32) Davis, R.C., Industrial Organization and Management, New York, Harper, 1940.
- 33) De Jong, A., De Menselijke Factor in de Bedrijfshuishouding en de Bedrijfseconomische Problematiek, Leiden, H.E. Stenfert Kroeze, 1955.
- 34) De Moor, R.A., De Verklaring van het Conflict, Assen, 1961.
- 35) Dengerink, J.D., Critisch-historisch Onderzoek naar de Sociologische Ontwikkeling van het Beginsel der "Soewereiniteit in Eigen Kring" in de 19e en 20e Eeuwen, Kampen, J.H. Kok, 1948.
- 36) De Vries, E., De Dienst van de Kerk aan de Industrie-arbeider, Franeker, T. Wever, 1962.
- 37) Dooyeweerd, H., A New Critique of Theoretical Thought, dele I-IV, vertaald door D.H. Freedman en W.S. Young, Philadelphia, The Presbyterian and Reformed Publishing Co., 1953-1958.
- 38) Dooyeweerd, H., Recht en Historie, Assen, G.F. Hummelen, 1938.
- 39) Dooyeweerd, H., Vernieuwing en Bezinning, Zutphen, Van den Brink, 1959.
- 40) Dooyeweerd, H., Wijsbegreep der Wetsidee, dele I-III, Amsterdam, H.J. Paris, 1935-1936.

- 41) Dubin, R., Human Relations in Administration: The Sociology of Work Organizations, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1957.
- 42) Dubin, R., The World of Work, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1958.
- 43) Duvenage, B., Beroepsarbeid in die Lig van die Gereformeerde Etiek, Potchefstroom, P.U. vir C.H.C., s.J.
- 44) Etzioni, A., Complex Organizations: A Sociological Reader, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- 45) Firth, R., Primitive Economics of the New Zealand Maori, New York, Dutton, 1929.
- 46) Freedman, R., Hawley, A.H., Landecker, W.S., Miner, H.M. met die medewerking van Swanson, G.E., Principles of Sociology, New York, 1956.
- 47) Gardner, B.B. en Moore, D.G., Human Relations in Industry, Homewood, Irwin, 1955.
- 48) Gilbreth, F.B. en Gilbreth, L.M., Applied Motion Study, New York, 1917.
- 49) Gillin, J.L. en Gillin, J.P., An Introduction to Sociology, New York, Macmillan, 1945.
- 50) Goddijn, H.P.M., Het Funktionalisme in de Sociologie, Assen, 1963.
- 51) Gould, J. en Kolb, W.L., A Dictionary of the Social Sciences, London, Tavistock Publications, 1964.
- 52) Gouldner, A.W., Patterns of Industrial Bureaucracy, Glencoe, The Free Press, 1954.
- 53) Greer, S.A., Social Stratification, New York, Random House, 1962.
- 54) Grosheide, F.W. en Itterzen, C.P., Christelijke Encyclopedie, Kampen, J.H. Kok, 1960.
- 55) Gross, H., Mason, W.S. en McEachern, A.W., Explorations in Role Analysis, New York, John Wiley and Sons, 1958.
- 56) Gross, L., Symposium on Sociological Theory, Evanston White Plains, 1959.
- 57) Gulick, J. en Urwick, L.F., Papers in the Science of Administration, New York, 1937.
- 58) Gurvitch, G. en Moore, W.E., Twentieth Century Sociology, New York, The Philosophical Library, 1945.
- 59) Herskovitz, M.J., Economic Anthropology, New York, A.A. Knopf, 1952.

