

DIE INVLOED VAN RUILSKOFWERK OP DIE STATUS
EN ROLLE VAN BEPAALDE RUILSKOFWERKERS
IN 'N HEDENDAAGSE BEDRYFSONDERNEMING

'n Bedryfsosiologiese studie

Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike
nakoming van die vereistes vir die graad
Magister Artium in die Fakulteit Lettere
en Wysbegeerte (Departement Bedryfsosio=
logie) aan die Potchefstroomse Universi=
teit vir Christelike Hoër Onderwys.

deur: Andries Nicolaas Jan Daniël Bester (Honns.B.A. T.H.O.D.)

Leier: Prof. dr. A.S. van Zijl

Potchefstroom
Januarie 1978

DANKBETUIGING

Graag betuig ek my dank en erkentlikheid teenoor:

My leier, prof. A.S. van Zijl, vir sy simpatieke, rigtinggewende leiding asook sy voortdurende bereidwilligheid om selfs gedurende moeilike omstandighede hulp te verleen en te adviseer.

My vrou, vir haar geduld, aanmoediging en opoffering.

Die betrokke bedryfsonderneming vir toestemming om die ondersoek te doen, vraelyste te versprei en om onderhoude te voer met bepaalde persone.

Die Departement Personeeldienste van die betrokke bedryfsonderneming wat van hul kosbare tyd afgestaan het en op 'n uiters bekwame en vriendelike wyse gegewens voorsien en die nodige reëlings getref het om hierdie ondersoek moontlik te maak.

Twee oud-kollegas wat van onskatbare waarde was t.o.v. die praktiese navorsingsopset.

Mnr. T. Steyn en dr. F. Steyn, asook die personeel van die rekenaarsentrum wat met die verwerking van die gegewens behulpsaam was.

Mev. E. van Niekerk vir die tikwerk.

Die Buro vir Ekonomiese Navorsing van die P.U. vir C.H.O. wat geldelik bygedra het tot die studie.

Die Skepper van alle dinge vir die nodige krag en bystand.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

		HOOFSTUK I
		INLEIDING
1	1.	Inleiding
3	2.	Probleemstelling en keuse van onderwerp
5	3.	Doel van die ondersoek
7	4.	Terreinafbakening
9	4.1	Die loopbaan van skeikundige
9	4.2	Die respondente en kontrolegroep
12	5.	Probleme wat ondervind is
14	6.	Prosedure en tegnieke van ondersoek
15	7.	Begripsomskrywings
		HOOFSTUK II
		DIE RUILSKOFSTELSEL
18	1.	Tipes skofstelsels
18	1.1	Die tradisionele en kontinentale stelsels
23	1.2	Ander indelingskriteria
24	1.3	Die sogenaamde "optimale" stelsel
26	2.	Die omvang van skofwerk en ruilskofwerk
26	2.1	Omvang in bepaalde lande
27	2.2	Omvang in die RSA
28	2.3	Omvang van ruilskofwerk in Firma X
29	3.	Redes vir skofwerk en ruilskofwerk
29	3.1	Algemeen
32	3.2	Redes van Firma X
33	3.3	Redes van ruilskofwerkers vir hul keuse van ruilskofwerk
34	3.4	Samevatting

HOOFSTUK III

DIE STATUS, LOOPBAANPATRONE EN-STRATEGIEË VAN BEPAALE LABORATORIUMPERSONEEL WAT RUILSKOF= WERK VERRIG

- | | | |
|----|-------|--|
| 37 | 1. | Die ruilskofwerker en status |
| 37 | 1.1 | Algemeen en begripsomskrywing |
| 43 | 1.2 | Beroep en status |
| 49 | 1.3 | Ruilskofwerk en status |
| 50 | 1.4.1 | Empiriese bevindings t.o.v. beroepstatusver=
skille |
| 55 | 1.4.2 | Empiriese bevindings t.o.v. interaksie tussen
dag- en ruilskofwerkers |
| 56 | 1.5 | Samevatting |
| 57 | 2. | Loopbaanpatrone en -strategieë van die ruil=
skofwerker |
| 57 | 2.1 | Algemeen en begripsomskrywing; loopbaanpatrone |
| 58 | 2.2 | Empiriese bevindings t.o.v. loopbaanpatrone |
| 63 | 2.3 | Algemeen en begripsomskrywing; loopbaanstra=
tegieë |
| 64 | 2.4 | Empiriese bevindings t.o.v. loopbaanstrategieë |
| 64 | 2.5 | Samevatting |

HOOFSTUK IV

DIE SOSIALE BELANG VAN BEPAALE TYDPERIODES

- | | | |
|----|-----|--|
| 68 | 1. | Die sosiale waarde van bepaalde tydperiodes |
| 71 | 2. | Empiriese bevindinge |
| 71 | 2.1 | Die sosiale belang van bepaalde tydperiodes
vir laboratoriumwerkers |
| 75 | 2.2 | Spesifieke voorkeure van ruilskofwerkers
t.o.v. bepaalde skofte |
| 77 | 2.3 | Redes vir hierdie voorkeure en afkere |
| 81 | 3. | Samevatting |

HOOFSTUK V

DIE INVLOED VAN RUILSKOFWERK OP DIE KERNROLLE VAN DIE RUILSKOFWERKER

82	1.	Die begrip "rol"
82	1.1	Inleiding
82	1.2	Die ontstaan, omskrywings en definisies van hierdie begrip
88	1.3	Rolkonflik
91	2.	Die invloed van ruilskofwerk op rolvervulling van die ruilskofwerkers wat laboratoriumwerk verrig
93	2.1	Die invloed van ruilskofwerk op die werkersrol
93	2.1.1	Fisiologiese gevolge van ruilskofwerk wat rolvervulling bemoeilik
99	2.1.2	Empiriese bevindings
104	2.2	Die instrumentaliteit van arbeid a.g.v. ruilskofwerk
110	2.2.1	Empiriese bevindings
116	2.3	Die invloed van ruilskofwerk op interaksie met medewerkers
119	2.3.1	Empiriese bevindings
125	3.	Die invloed van ruilskofwerk op rolvervulling van die ruilskofwerker in die gesinsverband
125	3.1	Inleiding
128	3.2	Empiriese bevindings en gevolgtrekking

HOOFSTUK VI

DIE INVLOED VAN RUILSKOFWERK OP ROLLE VAN BE- PAALDE RUILSKOFWERKERS IN HUL VRYETYDSBESTEDING

- | | | |
|-----|-----|---|
| 134 | 1. | Beskouinge oor vryetydsbesteding en die tipes vryetydsbesteding |
| 134 | 1.1 | Inleiding |
| 137 | 1.2 | Uitgangspunt |
| 141 | 1.3 | Tipes vryetydsbesteding |
| 144 | 2. | Navorsing oor vryetydsbesteding by skofwerkers |
| 144 | 2.1 | Algemeen |
| 146 | 2.2 | Stokperdjies en ander tydverdrywe |
| 147 | 2.3 | Empiriese bevindings en gevolgtrekking |
| 151 | 3. | Navorsing t.o.v. kerkbesoek by skofwerkers |
| 153 | 3.1 | Empiriese bevindings en gevolgtrekking |
| 156 | 4. | Navorsing t.o.v. sosiale bedrywighede by skofwerkers |
| 157 | 4.1 | Empiriese bevindings en gevolgtrekking |
| 158 | 5. | Navorsing t.o.v. deelname aan sport |
| 159 | 5.1 | Empiriese bevindings en gevolgtrekking |

HOOFSTUK VII

ALIËNASIE BY DIE RUILSKOFWERKER WAT LABORATO- RIUMWERK VERRIG

- | | | |
|-----|-----|---|
| 163 | 1. | Die ontstaan en ontwikkeling van die begrip "aliënasie" in die sosiologie |
| 163 | 1.1 | Inleiding |
| 165 | 1.2 | Aliënasie - 'n historiese perspektief en empiriese bevindings |
| 180 | 1.3 | Enkele ondersoeke t.o.v. aliënasie |
| 185 | 1.4 | Samevattend |
| 187 | 2. | Empiriese bevindings en gevolgtrekking |

194	2.1	Samevattend
196	3.	Informele en formele praktyke om werkaliënasië te verminder
196	3.1	Die informele groep in die werksituasie
196	3.1.1	Algemeen
198	3.2	Die funksies van die informele groep
201	3.3	Formele praktyke om aliënasië te verminder
201	3.3.1	Algemeen
203	3.3.2	Moontlikhede vir die formele organisasie om werkaliënasië te verminder
207	3.4	Empiriese bevindings en gevolgtrekking
		 HOOFSTUK VIII
211		SLOTBESKOUING
217		 BYVOEGSEL: Die vraelys
237		 BIBLIOGRAFIE

LYS VAN TABELLE

Bladsy

19	Tabel 1	Die kontinentale ruilskofstelsel
20	Tabel 2	Die tradisionele ruilskofstelsel
22	Tabel 3	Vinnig-roterende kontinentale stelsel
26	Tabel 4	Persentasie skofwerkers in arbeidsmag
53	Tabel 5	Statushiërargie van bepaalde beroepe
60	Tabel 6	Verspreiding van werkers wat voorheen ander werk verrig het
60	Tabel 7	Verspreiding van werkers wat voorheen ander werk verrig het en redes vir hul bedankings
72	Tabel 8	Keuse van bepaalde tydperodes
98	Tabel 9	Dirken se bevindinge t.o.v. klagtes teen skofwerk
100	Tabel 10	Rangorde van klagtes teen skofwerk
112	Tabel 11	Die aspekte wat die laboratoriumwerker in sy werk laat aanbly
114	Tabel 12	Aspekte van belang indien 'n ander beroep in hierdie/ander firma oorweeg moet word
120	Tabel 13	Verkeer met werkmaats (as groep) buite die werksituasie
121	Tabel 14	Menings oor tyd beskikbaar vir gesels gedurende werktyd
153	Tabel 15	Kerkbywoning van ruilskof- en dagwerkers
160	Tabel 16	Belangstelling in sport
187	Tabel 17	Kennis van die onderneming

HOOFSTUK I

INLEIDING

1. Inleiding

Die probleme wat ontstaan weens onreëlmatige of wisselende werks-
tye vereis steeds meer en meer aandag in die hedendaagse samele-
wing omdat verskeie sosiale magte werksaam is wat toenemende
druk op die bestuur uitoefen om van skofwerk en ruilskofwerk
gebruik te maak.

Papenheimer (1959, p.43) beweer die mens in die tegnologiese eeu
"has become alienated from his work, from himself, and from the
reality of society and nature".

Die verrigting van arbeid - een van die langdurigste sosialise-
rende aktiwiteite van die mens - het ongetwyfeld 'n uitwerking
op die ontwikkeling en ontplooiing van die mens, aangesien die
individue hier geleenthede gegee of ontnem word om volle selfver-
wesenliking of selfaktualisering te bereik.

In die hedendaagse samelewing is 'n toenemend kleiner getal per-
sone betrokke by sake van openbare belang - deelname waarvan 'n
mens die vitaliteit en integrasie van 'n demokratiese samelewing
kan aflei. Individue toon 'n toenemende klemverskuiwing van die
openbare na die private en is meer betrokke by eie individuele en
gesinsprobleme as by openbare probleme (Papenheimer, 1959, p.54-
55).

Werkverdeling, meganisasie en outomatisasie het bygedra tot hier-
die toedrag van sake omdat hierdie prosesse die arbeid verskraal

en selfs "gedevalueer" het. Outomatisasie het tot gevolg dat 'n groter kapitale belegging in 'n werker gemaak word, minder en hoër opgeleide en gekwalifiseerde werkers benodig word en dat arbeid op 'n 24-uurbasis verrig moet word om koste te besnoei, asook om vloerruimte en duur toerusting beter en ten volle te benut.

Mann en Hoffman (1960, p.105) voer aan dat die toenemende instal= lering van duur elektroniese dataverwerkingstoerusting en reken= outomate in kantore in die toekoms mag lei tot die instelling van skofwerk en ruilskofwerk in die tradisionele dagwerkberoep van klerke en aanverwante beroepe.

Wanneer ongereelde, onreëlmatige ure gewerk word, kan dit lei tot 'n onttrekking van die werker uit die "normale" sosiale lewe en word sy gevoel van "behoort" ontnem; hy leef later in 'n verarm= de sosiale omgewing waarin die meeste van hierdie werkers, veral skof- en ruilskofwerkers, hul meer en meer na hul werkgroep wend om in hul sosiale behoeftes te voorsien.

Middelvlakberoep (die sogenaamde "witboordjieberoep") waarin ruilskofwerk verrig word, bestaan reeds lank, maar sover uit bronne afgelei kan word, nog nie op uitgebreide vlak in kantore nie; wel in sekere diensberoep, bv. die polisie, hospitaalperso= neel en laboratoriumpersoneel (lg. in chemiese nywerhede).

Navorsing oor die problematiek van skof- en ruilskofwerk in hier= die beroep is weinig en bevindinge teenstrydig - dit in 'n sta= dium waar ongereelde werkure 'n toenemende invloed op die gemeen= skap en samelewing het omdat die industrialisasieproses steeds voortsnel. Ruilskofwerk het 'n besondere invloed op die individue wat dit verrig en laat dus weer sy invloed geld op die onderneming waarin die ruilskofwerkers funksioneer.

Die werkrol van die ruilskofwerker word as uitgangspunt geneem; arbeidverrigting het egter nie net 'n invloed op die individu en die werkgroep waarin hy funksioneer nie, maar op al die ander rolle wat 'n persoon moet vervul, al sy ander roepinge asook op die ander persone met wie hy interaksie het of moet hê.

Die klem lê in hierdie ondersoek dan op hoe ruilskofwerk die status, werkrol en ander rolle van die laboratoriumwerker beïnvloed, hetsy positief of negatief.

2. Probleemstelling en keuse van onderwerp

Volgens Mott, Mann, McLoughlin en Warwick (1965, p.1) het die sosiale en tegnologiese magte wat aanleiding gee tot skofwerk nog nie hulle volle ontplooiing bereik nie en kan aanvaar word dat skofwerk, en veral ruilskofwerk, in toenemende mate sal voorkom; minder en hoër gekwalifiseerde werkers wat 'n sesuur-werkdag op 'n ruilskofbasis verrig, kan 'n oplossing vir die huidige arbeidsprobleme bied.

Wat egter uit 'n tegnologiese oogpunt rasioneel lyk, is soms nie so rasioneel vir die individuele werker en die werkgroep wat moet aanpas by 'n skofstelsel nie. Die mens as individuele, sosiale, psigologiese en fisiologiese wese moet verskeie rolle vervul en sal gevolglik òf sy werkrol, òf sy ander rolle hierby moet aanpas - en nie hy alleen moet aanpas nie, ook sy gesin en vriende.

Die sosiale ritme van 'n samelewing is gebonde aan die normale werkure (d.w.s. daardie werkure wat in die meerderheid gevalle voorkom) en daarom beplan georganiseerde vryetydsbesteding en ander vrywillige organisasies hulle tye ook hiervolgens. Die gesinslewe is ook gebonde aan 'n tydskedule - die tydskedule van die gesinshoof en broodwinner.

Indien die werkskedule van die gesinshoof onreëlmatig of wisselend is, sal aanpassing gemaak moet word om konflik en wrywing uit te skakel.

Dit is bevind dat ruilskofwerkers ondervteenwoordig is in vrywillige organisasies, aan tydverdrywe deelneem wat lei tot verdere individuasie en gesinslokalisme en isolasie van die gemeenskap (Mott,et.al., 1965, p.163); 'n hoër arbeidsomset kom ook by ruilskofwerkers voor, asook sekere psigosomatiese kwale (bv. maagsere).

Die probleem is basies dat ruilskofwerk nie 'n vaste, daaglikse roetine verskaf oor 'n lang tydperk nie, dat gevolglik inbreuk gemaak word op ander rolle van die werkers, dat aan hulle 'n laer prestige toegeken word of dat hulle 'n laer status beklee, dat gebrekkige kommunikasie met die res van die werkgemeenskap en breë gemeenskap mag voorkom wat uiteindelik lei tot groter ontevredenheid.

Verder word geleenthede vir 'n breër interaksieveld (ook met die bestuur) verminder deur ruilskofwerk en mag al bogenoemde aspekte lei tot aliënasië van die werker in die breedste sin van die woord.

Daar is besluit om die invloed van ruilskofwerk op die spesifieke loopbaan van die skeikundige in 'n nywerheidslaboratorium te ondersoek. Hierdie loopbaan bestaan uit beroepe waarin hoër kwalifikasies as vir die gemiddelde ander beroepe in die industrie vereis word. Die hoofrede vir die keuse van die onderhawige beroepsgroep of loopbaan is dat die meeste bronne wat beskikbaar is, uitsluitlik die invloed van ruilskofwerk of skofwerk op die sogenaamde "blouboordjieberoepe" (Hall, 1975, p.21) nagevors het, dit wil sê beroepe waarin ongeskoolde of halfgeskoolde arbeiders, operateurs en monteerbandwerkers ruilskofwerk verrig. Die bevindinge

is soms so teenstrydig dat 'n poging tot sintese aangewend word in hierdie ondersoek, al is dit dan net om meer gewig aan die een groep bevindings of aan die ander te verskaf, of om by te dra tot die veronderstelling dat uiters min veralgemenings oor skofwerk en ruilskofwerk gemaak kan word en dat elke ondersoek wat gedoen is, nie as veel meer as 'n gevallestudie beskou moet word nie, want daar is soveel verskillende veranderlikes in elke bedryf waarin ruilskofwerk verrig word dat elke geval as uniek beskou moet word.

3. Doel van die ondersoek

Die ondersoek word onderneem om vas te stel watter aspekte en in hoe 'n mate hierdie aspekte van die sosiale lewe van 'n bepaalde groep werkers beïnvloed word deur ruilskofwerk; ook hoe hierdie werkers se werkrol deur ruilskofwerk beïnvloed word en hoe hul reageer teenoor die bestuur (met wie hul uit die aard van hul werkure selde interaksie kan bewerkstellig).

Die ondersoek wil verder bepaal watter tydperiodes sosiaal-relevant is vir dagwerkers in hierdie beroepe, en of ruilskofwerk lei tot aanpassing of gebrekkige integrasie van die ruilskofwerker in die gemeenskap n.a.v. hierdie sosiaal-gesanksioneerde tydperiodes. Kortom, daar word gepoog om vas te stel of daar 'n bevredigende organisasie van die ruilskofwerker se rolsisteem bestaan.

Die ruilskofwerker se subjektiewe en objektiewe sosiale status in die prestige-sisteem van laboratoriumwerkers word ondersoek en word vergelyk met die status van dagwerkers; indien laer beroepsprestige toegeken word aan ruilskofwerkers, behoort die gevolg 'n hegte, meer solidêre werkgroep te wees omdat, ook weens die ongereelde werkure, die werkgroep sal voorsien in die sosiale be-

hoeftes van die individuele ruilskofwerker - behoeftes wat weens die lae frekwensie van deelname aan sosiale lewe in die breër gemeenskap, nie bevredig kan word op die wyse wat dit deur dagwerkers gedoen word nie.

Hieruit vloei voort dat ook bepaal moet word watter invloed ruilskofwerk op sosiale aktiwiteite buite werkverband het en hoe dit bepalend mag wees ten opsigte van watter tipe tydverdryf deur ruilskofwerkers verkies en beoefen sal word, asook hoe dikwels hierdie tydverdrywe beoefen sal word. Ook moet die getroude ruilskofwerker se gesinsverpligtinge en die onderskeie rolle van eggenoot, vader, ens., ondersoek word.

Ruilskof- en dagwerkers se benadering of oriëntasie tot arbeid en tot hul beroepe word ondersoek ten einde vas te stel of ruilskofwerk enigsins lei tot 'n meer instrumentele oriëntasie tot arbeid, wat klem lê op ekstrasieke waardes (bv. salaris, status, ens.) en wat tot groter arbeidsomset mag lei.

Andersyds word hierdie bevindinge gemeet aan die (soms teenstrydige) bevindinge van ander navorsers om sekere reëlmatighede te probeer vasstel.

Om bogenoemde doelstellings te bereik word die volgende hoofstukindeling gevolg:

Hoofstuk II: Die Ruilskofstelsel

Hoofstuk III: Die status, loopbaanpatrone en loopbaanstrategieë van ruilskofwerkers in die laboratoriumberoepe

Hoofstuk IV: Die sosiale belang van sekere tydperodes

Hoofstuk V: Die invloed van ruilskofwerk op die kernrolle van die ruilskofwerker

Hoofstuk VI: Die invloed van ruilskofwerk op rolle van ruilskofwerkers in hul vryetydsbesteding

Hoofstuk VII: Aliënasie en die ruilskofwerker

Hoofstuk VIII: Slotbeskouing

4. Terreinafbakening

Die bepaalde groep ruilskofwerkers is almal voltyds werksaam in die analitiese laboratorium van 'n chemiese onderneming. Die aanleg waarin hulle werk, "is met die mees moderne apparaat toegerus. Sowat 250 wetenskaplikes is daar deurentyd besig om analyses van alle produkte te maak en ook navorsing te doen" ... (De Villiers, 1968, p.52). Slegs 'n klein groepie van hierdie skeikundiges is betrokke by roetineanalise wat die verrigting van arbeid op 'n ruilskofbasis vereis.

'n Kontinuerende produksieproses is in werking en daarom moet dié laboratorium 24-uur beman wees; 'n drieskofstelsel word gewerk deur bepaalde laboratoriumwerkers in verskeie beroepe wat vir die doel van hierdie ondersoek as een loopbaan gesien word, nl. die loopbaan van skeikundige. Die ruilskofwerkers voorsien, d.m.v. voortdurende roetineanalises van produkte, inligting aan operateurs in die fabriek wat dan die nodige verstellings aanbring indien nodig.

Ander werkers in die laboratorium doen in afsonderlike lokale ook roetineanalises en navorsing, en sommige is betrokke by kwaliteitstoetsing (gehaltebeheer) van finale produkte. Hierdie werkers verrig dagwerk en d.m.v. ewekansige steekproefsyfers is 'n kontrole-groep uit hulle saamgestel.

Die laboratoriumkompleks is binne die fabrieksterrein geleë om aflewering van monsters en resultate van analyses te bespoedig.

Nuwelinge word na indiensneming aan 'n oriëntasieprogram onderwerp waarin die doelstellings, aktiwiteite, vervaardigingsprosesse en produkte van hierdie onderneming aan hul verduidelik word "ten einde die regte gesindheid by nuwelinge te kweek, hulle tuis te laat voel in die onderneming" (De Villiers, 1968, p.22).

Hierdie oriëntasiekursus skakel die individu in by sy groep en is van onskatbare waarde as 'n maatreël om groepsidentifikasie te bevorder en aliënasie (veral sosiale aliënasie) teen te werk.

Die onderneming maak ook voorsiening vir bykans alle sportsoorte en daar bestaan 'n goedingerigte ontspanningsklub waarvan lidmaatskap opsioneel is.

Behuising word verskaf deur die onderneming en spesiale voorsiening word vir alleenlopendes in 'n fabriekskoshuis gemaak. In hierdie koshuis is ook geriewe vir ontspanning wat tafeltennis, TV. en ander binnenshuise vermaak insluit.

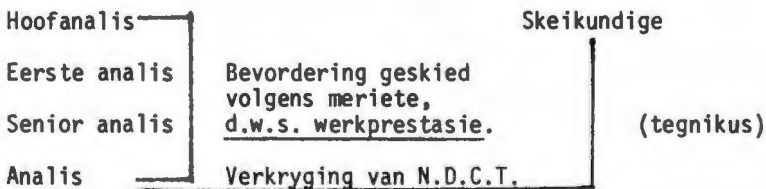
Die onderneming maak gebruik van die "dubbelleer-tegniek" vir bevordering van sy skeikundiges (alternatief ook bekend as "wetenskaplikes"); d.w.s. bo en behalwe die normale hiërargiese leer van bevordering, is 'n professionele leer van bevordering waarin die talentvolle skeikundige net so vinnig, indien nie vinniger nie, as die begaafde bestuurder kan vorder. Hierdie twee vorderingslere sluit mekaar nie uit in dié sin dat 'n skeikundige nie van die een na die ander mag oorgaan nie.

4.1 Die loopbaan van skeikundige

'n Loopbaan is 'n reeks ontvouende beroepe waarin opleiding, vaardighede en ervaring wat in een beroep verkry is, deur 'n ander verwante beroep benut kan word.

'n Beroep is dan 'n komponent van 'n loopbaan en is 'n komplekse normatiewe sisteem waarin mense handel vir produksie, ekonomiese onderhoud, status en selfverwesenliking. 'n Beroep kan ook beskou word as 'n rol wat voorgeskrewe gedrag van die rolbekleër vereis ten einde vooropgestelde doelstellings te bereik.

Die loopbaan van skeikundige wat deur ruilskofwerkers sowel as dagwerkers gevolg kan word, is soos volg:



Terwyl 'n analis deelyds studeer, kan hy reeds bevorder word, selfs voordat hy die volle kursus vir die Nasionale Diploma vir Chemiese Tegnici voltooi het. Alle geriewe vir sodanige studie word voorsien.