- 60) Homans, G.C., The Human Group, London, Routledge, 1951.
- 61) Hornstra, L., De Organisatiestructuur van het Bedrijf, Bussem, 1961.
- 62) Horrington, D., Leiderschap en Organisatie in de Nederlandsche Onderneming, Assen, 1959.
- 63) Horrington, D., Mens en Groep in het Moderne Bedrijf, Assen, 1953.
- 64) Jahoda, M., Deutch, M. en Cook, S.W., Research Methods in Social Relations, New York, 1957.
- 65) Johnson, H.M., Sociology: A Systematic Introduction, London, Routledge, 1961.
- 66) Joubert, D.D., Die Waardebegrip in die Sosiologiese Teorie, Kaapstad, Tafelberg-Uitgewers, 1964.
- 67) Kellner, W., Der moderne Soziale Konflikt, Stuttgart, 1961.
- 68) Krech, D. en Crutchfield, R.S., Theory and Problems of Social Psychology, New York, 1948.
- 69) Kruijer, G., Observeren en Redeneren, Meppel, 1959.
- 70) Kruisinga, H.J., De Organisatiestructuur van het Bedrijf, 1953.
- 71) Kuiper, G., Terreinverkenning voor het Sociografisch Onderzoek naar de Sociale Afstand tussen Leiders en Lede, Assen, 1954.
- 72) Kuppeswamy, B., An Introduction to Social Psychology, London, 1961.
- 73) Lasswell, H.D. en Kaplan, A., Power and Society: A Framework for Political Inquiry, London, 1952.
- 74) Lazarsfeld, P.F. en Rosenberg, M., The Language of Social Research, Glencoe, The Free Press, 1955.
- 75) Leavitt, H.J., The Social Science of Organization, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1963.
- 76) Linton, R., The Study of Man, New York, 1936.
- 77) Litterer, J.A., Organizations: Structure and Behavior, New York, John Wiley and Sons, 1963.
- 78) Maier, N.R.F., Psychology in Industry, Boston, Houghton-Mifflin, 1955.
- 79) Mannheim, K., Man and Society in an Age of Reconstruction, London, Routledge, 1949.
- 80) March, J.G. en Simon, H.A., Organizations, New York, John Wiley and Sons, 1958.

- 81) Maynard, H.B., Top Management Handbook, New York, 1960.
- 82) McGregor, D., The Human Side of Enterprise, New York, McGraw-Hill, 1960.
- 83) Merton, R.K., Social Theory and Social Structure, Glencoe, The Free Press, 1961.
- 84) Merton, R.K., Broom, L. en Cottrell, L.S., Sociology Today: Problems and Prospects, New York, Basic Books, 1961.
- 85) Merton, R.K., Gray, A.P., Hockey, B. en Selvin, A.C., Reader in Bureaucracy, Glencoe, The Free Press, 1960.
- 86) Miller, D.C. en Form, D.H., Industrial Sociology: The Sociology of Work Organizations, New York, Harper and Row, 1964.
- 87) Molengraaf, W.L.P.A., Inleiding in het Nederlansch Handelsrecht, Haarlem, 1948.
- 88) Moore, W.A., Industrial Relations and the Social Order, New York, 1956.
- 89) Nagel, E., Logic without Metaphysics, Glencoe, The Free Press, 1957.
- 90) Nagel, E., The Structure of Science, New York, 1961.
- 91) Ogburn, W.F. en Nimkoff, M.F., A Handbook of Sociology, London, Routledge, 1953.
- 92) Parsons, T., Essays in Sociological Theory Pure and Applied, Glencoe, The Free Press, 1954.
- 93) Parsons, T., The Social System, Glencoe, The Free Press, 1952.
- 94) Parsons, T., The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writers, Glencoe, The Free Press, 1949.
- 95) Parsons, T., Structure and Function in Modern Societies, Glencoe, The Free Press, 1960.
- 96) Parsons, T., Bales, R.F. en Shils, E.A., Working Papers in the Theory of Action, Glencoe, The Free Press, 1953.
- 97) Parsons, T. en Shils, E.A., Toward a General Theory of Action, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1962.
- 98) Parsons, T., Shils, E.A., Naegele, K.P. en Pitts, J.R., Theories of Society: Foundations of Modern Sociological Theory, Glencoe, The Free Press, 1961.

- 99) Parsons, T. en Smelser, N.J., Economy and Society, London, Routledge, 1956.
- 100) Petersen, E.S. en Plowman, F.G., Business Organization and Management, Chicago, 1952.
- 101) Reynders, H.J.J., Die Taak van die Bedryfsleier, Pretoria, Van Schaik, 1963.
- 102) Rijkens, P., Het Grootbedrijf in Ontwikkeling, Rotterdam, 1961.
- 103) Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J., Management and the Worker, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1949.
- 104) Rommetveit, R., Social Norms and Roles, Oslo, 1955.
- 105) Rubenstein, A.H. en Haberstroh, C.J., Some Theories of Organization, Homewood, Dorsey Press, 1960.
- 106) Schneider, E.V., Industrial Sociology, New York, McGraw-Hill, 1957.
- 107) Selznick, P., Leadership in Administration: A Sociological Interpretation, Evanston, Row, Peterson and Co., 1957.
- 108) Sheldon, O., The Philosophy of Management, New York, 1930.
- 109) Sherif, M. en Sherif, F.W., An Outline of Social Psychology, New York, 1956.
- 110) Simon, H.A., Administrative Behavior, New York, Macmillan, 1958.
- 111) Smith, H.C., Psychology of Industrial Relations, New York, Harper, 1957.
- 112) Sorokin, P.A., Society, Culture and Personality, New York, 1947.
- 113) Spier, J.M., Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee, Kampen, J.H. Kok, 1950.
- 114) Stoker, H.G., Beginnels en Methodes in die Wetenskap, Potchefstroom, Pro-Rege Pers, 1961.
- 115) Tannenbaum, R., Weschler, I.R. en Massarik, F., Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach, New York, McGraw-Hill, 1956.
- 116) Thomas, W.L., Current Anthropology: A Supplement to Anthropology Today, Chicago, 1956.
- 117) Thompson, V.A., Modern Organization, New York, A.A. Knopf, 1961.
- 118) Thurlings, J.M.G., Het Sociale Conflict, Nijmegen, 1960.
- 119) Thurwald, R., Economics in Primitive Communities, London, Oxford University Press, 1932.