4.2 Die respondente en kontrolegroep

Die fokus in hierdie ondersoek val op die blanke, manlike ruilskofwerkers in die roetinelaboratorium; daar is agt personeel= lede per skof wat dan 'n totaal van 32 ruilskofwerkers gee. Slegs 30 ruilskofwerkers uit 'n totaal van 39 ruilskofwerkers in al die

laboratoria kon as respondente gebruik word omdat verskeie werkers nie beskikbaar was nie weens militêre diens en verlof, en omdat sommige in nie-verwante beroepe funksioneer.

Die kontrolegroep bestaan uit 30 dagwerkers wat d.m.v. ewekansige seleksie gekies is om dieselfde getal verteenwoordigers van elke beroep daar te stel as die getal wat in die ruilskofgroep in elke beroep verteenwoordig is.

Die samestelling van die twee groepe is soos volg:

<u>Ruilskofwerkers</u>	<u>Aantal</u>	<u>Dagwerkers</u>
Skofskeikundiges	3: 3	Skeikundiges
Eerste analiste	3: 3	Eerste analiste
Senior analiste	3: 3	Senior analiste
Analiste	21:21	Analiste
Totaal: 30:30		

Alle persentasies wat gegee word, is benader tot die naaste heelgetal. Die ouderdomsverspreiding is soos volg:

<u>Ouderdomsgroep</u>	<u>Ruilskofwerkers</u>	<u>Dagwerkers</u>
16-20 jaar	29%	20%
21-30 jaar	65%	63%
31-40 jaar	3%	13%
41-50 jaar	-	-
50 jaar of ouer	3%	3%

Die huwelikstaat is soos volg:

	<u>Ruilskofwerkers</u>	<u>Dagwerkers</u>
Ongetroud	70%	50%
Getroud	30%	50%

Die kwalifikasies van die respondente toon die volgende verspreiding:

	<u>Ruilskofwerkers</u>	<u>Dagwerkers</u>
Gegradueerd	3%	3%
Gediplomeerd	16%	10%
St. 10	81%	77%
Laer as st. 10	-	10%

Uit bostaande gegewens kan gemerk word dat hierdie beroepe hoë geskoolde en opleiding vereis en dat die hele spektrum van kwalifikasies voorkom, nl. vanaf laer as st. 10 tot by gegradueerdes.

Die ondersoek is doelbewus gerig op die hoër geskoolde ruilskofwerker, aangesien min navorsing oor hierdie spesifieke groep skofwerkers gedoen is en daar bykans geen literatuur bestaan nie. Die meeste navorsers konsentreer op die ongeskoolde of halfgeskoolde ruilskofwerker of skofwerker, of op 'n groep ruilskof- of skofwerkers wat arbeiders, operateurs, monteerbandwerkers, laboratoriumwerkers en klerklike werkers insluit, d.w.s. 'n heterogene groep wat omtrent net die skofaspek gemeen het.

Die bepaalde ruilskofwerkers in die onderhawige ondersoek bestaan slegs uit laboratoriumwerkers in die loopbaan van skeikundige wat die beroepe analis, senior analis, eerste analis, hoofanalisis en skeikundige insluit en wat volgens Hall (1975, p.21) onder die

sogenaamde "witboordjie"-beroep van professies, tegniese werkers en klerke geklassifiseer kan word.

Hierdie groep vereis 'n hoër onderwyspeil as die meerderheid ander beroepe in die industriële bedryfsonderneming (Miller en Form, 1967, p.64).

5. Probleme wat ondervind is

T.o.v. die teoretiese gedeelte was die basiese probleem dat weinig bronne oor skofwerk en ruilskofwerk bestaan; van die bronne is verouderd en skrywers behandel die skofaspek as maar slegs een klein onderdeeljie van hul onderwerpe; ruilskofwerk word selde genoem of bespreek. Die meeste skrywers konsentreer ook slegs op die sogenaamde "blouboordjieskofwerker", nl. die arbeider, monterbandwerker en ongeskoolde werker.

Die bevindings en gevolgtrekkings van die meeste navorsers is teenstrydig en weinig veralgemenings oor ruilskof- of skofwerk kan gemaak word. Die ondersoeker beaam wat Venter (1974, p.71) bevind, nl. "one clear trend has emerged from studies in this area (the social area), and this is the fact that generalizations are difficult to make - studies show large differences in attitudes of shiftworkers to social advantages and disadvantages caused by shift work".

'n Vrugbare veld vir die bronnestudie was tydskrifartikels; om dat min bedryfsosiologiese studies nog sover onderneem is, moes artikels uit vakt tydskrifte van ander dissiplines soos ekonomie, bedryfseconomie, psigologie, bedryfopsigologie, fisiologie, medisyne, maatskaplike werk, sosiologie en antropologie bedryfsosio=

logies geïnterpreteer word. Verskeie brosjures en handleidings van Firma X, waar die ondersoek gedoen is, was veral nuttig.

Die empiriese ondersoek het by uitstek probleme gelewer omdat 'n homogene, hoogs gekwalifiseerde groep ruilskofwerkers as respondente gebruik moes word en daar weinig groot bedryfsondernemings in die RSA is waar sulke relatief groot groepe van hierdie spesifieke tipe werker gevind kan word en wat toestemming tot so 'n ondersoek sou verleen.

Die vraelys self moes ook sodanig opgestel word dat vergelykings getref kan word met ondersoeke wat deur ander navorsers gedoen is; gevolglik is heelwat van die vrae ontleen aan vorige ondersoeke en/of aangepas by omstandighede in die onderhawige geval.

Die ondersoeker het beplan om vir 7-14 dae deelnemende waarneming te doen om die informele groep en praktyke om aliënasie te voorkom, asook interaksiepatrone waar te neem, maar hiervoor kon nie toestemming verkry word nie en kon die werkklimaat slegs vir een dag waargeneem word.

Gevolglik word slegs kortliks aandag gegee aan die formele wyses om aliënasie te verminder.

Die ondersoeker self was 4 jaar in die roetine-laboratorium werk saam en hierdie ervaring kon vrugbaar gebruik word in die betrokke ondersoek.

Die navorser het aanvanklik gepoog om alleen die respondente op te spoor en individueel tuis die vraelyste in sy teenwoordigheid te laat voltooi. Met die koms van televisie en die wisselende skofte het probleme opgeduik en moes gebruik gemaak word van 'n

opgeleide assistent sodat vraelyste binne die kortste moontlike tyd voltooi kon word voordat respondente mekaar kon beïnvloed; die vraelyste is binne twee dae voltooi.

6. Prosedure en tegnieke van ondersoek

Die literatuurstudieprosedure is gebruik om kennis en insig asook empiriesbevindings gegewens oor die onderwerp te verkry en dan wetenskaplik te verwerk deur sintese.

Kennis en inligting oor ruilskofwerk is egter so skraal en teenstrydig dat 'n teoretiese bronnestudie alleen nie maklik en betekenissvol sou wees, tensy 'n empiriese ondersoek (d.m.v. die vraelystegniek) gedoen, asook onderhoude met die bestuur, kenners van die onderwerp en sommige respondente, gevoer kon word nie; kwalitatiewe data wat andersins nie gelewer sou kon word nie, is op hierdie wyse verkry.

Uit vorige empiriese ondersoeke is vraelyste versamel en is eventueel 'n vraelys opgestel deur gebruik te maak van sommige vrae waarvan die geldigheid en betroubaarheid reeds bewys is. Hier is gebruik gemaak van sommige vrae asook aangepaste vrae uit vraelyste wat gebruik is deur Mann en Hoffman (1960), Centers en Bugental (1966), Dannhauser (1969), Bezuidenhout (1972) en Form (1972), asook ander vrae wat deur die ondersoeker self opgestel is om in hierdie spesifieke situasie en loopbaan relevant te wees.

Die vraelyste is deur die ondersoeker en 'n opgeleide helper aan elke respondent individueel voorgelê en is in een van hierdie twee persone se teenwoordigheid voltooi en ingeneem.

Die vraelyste is gekodifiseer en deur die plaaslike universiteit

se rekenaarsentrum verwerk, waarna 'n vergelykende studie van die response van ruilskofwerkers en dagwerkers (kontrolegroep) gemaak is. Die tweede deel van die vraelys (Bylae vir ruilskofwerkers) bestaan uit vrae wat net van toepassing op ruilskofwerkers is en is gevolglik net beantwoord deur hierdie respondente.

Omdat heelwat navorsers se ondersoekte organisasies gesentreerd is en gaan oor produktiwiteit, afwesigheid en arbeidsomset, is besluit op 'n werkgesentreerde ondersoek waarin die uitwerking van ruilskofwerk op sosiale aspekte van die ruilskofwerker se rolsisteen ondersoek word.

Ruilskofwerk word as onafhanklike veranderlike beskou en die uitwerking van ruilskofure word vergelyk met die uitwerking van "normale" werkure. As afhanklike veranderlikes word die sosiale rolgedrag (en -probleme) van die ruilskofwerker beskou.

7. Begripsomskrywings

Die meeste begrippe word in die loop van die studie self omskryf of gedefinieer, maar om verwarring te voorkom sal enkele begrippe nader omskryf word.

Skofwerk: Enige werk wat volgens 'n goedgekeurde skofrooster verrig word en wat gedurende vasgestelde ure of tye verrig word op enige dag binne en buite die normale dagwerkperiode. Skofwerk kan op 'n vaste skofbasis verrig word, bv. permanente nagskof, permanente middagskof, ens., en sluit ook ruilskofwerk in.

Ruilskofwerk en die ruilskofwerker: Ruilskofwerk beteken dat 'n

gereelde, goedgekeurde skofrooster gevolg word waarin arbeid ver-
rig word op vasgestelde tydperiodes en dat die ruilskofwerker op
'n roterende basis nag-, middag- en oggendskof sal werk, normaal-
weg 7 werkskofte per skofperiode.

Ruilskofwerkers is ook alternatief bekend as maandsalarispersoneel
teenoor dagwerkers was as salarispersoneel gereken word. Ruilskof-
werkers kry 'n salaris wat bereken word vanaf die 21ste van die
een maand tot die 21ste van die volgende maand, terwyl dagwerkers
se salaris vanaf die 1ste tot die einde van dieselfde maand bere-
ken word.

Skofrooster: "'n Werkprogram waarvolgens daar twee of drie opeen-
volgende skofte per dag gewerk word" (Handleiding vir Maandsala-
rispersoneel, Firma X, p.2). In hierdie geval word drie opeenvolg-
ende skofte gewerk om die volle 24-uurperiode te dek.

Industriële: "Industriële aktiwiteite dui op fabrieksmatige voort-
brenging wat materieel in 'n fabriek, in die sin van 'n tegniese
eenheid plaasvind" (Venter, 1966, p.111). By die industrie is die
ekonomiese winsmotief deur die voorsiening van nuttige goedere
aan die verbruiker, die hoofdoelstelling.

Bedryf: 'n Bedryf is daardie samelewingsverband waarin arbeid,
kapitaal en grondstof (tegniese apparaat) rasioneel georganiseer
is vir die produksie van nuttige goedere en dienste (Van Dijk,
p.115).

Die bedryf is histories die werkverband ("verband" dui daarop dat
lede onderworpe is aan die bedryfsgesag en -leiding) en die werk-
groep is die georganiseerde werkgemeenskap van alle tye - so oud

soos die mens self; die begrip "bedryf" is 'n versamelnaam vir alle werkverbande en sluit die industrie in. Industrieë ontwikkel uit die bedryf waar die hoofdoel dan die winsmotief word.

Alle industrieë is gevolglik bedrywe en is sosiale sisteme weens die interafhanklikheid van die onderdele, die prosesse van wisselwerking, samewerking, kommunikasie, sosiale beheer en sosiale verandering (Jordaan, 1969, p.32).

Onderneming: Van Dijk (p.104) omskryf die onderneming as "de vervulling van de risico dragende bemiddelaarsfunctie tussen de sferen van produkte en consumptie, bijeenkomend op de markt".

Venter (1966, p.112) omskryf die onderneming as "ekonomies-tegnies van aard en verwys na die vervulling van die risikodraende bemiddelaarsfunksie tussen die sfere van produksie en verbruik".

Die onderneming is dus gebonde aan 'n bepaalde ekonomiese orde en is nie, soos die bedryf, van alle tye nie.

Die bedryfsonderneming omvat dus die doelmatige organisasie van produksiefaktore om nuttige goedere te produseer en hou hom besig met die risikodraende bemiddelaarsfunksie "wat ten doel het om die kapitaal wat daarin belê is, winsgewend aan te wend deur goedere en dienste op die mark aan te bied met die kapitaalrisiko wat daar aan verbonde is" (Van der Walt, 1975, p.iv).

HOOFSTUK II

DIE RUILSKOFSTELSEL

1. Tipes skofstelsels

1.1 Die tradisionele en kontinentale stelsels

Daar bestaan verskeie skofstelsels om in die verskillende behoeftes van elke onderneming te voorsien.

Volgens Edwards (1975, p.579) word daar steeds nuwe ruilskofstelsels ontwikkel, nie soseer om werkkapasiteit of produktiwiteit te bevorder nie, as om meer bevrediging vir die werker te verseker.

Die mees resente neiging is om skofte vinniger te roteer, nl. deur werkers al drie skofte (oggend-, middag- en nagskof) gedurende 'n sewedaetydperk te laat werk en dan 'n tweedaerusperiode toe te laat. Dit neem vier weke om so 'n skofsiklus te voltooi en na voltooiing het die werker dan drie dae vry - dit sluit normaalweg 'n naweek in. Dit is bekend as die kontinentale ruilskofstelsel.

Deur van Pocock, Sergean en Taylor (1972, p.7-13) se basiese tabelle gebruik te maak is die volgende drie skoftabelle aangepas om die verskillende skofstelsels skematies toe te lig.

TABEL 1 DIE KONTINENTALE RUILSKOFSTELSEL

	Eerste week							Tweede week							Derde week							Vierde week						
Dae	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So
Skof=																												
tye:																												
06h00-14h00	0	0	X					0	0	X					0	0	0	X										
14h00-22h00		M	M	X					M	M	M	X										M	M	X				
22h00-06h00					N	N	N	R	R						N	N	R	R						N	N	R	R	R

(0 = Oggendskof, M = Middagskof, N = Nagskof, X = Skofruiling met 24 uur vry en R = Rusdae.)

Dit behels dat 'n werker drie uit vier weke sal werk en een week rusdae (in totaal) sal hê. As hierdie stelsel gevolg word, sal die tradisionele 7 nagte nagskof waaroor so baie klagtes bestaan, oor vier weke versprei word en die werknemer sal aanvanklik drie nagskofte in die eerste week, geen nagskofte in die tweede week, twee nagskofte in die derde week en twee nagskofte in die vierde week, werk.

Die tradisionele ruilskofstelsel kan soos volg voorgestel word (soos vir een skofgroep):

TABEL 2 DIE TRADISIONELE RUILSKOFSTELSEL

	Eerste week							Tweede week							Derde week							Vierde week						
Dae	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So
Skof= tye:																												
06h00- 14h00																												
14h00- 22h00																												
22h00- 06h00	N	N	N	N	N	N	N	R	R																			

(0 = Oggendskof, M = Middagskof, N = Nagskof en R = Rusdae.)

In hierdie geval word een tipe skof (bv. beginnende met nagskof) vir sewe agtereenvolgende periodes (nagte) gewerk en sal die werker ook drie uit vier weke werk en een week (in totaal) sewe volle rusdae hê, sonder die skofruilingsrustye van 24 uur soos in die kontinentale stelsel.

Pocock, Sergeant en Taylor (1972, p.7-13) waarsku dat die bestuur hulle nie moet blind staar deur slegs die sosiale aanvaarbaarheid van die sogenaamde kontinentale stelsel as deurslaggewend te beskou by die keuse van 'n ruilskofstelsel nie.

Al het 78.2% van die 782 ruilskofwerkers in Pocock, et al., se ondersoek ten gunste van die vinnige rotasiestelsel gestem en die stelsel gevolglik aanvaar is, het die afwesigheidsyfer hierna die hoogte ingeskiet (na 65%), veral gedurende nagskofte. Die algemene styging in die afwesigheidstendens in dié betrokke bedryf en ander bedrywe in die onmiddellike omgewing was op daardie stadium slegs

8%. 'n Moontlike rede vir hierdie verskynsel mag die twee nagskoofte aan die einde van die siklus wees.

Skrywers wat navorsing gedoen het t.o.v. werkbefrediging by vin-nige roterende ruilskofstelsels noem die fisiese, sosiale en huislike (gesins-) aspekte as veranderlikes, en Walker (Edwards, 1975, p.579) vind dat 86% van een groep en 100% van 'n ander groep ruilskofwerkers verkies om die vinnig-roterende kontinentale ruilskofstelsel te volg weens die gerief wat dit meebring t.o.v. maaltye, slaap, werk, gesondheid, sosiale lewe en die feit dat die werkers se vrouens ook hierdie stelsel verkies.

Walker voer aan dat "attitudes toward the social and domestic effects were also positive. The men cited opportunity to go out every week and enjoy more frequent, if shorter, leisure spells at home. More continuity in home and social life was possible, whereas previously the afternoon and night shifts were considered useless socially" (Edwards, 1975, p.580).

Pocock, et al., vind egter 'n daling in algemene, ongesertifiseerde afwesighede wat dan dui op die sosiale aanvaarbaarheid van die kontinentale stelsel, terwyl die toename in mediesgesertifiseerde afwesigheid daarop dui dat die ruilskofwerker hierdie vinnig-roterende stelsel meer veeleisend gevind het.

In 'n soortgelyke ondersoek wat deur Wedderburn (Edwards, 1975, p.584) gedoen is t.o.v. ruilskofwerk in die staalbedryf, vind hy dat 82% van die werkers meer befrediging put uit die vinnig-roterende ruilskofstelsel. Hy waarsku dat dit gevaarlik is om afleidings te maak uit hierdie ondersoeke (dié van Walker en Wedderburn) omdat sekere veranderlikes soos ouderdom, huwelikstatus, of

dit 'n reeds geselekteerde groep is, ens., noukeurig nagevors behoort te word.

Walker meen verder dat dit nie uitsonderlik is om te vind dat baie werkers hoogs tevrede is met enige stelsel nie, bloot omdat hulle mettertyd gewoon raak aan, en in 'n mate aanpas by die nuwe omstandighede.

De la Mare en Walker (Edwards, 1975, p.587) som op deur dit te stel dat "the variety of behavior observed in these investigations suggest that adaptation to shift working is a complex process involving the balancing of many factors in both the internal and external environment. For this reason, no single solution to the problem of the best arrangement of shift cycles is likely to be generally applicable. Before theories of the optimum arrangements of shifts are formulated, more must be known of the nature and interaction of psychological and social, as well as physiological factors in the working situation".

Daar is vele wyses waarop ruilskofstelsels saamgestel kan word., 'n Ander wyse waarop die vinnig-roterende kontinentale stelsel saamgestel kan word is soos volg:

TABEL 3 DIE VINNIG-ROTERENDE KONTINENTALE STELSEL

	Eerste week							Tweede week							Derde week							Vierde week						
Dae	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So	M	D	W	D	V	S	So
Skofte	N	O	M	M	N	N	N	R	R	O	O	M	M	M	N	N	R	R	O	O	M	M	N	N	R	R	R	R

(N = Nagskof, M = Middagskof, O = Oggendskof, R = Rusdae.)

Hier word egter van 'n werker verwag om direk van nagskof sommer met oggendskof te begin sonder enige rusperiode tussenin. Daar moet onthou word dat 'n nagskof soms by sekere ondernemings van 17h00 - 01h00 strek (of selfs slegs 5 ure werk insluit) en die res van die nag nie gewerk word nie; die werker het dan wel 'n kort rustyd tot bv. 07h00 of 08h00 wanneer hy weer met oggendskof begin.

1.2 Ander indelingskriteria

Skofstelsels kan ook ingedeel word volgens die hoeveelheid spanne wat beskikbaar is vir skofwerk, met/sonder naweekwerk, reëlmatige of onreëlmatige skofte, ens.

In Nederland (1969) was daar 20.4% skofwerkers waarvan 7.8% in tweespanskofte, 8.6% in driespanskofte en 4% in vier- of meer=spanskofte gewerk het (Rutenfranz, Knauter en Colquhoun, 1976, p.331).

Rutenfranz, et al., onderskei drie hooftypes skofstelsels:

(i) Skofstelsels sonder nagskof

- a) Twee spanne (dubbele dae)
- . Nie-oorvleuelend (bv. 06h00-14h00, 14h00-22h00)
- .. Oorvleuelend (bv. 06h00-14h00, 13h30-21h30, ens.)

(ii) Skofstelsels met nagskof

- a) Twee spanne (tot 12-uur lange skofte, dag en nag)
- b) Drie spanne (agtuurskofte)
- c) Een span (slegs nagskof, d.w.s. permanente nagskof)

Die eenspan- permanente nagskofstelsel word gewoonlik gekombineer met 'n ander stelsel sonder nagskof, bv. die stelsel by (i)(a), ten einde die hele 24-uurtydperk te dek.

(iii) Skofstelsels met nagskof en naweekwerk (d.w.s. aanhouden=de, kontinue skofte)

a) Reëlmatige skofte

. Drie spanne (12-uurskofte)

.. Vier spanne (8-uurskofte)¹

b) Onreëlmatige skofte

. 'n Wisselende getal spanne

.. Wisselende sikluslengtes (bv. 'n vierweeksiklus, dan 'n seweweeksiklus, ens.)

1.3 Die sogenaamde "optimale" stelsel

Optimum produktiwiteit in ruilskofwerk sal beteken dat arbeid slegs verrig word as die liggaamstemperatuur relatief hoog en stabiel is, d.w.s. arbeid moet tydens nagskof slegs verrig word gedurende daardie fases wanneer die liggaamstemperatuurkurwe ooreenkom met die kurwe van die dagritme (Colquhoun, Blake & Edwards, 1968, p.451).

Kriteria vir optimale skofstelsels behels o.a. die volgende:

(i) 'n Enkele nagskof is beter as opeenvolgende nagskofte, want

-
1. Hierdie skofstelsel word deur Firma X gebruik vir die laboratoriumpersoneel.

die fisiologiese aspekte toon eers na 'n blootstelling van sewe dae of meer aan nagskofwerk enige versteuring. Ook weens ander psigososiale redes is dit wenslik. Na sewe dae se ononderbroke nagskofwerk is die liggaamsfunksies se ritme gemodifiseer en bring rusdae weer die probleem van heraanpassing by die natuurlike dag-ritme.

(ii) Daar moet 'n 24-uurruisperiode wees na elke nagskofsiklus.

(iii) Die totale siklus van die skofstelsel moenie te lank wees nie. Die maksimumlengte moet vier weke wees in 'n reëlmatige stelsel van rotasie sodat ruilskofwerkers hulle sosiale lewe behoorlik kan beplan.

(iv) Die lengte van 'n skof moet verband hou met die aard van die arbeid wat verrig word; die maksimumlengte vir 'n skof behoort 8 uur te wees en slegs in uitsonderlike gevalle waar min fisieke energie, ligte werk en min verstandelike inspanning¹⁾ vereis word, mag 'n skof na 12 uur verleng word.

(v) Daar moet die maksimum aantal vry naweke wees (Rutenfranz, et al., 1976, p.338).

In die laboratoriums van Firma X word heelwat verstandelike inspanning en konsentrasie vereis, maar word min fisieke energie verbruik; ruilskofwerkers hier kla veral oor die probleem dat hulle nie kan konsentreer gedurende nagskof nie en maklik geïrriteerd raak. Volgens empiriese bevindings in hierdie ondersoek is bewys dat hulle tamheid en moegheid as die belangrikste klagte teen ruilskofwerk aanvoer, d.w.s. die geestelike toestand wat inwerk op die fisieke, want 87% van die ruilskofrespondente beweer

1. My kursivering.

hul werk die minste gedurende nagskof; 87% beweer ook hul het genoeg tyd om te gesels en te ontspan tydens nagskof (13% meen daar is reeds te veel tyd hiervoor tydens nagskof), terwyl 40% van die ruilskofresponente nagskof die onaangenaamste vind.

Die belangrikste aspek wat hier in gedagte gehou moet word, as van 'n optimale skofstelsel gepraat word, is dat die opvatting van 'n optimale skofstelsel bloot teoreties is en daar nog geen ideale, optimale stelsel gevind kon word wat produksie, sosiale aspekte, psigologiese en fisiologiese aspekte, asook vele ander aspekte, ten volle kon bevredig nie.

2. Die omvang van skofwerk en ruilskofwerk

2.1 Omvang in bepaalde lande

Uit verskeie statistiese gegewens blyk dit dat ontwikkelde lande se arbeidsmag uit ten minste 20-25% skofwerkers bestaan. 'n Wesentlike probleem hier is dat daar uiters selde onderskei word tussen skofwerk en ruilskofwerk sover dit die meeste navorsing en statistiese gegewens raak.

Rutenfranz, et al., (1975, p.333), verskaf die volgende gegewens:

TABEL 4 PERSENTASIE SKOFWERKERS IN ARBEIDSMAG

Land	Jaar	% Skofwerkers
Brittanje	1964	18.2%
Nederland	1969	20.4%
Japan	1971	13.3%
Frankryk	1974	21.9%

In Frankryk was die verspreiding van die skofwerkers soos volg:

- 71% - metaalbedrywe
- 34.6% - chemiese bedrywe
- 1.4% - die boubedryf

'n Blote 20-25% van 'n land se totale arbeidsmag klink minimaal, totdat Dirken (1966, p.115) se statistiese gegewens bestudeer word t.o.v. die omvang van skofwerk in Nederland. In 1964 was 700,000 manlike persone bo 18 jaar in die arbeidsmag van Nederland. Hier= van was 24.2% (d.w.s. + 168,000 persone) skofwerkers. Dirken vind dat 'n vierskofstelsel in 12%, 'n drieskofstelsel in 53% en 'n tweeskofstelsel in 35% van die gevalle gevolg word. Die drieskof= stelsel skyn die hoogste frekwensie te toon in die meeste lande waar skofwerk voorkom.

2.2 Omvang in die RSA

"A five-point programme for intensifying shift work in industries where there is a demand and need for increased production, aimed generally at making it easier for manufacturers to switch to shift work, has been submitted to the Minister of Labour by a Committee of inquiry the Minister appointed in December, 1961" (Anon., 1963, The Manufacturer, p.50).

In hierdie berig word dit gemeld dat daar in die RSA 11,235 onder= nemings was wat 663,138 werkers in 125 verskillende vervaardig= ingsindustrië gehad het teen die einde van 1961. Dit is ook vas= gestel dat in 19 vervaardigingsindustrië reeds een of twee skof= te gewerk word deur sommige van die 119,827 werkers in 1,476 ver= skillende ondernemings. 'n Verdere 47 vervaardigingsindustrië wat bestaan uit 6,958 verskillende ondernemings en wat 425,034

werkers in hul diens het, het een-, twee- of drieskofstelsels vir sommige van hul werkers.

Geen meer resente nasionale of provinsiale syfers t.o.v. skofwerk is beskikbaar vir hierdie ondersoek nie. Navrae by die RGN, Vak= bondraad en Departemente van Arbeid en Statistiek was vrugtelos.

2.3 Omvang van ruilskofwerk in Firma X

Aangesien 'n kontinuerende produksieproses hier voorkom, is hier 'n drieskofstelsel en kan van enige werknemer verwag word om buite sy werkure gereed te wees vir diens (Par. 35, Diensregulasies vir Salarispersoneel, Firma X.)

"Werkure word deur die werkgewer bepaal volgens die behoeftes van elke departement of afdeling" (Par. 16, Diensregulasies vir Salarispersoneel, Firma X, p.4).

Die diensregulasies vir maandsalarispersoneel (d.w.s. skofwerkers) bepaal: "'n Vyfdagwerker kan enige tyd verplig word om sesdagwerk te doen of om volgens 'n twee- of drieskofstelsel te werk en om hom gedurende naweke en openbare vakansiedae vir diens aan te meld" (Diensregulasies vir Maandsalarispersoneel, Firma X, p.5). Dieselfde reël geld ook vir sesdagwerkers.

Dit was uit die aard van wisselende toestande, ontwikkeling, nuwe projekte, ens., moeilik om te bepaal presies hoeveel werknemers permanent skofwerk en ruilskofwerk verrig. Omdat die on= derhawige ondersoek slegs om laboratoriumpersoneel gaan, is die persentasie ruilskofwerkers in hierdie afdeling meer akkuraat bepaal. Slegs werknemers in die reeds genoemde loopbaan van skei=

kundige (wat 'n reeks verskillende beroepe insluit) is in aanmerking geneem, in alle laboratoria in die hooflaboratoriumkompleks. 39 uit 102 blanke werknemers in hierdie loopbaan werk ruilskofte en dit is 38% van hierdie bepaalde groep werknemers.

Breedweg beskou is $\pm$ 850 van die $\pm$ 2490 blanke werknemers in Firma X self ruilskofwerkers, d.w.s. ongeveer 34% van die blanke werknemers in hierdie onderneming verrig ruilskofwerk. (Dit korreleer met die 1974-gegewens van Rutenfranz, et al., t.o.v. die persentasie (34.6%) skofwerkers in Frankryk wat in chemiese bedrywe werksaam is.)

3. Redes vir skofwerk en ruilskofwerk

3.1 Algemeen

Skofwerk is, soos reeds genoem, niks nuuts nie. In Bybelse tye het wagte al in skofte gewerk as hulle stede bewaak. Skofwerk bestaan ook sedert die vroegste tye in sekere diensberoep, bv. die bakkersberoep, polisie, sekere poskantoorberoep, brandweer, sekere mediese beroep in hospitale, en later in biblioteke, staal-, petroleum- en chemiese bedrywe.

Edwards (1975, p.578) voer aan dat die fenomenale toename in skofwerk oor die hele wêreld in die tydperk 1950-1970 toegeskryf kan word aan toenemende koste van toerusting, rekenaars, ontwikkeling van produksieprosesse wat te duur of te skadelik sal wees om tot stilstand te bring of te onderbreek, en die toenemende aanvraag van verbruikers vir 'n produk.

Rutenfranz, Knauter en Colquhoun (1976, p.333) klassifiseer redes wat aangevoer word vir skofwerk, in vier kategorieë, waarvan slegs

drie van toepassing is.

a) Sosiale redes

Die feit dat daar voortdurend in sekere behoeftes van die samelewing voorsien moet word, dag en nag, het tot gevolg dat diensberoep in hospitale, restaurante, poskantore, spoorweë, lugdienste, polisie, ambulans- en brandweerdienste volgens 'n skofstelsel georganiseer word.

Venter (1974, p.11) noem die tekort aan opgeleide mannekrag en die verkorte werkweek ook as sosiale redes vir skofwerk.

b) Tegnologiese redes

Die tegnologiese prosesse in o.a. die yster- en staal-, chemiese en papierbedrywe, kan nie onderbreek word sonder vernietiging, skade of verswakking van die gehalte van die produkte nie. Omdat die produksieprosesse aanhoudend moet voortgaan, het outomatisasie toegeneem in hierdie bedrywe met 'n gepaardgaande toename in skofwerk.

Dannhauser (1969, p.49) se ondersoek toon dan juis hoe sterk tegnologiese redes vandag vir die verrigting van skofwerk is. In die nywerheid wat hy ondersoek het, word aaneenlopende produksieprosesse gebruik, en lg. kan nie sonder meer gestaak word nie weens die grootskaalse ontwrigting en finansiële verlies wat so 'n staking sal veroorsaak. Soms word die teenargument aangevoer dat slytasie en onderhoudskoste hoër is waar skofwerk gebruik word weens die aanhoudende gebruik van die masjinerie en toerusting. In die meeste gevalle is sodanige toerusting soms reeds na 5-10 jaar verouderd en moet dan buitendien vervang word. Indien hier-

die toerusting nie ten volle gebruik is na die aanskaffing daar= van nie, kan dit 'n groter verlies meebring as slytasie en onder= houdskoste (Venter, 1974, p.10).

c) Ekonomiese redes

Duur masjinerie en toerusting kan slegs ekonomies benut word deur voortdurende gebruik.

Besparing van kapitale uitleg, opskuiwing van winsgrense en besparing van vloerruimte deur die benutting van dieselfde werkplek en toerusting deur meer werkers wat dan 'n groter hoeveelheid werk verrig d.m.v. skofwerk en veral ruilskofwerk, is sommige van die belangrikste redes wat aangevoer word (Dannhauser, 1969, p.48).

Indien ons hierdie kategorieë van nader beskou, merk ons dat die belangrikste redes om skofwerk te regverdig vanuit die sfeer van die werkgewer kom en (behalwe vir die diensberoepe) daar geen redes genoem word wat deur die individuele werknemer aangevoer word nie.

Dannhauser (1969, p.vii) noem twee basiese redes vir oortyd-, ruilskof- en Sondagarbeid, nl.:

(i) Die werkgewer dring daarop aan vanweë die noodsaaklike aard van die arbeid wat verrig moet word. Dit sluit tegnologiese en ekonomiese redes in.

(ii) Die werknemer verrig sodanige arbeid vir eie gewin. Dannhauser beweer dat lg. rede swaarder weeg as wat die meeste werknemers wil erken.

Die ruilskofwerkers in Dannhauser se ondersoek verklaar hul keuse vir ruilskofwerk soos volg:

- (i) Die werkgewer verag/vereis dit (75% van proefpersone)
 - (ii) Doen dit vir eie gewin (8.3% van proefpersone)
 - (iii) Albei bogenoemde redes (16.7% van proefpersone)
- (Dannhauser, 1969, p.40).

Die houding van ruilskofwerkers t.o.v. Sondagarbeid toon dat die meerderheid hierdie onveranderbare skofpatroon aanvaar.

- (i) 39.9% van die proefpersone is tevrede met die arbeidspatroon
 - (ii) 11.1% " " " wil Sondae vry wees
 - (iii) 8.3% " " " wil naweke vry wees
 - (iv) 13.9% " " " wil korter werkure hê
 - (v) 5.6% " " " wil naweke 'n ligter skof hê
 - (vi) 2,8% " " " wil bedags vroeër begin en op=hou
 - (vii) 11.1% " " " ; verandering in patroon nie moontlik nie
 - (viii) 8.3% " " " ; n.v.t. (werk nie Sondae nie)
- (Dannhauser, 1969, p.42).

Waar 'n onderneming dus 'n hoë skofbonus of ontberingstoelae betaal vir ruilskofwerkers, sal skofwerk om instrumentele redes ver=rig word, maar dit verander nog nie die wesenlike aard en probleme van skofwerk as sodanig nie.

3.2 Redes van Firma X

Die hoofrede is tegnologies van aard; dit is buite die kwessie om die produksieprosesse tot stilstand te bring, aangesien groot=skaalse ontwrigting en finansiële verlies deur so 'n staking ver=

oorsaak sal word. Hier toon ook Dannhauser se ondersoek dat tegnologiese redes die hooforsaak van ruilskofwerk in die hedendaagse bedryfsonderneming is. Hierdie rede kom uit die sfeer van die werkgewer.

Bo en behalwe die tegnologiese rede kan ook aangevoer word dat meer bevorderingsmoontlikhede vir werknemers geskep word d.m.v. die ruilskofstelsel; dit beteken indiensname van meer mense en gee geleenthede vir werkloses. (Hierdie redes word ook aangevoer deur Champion, 1975, p.273.)

3.3 Redes van ruilskofwerkers vir hul keuse van ruilskofwerk

In die onderhawige ondersoek t.o.v. ruilskofwerk deur laboratorimpersoneel by Firma X het die ondersoeker bevind dat 90% van die respondente die feit dat hul finansieel baat deur ruilskofwerk te verrig, as hoofrede vir hul keuse van ruilskofwerk gegee het.

Geen respondent het die feit dat die werkgewer van hom vereis om ruilskofwerk te verrig as rede vir sy verrigting van ruilskofwerk, uit 'n moontlike ses redes gekies nie; 'n toenemende neiging om arbeid slegs om instrumentele redes te verrig en om eerlik daaromtrent te wees, word duidelik waargeneem.

Meer sekuriteit, dat hulle hou van die roetineaspek van die werk, en die feit dat van die respondente in die huidige inflasionêre toestand met toenemende werkloosheid nie ander werk kon kry as ruilskofwerk nie, het elk 'n minderheid van 3% van die response versamel.

Aangesien 'n skofbonus of -toelae betaal word, word die instru-

mentele rede vir die verrigting van ruilskofwerk versterk; 'n basiese skoftoelaag teen 0.22% van die maandelikse salaris word per normale skof betaal plus 1.6% van die maandelikse salaris as Sondagskoftoelaag per skof, asook 0.25% van die maandelikse salaris per skof vir normale skofte (d.w.s. volgens skofrooster) gewerk tussen 23h00 en 07h00 (nagskoftoelaag). Bykomend word ook 'n middagskoftoelaag van 0.13% van die maandelikse salaris uitbetaal vir die skofreeks. Vir oortydure (indien 'n werker se aflos bv. nie opdaag nie) word verdere toelaes betaal, afhangende in watter skofperiode (oggend-, middag- of nagskofperiode) die oortydwerk verrig word. 'n Toelaag vir ongemaklike en/of onaangename werk word ook betaal. . . (. Diensregulasies vir Maandsalarispersoneel, Firma X , p.11).

Bogenoemde in aanmerking geneem, plus die stygende lewenskoste en die feit dat die ruilskofwerkers meestal bestaan uit relatief jonger werkers in die fabriek wat finansieel nog nie sterk staan nie, is dit geen wonder dat die ekstrasieke bevrediging of instrumentele aard van arbeid batoon voer nie. Die werkgewer kan nie hiervoor blameer word nie - sosiale magte wat hierdie benadering tot arbeid d.m.v. koerante, tydskrifte, die radio en televisie asook ander massakommunikasiemedie oordra en as norm stel, en ook die norme wat aan die kind oorgedra word d.m.v. die sosialiseringsproses, moet hier in aanmerking geneem word.

3.4 Samevatting

Die aanëenlopende aard van die tegnologiese prosesse wat in Firma X gebruik word, is die hoofrede vir die gebruikmaking van ruilskofwerk; ekonomiese redes blyk nie deurslaggewend vir die onderneming te wees nie.

Geen respondente wat ruilskofwerk verrig het in hierdie ondersoek, voel dat hy deur die betrokke bedryfsonderneming gedwing word om ruilskofwerk te verrig nie; die oorgrote meerderheid het finansiële oorwegings as die belangrikste rede vir hul keuse van ruilskofwerk aangevoer. Hierdie bevinding moet gesien word teen die agtergrond van 'n samelewing waarin die roepingsgedagte in 'n beroep steeds meer op die agtergrond gedwing word deur die blote instrumentele doelstellings van arbeidsverrigting.

Die instrumentele etiek (Fox, 1971, p.7) t.o.v. arbeidverrigting blyk uit die bevinding dat 90% van die respondente ruilskofwerk met die gepaardgaande ongerief en klagtes verrig bloot vir finansiële gewin. Blykbaar is Fox se bewering dat hierdie huidige instrumentele etiek sal toeneem, reeds besig om in die RSA te konkretiseer en word die aspirasievlak t.o.v. arbeidverrigting van die individu hierdeur sodanig verlaag dat arbeid as sodanig nie meer as 'n selfverwesentlikende aktiwiteit beskou word nie.

Tog wys response van sowel ruilskofwerkers as dagwerkers dat die belangrikste aspek wat hul in hul huidige beroepe hou, 'n intrinsieke aspek is, nl. interessantheid van die werk. Die ruilskofwerkers ken meer gewig toe aan die salarisaspek en plaas dit as tweede belangrikste - daar was slegs 'n verskil van 1 punt in die totale gewigwaardes van interessantheid van die werk en salaris. Hierdie twee aspekte word deur ruilskofwerkers dus as bykans ewe belangrik beskou (Vraag 15).

Dagwerkers het interessantheid van die werk en bevrediging in die werk eerste en tweede geplaas en salaris derde met 'n verskil van 10 punte tussen die gewig toegeken aan eerste en derde plek.

Dit onderskryf Centers en Bugental (1966, p.195) se bevinding dat by die hoër geskoolde werkers ("White-collar groups") die intrinsieke aspekte meer beklemtoon word as by die ongeskoolde werkers ("Blue-collar groups"); laasgenoemde beklemtoon die ekstrasieke waarde van arbeid meer. Dit is opmerklik dat ruilskofwerkers, as groep, meer klem lê op die ekstrasieke waarde van arbeid en dit skyn asof ruilskofure die werker se oriëntasie meer na die laer=vlakberoepe se waardes laat neig.

HOOFSTUK III

DIE STATUS, LOOPBAANPATRONE EN -STRATEGIEË VAN BEPAALDE LABORATO- RIUMPERSONEEL WAT RUILSKOFWERK VERRIG

1. Die ruilskofwerker en status

1.1 Algemeen en begripsomskrywing

"All animals are equal
But some animals are more equal than others"
(George Orwell, Animal Farm, p.114).

Die uitgangspunt in hierdie hoofstuk is dat alle mense ongelyk gebore is, maar gelyke geleenthede en kanse in 'n regverdige samelewing gegun behoort te word. Dit is 'n algemeen-aanvaarde feit dat alle posisies wat deur mense in 'n gemeenskap of samelewing bekleed word, deur die samelewing geëvalueer en dan prestige toegeken word sodat hierdie posisies dan as statusse bekend staan in 'n rangorde of hiërargie.

Begripsomskrywing

Om verwarring te voorkom moet sekere begrippe duidelik omskryf word, want, veral in die Engelse vakliteratuur, word die begrippe "posisie", "status" en "rol" deur verskeie skrywers as sinoniem gebruik.

(i) Posisie

Vir Davis (Biddle en Thomas, 1966, p.67) is "posisie" gelyk aan "status".

"A person is said 'to occupy' a social position if he has a certain cluster of associated rights within a social system." So definieer Johnson (1960, p.16) 'n posisie. Johnson beweer verder dat elke sosiale posisie 'n statusrol is; hy wil verder dat hierdie twee begrippe as sinoniem beskou word.

"These two parts of a social position we shall call its role and its status; role referring to obligations and status referring to rights" (Johnson, 1960, p.16).

Hy verklaar verder dat die rolstruktuur van 'n groep dieselfde is as die groep se statusstruktuur, want 'n rol uit die een oogpunt beskou is 'n status vanuit 'n ander oogpunt.

Johnson en Davis se beskrywings verwar weens gebrek aan duidelike definisie van kernbegrippe en kan dus nie as insiggewende omskrywings beskou word nie.

Die standpunt wat Roode (1974, p.108) inneem is heel eenvoudig, duidelik en aanvaarbaar. Hy beskryf 'n posisie as bloot 'n bepaalde amp of plek wat 'n persoon (of 'n beroep) in 'n gemeenskap beklee.

In hierdie ondersoek word die posisie van die laboratoriumruiskofwerker dan nagevors t.o.v. status, en word Roode se omskrywing en definisie as basis aanvaar.

(ii) Status

Elke posisie in 'n sosiale organisasie word differensieel geëvalueer deur die lede van die organisasie, die persone wat interaksie met daardie organisasielede het, en andere wat bloot weet

van die bestaan van so 'n organisasie (Miller en Form, 1967, p. 476). Statusorganisasie het vir hierdie skrywers o.a. te doen met "esteem, prestige, social honor" (1967, p.476).

Fairchild (1965, p.307) definieer status as "social standing or prestige of a person in his group or of the group in the community. The position that a person or group holds in public esteem".

Opmerklik is die verwysing na die evaluering van 'n posisie, veral ook in Fairchild se volgende definisie (1965, p.293): "Social status: a position in a social group or in society - a relative¹⁾ position, rank¹⁾ or standing." Flipppo (1971, p.447) sê status is 'n verhouding wat grotendeels voortspruit uit informele organisasie, maar wat wel verband hou met die formele organisasie. Hy definieer status kortliks as "... one's social rank". Joubert en Steyn (1972, p.214) sê dat die waarderingsposisie van 'n groep of groepslid die eindresultaat van 'n evaluasie van die persoon, van sy gedrag en prestasies en van die inhoudelike posisie wat hy bekleed, is.

Hierdie waarderingsposisie of gewaardeerde posisie is 'n persoon se status. D.w.s. status is 'n geëvalueerde posisie.

Vir Joubert en Steyn is daar twee vorme van status, nl.:

- (i) Agting, d.w.s. waardering of evaluering van die persoon en sy optrede, en
- (ii) prestige (aansien), d.w.s. waardering van die inhoudelike posisie.

1. My kursivering.

Prestige word dus aan die posisie gekoppel, en agting aan die individu en hoe hy sy rol vervul.

Brown (1954, p.141) voer aan dat "status implies a position within a group; role the appropriate behaviour which goes with that position, and prestige is something more personal the individual brings to his status and role". Dit is onduidelik wat Brown met hierdie persoonlike aspek bedoel; dit mag moontlik wees hoe hy geëvalueer word, of die mate van erkenning wat hy kry.

Verder, om weer aan te sluit by Joubert en Steyn se siening, word onderskei tussen intrinsieke (funksionele) status en afgeleide (nie-funksionele) status. Met intrinsieke status word bedoel dat die persoon respek afdwing a.g.v. sy kennis en vaardighede. Afgeleide status is die status wat hy beklee op grond van sy spesifieke posisie of amp in die formele hiërargie, bv. as voorsitter, bestuurder, ens.

Waar die ondersoeker slegs belangstel in die status van die individu (die laboratoriumruilskofwerker) se beroep (nie in die beroepstruktuur van die onderneming nie) soos hierdie beroep geëvalueer word deur sy mede-beroepsbeoefenaars (wat nie ruilskofwerk verrig nie), behoort intrinsieke status dus tot die informele organisasie van die onderneming, en afgeleide status tot die formele organisasie. "An individual's status is based on the degree to which he contributes to the purposes of his group, and since to the members of the primary working group there are many purposes other than the production of goods, it follows that there are also many sources of status" (Brown, 1954, p.138).

Status in die werkgroep kan vervolgens afhang van o.a. vaardig=

hede, kennis, die individu se humorsin, ens. In die beroepsgroep wat bestudeer word, sal 'n verdere veranderlike, nl. werkure as statusbepalende faktor nagevors word.

In die primêre werkgroep is dit maklik om die individuele werknemer se status vas te stel, maar in die sekondêre groep is dit moeiliker omdat kommunikasie tussen werkers ontoereikend is.

Eksterne tekens of simbole word dan gebruik om iemand te plaas in die statushiërargie, bv. salaris, posisie in die formele hiërargie, die grootte van sy kantoor en lessenaar, ens.

Die individuele werknemer se status hang in 'n groot mate af van die groepe waarvan hy lid is. Die idee van 'n laerstatusberoep is in die meeste gevalle geskep deur die bestuur self, want hulle erken soms dat 'n beroep 'n onaangename aard het - dit moet egter as 'n subjektiewe beoordeling gesien word.

Wat wel van deurslaggewende belang is, is die prestige wat toegeken word aan die beroep, werkgroep of onderneming waarin of vir wie die arbeid verrig word. Brown (1954, p.149) meld na aanleiding hiervan dat mediese praktisyns ('n hoë prestige word toegeken aan hierdie beroep; dus sal die beroep en beroepsbeoefenaar 'n hoë status beklee) soms sekere take moet verrig wat enige ongeskoolde arbeider met walging en weersin sal vervul, bloot omdat die arbeider nie hierdie handelinge in hul sosiale konteks sien nie. Dieselfde kan in 'n mate van ruilskofwerk gesê word: enige beroep waarin skofwerk verrig word, word soms afgemaak as 'n laerstatusberoep bloot omdat mense nie hierdie werkwyse sien in die konteks van die produksiestelsel of tegnologiese prosesse wat sodanige skofwerk vereis nie. Dit is reeds deur skrywers gemeld dat,

met die koms van die rekenaar, meer en meer geskoolde en hoogs geskoolde werkers sal moet skofwerk verrig.

Sover dit die objektiewe sosiale status betref, is die basiese uitgangspunt dan dat met status bedoel word die deur ander persone geëvalueerde posisie van die individuele beroepsbeoefenaar of beroep.

Subjektiewe sosiale status kom neer op die individuele persepsie van sy eie posisie in die statushiërargie en is dus 'n psigologiese verskynsel wat sy gevoel van "belonging" (behoort aan) uitdruk.

Wanneer 'n persoon in 'n werkgroep begin werk, is sy selfevaluasie nog sterk beïnvloed deur die status van sy ouers in die samelewing, asook deur die status van persone met wie hy buite die werkverband omgaan (Whyte, 1961, p.19).

In die hedendaagse samelewing waar interpersoonlike verhoudinge eerder posisieverhoudinge as persoonlike, intieme verhoudinge is, sal ouers se status nie meer, en ook nie so lank, 'n sterk invloed uitoefen op iemand se selfevaluasie nie.

(iii) Prestige

In die voorafgaande omskrywing van status is dié begrip reeds gebruik en gedeeltelik omskryf.

Johnson (1971, p.469) definieer prestige soos volg: "We shall use the word 'prestige' to refer to the approval, respect, admiration or deference a person or group is able to command by vir-

tue of his or its imputed qualities or performances, whether these are of one type only or are heterogeneous."

Fairchild (1965, p.230) beskryf prestige as "social position or status in public esteem, attained by the social recognition one receives in his associations, or perhaps in the press".

Die kernbegrippe in hierdie definisies lê in die woorde "imputed, recognition, approval, respect, admiration, deference, esteem" wat dui op waardering, evaluasie en erkenning wat toegeken word aan 'n posisie (of persoon in 'n posisie) en wat dan die posisie 'n geëvalueerde posisie maak wat gevolglik 'n status genoem word.

Prestige kan dus beskryf word as die evaluasiëproses wat lei tot statusoekenning in 'n hiërargie.

Die belang van status

Flippo (1971, p.447) beklemtoon die belang van status t.o.v. kommunikasie en stel as voorbeeld dat gedurende 'n kragonderbreking 'n mens jou eerder sal verlaat op die verduideliking van 'n elektrotegniese ingenieur (hoër status) as op die verklarings van 'n gewone elektrisiën (laer status).