- 120) Tiemstra, N., Mens, Medemens en Technische Research, Delft, W.D. Meinema N.V., 1965.
- 121) Timasheff, N.S., Social Theory: Its Nature and Growth, New York, Random House, 1957.
- 122) Ulrich, H., Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, Bern, 1949.
- 123) Urwick, L., Notes on the Theory of Organizations, New York, American Management Association, s.j.
- 124) Van der Poel, D.C., Economische Encyclopedie, Utrecht, 1949.
- 125) Van der Schroef, H.J., Leiding en Organisatie van het Bedrijf, Amsterdam/Antwerpen, 1961.
- 126) Van Dijk, R., Mens en Medemens, Wageningen, Zomer en Keunings, s.j.
- 127) Van Doorn, J.A.A., Sociologie van de Organisatie, Leiden, H.E. Stenfert Kroeze n.v., 1956.
- 128) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., Moderne Sociologie, Utrecht, 1959.
- 129) Van Gestel, C., Kerk en Sociale Orde, Leuven, N.V. De Vlaamsche Drukkerij, 1956.
- 130) Van Maanen, R., Hoofdlijnen der Industriële Organisatieleer, Alphen aan den Rijn, N. Samson, 1958.
- 131) Van Zuthem, H.J., De Integratie van de Onderneming als Sociologisch Vraagstuk, Amsterdam, 1961.
- 132) Vincent, M.J. en Mayers, J., New Foundations for Industrial Sociology, New York, 1959.
- 133) Viteles, M.S., Motivation and Morale in Industry, New York, 1953.
- 134) Weber, M., Basic Concepts in Sociology, vertaal deur H.P. Secher, New York, The Citadel Press 1963.
- 135) Weber, M., The Theory of Social and Economic Organization, vertaal deur A.R. Henderson en T. Parsons, London, William Hodge, 1947.
- 136) Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, dele I, II en III, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1922.
- 137) Whyte, W.F., Man and Organization: Three Problems in Human Relations in Industry, Homewood, Irwin, 1959.
- 138) Ydo, M.G., Plezier in het Werk, Delft, 1947.
- 139) Zetterberg, H.L., Sociology in the United States of America, Paris, 1956.

- 140) Znaniecki, F., Cultural Sciences, Urbana, University Illinois Press, 1952.
- 141) Znaniecki, F., The Method of Sociology, New York, 1934.

TYDSKRIFTE, MONOGRAFIESE STUDIES EN BROSJURES.

- 1) Bakke, E.W., "Organization and the Individual: The Fusion Process", Papers Second World Congress of Sociology, Luik, 1953.
- 2) Becker, H.A., "Benadering van een Service-relatie vanuit het Rolbegrip", Sociologische Gids, deel VIII, 1961.
- 3) Bierens de Haan, J., "Bureaucratie", Sociologisch Jaarboek, III, 1949.
- 4) Dahrendorf, R., "Homo Sociologicus", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie, deel X, 1958.
- 5) Dahrendorf, R., "Out of Utopia: Toward a Reconstruction of Sociological Analysis", American Journal of Sociology, LXIV, 1958.
- 6) Davis, K., "The Myth of Functional Analysis as a Special Method in Sociology and Anthropology", American Sociological Review, deel 6.
- 7) Den Hollander, A.N.J., "Cultuurconflict" als Sociologisch Begrip en als Wereldverschijnsel", Sociologisch Jaarboek, VIII, 1954.
- 8) De Sitter, L.U., "Enkele Kritische Aantekeningen by Moderne Sociologie: Repliek J.A.A. van Doorn en C.J. Lammers", Sociologische Gids, deel 9, nr. 1, 1962.
- 9) De Vries, F., "De Organisatie van het Economisch Leven", De Economist, Julie/Augustus, 1954.
- 10) Ellemers, J.E., "Misvattingen en Stereotypen oor de Amerikaanse Sociologische Theorie", Sociologische Gids, deel 8, 1961.
- 11) Ellemers, J.E., "Sociologie en de Studie van de Acculturatieverschijnsel: Convergentie van Disciplines", Mens en Maatschappij, nr. 5, deel 36, 1961.
- 12) Eloff, D.J., "Enkele Aspekte van die Sociologie as Struktuurfunksionele Teorie van die Samelewing", Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, P.U. vir C.H.O., Potchefstroom, 1963.
- 13) Fürstenberg, F., "Das Strukturproblem in der Soziologie", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie, VIII, 1956.
- 14) Gadourek, I., "Funktionalisme: Een Sociologische Theorie, Referentiekader of Heilsleer?", Sociologische Gids, nr. 5, deel 11, 1964.