Die doel van hierdie ondersoek is o.a. om statusverskille in een beroepsgroep (nl. skeikundige) na te vors en nie statusverskille tussen verskillende beroepe nie.

1.2 Beroep en status

Statusverskille in een beroep

Johnson (1971, p.487) gee twee faktore wat die status van 'n beroep in die breë beroepstruktuur sal beïnvloed, nl.:

- (i) Die funksionele belang van die beroep in die sosiale sisteem waarin hierdie beroep voorkom, en
- (ii) die relatiewe skaarsheid van persone om dié beroep te beklee.

Die wyse waarop die persoon sy rol vervul (d.w.s. sy gedrag in sy posisie), sal verder bydra tot 'n toename of afname in die prestige wat aan hom toegeken word.

Die funksionele belang van 'n beroep en die relatiewe skaarsheid van persone t.o.v. die aanvraag vir hierdie beroep word deur Johnson gesien as primêre faktore by die bepaling van beroepstatus. Sekondêre faktore is volgens hom die gemiddelde inkomste, prestige wat toegeken word op grond van ander faktore (bv. onderwyspeil) en die publisiteit wat die spesifieke beroepsbeoefenaars kry.

Die NORC-ondersoek (1947) van North en Hatt toon dan ook juis dat hoë prestige toegeken word aan

- a) beroepe waarin die mensdom/samelewing gedien word,
- b) beroepe wat lang, moeilike en duur opleiding vereis,
- c) beroepe wat hoë morele standaarde, verantwoordelike sin en intellek vereis.

Behalwe bogenoemde faktore kan daar binne een besondere beroep verskillende posisies wees wat elk 'n ander status het (op grond van bykomende en verskillende veranderlikes), bv. private mediese praktisyns, spoorwegdokter, distriksgeneesheer, myndokter. Elkeen van hierdie posisies word nie slegs op grond van tegniese vaardighede beoordeel en geëvalueer nie, maar prestige word toegeken

a.g.v. verskeie bykomende veranderlikes, bv. is die beroepsbeoefenaar outonoom, werk hy in 'n stad of op die platteland, is sy pasiënte se status hoog of laag, is hy in diens van 'n formele nie-professionele organisasie, onderneming, of die staat?

Soms is die bestuur onbewus van sulke statushiërargieë binne een beroep en kry 'n mens te doen met probleme wat voortspruit uit 'n geval soos die volgende: Werknemers in 'n onderneming het 'n onderlinge sitplekreëling in afleweringsvoertuie getref wat bepaal dat 'n laestatuspersoon (o.g.v. senioriteit laag) heel agter moet sit en die agterdeure van die afleweringswa moes oop- en toemaak wanneer nodig. Die bestuur het, as deel van 'n veiligheidsveldtog, besluit dat persone voor in die passassierskajuit (hoë status o.g.v. senioriteit) in beheer van die oop- en toemaak van die agterdeure moet wees. Die bestuur se besluit is geneem nadat die informele sitplekreëling reeds aanvaar en geïnstitusionaliseer was. Dit het beteken dat 'n hoëstatuspersoon 'n laestatusaak moes verrig. Die probleme wat hieruit ontstaan het, is voor-die-hand-liggend (Flipppo, 1971, p.447).

In hierdie ondersoek sal nagevors word of daar enige statusverskille sal wees tussen dagwerkers en ruilskofwerkers wat dieselfde beroepe beoefen, of die verskille enigsins spanning of konflik tot gevolg het, en of statusverskille die interaksiepatroon in die laboratorium beïnvloed.

Die beroep as statusindeks van die beroepsbeoefenaar

Omdat 'n persoon in die hedendaagse samelewing nie meer met gemak geplaas kan word in die stratifikasiesisteem op grond van sy afkoms, herkoms, ens., nie, word 'n persoon se beroep (met die ge-

paardgaande ekonomiese voordele en magte) gebruik as 'n nuttige indeks om sy status te bepaal in die samelewing.

Sy beroep weerspieël sy opvoeding, opleiding en ander belangrike vereistes ten einde hierdie beroep te kan beoefen (Hall, 1975, p.240). Die individu se sosio-ekonomiese status word dus aangedui en bepaal deur sy beroep. "Employment remains a symbol of one's place among the living" (Baker, et al., 1969, p.563).

Caplow (Hall, 1975, p.240-241) meld die faktore wat aanleiding gee tot die gebruik van die beroep as hoofindikator van sosiale status:

i) Aggregasie: Die toename in grootte van sosiale groeperings gee aanleiding tot groter anonimiteit en onpersoonlikheid as wat ervaar is in die kleiner, intiemer gesins- en familie-eenhede. 'n Mens reageer nou eerder as gevolg van bogenoemde faktore op die persoon se posisie (of beroep) as op hom as persoon.

Die verstedelikingsproses het bygedra tot hierdie neiging omdat sosiale interaksie nie meer gebaseer kan word op die aanname dat 'n persoon volledige kennis het van ander persone met wie interaksie plaasvind nie. Ook weens die feit dat die mens vandag met soveel uiteenlopende persone interaksie moet hê in sy daaglikse omgang, het 'n vinnige metode om iemand te herken en te plaas noodsaaklikerwys ontstaan en is die beroep gevolglik gebruik.

ii) Differensiasie

Weens toenemende werkverdeling en beroepspesialisasie word die omvang van 'n persoon se beroepsaktiwiteite (binne sy beroep)

verminder en word die inhoud van sy beroep meer esoteries. Die leek wat geen kennis van die inhoudelike van die beroep het nie, reageer nou op die beroepstitel of -benaming eerder as op die hoedanighede van die individu in daardie beroep.

iii) Rasionalisasie

Dit word algemeen aanvaar ~~dat~~ iemand in 'n beroep geplaas word deur die gebruikmaking van wetenskaplike, toepaslike en effektiewe metodes en tegnieke. Die aanvaarding is dus dat die beroep 'n persoon se intelligensie, moontlikhede, karakter, persoonlikheid en persoonlike aanvaarbaarheid bewys.

Die status van 'n beroep word bepaal volgens sekere eienskappe van die beroep self, meen Hall (1975, p.242-243). Hierdie eienskappe is:

(a) die spesifieke aard van die werk wat gedoen word

. As daar met fisiese voorwerpe (bv. gereedskap, masjinerie) gewerk word, het die beroep 'n lae status.

.. Sosiale manipulasie (bv. die bestuurder wat mense manipuleer) bring hoër status vir die beroep.

... Hantering van simbole (bv. wetenskaplikes, kunstenaars) het tot gevolg 'n hoër status as voorafgenoemde.

.... As sowel simboliese as sosiale faktore gehanteer word in 'n beroep, verkry sodanige beroep die heel hoogste status.

Die uitsondering op Hall se reël is vakmanne (ambagsmanne) wat 'n hoër beroepsstatus het as laevlak- klerklike en verwante beroepe.

(b) die voorvereistes om die beroep te kan beoefen

Die hoeveelheid, aard en tydperk van onderrig en opleiding bepaal die beroepsstatus. Hoe strenger, duurder, langer en moeiliker die opleiding en toelatingsvereistes om die beroep te beoefen, hoe hoër sal die status wees wat die beroep verkry.

(c) of die beroep individueel of in groepsverband beoefen word

Reiss voeg hierdie determinant by (1961, p.83-84): 'n beroep wat op individuele vlak beoefen word (bv. solo private mediese praktisyn), impliseer die uitsonderlike moontlikhede of begaafdhede van die beroepsbeoefenaar om alles alleen te beplan en self te kan doen.

'n Beroep wat in 'n groep (of onderneming) beoefen word, het 'n laer status (bv. 'n myndokter het gewoonlik laer status as 'n private mediese praktisyn).

(d) die plek van 'n beroep binne die interpersoonlike verhoudingstruktuur

Die toesighouer of voorman sal 'n hoër beroepstatus hê as dié persone oor wie toesig gehou word.

Dit is duidelik dat die formele status van 'n beroep in die organisasiehiërargie hier van deurslaggewende belang sal wees. Toesig oor of verantwoordelikheid vir simboliese en/of sosiale aktiwiteite sal 'n hoër status aan 'n beroep verleen as toesig oor fisiese voorwerpe (bv. masjinerie, apparaat).

(e) die werkplek self

Die werksituasie, eienskappe van die werk en die plek waar die beroep beoefen word, sal ook bydra om die status van die beroep te bepaal.

Werk wat binne die fabrieksterrein self verrig word, het 'n laer status as werk wat buite die terrein verrig word (bv. in geboue buite die terrein soos kantore en navorsingslaboratoria).

'n Laboratorium binne die fabrieksterrein self sal weer 'n hoër status hê as 'n werkswinkel binne die terrein.

Dit moet steeds in gedagte gehou word dat beroepe self inherent geen prestige besit nie; prestige word toegeken deur lede van die gemeenskap waarin die beroep funksioneer. Die laboratoriumberoepe (alternatief bekend as "wetenskaplike" of "skeikundige") se statussisteem kan as 'n eenheid beskou word (al werk een groep ruilskofte en die ander nie).

1.3 Ruilskofwerk en status

Algemeen

'n Belangrike veranderlike word deur Miller en Form (1967, p.483) gemeld sover dit statusgewende faktore aangaan. Hierdie skrywers bevind dat die plek waar 'n werknemer eet (d.w.s. by die werkplek, in die fabriek se kafeteria, ander restaurante of tuis) ook 'n statusbepalende faktor is.

Werkure word ook deur hierdie skrywers as 'n statussimbool onder=

skei: hoe later 'n werker begin werk en hoe vroeër hy huis toe gaan, hoe meer prestige word aan hom en sy beroep toegeken. Daarom, stel Miller en Form met reg, dat "the night shift is less prestigious than the day shift" (1967, p.483).

Uit 'n sosiologiese oogpunt beskou is dit belangrik om waarde= prioriteite na te gaan wat statushiërargieë bepaal, veral waar twee werkgroepe in een gebou by een onderneming dieselfde arbeid verrig (of beroep beoefen), maar slegs een groep ruilskofwerk verrig en die ander nie.

Die dagwerkers en ruilskofwerkers se werkrol word as dieselfde beskou; die hipotese is dat ruilskofwerkers 'n laer status sal hê as dagwerkers weens die een veranderlike, nl. werkure (wat etensure insluit), wat verskil.

McDonald (Brown, 1975, p.233) meen dat skofwerkers oor die algemeen 'n lae status in hul gemeenskap het, en een verdedigings= meganisme wat hul gebruik, is om meer solidariteit in die werkgroep te skep.

Bohr en Swertloff (Brown, 1975, p.233) se ondersoek bevestig dat skofwerkers aan hul eie posisies minder prestige toeken (subjektiewe sosiale status) as aan die prestige wat hul toeken aan dagwerkers wat dieselfde werk doen.

1.4.1 Empiriese bevindinge t.o.v. beroepstatusverskille

Van die ruilskofwerkers het 50% bevestig dat hul nie deur die dagwerkers na waarde geag word nie bloot omdat hulle ruilskofwerk verrig; hulle ken dus 'n laer subjektiewe sosiale status

aan hulself toe a.g.v. hul ruilskofwerk. Hierdie afleiding word later weer bevestig deur statustoekenning aan 'n reeks beroepe.

Die klagte teen oggendskof dat daar "te veel base rondom jou is", is deur 40% van die ruilskofwerkers geopper. Dit blyk dat die ruilskofwerker nie maklik kan identifiseer met die bestuursvlak in die laboratorium nie, hy is fisies nie so na aan die bestuursvlak nie omdat sy werkplek in 'n ander deel van die gebou is en die ongereelde en lae frekwensie van sosiale omgang (gedurende werktye) met die sogenaamde "base" word as kousaal beskou.

In Afdeling D van die vraelys het die volgende tendens voorgekom t.o.v. die subjektiewe evaluering van hul werk:

	<u>Baie goeie beroep</u>	<u>Goeie beroep</u>		<u>Redelike beroep</u>
Ruilskofwerkers	6%	39%	:	55%
Dagwerkers	10%	44%	:	46%

Meer dagwerkers het 'n hoër subjektiewe sosiale waardering van hul beroep as ruilskofwerkers.

Ruilskofwerkers meen egter dat vriende buite hul werksituasie asook hul ouers en familie meer van hul beroep dink en 'n hoër prestige daaraan toeken as hulself. Dagwerkers toon weer meeren=deels die teenoorgestelde neiging, nl. dat hul vriende presies dieselfde dunk van hul beroep het as hulself, en dat hul gesinne of ouers en familie (in die geval van ongetroudes) 'n heelwat laer prestige toeken aan hul beroep as hulself.

'n Interessante waarneming is dat geen dagwerkers gedink het hulself, hul gesinne en hul vriende meen dat hul 'n swak werk het

nie, terwyl 12% van die ruilskofwerkers meen dat hul gesinne, vriende en familie hul spesifieke werk as swak beskou.

Daar moet in gedagte gehou word dat die skofwerker se aspirasie=
vlak dit is wat as "normaal" in sy gemeenskap beskou word (d.w.s.
dagwerk) en dit sal as sy verwysingsraamwerk dien (waaraan hy sy
ervaring meet). Die dagwerker het reeds "normale" werktyd en het
dus 'n hoër aspirasievlak en 'n meer veeleisende verwysingsraam=
werk. Die gevolg is dat albei groepe dieselfde vlak van probleme
ervaar, maar om verskillende redes, omdat hul verskillende ver=
wysingsraamwerke gebruik (Mott, et al., 1965, p.70).

Hierdie probleem kom na vore by Vraag 10 waar respondente 8 be=
roepe van heel hoogste status tot heel laagste status moes plaas.
Die beroepe is sodanig gekies deur die navorser dat hantering van
fisiese voorwerpe, simbole en sosiale manipulasie vervat word in
hierdie beroepe. Die kernpunt van hierdie vraag lê daarin dat die
ondersoeker statusverskille in een loopbaan/beroepsgroep (die van
skeikundige) wat weens werkure deur twee verskillende groepe wer=
kers verrig word, wou opspoor.

Deur aan die response die gewigte 9-1 toe te ken van heel
hoogste status tot heel laagste status, is die volgende rang=
orde of prestigeorde aan die betrokke beroepe toegeken:

TABEL 5 STATUSHIËRARGIE VAN BEPAALDE BEROEPE

Beroep	Status van beroep soos deur ruilskof= werkers beskou	Status van beroep soos deur dag= werkers beskou	
Mediese praktisyn	1	1	Heel hoogste status
Skeikundige	2	2	Besonder hoog
Skofskeikundige	3	3	Hoë status
Elektrisiën	5	4	Redelik hoog
Laboratoriumassistent (dagwerk)	4	5	Gemiddelde status
Kantoorklerk	7	6	Redelik lae status
Laboratoriumassistent (ruilskof)	6	7	Lae status
Operateur	8	8	Besonder lae status
-	9	9	Heel laagste status

Bostaande tabel toon duidelik dat die analis wat ruilskofwerk verrig, die subjektiewe sosiale status van sy werk heelwat laer plaas (6) as die objektiewe sosiale prestige wat hy toeken aan sy kollega wat dagwerk verrig (4), en dat die ruilskofwerker selfs die kantoorklerk 'n hoër prestige toeken as aan homself.

Dagwerkers ken selfs 'n nog laer objektiewe sosiale status (7) toe aan die ruilskofanalis en plaas die beroepe van elektrisiën, dagwerkanalis en kantoorklerk op 'n hoër statusvlak.

Dit nieteenstaande die bevinding dat ruilskofwerkersrespondente in hierdie loopbaan gemiddeld hoër gekwalifiseerd is as die dag=

werkers wat as respondente gedien het; 100% van die ruilskofre=spondente het st. 10 of hoër kwalifikasies, terwyl slegs 90% van die dagwerkers hieronder ressorteer.

Die hoogste trap in die loopbaan van die laboratoriumwerker is dié van skeikundige. Hier veroorsaak ruilskofwerk weer dat daar 'n verskil in status voorkom en dat sowel dag- as ruilskofwerkers die skofskeikundige 'n laer prestige toeken (3) as vir die skei=kundige (2). Die respondente beskou dagwerk nie as bevordering uit ruilskofwerk nie - die samestelling van die kontrolegroep is sodanig dat meer respondente (dagwerkers) minder as 1 jaar werk=sam is by hierdie onderneming as die ruilskofwerkers: 27% van die dagwerkerresponente en slegs 6% ruilskofwerkers werk minder as 1 jaar by hierdie onderneming.

Verdere afleidings wat uit die plasing van beroepe in hierdie statushiërargie gemaak kan word, is;

- (i) dat finansiële beloning alleen nie statusbepalend is nie: ruilskofwerkers kry toelaes en oortydbetaling wat hul gemiddeld 'n hoër inkomste gee as dagwerkers;
- (ii) dat die uitsondering op Hall se reël t.o.v. hantering van fisiese voorwerpe wat 'n laer status in die beroep tot gevolg het, bewys is deur die plasing van die elektrisiënberoep (vakman) op 'n hoër vlak in die hiërargie as die beroep van analis wat met simboolhantering te doen het (en wat veronderstel is om 'n hoër status te besit):
- (iii) dat waar slegs fisiese voorwerpe, in hierdie geval gereed=schap en masjinerie, hanteer word sonder die relatief lang oplei=dingstydperk van die vakman, 'n besonder lae status op die hiër=argie toegeken word aan die operateursberoep;

(iv) dat verskille in die verwysingsraamwerk van dagwerkers en ruilskofwerkers lei tot verskille in plasinge t.o.v. die vierde, vyfde, sesde en sewende plekke op die statushiërargie en dat, as die dagwerkers se plasing as 'n norm gebruik word (as "normaal" beskou word omdat hulle dagwerk verrig), die ruilskofwerker se perspektief t.o.v. die dagwerker ietwat buite verband is.

(v) Bohr en Swertloff se bevinding dat skofwerkers laer prestige aan hulself toeken as aan dagwerkers in dieselfde beroep (of werk), word bevestig,

(vi) dagwerkers begin later werk as oggendskofwerkers en het ook 'n etensuur, terwyl ruilskofwerkers by die werkplek eet. Hierdie statusgewende faktore, soos onderskei deur Miller en Form, dra ook by tot die laer subjektiewe en objektiewe sosiale status van ruilskofwerkberoep.

Samevattend kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die empiriese bevindinge t.o.v. statusverskille in een beroep, waarin die rol vandie werker dieselfde is, en slegs een belangrike veranderinge (nl. werkure) werksaam is, die hipotese wat gestel is, bewys, omdat 'n laer status aan enige beroep in hierdie loopbaan toegeken sal word a.g.v. die ruilskofaspek.

1.4.2 Empiriese bevindinge t.o.v. interaksie tussen dag- en ruilskofwerkers

Deur waarneming en onderhoud met bepaalde respondente en leiers in die laboratoriumkompleks is McDonald se bevinding bevestig, nl. dat ruilskofwerkers, omdat hul 'n laer status het, as verdedigingsmeganisme 'n meer solidêre werkgroep daarstel. Hier moet die voortdurende sosiale isolasie wat sekere skoftye meebring egter ook in aanmerking geneem word; die abnormale werkure het

tot gevolg dat ruilskofwerkers meer goeie vriende het in dieselfde skofgroep en ander skofgroepe as wat dagwerkers in hul eie werkgroep en in ander groepe dagwerkers in ander afdelings van die laboratorium het.

Interaksie tussen die dag- en ruilskofwerkers in hierdie loopbaan toon nie 'n hoë frekwensie nie (weens wisselende skoftye en fisies-afsonderlike werkplekke), maar is nogtans gesond, en ernstige wrywing en konflik kom nie voor nie; 87% van die ruilskofwerkers het dagwerkers as goeie vriende en 60% dagwerkers verklaar dat van hul goeie vriende ruilskofwerkers is, nieteenstaande die statusverskil.

Al die ruilskofrespondente bevestig dat hul goed oor die weg kom met die dagwerkers en slegs 7% van die dagwerkers in hierdie ondersoek kom nie so goed oor die weg met ruilskofwerkers nie.

1.5 Samevatting

Dit skyn asof ruilskofwerkers in hierdie loopbaan minderwaardig voel teenoor dagwerkerkollegas; wanneer hierdie verskynsel ondersoek word, word die laer status van werk wat skoftye behels, duidelik bewys; sowel ruilskofrespondente as dagwerkrespondente ag enige beroep waarin skofwerk/ruilskofwerk verrig word, as synde 'n laer status te besit.

Dit blyk ook dat die ruilskofwerker homself laer prestige toeken omdat hy nie soveel en so gereeld interaksie met dagwerkers en veral met die bestuursgroep in die laboratorium kan bewerkstellig nie. Die dagwerker voel homself fisies en geestelik nader aan die bestuur.

Alleen 12% van die ruilskofwerkers dat na ander se mening hul

beroep swak is, motiveer die instrumentele aard van hul benadering tot arbeid hulle om aan te bly in hierdie werk.

Die ruilskofwerkers is gemiddeld beter gekwalifiseerd as die respondente in die groep dagwerkers; tog lewer hierdie feit geen bydrae tot verhoging van hul status nie, ook nie die feit dat hul meer finansiële beloning kry as dagwerkers nie.

Daar is geen wrywing of konflik te bespeur tussen dag- en ruilskofwerkers nie, al is daar 'n statusverskil en werk hul in dieselfde gebou; goeie verhoudinge word gehandhaaf en 'n aangename werkklimaat is opsigtelik aanwesig, veral tussen ruilskofwerkers onderling in dieselfde skofgroep.

Verskeie navorsers w.o. Bohr en Swertloff, Hall, Miller en Form, en McDonald se bevindinge t.o.v. skofwerk in oorsese lande is bevestig deur sowel hierdie afdeling van die ondersoek, as die hipotese dat werkure as veranderlike, statusverskille in dieselfde beroep meebring.

2. Loopbaanpatrone en -strategieë van die ruilskofwerker

2.1 Algemeen en begripsomskriving

'n Loopbaan is nie 'n spesifieke beroep nie, maar kan 'n verskeidenheid beroepe insluit of veronderstel. (Bv. 'n onderwysloopbaan sluit die volgende beroepe in: onderwyser, skoolhoof, dosent, inspekteur, direkteur, ens.) 'n Loopbaan veronderstel dus 'n reeks verwante beroepe waarin dieselfde vaardighede, opleiding en ondervinding benut word.

Onderbreekte loopbaanpatrone kom ook voor en wel wanneer 'n beroepsverandering nie die beoefenaar se vaardighede, opleiding en

vorige ondervinding kan benut nie. (Bv. analis, operateur, vrag= motorbestuurder, verkoopsman, polisieman, onderwyser.)

In hierdie ondersoek word nagevors of normale of onderbreekte loopbaanpatrone by ruilskofwerkers voorkom, watter een van die twee meerendeels voorkom en of daar enige verskille t.o.v. die loopbaanpatrone van dagwerkers sal wees.

2.2 Empiriese bevindings t.o.v. loopbaanpatrone

Die grootste getal ruilskofwerkers is vir 'n langer periode in diens van hierdie onderneming as die gemiddelde dagwerker in die kontrolegroep:

(i)	ruilskof= werkers:	6%	werk minder as 1 jaar by hierdie onderneming						
		36%	werk reeds 1-2 jaar by hierdie onderneming						
		32%	"	"	3-4	"	"	"	"
		10%	"	"	5-6	"	"	"	"
		6%	"	"	7-8	"	"	"	"
		9%	"	"	meer as 9 jaar by hierdie onderne- ming				
(ii)	dagwer= kers:	27%	werk minder as 1 jaar by hierdie firma						
		30%	werk reeds 1-2 jaar by hierdie firma						
		17%	"	"	3-4	"	"	"	"
		7%	"	"	5-6	"	"	"	"
		3%	"	"	7-8	"	"	"	"
		16%	"	"	meer as 9 jaar by hierdie firma				

Dit gee 'n totale persentasie ruilskofwerkers van 94% wat langer as 1 jaar hier werksaam is (teenoor slegs 73% van die dagwerkers by wie dit die geval is). Hierdie jare werkervaring kan ook 'n bydrae lewer tot die groter solidariteit in en tussen die verskil= lende skofgroepe.

Van die dagwerkers is dit vir slegs 23% hul eerste beroep, teenoor 65% van die ruilskofwerkers vir wie hierdie beroep hul eerste is.

Die ruilskofwerkers toon 'n heel anderse patroon t.o.v. hul vorige werkervaring: slegs 35% van die respondente het voorheen ander werk verrig:

6%	het skofwerk		19%	by 'n ander firma
6%	het ruilskofwerk	verrig	en	
23%	het dagwerk		16%	by hierdie firma

Die kontrolegroep toon die volgende verspreiding:

30%	het voorheen skofwerk		47%	by 'n ander firma
13%	het voorheen ruilskofwerk	verrig	en	
33%	het voorheen dagwerk		29%	by hierdie firma

Die beroep van ruilskofanalisis blyk gevolglik 'n eerste stap op 'n moontlike loopbaan (of onderbreekte loopbaan) te wees, veral omdat 29% van die dagwerkers wat voorheen ander werk verrig het, hierdie beroep(e) by hierdie spesifieke firma beoefen het en nie minder nie as 33% skofwerk in een of ander vorm verrig het (hetsy by hierdie of 'n ander onderneming).

Slegs 19% van die ruilskofwerkers het voorheen by 'n ander firma gewerk en 16% by hierdie firma; slegs 12% uit die 35% wat voorheen ander beroepe beoefen het, het skofwerk in een of ander vorm verrig (hetsy by hierdie of 'n ander firma).

Ruilskofwerkers het ook oor die algemeen hul vorige beroepe vir 'n korter periode beoefen as wat die geval by dagwerkers is:

TABEL 6 VERSPREIDING VAN WERKERS WAT VOORHEEN ANDER WERK
VERRIG HET

Tydperk	Ruilskofwerkers	Dagwerkers
Minder as 1 jaar	46%	30%
1-2 jaar	29%	30%
3-4 jaar	17%	28%
5-6 jaar	-	4%
7-8 jaar	-	4%
9-10 jaar	-	4%
10 jaar of langer	8%	-

Uit hierdie tabel kan dan afgelei word hoekom die instrumentele benadering tot arbeid so beklemtoon word, want indien bogenoemde tabel vergelyk word met die volgende tabel (Tabel 7) sal die lukraak beroepskeuse van die helfte van die ruilskofwerkers wat voorheen ander werk verrig het, duidelik word.

TABEL 7 VERSPREIDING VAN WERKERS WAT VOORHEEN ANDER WERK
VERRIG HET, EN REDES VIR HUL BEDANKINGS

Ruilskofwerkers	Dagwerkers	Rede vir bedanking uit vorige beroep
46%	4%	Om hoër salaris te kry
23%	4%	Beter geleenthede vir studie
9%	26%	Verkeerde beroepskeuse
9%	4%	Meer sekuriteit
9%	-	Beter firma en "base" om voor te werk
-	26%	Skofwerk
-	13%	Bevordering
4%	23%	Ongeklassifiseerde redes

Finansiële gewin het die grootste persentasie ruilskofwerkers uit hul vorige beroep laat bedank om nou ruilskofwerk te verrig, terwyl juis skofwerk en verkeerde beroepskeuse die grootste persentasie dagwerkers laat bedank het uit hul vorige beroepe.

Beter geleenthede vir studie is ook 'n instrumentele rede en is deur die tweede hoogste persentasie ruilskofwerkers as rede aangevoer.

Omdat slegs 9% van die ruilskofresponente en 13% van die dagwerkers die intrinsieke redes van "om vir beter base te werk" of "bevordering" gegee het, en die meerderheid responente instrumentele redes aangevoer het, behoort onderbreekte loopbaanpatrone 'n hoë voorkoms te toon.

Die helfte van die ruilskofwerkresponente wat voorheen in ander beroepe arbeid verrig het, se loopbane toon onderbreking; sommige was messelaars, kampongbestuurders, operateurs, polisiemanne, leerlingmynamptenare en hiervolgens kan afgelei word dat geen of weinig van hul vorige beroepsopleiding en -ervaring in die loopbaan van skeikundige benut kan word nie.

Die ander 50% van die ruilskofresponente wat voorheen in ander beroepe gefunksioneer het, het ook laboratoriumwerk van een of ander aard verrig en het in sommige gevalle onderrig in laboratoriumwerk of werk van 'n skeikundige aard ontvang. Hierdie responente toon 'n normale loopbaanpatroon. Dit is dan, eienaardig genoeg, ook hierdie responente wat 'n normale loopbaanpatroon

toon, wat op een uitsondering na, almal 'n hoër salaris as hoofrede vir bedanking uit hul vorige beroepe aangevoer het.

Die dagwerkers wat voorheen ander beroepe beoefen het, toon meer bestendigheid t.o.v. 'n ononderbroke loopbaanpatroon. 64% van hulle het voorheen dieselfde of aanverwante beroepe beoefen. Slegs 36% van hierdie respondente het onderbreekte loopbaanpatrone wat vakleerlinge, omsetters, polisiemanne, operateurs, telefoniste, ens., insluit. Slegs een respondent het 'n hoër salaris as rede vir bedanking aangevoer.

Samevattend kan t.o.v. loopbaanpatrone opgemerk word dat, aangesien 'n hoër persentasie ruilskofwerkers as dagwerkers langer in diens van hierdie onderneming is, die onderlinge groepsgees tussen ruilskofwerkers meer duidelik waarneembaar is, ook weens die feit dat hul as groep abnormale ure werk en sosiaal geïsoleerd is gedurende twee van die drie skofte (veral tydens nagskof). Meer navorsing behoort hieroor gedoen te word om presies te bepaal wat die belangrikste saambindende faktor of mag tussen ruilskofwerkers onderling is.

Ruilskofwerk blyk 'n persoon met 'n sekere instelling te trek, veral as dié persoon baie waarde heg aan die instrumentele waarde van besoldiging. Gevolglik sal 'n onderbreekte loopbaanpatroon meer dikwels voorkom by ruilskofwerkers as by dagwerkers; moontlik kan dit die basiese rede wees vir 'n algemene hoër arbeidsomset by ruilskofwerkers (en ander skofwerkers) want arbeidsomset word in verskeie ondersoeke as 'n redelik algemene probleem by hierdie werkers gemeld.

Ouderdom blyk nie enige beduidende invloed t.o.v. die keuse van ruilskofwerk te hê nie: daar is slegs 9% meer ruilskofrespondente as dagwerkrespondente in die ouderdomsgroep 16-20 jaar. Die ander

ouderdomsgroepe toon bykans dieselfde persentasie ruilskof- en dagwerkers in elke groep.

2.3 Algemeen en begripsomskrywing; loopbaanstrategieë

Die loopbaanpatroon sal afhang van die moontlikhede van die individu, sy aspirasiepatroon en die struktuur van geleenthede soos hy dit self waarneem (Hall, 1975, p.277). Hierdie drie faktore word beïnvloed deur die oriëntasie van die individu t.o.v. sy beroep. Volgens Hall kan vier moontlike strategieë gevolg word:

(i) Die heuristiese strategie

Wanneer hierdie strategie gevolg word, soek die individu bevordering (dit sluit in hierdie geval salarisverhoging in) ongeag die indiensnemende ondernemings- of beroepsgrense en sal hy enige beroep in enige firma beoefen solank hy daarby baat aangaande bevordering of finansiële gewin.

(ii) Die beroepstrategie

Die onderneming waarin hy geëmplojeer is, se grense is nie van belang nie en hierdie oriëntasie lei daartoe dat die beroepsbeoefenaar die beste geleenthede vir homself soek, ook in ander ondernemings, mits hy dieselfde beroep kan beoefen.

(iii) Die organisasiestrategie

Geen spesifieke beroep is van belang vir die persoon nie; hy soek die beste geleenthede slegs binne die onderneming waarin hy reeds geëmplojeer is.

(iv) Die stabiliteitstrategie

Die beroepsbeoefenaar oorweeg geen ander beroep of dieselfde be-

roep in enige ander onderneming nie. Hy oorweeg ook geen ander beroep in die onderneming waarin hy reeds geëmplojeer is nie; hy aanvaar sy omstandighede, is gevestig en berus (Hall, 1975, p. 277-278).

In hierdie afdeling van die betrokke hoofstuk moet onder meer vasgestel word of die laboratoriumwerker (in die loopbaan van skeikundige) 'n onderneminggedefinieerde laeplafonloopbaan of 'n beroepgedefinieerde laeplafonloopbaan volg, of neig na laasgenoemde.

Indien die loopbaan 'n onderneming-gedefinieerde laeplafonloopbaan is, sal die laboratoriumwerkers die volgende strategieë volg:

- (i) heuristiese,
- (ii) organisasie- en,
- (iii) stabiliteitstrategie.

Indien die loopbaan beroepsgedefinieerde laeplafonkenmerke toon, sal

- (i) die beroeps- en dan
- (ii) die stabiliteitstrategie gevolg word.

2.4 Empiriese bevindinge t.o.v. loopbaanstrategieë

Die oorgrote meerderheid respondente in albei groepe toon 'n heuristiese oriëntasie (55% van die ruilskofwerkers en 53% van die dagwerkers). Die afleiding kan gevolglik gemaak word dat meer as die helfte van die respondente in altwee groepe ter wille van beter geleenthede en bevordering gewillig sal wees om enige beroep in enige ander firma te beoefen. Hulle is bereid om die loopbaanpatroon te onderbreek.

Die beroepstrategie toon 'n besonder hoë voorkoms by die ruil=

skofwerkers (36%) teenoor slegs 13% van die dagwerkers se response: hierdie respondente sal slegs beter geleenthede en bevordering aanvaar MITS hul dieselfde beroep as wat hul nou verrig, kan beoefen. Dit is reeds gestel dat 50% van die ruilskofrespondente wat voorheen by ander firmas gewerk of ander beroepe beoefen het, dieselfde beroep of aanverwante beroepe beoefen het.

Die ruilskofwerkers toon dus meer toewyding aan die beroep as aan die onderneming; hierdie bevinding plus die feit dat 55% van al die ruilskofrespondente die heuristiese strategie verkies, beteken dat 'n hoër arbeidsomset by hulle mag voorkom as by dagwerkers.

In totaal sal 91% van die ruilskofrespondente en 66% van die kontrolegroep dagwerkers ander beroepe of dieselfde beroep in ander firmas oorweeg. Die sterker instrumentele oriëntasie van die ruilskofwerker word duidelik hierdeur getoon.

Die organisasiestrategie sal deur slegs 3% van die ruilskofwerkers (teenoor 13% van die kontrolegroep dagwerkers) gevolg word. Weer eens word 'n swak toewyding aan die firma getoon. Hulle sal geen ander beroep in die huidige firma aanvaar, selfs vir beter geleenthede nie.

Slegs 6% van die ruilskofwerkers kan as gevestig beskou word teenoor 20% van die kontrolegroep dagwerkers; hierdie 6% respondente oorweeg geen ander beroep in hierdie onderneming of dieselfde (of ander beroep) in enige ander firma nie en toon 'n stabiliteitsoriëntasie. Ouderdomsverskille mag moontlik hier as kousaal beskou word omdat 16% van die kontrolegroep en slegs 6% van die ruilskofwerkers onder die ouderdomsgroep 31-50 + jaar ressorteer.

Samevattend kan dit gestel word dat die loopbaan van skeikundige

in hierdie geval 'n ondernemingsgedefinieerde laeplafonloopbaan is maar wat, in samehang met die dubbeleertegniek van bevordering wat gevolg word, na bestuursvlak binne en buite die spesifieke loopbaan, kan lei; in lg. geval kan dit dan 'n hoëplafonloopbaan word wat bykans geen grense stel aan die beoefenaar nie - solank sy aspirasievlak hoog bly.

In die geval van ruilskofwerkers veroorsaak die sterk neiging tot die beroepstrategie dat die indruk geskep word dat 'n mens te doen het met 'n beroepgedefinieerde laeplafonloopbaan ('n neiging na die semiprofessies, bv. maatskaplike werk, onderwys en verpleging). Hier moet die feit dat die ruilskofwerker in hierdie ondersoek gemiddeld hoër opgelei is as die dagwerker, in ag geneem word.

Die heuristiese strategie word deur die meerderheid laboratoriumwerkers in albei groepe verkies, en dit sluit aan by die sterk instrumentele neiging tot arbeidverrigting.

Dagwerkers toon in hierdie ondersoek dat hul 'n meer ondernemingsgebonde oriëntasie het as ruilskofwerkers: 33% van die kontrolegroep oorweeg geen ander beroep in hierdie firma of 'n ander firma nie, of sal enige ander beroep aanvaar mits hierdie beroep in die huidige firma wat hul employeer, is.

2.5 Samevatting

'n Hoër persentasie ruilskofwerkers as dagwerkers beoefen hul eerste beroep in die huidige onderneming; ruilskofwerk in die laboratorium kan as 'n eerste stap op die loopbaan van skeikundige beskou word, want die helfte van die ruilskofrespondente wat voorheen gewerk het by ander, of die huidige firma, toon 'n

ononderbroke loopbaanpatroon. Hierdie persone het bedank uit dieselfde of verwante beroepe in ander firmas omdat hul nou finansieel meer baat. Hulle volg dus die beroepstrategie na. Die ander helfte van die ruilskofrespondente toon onderbreekte loopbaanpatrone en volg die heuristiese strategie.

Vir slegs 23% van alle dagwerkerrespondente is hul huidige beroep die eerste beroep wat hul beoefen. Van die res wat voorheen ander beroepe beoefen het, het 'n redelike persentasie voorheen skofwerk in een of ander vorm verrig en het juis as gevolg hiervan bedank. Meer dagwerkers (wat voorheen ander beroepe in ander firmas beoefen het) toon ononderbroke loopbaanpatrone as wat dit die geval by die ruilskofwerkers is.

Alhoewel die meerderheid respondente in beide groepe die heuristiese strategie verkies en hul loopbaanpatroon gewilliglik sal onderbreek ter wille van bevordering, blyk die dagwerker minder geneig te wees om te bedank en, indien hy bedank, sal hy liever 'n ander beroep beoefen in die huidige firma wat hom emplojeer as om dieselfde of ander beroepe in ander firmas te aanvaar.

Die loopbaan van skeikundige in hierdie ondersoek toon sterk ooreenkomste met kenmerke van die semiprofessies en pas moeilik in die teoretiese raamwerk. Dagwerkers bevestig deur hul response dat dit 'n ondernemingsgedefinieerde laeplafonloopbaan is.

HOOFSTUK IV

DIE SOSIALE BELANG VAN BEPAALDE TYDSPERIODES

1. Die sosiale waarde van bepaalde tydspanes

In aansluiting by die vorige hoofstuk kan gemeld word dat die werkure van 'n individu een van die belangrike statusbepalende faktore van sy beroep is.

Die individu se aktiwiteite kan gekonseptualiseer word as 'n rolstelsel, en bevredigende organisasie van die individu se rolstelsel is afhanklik van die bestaan van sekere kulturele meganismes wat o.a. insluit 'n sosiaal-geaksonseerde tydskedule vir sekere sosiale aktiwiteite (wat arbeidsverrigting en vryetydsbesteding insluit). Hierdie normatiewe verwagtings bepaal wanneer sekere rolle meer gelegitimeer is, of behoort te wees, as ander.

Die waarde van aktiwiteite word gedeeltelik sosiaal bepaal en reaksies op ruilskofwerk moet in terme van hierdie breër kulturele betekenissisteme, wat dien as indirekte verbinding met die individu se ervaring van sy werkrol, gesien word. Hierdie kultureel-geaksonseerde tydskedule vir sosiale aktiwiteite is 'n meganisme om sosiale integrasie in die samelewing te bewerkstellig.

Brown voer aan dat die graad van interaksie aanleiding gee tot 'n "web of relations ... which binds together the disparate elements of life in modern society" (1975, p.231).

Die omvang van interaksie van die ruilskofwerker word in hoofstukke 4 en 5 nagevors om te bepaal in watter mate ruilskofwerk die vorming van so 'n verhoudingsweb benadeel.

Omdat alle tydspanes nie dieselfde sosiale waarde het nie, kan 'n mens met reg vra of 'n vry dag vir 'n ruilskofwerker slegs die betekenis van 'n leë dag het omdat die werker nie in 'n verhoudingsweb interaksie kan bewerkstellig met ander persone nie, aangiesien hulle dan werk.

"The central problem in the working of shifts and the resultant conflict with social life and leisure activities, is the fact that our society revolves around a live/work/sleep cycle that is determined by the day and night, with day generally being the time for work, night the time for sleep and the weekend the main time for recreation and rest" (Venter, 1974, p.72).

Die ongerief wat ruilskofwerk meebring t.o.v. die gesinslewe, het Venter bevind, was nie 'n hoofoorweging by die meeste ruilskofwerkers nie, want die meeste van hierdie werkers in sy ondersoek het groot geword in 'n omgewing waar fabriek- en skofwerk nie vreemd is nie (1974, p.144). Individuele oorwegings, gevoelens en redes van die ruilskofwerkers maak dit egter moeilik om te veralgemeen t.o.v. hul standpunte en sosiale probleme.

Venter sê dat die werker aanvanklik ruilskofwerk verdra, daarby aanpas en later optimum tevredenheid bereik. Hierna neem sowel die tevredenheid as produktiwiteit af, en afwesigheid en arbeidsomset neem toe. Die vraag is of dit nie juis die ontwrigting van hierdie tydskedule is (wat sosiale integrasie bevorder), wat op die lange duur negatiewe gevolge het nie.

'n Algemene tydskedule help die mens tog om die gedifferensieerde stel rolle in 'n gevorderde samelewing op die verwagte wyse te vul. Dit impliseer dat ander mense van die ruilskofwerker verwag om op sekere sosiaal-gesanksioneerde tye sekere rolle te vervul. Ruilskofwerk bemoeilik en bedreig hierdie tydsinchronisasie en

maak sosiale integrasie van die ruilskofwerker bykans onmoontlik omdat die moontlikhede vir sekere vorms van sosiale integrasie verminder word (Brown, 1975, p.232).

Uit navorsingsverslae blyk dit dat nagskof (en middagskof in 'n mindere mate) as onnatuurlik beskou word deur werkers wat dit ervaar of ervaar het in die verlede, want 'n mens eet as jy moet slaap en sosiale en huislike pligte moet anders gehanteer word (d.w.s. rolpatrone in hierdie rolle moet aangepas word). Hierdie twee skofte se tydspannes benadeel alle vryetyds- en ander sosiale rolle buite werkverband.

Dannhauser (1969, p.57) beweer dat die lengte van die ruilskofwerker se werktyd en die hoeveelheid vryetyd tot sy beskikking sy lewenswyse en belangstellings sal bepaal. Mann en Hoffman (1960, p.124) sê dat bogenoemde die rede is dat "in order to be able to live with shift work they gradually become more solitary people, enjoying individual activities".

Die vorige bevindings en stellings in ag genome, word dit in hierdie ondersoek gestel dat die spesifieke tydspanne waarin die ruilskofwerker sy vryetydsbesteding kan beoefen, eintlik die primêr bepalende faktor van sy belangstellings en lewenswyse sal wees. Die lengte van en hoeveelheid vryetyd wat hy tot sy beskikking het, is nie van soveel deurslaggewende belang by die bepaling van sy lewenswyse as die spesifieke tyd waarin hy hierdie vryetydaktiwiteit kan beoefen nie.

Blakelock (1961, p.9-17) sê dat veral onbuigbare of onveranderbare aktiwiteite (wat die tydsaspek betref) waaraan slegs op spesifieke tye deelgeneem kan word, deur ruilskofwerk nadelig geraak word.

Hy bevind ook dat die skofwerker meer egoïsties en anomies is as dagwerkers. Die mate van egoïsme kan gemerk word aan die ongeërgdheid en apatie wat by hulle voorkom t.o.v. baie sosiale aangeleenthede in die samelewing.

Ten einde vas te stel van watter belang bepaalde tydsperiodes vir werknemers in hierdie onderneming is, moes respondente uit twaalf twee-uurperiodes aandui watter periodes hulle die geskikste vind vir die afhandeling van persoonlike sake, kuier met die hele gesin of familie, kuier by vriende en ook watter periode vir hulle die moeilikste is om te werk.

Hierdie twee-uurperiodes is nie arbitrêr gekies nie, maar is uitgewerk vanaf die begin van 'n oggendskof (07h00), middagskof (15h00) en nagskof (23h00) omdat die klem lê op probleme van die ruilskofwerkers.

2. Empiriese bevindinge

2.1 Die sosiale belang van bepaalde tydsperiodes vir laboratoriumwerkers

Daar is ook d.m.v. hierdie tydsintervalle gepoog om die 03h00-05h00-periode te akkommodeer ten einde wetenskaplike bewyse te verkry vir die algemeen-populêre (en fisiologies-bewese) opvatting dat hierdie tydinterval die moeilikste is om te werk.

Dagwerkers se "normale" roetine (bv. etensuur 13h00-15h00 en laatmiddagssessie 15h00-17h00) is ook in ag geneem om hul keuse te vergemaklik.

TABEL 8 KEUSE VAN BEPAALDE TYDPERIODES

		7-9 vm.	9-11 vm.	11vm- 1nm.	1-3 nm.	3-5 nm.	5-7 nm.	7-9 nm.	9-11 nm.	11nm- 1vm.	1-3 vm.	3-5 vm.	5-7 vm.
a) Die moeilikste om te werk	R	16%	-	-	3%	-	-	10%	-	10%	3%	42%	16%
	D	10%	3%	3%	23%	53%	-	-	-	-	-	-	7%
b) Die geskikste om by vriende te kuier	R	-	-	-	-	10%	6%	84%	-	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	3%	87%	10%	-	-	-	-	-
c) Die geskikste om met u <u>hele</u> gesin saam te kuier	R	-	-	-	-	23%	16%	58%	3%	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	3%	27%	70%	-	-	-	-	-
d) Die geskikste om u persoonlike sake af te handel	R	3%	48%	13%	13%	23%	-	-	-	-	-	-	-
	D	-	17%	17%	20%	23%	10%	3%	10%	-	-	-	-

(R = Ruilskofwerkers; D = Dagwerkers)

Uit die gegewens in Tabel 8 kan die volgende afgelei word:

(i) Die meeste ruilskofwerkers (42%) vind die interval 03h00-05h00 die moeilikste om te werk. Dit bevestig Van Loon (1967, p. 267) se bevinding dat, omdat die liggaamstemperatuur dan sy laagste vlak bereik in die 24-uurperiode, daar gevolglik min energie beskikbaar is om arbeid te verrig. Nagskofwerkers bereik 'n volgende laagtepunt in liggaamstemperatuur om 12h00, en uit Tabel 8 kan gemerk word dat geen ruilskofwerkers die 11h00-13h00 periode as die geskikste beskou om persoonlike sake af te handel nie - slegs 3% van die kontrolegroep dagwerkers het ook hierdie periode verkies.

Die meeste dagwerkers (53%) vind die 15h00-17h00-periode die moeilikste om te werk. Hier kan geen fisiologiese bewyse t.o.v. liggaamstemperatuur so duidelik aangevoer word nie omdat die liggaamstemperatuur van 15h30 af 'n stelselmatige stygende lyn toon. (Kyk Fig. 1, p.94.) Moontlik is die rede vir die keuse van hier=

die tydperioede bloot omdat die einde van die werkdag in sig is. Van die dagwerkers vind 23% die etenstydperioede (13h00-15h00) die moeilikste om te werk: terwyl voedsel verteer, is minder energie vir arbeidverrigting beskikbaar.

(ii) Ruilskofwerkers verkies om een interval later as dagwerkers by vriende te gaan kuier. Een van die belangrikste veranderlikes wat hier as oorsaaklik beskou moet word, is die feit dat 70% van die ruilskofwerkers ongetroud is en dus geen huislike of gesinsverplichtinge het nie. Hul vriendekring sal normaalweg ook meer uit ongetroudes of alleenlopers bestaan. Van die ruilskofwerkers woon 29% ook in 'n koshuis (teenoor slegs 13% van die dagwerkers) waar vasgestelde etenstye geld.

Aangesien 50% van die dagwerkers getroud is, verkies die meerderheid (ook weens bykomende redes) om tussen 17h00-19h00 by vriende te kuier. Die meeste dagwerkers (67%) woon in eie wonings of woonstelle waar hulle hul eie etenstye en roetine kan bepaal.

(iii) Meer as die helfte van die ruilskofwerkers (58%), verkies, soos in die geval van die kontrolegroep dagwerkers 19h00-21h00 as die geskikste om met hul gesinne of familie (by ongetroudes) gesellig te verkeer. Hierdie tydinterval kan gevolglik vir hierdie werkgemeenskap as synde "normaal" vir gesinsverkeer beskou word omdat 70% van die dagwerkers en die meerderheid ruilskofwerkers dit verkies.

'n Redelike persentasie ruilskofwerkers (23%) kan uit die aard van hul skoftye tussen 15h00-17h00 met hul gesinne verkeer. Slegs 3% van die kontrolegroep verkies hierdie tydinterval, en die 23% ruilskofwerkers kan dus as 'n uitsondering op die reël (t.o.v. die werkgemeenskap) beskou word. Vir sommige van die dagwerkers (27%) is die 17h00-19h00-periode weer die geskikste om met hul gesinne

te verkeer (slegs 16% ruilskofwerkers kuier graag met hul gesinne in hierdie tydperk).

(iv) Die geskikste 2-uurperiode vir ruilskofwerkers om persoonlike sake af te handel is van 09h00-11h00 en 48%; dus bykans die helfte verkies oor die algemeen hierdie tydperk as die geskikste vir hierdie doel. Weens hul wisselende werkure is dit vir hul moontlik om gedurende die oggende na hul persoonlike sake om te sien. Bykans 'n kwart (23%) van die ruilskofwerkers verkies egter 'n 2-uurperiode in die namiddag hiervoor (15h00-17h00) en hierdie 23% ruilskofwerkers toon 'n ooreenkoms met hierdie algemeen-aanvaarde tydperk wat deur die meeste dagwerkers verkies word. Dagwerkers (43%) neig om die namiddag (13h00-17h00) as die twee geskikste tydintervalle te kies; d.w.s. die etensuur word deur baie dagwerkers gebruik om persoonlike sake af te handel.