- 15) Goddijn, H.P.M., "Het Funktionalisme in de Sociologie", Sociologische Gids, deel 8, 1961.
- 16) Goudsblom, J., "Een Kritiek op Moderne Sociologie: Replik J.A.A. van Doorn en C.J. Lammers", Sociologische Gids, nr. 1, deel 9, 1962.
- 17) Gouldner, A.W., "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", American Sociological Review, deel 25, 1960
- 18) Hofstra, S.J., "Het Functiebegrip in de Sociologie", Causaliteit en Functioneel Verband in de Sociologie, Amsterdam, 1946.
- 19) Hooning, Th.J.S., "Het Rolbegrip in de Sociologie", Mens en Maatschappij, nr. 5, deel 32, 1957.
- 20) Horrington, D., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Practijk," Sociologisch Jaarboek, VII, 1953.
- 21) Hughes, E.C., "Institutional Office and the Person", American Journal of Sociology, 1937.
- 22) Humble, J.W., "Communication: Management's Responsibility", Personnel Management, XLIII, 1961.
- 23) Jacobson, E. en Seashore, S.E., "Communication Practices in Complex Organizations", Journal of Social Issues, VII, nr. 3, 1951.
- 24) Jolles, H.M., "Sociologie in Levenden Lijve", Mens en Maatschappij, 37, 1962.
- 25) Koekebakker, J., "Wetenschap en Samenwerking", Inougurele Rede, Universiteit van Amsterdam.
- 26) Kroeber, A.L. en Parsons, T., "The Concepts of Culture and of Social System", American Sociological Review, 23, 1958.
- 27) Landecker, W.S., "Types of Integration and Their Measurement", American Journal of Sociology, LVI, 1952.
- 28) Limperg, Th., "Leer der Organisatie, deel V, uitgewerk en ingedeel deur G.D. Ribbins, Diktaat.
- 29) Luhmann, N., "Funktion und Kausalität", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie, XIV, 1962.
- 30) Maritz, F.A., "Arbeidsreg en Sosiale Sekerheidsreg", Ongepubliseerde Skripsie by die Doctorandus-eksamen, Leiden, 1962.
- 31) Miller, E.T., "Social Structure in Relation to the Personality", Social Forces, 16, 1937.
- 32) Morris, R.T., "A Typology of Norms", American Sociological Review, nr. 5, deel 21, 1956.

- 33) Oldendorff, A., "De Betekenis van de Bedrijfssociologie voor de Sociale Wetenschappen", Sociologisch Jaarboek, deel VII, 1953.
- 34) Parsons, T., "Die jungsten Entwicklungen in der strukturell-Funktionalen Theorie", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-psychologie, 16, 1964.
- 35) Presthus, R.V., "Toward a Theory of Organizational Behavior", Administrative Science Quarterly, Junie 1958.
- 36) Schwartz, R.D., "Functional Alternative to Inequality", American Sociological Review, 20, 1955.
- 37) Sorokin, P.A., "Society, Culture and Personality", American Journal of Sociology, LVI, 1951.
- 38) Van der Ven, F.J.H.M., "Sociologie van de Economisch Eenheid", Sociale Wetenschap, 6, 1964.
- 39) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J., "Repliek op L.U. de Sitter", Sociologische Gids, nr. 1, deel 9, 1962.
- 40) Van Zuthem, H.J., "Managementssociologie en Arbeids-sociologie", Inouguerele Rede, Vrije Universiteit, Amsterdam.