Daar is duidelike verskille in die belangrikheid van bepaalde tydintervalle wanneer ruilskofwerkers en dagwerkers se voorkeure vergelyk word. Hierdie voorkeure kan grootliks toegeskryf word aan die werkure wat verskillend is by hierdie twee groepe.

Indien dagwerkers se keuse as die norm vir die werkgemeenskap geneem word, kom slegs die periode vir gesinsverkeer ooreen met dié van ruilskofwerkers.

Besoek aan vriende verskil, met die neiging van ruilskofwerkers om ietwat later te gaan kuier as dagwerkers omdat hul gedurende oggend- en nagskofte wel so laat kan gaan kuier. Middagskof word dus nie verniet as besonder ontwrigtend vir die sosiale lewe beskou nie: middagskof ontnem die meeste ruilskofwerkers enige interaksie met vriende anders as vriende in hul spesifieke skofgroep.

Dit is veral die moeilikste periode om te werk en die geskikste periode om persoonlike sake af te handel wat groot afwykinge toon van die norm soos gestel deur die dagwerkers. Werkure is hier die oorsaaklike faktor en veroorsaak dat ruilskofwerkers, weens die inwerking van fisiologiese faktore, die vroegoggendperiode (03h00-05h00) beskou as die moeilikste om arbeid te verrig. Dagwerkers toon 'n neiging om taamlik verspreide periodes as geskik te beskou om persoonlike sake af te handel, met die meerderheid wat die laat namiddag verkies ('n tyd wat hul ook beskou as die moeilikste om te werk); ruilskofwerkers neig om die vroeë oggend te verkies hiervoor omdat hul skynbaar in elk geval nie vir vriende kan gaan kuier nie (aangesien lg. werk).

Alhoewel ruilskofwerkers dieselfde periode verkies om met hul gesinne/families te verkeer as dagwerkers, moet in ag geneem word dat die frekwensie van hierdie verkeer laer sal wees weens die werkure van die ruilskofwerker en dat die ruilskofwerker dus minder gereeld as die dagwerker in hierdie periode saam met sy gesin/familie sal kan verkeer; dit raak weer die gehalte of kwaliteit van die interaksie. Ruilskofwerk benadeel dus die nakoming van hierdie sosiaal-gesanksioneerde tye om sekere rolle te vervul.

Aangesien die meeste ruilskofwerkers verkies om persoonlike sake tussen 09h00-11h00 af te handel - 'n periode waarin ander vriende werk - sal ruilskofwerkers meer individuele belangstellings en minder groepsaktiwiteite kan beoefen en mag dit lei tot 'n gevoel van isolasie en individuasie.

2.2 Spesifieke voorkeure van ruilskofwerkers t.o.v. bepaalde skofte

Uit die empiriese bevindings blyk dit dat die oggendskof die popu=

1ërste skof is: 60% van die ruilskofwerkers vind hierdie skof die aangenaamste en, alhoewel dit ironies mag lyk, beweer 100% van hierdie respondente dat hul juis gedurende hierdie skof die hardste werk. Daar is ook 23% wat 'n bietjie meer tyd wil hê om te gesels gedurende die oggendskof. Die feit dat ruilskofwerkers besig gehou word gedurende die oggendskof, laat die skof vinniger verbygaan en die skof voel dus korter as die ander twee skofte: die meerderheid van die ruilskofwerkers (63%) meen dat die oggendskof die vinnigste verbygaan. Die oggendskof word deur 30% van die respondente as die onaangenaamste in die algemeen beskou, maar gaan vir slegs 17% die stadigste verby.

Die middagskof word as die onaangenaamste deur 30% van die ruilskofwerkers ervaar. terwyl 23% die middagskof weer die aangenaamste vind. Vir slegs 27% van die respondente gaan die middagskof die vinnigste verby en 13% meen dat hul gedurende die middagskof die minste werk en dat hierdie skof gevolglik die stadigste verbygaan (ook deur 13% van die respondente). Die middagskof is 'n skof wat as "gemiddeld" beskou kan word: dit gaan stadiger om as die oggendskof, dog vinniger as die nagskof. Die werk is minder as gedurende die oggendskof, dog meer as tydens die nagskof. As hierdie response in verband gebring word met die verkose tydperiodes vir kuier by vriende en met gesinsverkeer, word bemark dat die middagskof albei hierdie sosiale aktiwiteite vir 7 dae in 'n vierweeksiklus lamlê.

Die nagskof is die onaangenaamste skof: slegs 17% van die respondente vind die nagskof die aangenaamste skof, terwyl die meerderheid respondente (40%) die nagskof as die heel onaangenaamste skof ervaar - dit nieteenstaande die feit dat 87% erken dat hul gedurende die nagskof die heel minste werk het om te doen. Dit is ook die skof wat deur die meerderheid respondente (70%) aangetoon word

as die skof wat die stadigste verbygaan. Die relatiewe min arbeidsverrigting, abnormale ure en fisiologiese faktore werk hier saam om hierdie skof as die onaangenaamste te brandmerk.

Deur 'n eenvoudige vergelyking van voorkeure van skofte met die werktempo, kan afgelei word dat hoe besiger die ruilskofwerker gehou word, hoe vinniger gaan daardie spesifieke skof verby en hoe aangenamer is die skof. Dit sou gevaarlik wees om hier te veralgemeen en meer werk gedurende die middag- en nagskof te beplan, aangesien bykomende veranderlikes (waarvan in die vorige paragraaf gemeld is) en individuele redes kan lei tot ernstige probleme as die ruilskofwerkers meer arbeid tydens hierdie twee skofte moet verrig.

Moontlik kan ander afleiding verskaf word gedurende ledige tye - afleiding wat deur die bestuur gelegitimeer is, ten einde slaperigheid en verveling te voorkom.

Wanneer die redes vir ruilskofwerkers se voorkeure en afkere t.o.v. bepaalde skofte in die volgende afdeling geanaliseer word, sal gemerk word hoe moeilik dit is om aan almal se smake en vereistes te voldoen; daar sal gemerk word dat die egosentriese en individualistiese geaardheid van die ruilskofwerker sterk op die voorgrond kom en dat sosiale verpligtinge nie so belangrik vir hom is as die bevrediging van sy individuele, egosentriese behoeftes nie.

2.3 Redes vir hierdie voorkeure en afkere

(a) Oggendskof

Die belangrikste rede wat aangevoer is deur die meeste respondente vir hul keuse van die oggendskof as die aangenaamste, is sterk

egosentries van aard en kan opsommenderwys as "het meer tyd vir myself en my belangstellings", gestel word. Die meerderheid respondente (37%) het hierdie rede aangevoer, maar het dit hierna duidelik gestel dat die oggendskof ook uiters geskik is vir deelname aan die gesinslewe.

Die tweede belangrikste rede vir hierdie keuse is dat "ek kan werk en slaap soos 'n normale mens" (17% van die respondente). Hieruit word afgelei dat die ruilskofwerker steeds leef en waarneem in 'n gemeenskap waarin algemene, sosiaal-gesanksioneerde en -genormeerde rolle ook vir hom geldig is, al werk hy abnormale ure.

Die derde rede ten gunste van die oggendskof is dat meer tyd beskikbaar is vir sportaktiwiteite, veral vir georganiseerde span- of groepsport (10% van die respondente). Ook hier laat die algemeen-aanvaarde tydperiodes in die breë gemeenskap hul geld vir die ruilskofwerker.

Slegs 'n klein getal (6%) respondente motiveer hul keuse ten gunste van die oggendskof deur aan te voer dat daar nie tyd is om verveeld te raak nie. Hierdie selfde rede word ook as hoofklag teen die oggendskof deur die meerderheid (30%) van die respondente gegee: die oggendskof is te veeleisend, hulle is te besig, te veel ekstra werk word gegee en daar is te veel toesighouding en "base".

Die ander klagte teen die oggendskof is dat hierdie skof te vroeg begin en te laat eindig om alles te doen wat die werker wil of moet doen in sy vrye tyd; dit is slegs 3% se mening. Hieruit blyk dat die hoofklag wat deur die minderheid ruilskofwerkers aangevoer word, dui op die reeds genoemde instelling teenoor die bestuur

(weens min en ongereeelde interaksie).

(b) Middagskof

Die middagskof word deur slegs 23% van die ruilskofrespondente as die aangenaamste verkies. Die belangrikste rede wat hier aan=gevoer word, is dat daar gedurende hierdie skof genoeg tyd beskik=baar is vir die beoefening van stokperdjies en ander tydverdrywe (in die oggend) en dat los werkies in en om die woonplek gedoen kan word. Dit is opmerklik dat individualistiese belangstellings en tydverdrywe hier die deurslag gee vir die keuse van die mid=dagskof as die aangenaamste skof.

Tweedens meen respondente dat die middagskof rustiger is as die oggendskof endie "base" nie so lank teenwoordig is om te veel ekstra werk te gee of te veel toesighouding uit te oefen nie.

Derdens meen 'n minderheid van hierdie respondente dat daar ge=noeg tyd vir slaap is en dat persoonlike sake in die oggend af=gehandel kan word.

Die belangrikste klagtes teen die middagskof is dat veral die gesinslewe gedurende die middagskofsiklus ly weens die hele na=middag en vroeë aand wanneer die broodwinner arbeid verrig; in 'n mindere mate kom die klagte voor dat die vriendekring en sport=deelname verwaarloos word tydens die middagskof.

(c) Nagskof

Redes waarom die nagskof deur 17% van die respondente as die aan=genaamste beskou word, is dat daar min werk is en dat dit die rus=tigste skof is. Daar is ook nie "base" wat hierdie rustigheid ver=steur nie. Die redes kom dus uit die werksituasie self en uit die persoonlike, individuele belange - geen sosiaalgerigte redes word

hier as positief aangevoer nie.

'n Hele reeks klagtes word geopper teen die nagskof. Die belangrikste en algemeenste rede is dat dit 'n irriterende, abnormale en uitputtende skof is omdat die ruilskofwerker nie kan konsentreer op wat hy moet doen nie weens slaperigheid en 'tamheid (hierdie klagte kom ooreen met die rangorde wat aan klagtes teen skofwerk in Afd. F(ii) van Bylae vir Ruilskofwerkers toegeken is). Dit is reeds gemeld dat geen uitputtende, fisieke arbeid verrig word in hierdie loopbaan nie, maar dat verstandelike wakkerheid en konsentrasie van primêre belang by taakverrigting is, daarom dat die nagskof juis as so irriterend ervaar word. Dit is weer 'n individuele, persoonlike rede.

Tweedens vind ruilskofwerkers dat vriendekringe, gesinslewe en sportbedrywighede verwaarloos word. Sosiale aspekte kom nou voor in die redes wat aangevoer word teen die nagskof.

Derdens word die wisselende en onaangename klimaattoestande, veral die koue nagte gedurende die winter, as 'n oorsaaklike faktor gegee vir 'n groter siekterisiko gedurende die nagskoftydperk.

Dieselfde getal respondente (as by voorafgenoemde) kla dat daar te min werk is en hulle verveeld raak; sodra die werker dus nie hoef te konsentreer nie, ontspan hy en raak slaperig, maar hy mag nie slaap nie, gevolglik raak hy geirriteerd omdat hy niks te doen het en ook nie ten volle kan ontspan nie.

Samevattend word afgelei dat individuele persoonlike redes eerste gestel word en dat sosiaal-gefundeerde redes meerendeels tweede kom by die voorkeure en afkere t.o.v. bepaalde skoftye.

Die oggendskof word verreweg verkies om sowel individuele as sosiale redes omdat dit die skof is wat die meeste ooreenkom met

"normale" werktjye in die Suid-Afrikaanse samelewing.

3. Samevatting

Daar is opmerklike verskille in die twee-uurtydperiodes wat vir sekere doeleindes verkies word as dagwerkers en ruilskofwerkers se keuse vergelyk word.

Dagwerkers se keuse word as norm gebruik om bepaalde tydperiodes wat in hierdie werkgemeenskap sosiaal-gesanksioneer is vir bepaalde aktiwiteite, te identifiseer. Wanneer ruilskofwerkers se keuse vergelyk word met hierdie sosiaal-gesanksioneerde tydperiodes, kom slegs die twee-uurperiode vir gesinsverkeer ooreen met die normale tydperiode.

Die neiging is dat ruilskofwerkers later gaan kuier by vriende. Die middagskof word hier as besonder ontwrigtend beskou vir interaksie met enige ander groepe, behalwe met hul vriende in hul skofgroep.

Die opvatting dat die 03h00-05h00-periode die moeilikste is om te werk (vir skofwerkers) is deur die bevindinge bewys en verskeie ander navorsers se bevindinge is hierdeur as korrek bewys.

Ruilskofwerkers handel persoonlike sake liewer in die oggend af teenoor dagwerkers wat die middagetetydperk en laatnamiddag verkies hiervoor.

Van die drie skofte word die oggendskof as die aangenaamste verkies, die middagskof as tweede en die nagskof as die minste aangename skofte, oorwegend weens egosentriese, individualistiese redes met sosiaal-gefundeerde klagtes as tweede belangrikste.

HOOFSTUK V

DIE INVLOED VAN RUILSKOFWERK OP DIE KERNROLLE VAN DIE RUILSKOFWERKER

1. Die begrip "rol"

1.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk (en in Hoofstuk 6) sal die mate waarin ruilskofwerk die rolvervulling van ruilskofwerkers beïnvloed, nagevors word.

Die uitgangspunt is dat die invloed van onreëlmatige ure op interaksie negatief is en gevolglik rolvervulling sal benadeel. In hoofstuk 7 word gepoog om 'n verband te trek tussen o.a. gebreke in rolvervulling in die werker se rolrepertoire en die gevolglike algemene aliënasië van die ruilskofwerker.

1.2 Die ontstaan, omskrywings en definisies van die begrip "rol"

Omdat hierdie woord, net soos in die geval van eksistensialisme en aliënasië, 'n modewoord of "bargain word" geword het, moet die oorsprong van die woord en die relevante betekenisinhoud vir hierdie ondersoek duidelik gestel word.

Wanneer Shakespeare deur middel van een van sy karakters in As You Like It praat van "one man in his time plays many parts, His acts being seven ages", dan bedoel hy nie slegs die sewe ouderdomsfases nie, maar die tipiese gedrag (d.w.s. rolle) wat deur alle mense in hierdie sewe fases vertolk moet word, nl. die babastadium, skoolier (student), vryer, soldaat, ens. Hy tipeer dan meesterlik die kenmerkende gedrag wat in hierdie stadia ver-

wag of verkry word.

Die oorsprong van die begrip "rol" het sy beslag in die toneel= wêreld gekry toe akteurs hulle teks (woorde) moes leer van boek= rolle ("scrolls") af wat gebruik is voor die bestaan van die in= gebinde boek met blaaie (Biddle en Thomas, 1966, p.6). Selfs voor hierdie tydperk word in Gen. I:26-28 en Gen. II:15 verskillende opdragte wat sekere pligte insluit, aan die mens deur die Skepper gegee; die mens moet deur sy arbeid die skepping onderwerp, moet heers, moet die tuin van Eden bewerk en bewaak. In Gen. II:24 word aan die man die opdrag gegee dat hy sy vader en moeder sal verlaat en sy vrou sal "aankleef". Die gekursiveerde begrippe impliseer die verskillende posisies en rolle (d.w.s. gedrag in die posisies) wat die mens na die beste van sy vermoë moet vervul ten einde sy genetiese potensiaal ten volle te kan verwesenlik, want alle arbeid is roeping. En hierdie roeping is nie slegs 'n maat= skaplike roeping nie, maar 'n geestelike roeping. God roep nie= mand om 'n skofwerker te wees nie, maar hy roep die skofwerker tot Sy diens, en hierdie diens aan God mag nie deur die beroep verhinder word nie (Habermehl, 1959, p.46-50).

Die begrip "posisie" is reeds bespreek; kortliks dui dié begrip bloot die plek of amp van 'n persoon of beroep in die gemeenskap aan. "Status" dui op 'n geevalueerde posisie.

Die begrip "rol" dui aan wat in 'n posisie gedoen word. Linton definieer "rol" as "... the dynamic aspect of a status" (Biddle en Thomas, 1966, p.7). Met "status" word hier bedoel "posisie" want vir Linton is status gelyk aan posisie. Die dinamiese aspek wat hy betrek, dui op die gedrag of arbeid wat in die posisie voorkom om dan van die posisie 'n rol te maak.

Biddle en Thomas beweer "role is the set of prescriptions defining

what the behavior of a position member should be" (1966, p.29). Hier word die normatiewe aspek wat gedrag voorskryf, betrek, d.w.s. "rol" impliseer vir hulle ook verwagte gedrag.

Roode meen 'n rol is wat 'n persoon binne die bepaalde posisie doen, die wyse waarop hy verpligtinge verbonde aan die posisie nakom (1974, p.108-109). Rolvervulling is dus reeds gepatroneer in elke posisie, alhoewel elke individu sy eie inkleding daaraan sal gee.

Fairchild (1965, p.262) beskryf 'n rol as "the function or expected behavior of an individual in a group, usually defined by the group or the culture". Uit die definisie blyk dit dat die groep (ook gemeenskap en samelewing) en die spesifieke kultuur waarin die posisie voorkom, die rolgedrag sal patroneer en voorskryf.

Gross, Mason en McEahern noem dan ook dat die begrip "rol" gebruik is om voorskrifte, beskrywings, evaluasie en handeling (gedrag) aan te dui in 'n posisie; dit gaan oor gedrag van die self teenoor andere en omgekeerd (Biddle en Thomas, 1966, p.29).

Uit hierdie definisies en omskrywings kan samevattend gesê word dat die begrip "rol" gaan om gedrag, verwagte gedrag, voldoening aan norme, reëls en vereistes wat aan die rolbekleër in die posisie wat hy bekleë, gestel word deur die samelewing en kultuur.

Gedrag is genormeer en gepatroneer om ordelike interaksie te bewerkstellig.

As voorbeeld kan ons weer verwys na die toneelwêreld waar 'n akteur 'n rol speel soos die rol (d.w.s. sy gedrag) bepaal word deur die teks, regisseur, spel van medeakteurs en die gehoor se reaksies.

In die samelewing self word 'n individu se gedrag in sy posisie verder bepaal deur die rolvervulling van

- (a) ander persone in dieselfde posisie,
- (b) persone wat sy rolvervulling waarneem en daarop reageer,
- (c) die rolvervuller se eie, unieke moontlikhede en persoonlikheid.

Fox (1971, p.30) beweer geen sosiale organisasie kan bestaan sonder rolsisteme, sanksiesisteme en kommunikasiesisteme nie. Die rolkonsep (toegepas op die bedryf) kan volgens hom in vier komponente verdeel word:

- (i) elke rol bevat 'n tegnologiese gedragstelsel van norme wat taakaktiwiteite definieer;
- (ii) elke rol bevat 'n stel norme wat daargestel is deur die (bedryfs-) leiers om aandag te vestig op die doelstellings van die onderneming of groep. Dit sluit in gedragskodes, pligte en waardes t.o.v. die onderneming of groep.
- (iii) Sekere rolle bevat elemente wat hulle beheer of kontrole gee oor metodes en uitvoering van die werk (bv. voormanne, inspekteurs se rolle).
- (iv) Laasgenoemde rolle bevat norme wat regte en pligte t.o.v. sodanige beheer of kontrole sanksioneer.

Moreno (Biddle en Thomas, 1966, p.6) onderskei drie rolkategorieë, nl.:

- (i) Psigosomatiese rolle: die slaper, die eter, die werker;
- (ii) psigodramatiese rolle: 'n moeder, 'n Christen;
- (iii) sosiale rolle: die moeder, die Christen.

Van Rensburg (1975, p.52) sê "rol verwys na daardie stel of som-totaal van regte en verpligtinge wat aan 'n bepaalde status of posisie gekoppel word en waaraan die statusbekleër moet of behoort te voldoen". D.w.s. 'n rol is die normatiewe regulering van gedrag binne 'n status. Die totaliteit van al die rolle is die individu se rolrepertoire. Vir Van Rensburg dui rolgedrag op dit wat die individu binne die status doen, m.a.w. die werklike optrede van die individu in die status. Rolgedrag is dus die verwetenskapliking van die rol en is dinamies van aard.

Vir die doeleindes van hierdie ondersoek word die omvattende definisie van Roode aanvaar omdat dit bykans alle aspekte wat in die voorafgaande definisies vervat is, omsluit. Roode definieer 'n rol as "die hantering deur die individu van die kultureel-omskrewe gedragspatroon wat in spesifieke sosiale posisies van persone wat daardie posisies bekleed, verwag of vereis word" (Roode, 1974, p.109).

Dit gaan dus in 'n rol om twee aspekte, nl.:

- (a) verwagte gedrag en
- (b) werklike gedrag van 'n rolbekleër, d.w.s. hoe hy aan die voorgeskrewe of verwagte gedrag voldoen.

Hierdie ondersoek gaan om te bepaal of die werklike rolgedrag van die ruilskofwerker in sy rolrepertoire enigsins aandui of ongereeelde werkure die normatiewe, kultureel-omskrewe gedragse-vereistes beïnvloed. Dit gaan dus om die situasie dat die een party van die ander party verwag om in ooreenstemming met die normatiewe gedragsevereistes (regte en verpligtinge) op te tree sodat rolkonsensus bereik kan word, en ook om die moontlikheid dat rolkonsensus weens ongereeelde werkure nie bereik kan word nie en rolkonflik voorkom.

Die rol van skofwerker word in die fokale posisie geplaas en as onafhanklike veranderlike gesien. Die kontraposisies van dieselfde werker is dan die afhanklike veranderlikes. Sowel kontraposisies as fokale posisie kan beskou word as 'n reeks interverwante rolle en is verwant aan mekaar in 'n spesifieke patroon, wat op sy beurt weer tot die ontstaan van die sosiale sisteem lei. Die individu moet, as hy ten volle as sosiale wese wil ontwikkel, in hierdie sosiale sisteem geïntegreer wees.

Volgens Zuthem (Van der Walt, 1975, p.24) word sosiale integrasie op drie vlakke gemanifesteer, nl.:

- (a) die funksionele vlak: aktiwiteit word uitgevoer ten behoeve van die doelstelling van 'n werkgroep;
- (b) die kommunikatiewe vlak: die mate waarin mense op hoogte gestel word met mekaar se idees en sienswyses;
- (c) die interviviale vlak: die mate waarin mense of groepe met mekaar in aanraking kom met gesellige omgang as doel.

Die funksionele vlak en interviviale vlak is wat Bales onderskeidelik as die taakarea van interaksie en die sosio-emosionele area van interaksie geïdentifiseer het. Die kommunikatiewe vlak dien as skakel vir albei ander vlakke.

Die funksionele vlak en interviviale vlak val in die bestek van hierdie ondersoek. Daar moet steeds onthou word dat rolverwagting gerig is op die posisie en nie op die persoon nie.

Omdat die individu so 'n groot verskeidenheid rolle moet vervul, kan alle kontrarolle nie in 'n ondersoek van hierdie aard bestudeer word nie. Die fokale rol (die ruilskofwerker) en sekere

kernrolle sal dus ondersoek word.

Met kernrolle word bedoel daardie rolle van 'n nie-vrywillige aard waarin die meeste interaksie plaasvind en wat gevolglik die meeste bydra tot sosialisering en ontwikkeling van die individuele potensiaal.

1.3 Rolkonflik

Parsons stel dit dat die nie-tien-volle-ontwikkelde of gerealiseerde sosiale rol aanleiding gee tot frustrasies en konflikterende verwagtings weens die onderliggende ambivalente motiveringstrukture wat uiteindelik resulteer in neuroses en afwykende gedrag:

"The significance of role conflict as a factor in the genesis of alienative motivation should be clear from the above. Exposure to role conflict is an obvious source of strain and frustration in that it creates a situation incompatible with a harmonious integration of personality with the interaction system" (Biddle en Thomas, 1966, p.276).

'n Verdere gevolg is dat interne konflik geïntensiveer sal word as die konfliktelement teenwoordig is op die vlak van geïnstitusionaliseerde rolverwagtings (m.a.w. as albei rolverwagtings geïnstitusionaliseer en gelegitimeer is). (Op hierdie stadium moet egter duidelik onderskei word tussen die begrippe "frustrasie" en "aliënasie": met "frustrasie" word bedoel dat daar blokkering van die individuele motivering plaasvind, maar dat hy steeds bly strewe na doelbereiking; aliënasie beteken o.a. dat die individu nie meer strewe na doelbereiking nie.)

Indien die individu twee of meer posisies (dit impliseer ook

rolle) beklee, en die norme van die een posisie kom in konflik met die norme van die ander posisie(s), word van rolkonflik gepraat. (Bv. posisie en rol van die voorman vereis van die individu om werkers te berispe terwyl sy posisie en rol as vriend hom nie geneë laat voel om dit te doen nie.)

Sy posisie kan beskou word as die fokale rol waaraan twee konflikterende verwagtings gestel word in sy rolset (d.w.s. daar= die persone met wie hy interaksie het weens sy fokale rol).

Kahn (Ritzer, 1972, p.118-121) onderskei vyf tipes rolkonflik:

(a) Roloorbelading: Die fokale rol word deur te veel rolverwagtings gekonfronteer en dit is bykans onmoontlik om aan alle verwagtings binne 'n gegewe tyd te voldoen.

(b) Intersenderkonflik: Twee of meer belangrike individue (of groepe) stel konflikterende verwagtings, en bevrediging van die een verwagting laat die ander onbevredig.

(c) Intrاسenderkonflik: Een belangrike persoon stel konflikterende verwagtings aan die fokale rol.

(d) Persoon-rolkonflik: Verwagtings wat aan die persoon in die fokale rol gestel word, bots met sy sedelike waardes, sy behoeftes of aspirasies.

(e) Interrolkonflik: Een individu vervul twee rolle, en verwagtings van rol A bots met verwagtings van rol B. Rolstremming kom voor en lei tot rolterugdeinsing, onttrekking en kompromie as moontlike "oplossings" van hierdie rolkonflik.

Intersenderkonflik en veral interrolkonflik behoort, volgens verskeie bronne, die belangrikste tipe konflik by die ruilskofwerker

te wees.

Bezuidenhout (1972, p.104) beskryf die situasie dat die ruilskofwerker nie die rolle van vader, eggenoot, gesinshoof kan handhaaf en uitleef nie en noem die situasie as resulterend in 'n angstoestand. In sy ondersoek ondervind 48% van die skofwerkers en slegs 2% van die nie-skofwerkers hierdie toestand. Dit blyk die gevolg te wees van gebrekkige taakintegrasie in die gesinsverband en huwelik.

Soos voorheen reeds vermeld, is die kulturele sinchronisasie van instellings van primêre belang as die individu sy diverse sosiale rolle na wens moet vervul. Rolkonflik sal voorkom as twee of meer rolle (d.w.s. aktiwiteite) gelyktydige eise aan die individu se beskikbare tyd stel, of hom geen of te min tyd gee om ook ander verpligtinge in ander rolle na te kom.

Ruilskofwerk verander die aard van die roloptrede wat die individu in die fokale rol aanbied aan persone met wie hy interaksie het. Dit verander ook die aard van die roloptrede wat hy kan verwag van persone met wie hy interaksie het of moet hê. Weens die negatiewe invloed wat ruilskofwerk op hierdie optrede het, kom 'n afname in en vermindering van sosiale solidariteit met die breë samelewing en gemeenskap wat dan weer lei tot gevoelens van aliënasie en teenstand ten opsigte van die gemeenskap en samelewing (Brown, 1975, p.239).

Bevindings

In hierdie ondersoek is gevind dat die dagwerker minder van sy vrye tyd met sy gesin deurbring, 'n feit wat weer toon dat die skofwerker meer geïsoleerd is van rolle in die breë samelewing (weens sy werkure) en dus meer gesingesentreerd sal optree. Meer

ruilskofwerkers as dagwerkers kan nie hul dissiplinêre pligte en ander verpligtinge in die gesin nakom nie. Gevolglik sal rolkonflik ontstaan met veral interrolkonflik en intersenderkonflik; die eggenote en gesin stel verwagtings wat bots met die verwagtings wat aan die werkrol gestel word; die vader- en gesinshoof=rolle bots met die werkrol, en interrolkonflik kom voor.

Van die getroude ruilskofwerkers word 33% beslis verhoinder deur werkure om hul opvoedkundige en dissiplinêre pligte in die gesin na te kom en 20% word soms verhoinder. Dit beteken dat effens meer as die helfte van die getroude ruilskofrespondente hier rolprobleme (intersender konflik) ervaar teenoor slegs 6% getroude dagwerkers wat beslis, en 26% wat soms verhoinder word. (In totaal ondervind slegs 'n derde van die getroude dagwerkers hier rolprobleme.)

Meer as die helfte (53.3%) van die getroude ruilskofwerkers se eggenote moet van hul rolverpligtinge nakom weens werkure, terwyl geen getroude dagwerkers hier besliste klagtes het nie - slegs 40% se vrouens moet "selde" die mans se rolverpligtinge nakom (teenoor 20% van die getroude ruilskofwerkers wie se vrouens selde hulle pligte moet nakom). In totaal moet 73% van getroude ruilskofwerkers se vrouens dus verpligtinge op een of ander stadium nakom wat eintlik aan die manlike rol (vader, eggenoot, ens.) toegeskryf word deur die gemeenskap, en slegs 40% (in totaal) van die getroude dagwerkers se eggenotes moet soms van hul mans se verpligtinge nakom.

2. Die invloed van ruilskofwerk op rolvervulling van die ruilskofwerker wat laboratoriumwerk verrig

Pappenheim (1959, p.73) kom tot die gevolgtrekking dat die

motiewe wat mense tot interaksie beweeg verander het van die Wesenwille-motivering (d.w.s. sterk subjektiewe aangetrokkenheid) na die Kürwille-motivering waar interaksie plaasvind bloot omdat dit nuttig of ekonomies is om met hierdie persone te verkeer. Dit beteken die medemens word as instrument gebruik en slegs 'n segment van die individu se bestaan word betrek. Sodoende word die lewe onderverdeel en gesegmenteer en is daar nie sprake van be= hoorlike sosiale integrasie nie.

"Die eerste vlak waarvan verwag kan word om 'n bydrae tot inte= grasie binne die bedryfsonderneming te lewer, is die werk self" (Van der Walt, 1975, p.24). Van der Walt erken egter self dat die hedendaagse bedryfsonderneming nie die optimum geleenthede vir integrasie bied nie omdat werknemers slegs met 'n beperkte getal medewerkers, meestal diegene wat dieselfde skof as hulle werk, interaksie het. Interaksie is dus beperk in die hiërargie van die bedryfsonderneming, en Van der Walt (1975, p.28) meen ontspan= ningsklubs bied die geleenthede vir werknemers om mekaar op 'n ander vlak te leer ken. Vir die ruilskofwerker is die ontspan= ningsklub egter 'n lukraak wyse van interaksie met ander persone.

Die ruilskofwerker se deelname (sowel frekwensie as graad van deelname) en interaksiepatrone by ontspanningsklubs is nog nie behoorlik nagevors nie, sodat Venter (1974, p.71) met reg sê: "The social problem ... effects on social participation with fa= mily, friends, leisure activities, lack of opportunity for club membership and voluntary organizations ... This area has not been so thoroughly researched as that of the physiological problems and there still exists many unanswered questions concerning these social effects".

2.1 Die invloed van ruilskofwerk op die werkersrol

Moontlik sou die lusteloosheid, ongeërgdheid en algemene gebrekkige belangstelling van skofwerkers in die algemeen verklaar kan word uit die fisiologiese effek van die versteurde natuurlike lewensritme wat hul ervaar.

2.1.1 Fisiologiese gevolge van ruilskofwerk wat rolvervulling bemoeilik

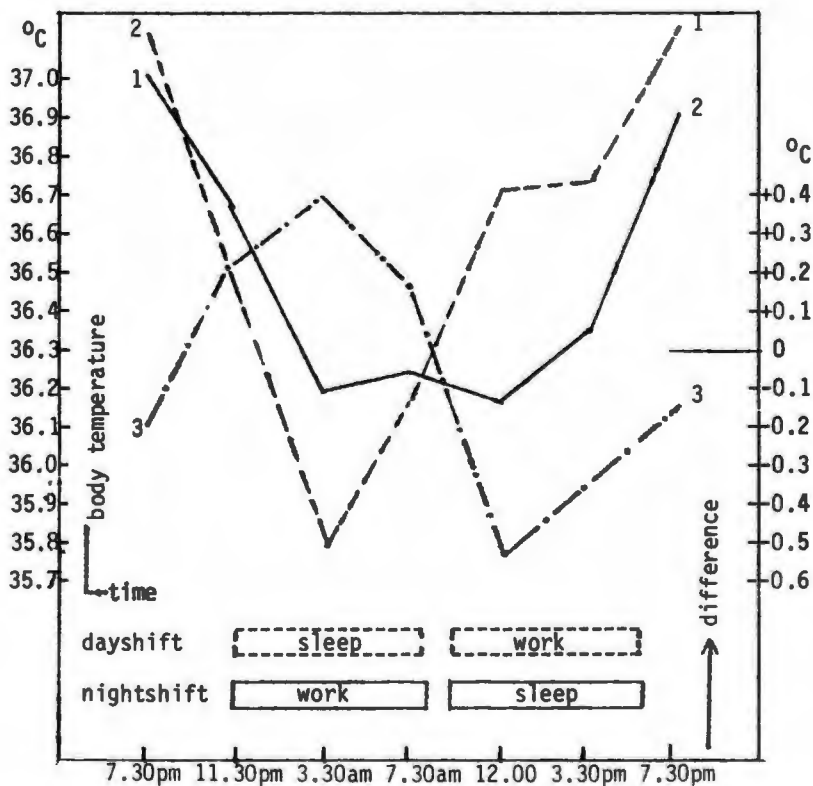
Van Loon (1967, p.267) vors die liggaamstemperatuurritmes van individue wat nie voorheen skofwerk verrig het nie na, en vind dat nagskof 'n afwyking van die normale temperatuurritme meebring. Elke nagskofsiklus toon 'n nuwe korttermynaanpassing van een of meer dae. Vry dae of naweke tussen nagskofte bring weer 'n terugkeer na die normale dagtemperatuurritme. Daar is geen bewys van 'n volledige aanpassing by nagskofwerk nie, al verrig 'n persoon permanent nagskofwerk. By die ruilskofwerker het ons te doen met steeds wisselende en veranderende lewens- en werkpatrone, en uit 'n fisiologiese oogpunt beskou, sal die optimum werkperiode afhang van die ruilskofwerker se liggaamstemperatuuraanpassing.

Van Loon se bevindings kom ooreen met die van Benedict en Snell (1902). 'n Mens kan nie van die ruilskofwerker verwag om geestelik en liggaamlik volledig aan te pas by nagskofwerk nie, tensy hy geïsoleer word van normale daaglikse aktiwiteite wat hy om hom kan waarneem.

Al hierdie raakpunte met die daglewe en dagaktiwiteite wat om hom aangaan, sê Aschoff, veroorsaak dat die ruilskofwerker (gedurende die nagskof) se normale, diepliggende dagritme behoue bly t.o.v. liggaamstemperatuur. Die sogenaamde gedeeltelike aanpassing gedu-

rende die nagskof is slegs soos 'n dop wat bo-oor sy normale dag-ritme geplaas word (Van Loon, 1967, p.272).

FIGUUR 1 "AVERAGE BODY TEMPERATURE CURVES"
(Van Loon, 1967, p.272)



"Figure 3 shows the dayshift curve (1) of subject A, his nightshift curve (2) and a third curve (3) representing the difference between the curves (1) and (2) with 36.3°C as an arbitrary zero level. Graphically the 2nd curve can be considered as the sum of the 1st and the 3rd one. In this 3rd curve the diurnal pattern of

the activity in the nightshift is rather well reflected. This could suggest the hypothesis: "the shiftworker essentially sticks to his deep-rooted normal diurnal rhythm of the body temperature. While working in the nightshift the influence of his changed pattern of activity works out only a restricted 'adaptation', being a superposition of his new conditions upon his persisting normal rhythm".

Rutenfranz, et al., (1976, p.337) bevind dat wanneer die tradisionele skofstelsel gevolg word, die liggaam sy minimum temperatuur bereik binne die nuwe slaapyd (d.w.s. in die dag) en dan moet die ruilskofwerker reeds weer (na twee rusdae) aanpas by die normale dagritme as hy oorgaan na middagskof. Kleitman beveel aan dat nagskofte permanent of vir 'n lang periode ononderbroke gewerk moet word as optimum produktiwiteit verkry wil word, maar hy sê terselfdertyd dat sosiale, gesins- en ontspanningsbelange dit onmoontlik maak "to live in a completely inverted environment" (De la Mare en Walker, 1965, p.1127). Kleitman erken dus die belang van ander rolle in die ruilskofwerker se rolrepertoire, asook die interaksie tussen dié rolle en die werkersrol.

Aanpassing van die ruilskofwerker by sy werk behels dus vele faktore in die sowel eksterne as interne omgewings.

Colquhoun, et al., (1968, p.437-453) bevestig die feit dat produktiwiteit van die ruilskofwerker verband hou met fluktuasies in die normale liggaamstemperatuurritme.

In Rutenfranz, et al., se ondersoek was die hoofklagtes van die werkers spysverteringsprobleme en slaapprobleme (lengte en gehalte). Omdat die sosiale omgewingstoestande nie na wens is wanneer die ruilskofwerkers hul maaltye moet geniet nie, omdat die gesellige gesinsverkeer ontbreek by die ete, omdat skofwer=

kers neig om ongereeelde maaltye te nuttig en kitskosse verkies, is hierdie toestande verantwoordelik vir spysverteringsprobleme (Rutenfranz, et al., 1976, p.335).

Dirken (1966, p.115) vors klagtes na by 600 skof- en 1200 nie-skofwerkers. In 'n sekere mate bestaan daar 'n stereotipe klagtepatroon wat dieselfde is by skof- en nie-skofwerkers in verskillende bedrywe, ondernemings en moontlik ook dieselfde is in verskeie distrikte in Nederland. 'n Onderneming se werkers sal bv. 'n tipiese klagtepatroon hê wat verskil van die klagtepatroon van 'n ander onderneming. Die gegewens toon beslis nie dat klagtes oor senuweeagtigheid en spysverteringsprobleme meer voorkom by skofwerkers as by nie-skofwerkers nie. Dirken stel dit dat die negatiewe gevolge van skofwerk gedeeltelik versluier word deur die siftingsproses wat normaalweg mettertyd plaasvind by skofwerkers en wat sodoende slegs die sterkeres en aanpasbares agterlaat in skofwerk.

Volgens Rutenfranz, et al., (1976, p.334) is niemand verplig om skofwerk te verrig nie. Daarom is daar 'n seleksieproses wat die ongeskiktes uitsif sodat gesondheidskwale (veral maagkwale) nie deesdae meer so 'n hoë voorkoms het as vroeër jare nie.

Waar inflasie, resessie, depressie en werkloosheid as bykomende onafhanklike veranderlikes gereken word in 1977, kan nie sonder meer gesê word dat niemand verplig word om skofwerk te verrig nie; dit is moontlik die enigste tipe werk wat so 'n persoon kon kry. Daarom is hierdie veranderlike in die vraelys opgeneem ten einde te bepaal of Rutenfranz (1976) se stelling steeds korrek is.

Die bevinding is dat slegs 3% van die respondente wat ruilskofwerk verrig nie ander werk kon kry nie en gevolglik verplig is om ruilskofwerk te verrig. Dit is nie 'n beduidende persentasie

nie. Geen respondente het eers die feit dat die onderneming van hul vereis om skofwerk te verrig, as keuse aangetoon nie; ver= rigting van ruilskofwerk geskied op 'n vrywillige basis.

As nie-skofwerkers ingedeel word in twee kategorieë, nl.,

(a) die wat nog nooit skofwerk verrig het nie, en

(b) die wat voorheen wel skofwerk verrig het,

bevind ons dat by lg. baie meer gastro-intestinale kwale voorkom.

Van 10%-20% werkers wat oorspronklik skofwerk verrig het, het daarop gereageer d.m.v. gastro-intestinale kwale (Rutenfranz, et al., 1976, p.335).

Dirken vind een klagte baie prominent, nl.: as die skofwerker tuis kom, raak hy aan die slaap in sy stoel. Die sewe mees ti= piese klagtes wat Dirken vind by skofwerkers, was van minder belang vir die skofwerkers self as eersgenoemde klagte. Dirken se bevindinge in die volgende tabel toon hierdie verspreiding aan:

TABEL 9 DIRKEN SE BEVINDINGE T.O.V. KLAGTES TEEN SKOFWERK

"Ten most frequent complaints in shift workers and corresponding frequencies ... in non-shift workers (percentages).

<u>Sample 1</u>			<u>Sample 4</u>			<u>Sample 3</u>		
	Shift	Non-shift		Shift	Non-shift		Shift	Non-shift
Number of persons	180	164	Number of persons	112	50	Number of persons	276	126
home from work, falls asleep in chair	42	22	home from work, falls asleep in chair	39	24	often sleepy or muffish	37	23
unpleasant or sweetish taste in mouth	37	44	often troubled by headaches	37	24	often troubled by headaches	34	39
often feeling hungry	36	40	heavy sweating	33	31	home from work, falls asleep in chair	29	11
often feeling fatigued	36	41	excessively thirsty	32	26	easily irritated	23	35
often nervous	36	47	Unpleasant or sweetish taste in mouth	31	28	weak or aching feet	22	17
soon short of breath	35	30	easily irritated	30	22	stomach often upset	22	11
weak or aching feet	35	35	often feeling fatigued	29	12	full and bloated feelings in stomach	22	12
heavy sweating	35	34	often sleepy or muffish, vague	29	13	often feeling hungry	21	13
often agitated	35	39	complaints about stomach full	26	11	aching bones or muscles	20	7
easily irritated	35	29	and bloated feelings in stomach	26	28	vague complaints about stomach	19	12

(Dirken, 1966, p.122)

2.1.2 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Alhoewel 73% van die ruilskofwerkers vind dat hul gedurende die nagskof baie geselliger saam werk met hul skofmaats en hul ook die minste werk doen tydens die nagskof, bly dit beslis die ongewildste skof.

Die slaappatroon van die ruilskofwerkers toon dat 90% van die respondente, nadat hul van die nagskof af kom, normaalweg dadelik na ete gaan slaap en eers na gemiddeld 6 uur se slaap aandag skenk aan hul vryetydsbesteding, stokperdjies, los werkies en persoonlike sake.

Die gemiddelde slaapyd per dag (gedurende die nagskoftydperk) van 6 uur wat deur 70% van die respondente as hul gemiddelde slaapyd aangegee word, is minder as die dagwerkers se gemiddelde nagslaapyd. Daar is selfs 27% van die ruilskofwerkers wat beweer dat hul slegs gemiddeld 4 uur slaapyd per dag gedurende die nagskoftydperk het. Selfs al sou die respondente gemiddeld 8 uur slaapyd per dag hê, is die kwaliteit van hierdie slaap belangriker as die lengte van die slaapyd.

Die meeste respondente (ruilskofwerkers) meen dat hul genoeg slaap kry (77%), maar die gehalte van hierdie dagslaap is nie hoog nie en meer as die helfte (53%) van die respondente voel nie werklik uitgerus en verfris daarna nie.

Deur gebruik te maak van sommige van die belangrikste redes soos deur Dirken in sy ondersoek bevind is, is in hierdie ondersoek gepoog om ooreenkomste en aansluiting by Dirken se bevindinge te kry; groot verskille is egter opgemerk wat bevestig dat die klagtepatroon van skofwerkers (en ruilskofwerkers ingesluit) verskil van onderneming tot onderneming en dit bykans onmoontlik is om

'n bepaalde, gestandaardiseerde klagtepatroon deur navorsing daar te stel.

Die bevindinge in Tabel 10 toon die klagtepatroon van die ruilskofwerkers wat laboratoriumwerk verrig in Firma X.

TABEL 10 RANGORDE VAN KLAGTES TEEN SKOFWERK

Waardes:	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Die heel belangrikste	Baie belangrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie belangrik nie	Glad nie belangrik nie	Heeltemal onbelangrik
i) Ek raak maklik geïrriteerd	2						
ii) Kom tuis, raak somer aan die slaap waar ek is							7
iii) Onaangename smaak in my mond							8
iv) Het spysvertering- of maagprobleme						6	
v) Voel altyd tam en moeg	1						
vi) Voel altyd vaak			3				
vii) Het baie keer hoofpyn					5		
viii) Voel altyd hongerig				4			

Die getalle tussen hakies is die waardes/gewigte wat toegeken is aan die betrokke respons; die getal respondente wat op 'n spesifieke antwoord gereageer het, is vermenigvuldig met die gewig/waarde wat toegeken is aan daardie spesifieke respons. Sodoende is alle response verwerk tot totale wat gebruik kon word om die klagtes van die heel belangrikste tot die onbelangrikste te rangskik.

Die klagte wat die swaarste weeg, is dat ruilskofwerkers altyd

tam en moeg voel (totale waarde: 143) en die volgende baie belangrike klagte (totale waarde: 142) is dat hulle maklik geïrriteerd raak. Hierdie twee klagtes kan, weens die bykans gelyke totale waardes, as "die heel belangrikste" klagte beskou word omdat hul so ver lê van die derde klagte se totale waarde (waarde: 134).

Indien aan die slaappatrone van die meerderheid ruilskofwerkers aandag geskenk word, is dit duidelik hoekom hierdie twee klagtes as die heel belangrikste aangevoer word: 6 uur slaap, veral gedurende die dag, is nie voldoende om uit te rus nie. Daarom dan ook dat die derde belangrikste klagte is dat die ruilskofwerker altyd vaak voel.

Die populêre, tradisionele of algemeen-aanvaarde opvatting dat gastro-intestinale kwale 'n hoë voorkoms by skofwerkers toon, kan glad nie bevestig word deur hierdie ondersoek nie; die meeste respondente meen dat die voortdurende hongerige gevoel wat hul het, slegs redelik belangrik is en plaas gevolglik hierdie klagte vierde (totale waarde: 112). Hierdie klagte dui nie as sodanig op enige kwaal nie.

Hoofpyne word as vyfde klag teen ruilskofwerk geopper, maar word deur die meerderheid beskou as 'n "nie baie belangrike" klagte nie (totale waarde: 108).

Spysvertering- en maagprobleme word as glad nie belangrik beskou nie (totale waarde: 105) en word as sesde belangrikste klag gemeld.

Die teendeel van Dirken se bevinding word in hierdie ondersoek bevind, nl. respondente in hierdie ondersoek beskou die klag dat hul sommer aan die slaap raak as hul tuis kom, as heeltemal on-

belangrik (totale gewig, slegs 99) en plaas gevolglik hierdie klagte as die sewende belangrikste klagte.

'n Moontlike rede vir hierdie bevinding mag wees dat die respondente in die laboratorium verstandelike arbeid verrig en simbole hanteer (ook apparaat) en dat hulle nie liggaamlik (fisiek) so uitgeput is dat hul sommer op enige plek tuis aan die slaap raak nie. Dirken se ondersoek sluit moontlik 'n groot getal hande=beiders in wat ongeskoolde, fisiekuitputtende werk verrig.

Die ruilskofrespondente in die laboratorium se beroepe vereis nie veel fisieke inspanning nie: geen swaar voorwerpe word beweeg nie, min liggaamlike krag word benut, en juis omdat hul meer verstandelike arbeid verrig, is die hoofklagte teen nagskofwerk dat dit irriterend en geestelik uitputtend is omdat hulle nie kan konsentreer op wat hul moet doen nie. Hulle is nie as sodanig liggaamlik uitgeput nie en is eerder geestelik moeg omdat hul te min slaap, die slaap nie van 'n goeie gehalte is nie en gevolglik raak hulle maklik geïrriteerd en is prikkelbaar. Sommige respondente het ook gemeld dat nagskofwerk vervelig is weens die min werk en gekla dat daar nie eers na radioprogramme geluister mag word in hierdie leë ure nie.

Die heel onbelangrikste klagte teen ruilskofwerk is "onaangename smaak in my mond" wat slegs 'n totale waarde van 76 het en wat ook met spysverteringsprobleme te make het.

Respondente is geleentheid gegee om enige ander klagte wat hulle dink belangriker is as die agt gegewe klagtes, te vermeld. Daar kon geen vaste patroon in hierdie bykomende klagtes vasgestel word nie. Slegs 50% van die ruilskofrespondente het 'n ander klagte as belangriker beskou as die gegewe agt klagtes, en bykans elkeen se klagte was uniek. Individuele verskille en per=

soonlikheidstrekke bemoeilik die vasstelling van 'n stereotipe klagtepatroon.

Slegs 6% van hierdie respondente wat bykomende klagtes aangevoer het, meen dat die omverwerping van hul huislike lewe en die feit dat hul gesinne onbeskermd gelaat word gedurende die nagskof, belangriker as enige van die agt gegewe klagtes is.

Ander (individueel) meen dat versteuring van hul sosiale lewe en sportbeoefening belangriker is, dat hul te vroeg terug moet wees as hul die aand gesellighede bywoon, en beveel aan dat al die skofte een uur aangeskuif (later) behoort te word om nagtelike sosiale aktiwiteite te akkomodeer.

Die klagte dat konsentrasie vereis word in hul beroepe en dat ruilskofwerk dit benadeel, word weer eens geopper. Een respondent voel ook minderwaardig omdat hy skofwerk moet verrig; 'n ander kla oor te min vry naweke; te min vry dae tussen skofwisseling om behoorlik aan te pas by die nuwe lewensritme van die volgende skof word ook aangevoer.

Daar blyk 'n redelike sterk negatiewe gevoel te wees op die reël dat werknemers onder geen omstandighede mag slaap gedurende nagskofwerk nie. Al is daar vir 'n rukkie geen werk nie. Die reël dat geen radio's toegelaat word nie, word as ongegrond en nie-legitiem beskou; dit mag, indien toegelaat, verhoed dat nagskofwerkers verveeld raak en kan die skof vinniger laat verbygaan.

Die ongereelde slaaptipe wat voortvloei uit die verrigting van ruilskofwerk, versteur en disoriënteer sommige van die respondente, en hulle meen ruilskofwerk is in die algemeen nadelig vir die gesondheid en het ook 'n negatiewe uitwerking op die geslagslewe van getroudes.

Gevolgtrekking

Die aard van die aktiwiteite in 'n beroep blyk 'n sterk verband te hê met klagtepatrone van ruilskofwerkers.

Waar nie sprake van inspannende fisieke werk is nie, is klagtes oor tamheid en moegheid, konsentrasieprobleme, prikkelbaarheid en voortdurende vaakheid belangriker as ander klagtes wat moontlik hul basis in liggaamlike uitputting het en wat in ongeskoolde en handearbeidberoep sal voorkom.

Prikkelbaarheid, tamheid en voortdurende vaakheid sal ook 'n uitwerking hê op die sosiale gesins- en ander groepsverbande van die ruilskofwerker en interaksie eerder inhibeer as fasiliteer, asook isolasie van die gemeenskapslewe bevorder.

2.2 Die instrumentaliteit van arbeid a.g.v. ruilskofwerk

Ruilskofwerk moet nie as die hoof- of enigste rede vir die ekstrasieske benadering tot arbeid beskou word nie; die instelling van die samelewing, die kultuur, subkulture, massakommunikasie-media, die staat, ens., sosialiseer die individu van jongs af om arbeidverrigting as bloot instrumenteel te beskou (Fox, 1971, p.14-20).

In teenstelling met Rutenfranz, et al., se siening meen Mann en Hoffman (1960, p.135) die volgende: "We have here the unhappy picture of a group of men doing something for their daily bread¹⁾ which they would prefer not to do¹⁾ if they had the opportunity to start over again".

1. My kursivering.

Uit hierdie aanhaling blyk die onvrywilligheidsaspek van skofwerk, MAAR die rede hoekom die skofwerker steeds voortgaan met hierdie tipe arbeidverrigting, nl. finansiële gewin, word nie pertinent gestel nie.

In 1950 is 'n ondersoek in die VSA gedoen (Taylor, 1968, p.397) waar bevind is dat arbeidverrigting veel meer is as 'n middel tot 'n doel. Die vraag is aan respondente gestel dat of, indien hul genoeg geld erf, hulle sou aanhou werk en om welke redes hulle sou aanhou.

Die antwoorde is insiggewend in dié sin dat hulle aspekte opper soos:

- (a) hulle sal aanhou werk (80%)
- (b) om besig te bly (32%)
- (c) omdat hulle werk geniet (9%)
- (d) omdat werk bydra tot gesondheid en selfrespek (10%)
- (e) omdat hulle dan nie nutteloos sal voel nie (14%)

25% van die respondente sê dat hulle rusteloos sou raak, 9% sê hulle sal die gevoel mis dat hulle iets doen wat die moeite werd is en 31% sê hulle sal die kontak en interaksie met vriende by die werk mis. Die sosiale waarde van arbeid word bewys deurdat die hoogste persentasie respondente gebrek aan interaksie as belangrik beskou.

Reynolds en Shister bevind dat die belangrikste betekenis van arbeidverrigting die menseverhoudingsaspek is, nl. interpersoonlike verhoudings met medewerkers (Taylor, 1968, p.398).

Taylor som die bevindings op deur dit te stel dat vir die industriële werker sy arbeidsverrigting nie 'n doel op sigself is

nie, maar 'n middel tot 'n doel; dus het die beoefening van 'n beroep 'n instrumentele doelstelling as basis (Taylor, 1968, p.399). Hy het Orzack, Dubin, Carr-Saunders en Wilson se bevindings en sienings hier saamgevat.

Fox (1971, p.1) bespreek die uitgangspunt dat die mens geen innerlik geneties-bepaalde of -gegewe oriëntasie tot arbeid het nie. Mills beweer ook dat oriëntasies tot arbeid sosiaal en kultureel bepaal word. Ander denkers, bv. Marx, Morris, Ruskin en Carlyle (Fox, 1971, p.5) sien meer intrinsieke waarde in arbeid en beskou arbeid as 'n verrykende ervaring. Meer resente skrywers soos Argyris, McGregor, Herzberg en Maslow beskou arbeid as 'n sosialiserings- en vormingsproses, essensieel vir volledige selfverwesenliking.

Daar is in die huidige tydperk weer 'n denkrigting wat meen die meeste tipes arbeid kan slegs ekstrasieke bevrediging toelaat, d.w.s. hierdie denkers hang die etiek van die instrumentaliteit van arbeid aan. Dit kom neer op die siening dat arbeid 'n middel is om 'n steeds hoër materiële lewenstandaard te handhaaf en om deel te hê aan meer ontspanningsaktiwiteite buite die werkverband.

Hierdie uitgangspunt verwerp die idee dat arbeid 'n sentrale, integrerende beginsel is wat selfverwesenliking tot gevolg het, en aanvaar dat selfverwesenliking in net so 'n mate deur ontspanningsaktiwiteite buite werkverband bereik kan word (Dubin en Strauss in Fox, 1971, p.8).

Waar die werksituasie iemand verarm en onontwikkeld laat t.o.v. selfverwesenliking, druk hierdie werkservaring ook sy stempel af op vryetydsbesteding, sodat die werknemer nie vervulling en

verryking kan ervaar nie. As die fokale rol nie aan die rolverwagting van die werker voldoen nie, sal dit weerklank vind in al die kontrarolle waarin hy moet optree (vgl. Clarke, Parker en Kornhauser se ondersoekte).

Daar is dus oortuigende bewyse dat arbeid 'n belangrike vormende ervaring is wat 'n mens se sosiale ontwikkeling sowel binne as buite werkverband beïnvloed. Arbeid moet dus gesien word in die lig van wat dit doen vir en aan 'n werker, in lg. geval dan veral waar dit dien as sosialiseringsmiddel, tesame met die omliggende kultuur.

Waar werknemers blootgestel word aan algemene sosialisering in 'n komponent van 'n kultuur waar instrumentaliteit (van arbeid) die oorheersende benadering is, kan verwag word dat enige werksgewer wat die intrinsieke waardes van arbeid probeer herstel d.m.v. herbeplanning van bv. die produksiestelsel, sterk teenstand sal ondervind (Fox, 1971, p.16). (Kyk ook Pym, 1968, p. 316-334.)

Kommunikasie media dra hierdie instrumentele waardes oor aan die werknemer en versterk die etiek van die instrumentaliteit van arbeid. (Vgl. koerantadvertensies, TV. en radio, tydskrifte, ens., wat bydra tot die skepping van 'n vakansie- en naweekgerigte samelewing.)

Die staat self oorbeklemtoon soms ekonomiese groei ten koste van intrinsieke bevrediging in die arbeid (Fox, 1971, p.18); ook die onderwysstelsel dra by tot die ekstrasinsieke siening van arbeid.

Waar die ruilskofwerker weens die aard van sy ongereelde tye meestal aangewys is op gekommersialiseerde vermaak, sal die

invloed van die kommunikasiemedie sterker op hom, in sy isolasie van die samelewing, inwerk as op die dagwerker.

Die onmiddellike sosiale gemeenskap, werkgroep en gesin mag ook bydra tot die instrumentele benadering tot arbeid; die werker aanvaar mettertyd die waardes en norme van die persone in hierdie posisies en rolle.

Fox beweer dat die idee om arbeid te verrig as gevolg van 'n innerlike drang sekulêr is. Dit hoef egter nie noodwendig as sodanig aanvaar te word nie, want as die Skepper in Sy alwyshheid die mens, reeds voor die Sondeval (Gen. 1:29. Gen. 2:25) tot die arbeid opgeroep het, dan moes Hy tog, in die mens, die drang en "apparaat" ingeskep het om uitvoering aan Sy opdrag te gee.

As ons dan die definisie van arbeid aanvaar as "die aktiwiteit van die mens wat met sy aanleg en talente korrespondeer en waardeur hy in staat gestel word om genoeg lewensmiddele te verdien sodat hy as totale mens sy hele lewensroeping kan vervul" (De Klerk, Duvenage en Van Wyk, 1972, p.354), dan gaan dit eerstens om die ontwikkeling deur die volle gebruik van sy talente en aanleg, en tweedens om die instrumentaliteit van arbeid, nl. middele wat bydra tot die mens se verdere ontwikkeling buite werkverband in diens van die gemeenskap.

Die mens se arbeid is roepingsvervulling, maar hy leef nie slegs om te arbeid nie; arbeidsverrigting is slegs een van die vele roepinge van die mens.

De Klerk, et al., (1972, p.361) meld die ongeoorlooftheid van sekere beroepe wat nie diensbaar aan die gesin, kerk, of staat is nie, of wat ander roepinge van die mens bedreig of benadeel (vgl. Habermehl, 1959, p.49).

Die sin van ons arbeid "ligt naar de Heilige Schrift daarin, dat wij in onze arbeid God denkend dienen en zo ons in dienst stellen van de naaste en van de gemeente" (Habermehl, 1959, p.44).

Pappenheim (1959, p.71) verklaar met reg dat die bevrediging wat die meeste mense deesdae in hul arbeid vind, nie inherent in die beroepsaktiwiteite is nie, maar in die salaristjek lê (vgl. Habermehl, 1959, p.44). So 'n situasie kan slegs ontstaan in 'n samelewing waar die mens kan onderskei tussen middel en doel; dus, as die mens gelei word deur sy rasonale wil (Kürwille). Die impetus om te werk kan nie slegs uit die rasonale kom nie; ons vind selfs vandag nog arbeidspatrone wat nie strook met die gedepersonaliseerde aktiwiteite van die Kürwille nie.

Toegewyde leraars, medici, beroemde kunstenaars, sommige onderwysers, ens., se arbeidsverrigting gaan nie bloot om lewensonderhoud as doel nie en spruit voort uit die Wesenwille.

Wanneer ons na die manifestasie van arbeid in die hedendaagse geïndustrialiseerde samelewing kyk, merk ons die onpersoonlike bedrywighede van die mens wat doel en middel onderskei.

Sedert die vroegste tye was ontspanning en genot komponente of onderdele van arbeid; selfs in prehistoriese tye is swaarde, potte, kruie, spiese en ander gebruiksartikels versier. Waar hierdie komponente nou nie meer in die arbeid bestaan nie, sal die instrumentele waarde van arbeid toeneem, en Janowitz, Bell en Shils (Pappenheim, 1959, p.68) meen dat die opkoms van sekere Gemeinschaft-tipe organisasies (bv. klubs, verenigings en kringe) bewys dat die beweging van Gemeinschaft na Gesellschaft nie onomkeerbaar is nie.

Die vraag is of die blote behoefte om lid te wees van sulke ver-

enigings en klubs nie juis simptomaties is van die individue se behoefte om te ontvlug aan die isolasie in die geatomiseerde samelewing nie.

Die blote kwantiteit van ontspanningsorganisasies behoort nie betekenisvol te wees nie. Wat van belang is, is die kwaliteit van die deelname en verhoudings binne hierdie klubs. Ruilskofwerk veroorsaak dat daar nie geleenthede is om by die meeste van hierdie klubs of verenigings aan te sluit nie - nog minder kan 'n ruilskofwerker gereeld interaksie bewerkstellig met ander werkers, behalwe met dié in sy eie skofgroep.

Die ontberingstoelae en skofbonusse wat deur die bestuur betaal word, los nie die fisieke, psigologiese en sosiale probleme van ruilskofwerkers op nie en is bloot weer 'n instrumentele maatregel wat nie die kern van die probleem raak nie (vgl. Mann en Hoffman, 1960, p.137).

2.2.1 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Reeds by die ondersoek t.o.v. loopbaanstrategieë wat moontlik gevolg kan word deur sowel dag- as ruilskofwerkers het dit geblyk dat 'n sterk instrumentele benadering tot arbeid by die meeste respondente aanwesig is.

Hierdie bewering word gestaaf deurdat 55% van die ruilskofwerkers en 53% van die dagwerkers die heuristiese strategie sal volg, d.w.s. enige beroep in enige ander firma sal oorweeg word ter wille van bevordering. Alhoewel effens meer ruilskofrespondente die heuristiese strategie sal volg, toon die ruilskofwerkers 'n sterker beroepstrategie as die dagwerkers; d.w.s. is hulle meer toegewyd aan hul spesifieke huidige beroepskeuse (36% teenoor

slegs 13% dagwerkers). Hierdie tendens word versterk deur die response op Vraag 19(a) waar slegs 3% van die ruilskofwerkers en 37% van die dagwerkers nie van die werk self hou nie.

Die skofaspek self veroorsaak negatiewe response by 52% van die ruilskofwerkers en 26% van die ruilskofrespondente hou nie van die skofaspek en die werk nie. Selfs al word hierdie 26% by die 3% wat nie van die werk hou nie getel, is dit nog minder as die 37% dagwerkers wat nie van hul werk hou nie.

Waar dit gaan om geluk in die werk, is die ruilskofwerkers egter ver in die minderheid; slegs 16% teenoor 63% van die dagwerkers is gelukkig en oorweeg geen ander werk nie.

Die vraag is dan wat die redes kan wees wat iemand in 'n beroep hou waarin hy nie gelukkig is nie. In Tabel 11 kan gesien word hoe die respondente gereageer het op sekere intrinsieke en ekstrinsieke aspekte van arbeid.

TABEL 11 DIE ASPEKTE WAT DIE LABORATORIUMWERKER IN SY WERK
LAAT AANBLY

Waardes:	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Die heel be= langrikste	Baie be= langrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie be= langrik nie	Glad nie be= langrik nie	Heeltemal on= belangrik
	x xx	x xx	x xx	x xx	x xx	x xx	x xx
(a) Die betaling/salaris wat ek kry		2	3				
(b) Goeie werkmaats					4 5		
(c) Die werk is interessant	1 1						
(d) Ek kan my vaardighede en aanleg gebruik				4	5		
(e) Ek kan seker wees ek sal altyd hierdie werk behou						6 6	
(f) Ek kry bevrediging uit my werk		2 3					
(g) Ek kan nie ander werk kry nie							7 7

* Dui belangrikheid vir ruilskofwerkers aan

** Dui belangrikheid vir dagwerkers aan

Deur gewigte toe te ken aan die response (soos aangedui tussen hakies) kon response in volgorde van belangrikheid geplaas word en is ruilskof- en dagwerkers dit eens dat die interessantheid van die werk die belangrikste aspek is wat hul in hul beroep laat aanbly, d.w.s. intrinsieke waarde van die arbeid word deur albei groepe eerste geplaas.

Die ruilskofwerkers plaas vervolgens die salaris ('n ekstrinsieke aspek) wat hul kry as baie belangrik; om presies te wees

verskil die gewigte wat aan hul eerste en tweede plasing toegeken is, met slegs 2 punte en dit wys op die sterk instrumentele neiging om arbeid te verrig bloot vir die salaris.

Dagwerkers plaas 'n ander intrinsieke aspek van arbeid as tweede belangrikste aspek, nl. hul kry bevrediging uit hul werk. Hul eerste en tweede plasing verskil met 9 punte. Die ekstrinsieke faktor van salaris word deur hulle derde geplaas as synde "belangrik". Ook hier verskil die tweede en derde belangrikste aspekte vir hulle met slegs 1 punt; die instrumentele neiging tot arbeidverrigting is hier bykans net so sterk soos die intrinsieke aspek wat tweede geplaas is.

Ruilskofwerkers plaas die volgende twee intrinsieke aspekte "kry bevrediging uit my werk" derde (vyf punte laer as hul tweede plasing), asook "kan my vaardighede en aanleg gebruik" vierde (ses punte laer as hul derde plasing).

Dagwerkers plaas die ekstrinsieke aspek van "goeie werkmaats" as rede om aan te bly in hierdie werk, vierde.

Die vyfde, sesde en sewende plasing word as nie baie belangrik nie, glad nie belangrik nie en heeltemal onbelangrik beskou en sluit in intrinsieke faktore (vaardighede en aanleg) en twee ekstrinsieke faktore, sekuriteit en "kon nie ander werk kry nie" - dit wat betref die dagwerkers. Die ruilskofwerkers plaas drie ekstrinsieke faktore in die vyfde, sesde en sewende plek.

Centers en Bugental (1966, p.195) het bevind dat "all three intrinsic factors were more valued among white-collar groups than among blue-collar groups".

Die laboratoriumruilskofwerkers, wat bekend staan as "maandsala-

rispersoneel" se beroep is nie 'n witboordjie- of blouboordjie= beroep as sodanig nie, maar toon tog 'n neiging na die middelvlak= beroepe soos onderskei deur Ritzer. Die laboratoriumeroepe (ruil= skof) bevat aspekte wat by sowel blouboordjieeroepe gevind word as eienskappe van witboordjieeroepe en semiprofessies.

Dit is eers wanneer response op volgende vrae geanaliseer word dat die instrumentaliteit van arbeidverrigting en soeke na ek= strinsieke bevrediging in arbeid duidelik na vore kom by ruil= skofwerkers en dagwerkers.

TABEL 12 ASPEKTE VAN BELANG INDIEN 'N ANDER BEROEP IN HIERDIE/ ANDER FIRMA OORWEEG MOET WORD

	Die heel be= langrikste	Bate be= langrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie be= langrik nie	Glad nie be= langrik nie	Heeltemal on= belangrik
	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x
(a) Om nuwe dinge te doen, nuwe ervarings te beleef			3 3				
(b) 'n Nuwe, ander baas om voor te werk						6	6
(c) Om weg te kom van skofwerk ^x (*Dagwerkers merk hier n.v.t., asb.)					5 n v t		
(d) Om beter bevorderingsgeleenthede te kry		2 2					
(e) 'n Nuwe groep mense om mee saam te werk						5	7
(f) Om meer geld, hoër salaris te kry	1 1						
(g) Beter geleenthede vir oplei= ding te kry				4 4			

* Ruilskofwerkers se plasinge

** Dagwerkers se plasinge

Meer geld, 'n hoër salaris dra meer gewig in hierdie geval in albei groepe, met 'n volgende ekstrinsieke aspek, nl. beter bevorderingsgeleenthede in die tweede plek; 'n redelike verskil bestaan in die totale gewigte wat toegeken is aan eerste en tweede plasinge by albei groepe sodat salaris as 'n baie sterker oorweging as beter bevorderingsgeleenthede beskou kan word (verskil gemiddeld 30 punte in albei groepe).

Verder is dit duidelik dat min van albei groepe belangstel in 'n oorpasing na 'n tweede fabriek van dieselfde aard; in albei groepe sal slegs 40% van die respondente verplaas wil word.

Omdat ruilskofpersoneel skoftoelae en -bonusse ontvang, is meer van hierdie groep tevrede (29%) met hul salaris as wat die geval is by dagpersoneel (7%). Van die ruilskofwerkers meen 29% dat hul nie baie of glad nie tevrede is met hul salaris nie, terwyl 70% van die dagwerkers hier gereageer het.

Die ruilskofwerkers is direk gevra hoekom hulle ruilskofwerk verrig. Hier is duidelike bewyse gevind dat ruilskofwerk bloot om instrumentele doeleindes verrig word, want 90% van die respondente verrig ruilskofwerk omdat hulle meer geld vir skofwerk kry; 3% vind meer sekuriteit in skofwerk as in dagwerk; nog 3% kon nie ander werk kry nie. Slegs 3% hou werklik van die roetineaspek van ruilskofwerk in die laboratorium.

Samevattend kan dit gestel word dat die instrumentele arbeids-etiek in albei groepe sterk op die voorgrond tree weens verskeie redes, o.a. die huidige ekonomiese toestand in die wêreld, stygende lewenskoste, ens., en veral ook omdat verskeie samelewings=

magte die boodskap van instrumentele etiek bevorder en versterk.

Die feit dat ruilskofwerkers sterker instrumenteel georiënteerd is t.o.v. arbeidverrigting moet ook in perspektief gesien word: 50% van die ruilskofwerkers werk slegs 2 jaar of minder in hul beroep in hierdie onderneming (teenoor 58% dagwerkers). 'n Bykomende veranderlike is dat heelwat meer ruilskofwerkers as dagwerkers nog ongetroud is (70% teenoor 50% dagwerkers) en dit vir hulle nog gaan om op te gaar, te spaar, ens., vir latere verpligtinge of om te koop wat getroudes reeds besit. Die ruilskofwerkers is ook in die algemeen jonger as die dagwerkers en is nog nie so gevestig in 'n eie woning, huurhuis of fabriekshuis nie. Van die ruilskofwerkers woon 61% by ander gesinne, jeugsentrums, fabriekskoshuise of woonstelle teenoor slegs 53% van die dagwerkers. Al hierdie veranderlikes moet in aanmerking geneem word wanneer ruilskofwerkers sterker instrumentele oorwegings toon in hul arbeidsoriëntasie.

2.3 Die invloed van ruilskofwerk op interaksie met medewerkers

Sekere faktore het akute isolasie van die werker tot gevolg en werk mee tot die ontstaan van 'n eie groep wat in hul eie klein wêreld bestaan, terwyl die res van die bedryfswêreld uitgesluit is (Van der Walt, 1975, p.25). Dit is veral die geval by die ruilskofwerker.

Salaman ondersoek in 1974 die invloed van skofwerk op spoorwegwerkers en vind dat die beperkinge wat skofwerk op sosiale interaksie het, lei tot die ontstaan van 'n sterk kohesiewe werkgroep: die skofwerkers was vriende met hul skofmaats eerder as met beroepsgenote of kollegas wat dagwerkers was (Brown, 1975, p.235). Salaman maak die gevolgtrekking dat deelname in die werkgroep 'n

plaasvervanger word vir deelname in die breë gemeenskap.

Identifikasie met die werkgroep t.o.v. groepwaardes, moreel en norme is moontlik omdat die ruilskofwerker (soos ook ander werkers) ± 8-9 uur van sy daaglikse lewe geïsoleer is van die breë samelewing en net op sy werkgroep aangewys is vir interaksie. Dit mag eensaamheid verlig omdat buite werkverband die ruilskofwerker weinig geleentheid het om sosiaal te verkeer met ander persone weens sy wisselende werkure.

Die negatiewe effek van identifikasie met die werkgroep is dat dit tot geestelike vervlakking, onverskilligheid, ongeërgdheid en asosiale houdings teenoor die gemeenskap of breë samelewing kan lei.

Lipset, Trow en Coleman toon in hul ondersoek hoe die strukturele eienskappe van die drukkersberoep, waar skofwerk voorkom, bydra tot die ontwikkeling van sterk interne kohesie van die werkgroep binne die beroepsgemeenskap. Lipset beweer ook dat hierdie positiewe integrasie in die werkgroep dien as substitoot vir ander, nie-beskikbare alternatiewe sosiale groepe.

Die vakleerlingskap, lang opleidingsperiode, relatief hoë status van die beroep, metode van werwing en 'n sterk vakbond kan moontlik veranderlikes wees wat bygedra het tot hierdie sterk kohesie in die werkgroep asook die sterk kohesie buite werkverband.

By die ruilskofwerkers in hierdie ondersoek is indiensopleiding wat uiteraard lank mag duur omdat werkrotasie voorkom. Daar is geen vakbond en besondere hoë beroepstatus betrokke nie.

Die ruilskofwerker in die laboratorium ken aan homself 'n laer subjektiewe sosiale status toe as aan beroepsgenote wat dagwerk

verrig; 50% van die ruilskofwerkers meen hul word nie na waarde geag deur die dagwerkers nie. Die laboratoriumruilskofwerker ken aan die gekwalifiseerde vakman 'n hoër status toe as aan homself en gee die laboratoriumwerker wat dagwerk verrig, 'n hoër status as die vakman. Selfs by die skeikundige word 'n laer status toegeken aan die skofskeikundige, al het hy soms meer verantwoorde=likhede as die dagwerkerskeikundige.

Die objektiewe sosiale status wat aan die laboratorium-ruilskofwerker toegeken word deur die dagwerker is selfs laer; hier word die dagwerker in die laboratorium 'n laer status toegeken as gekwalifiseerde vakmanne; aan kantoorklerke word selfs 'n hoër status toegeken as aan die ruilskofwerker in die laboratorium. Slegs die operateursberoep word 'n laer status toegeken.

Tegnologie en tegnologiese organisasie beïnvloed die kwaliteit en kwantiteit van werkersinteraksie binne en buite werkverband baie sterk. Ruimtelike verspreiding van werksbanke en apparaat, masjinerie en gepaardgaande werkroetine, verband tussen die onderafdelings in die werkplek, beïnvloed interaksie met medewerkers.

Form (1972, p.728) meen dat die werkinteraksiepatrone in 'n mindere mate die interaksiepatrone in die gemeenskap sal beïnvloed.

Parker (1974, p.217) sê dat die mate waartoe 'n persoon se werk inbreuk maak op sy vrye tyd in direkte verhouding is met die mate waarin die persoon goeie vriende maak met kollegas. Dit vind hy veral by onderwysers, welsynswerksters en die polisie, d.w.s. by die diensberoepe en sommige van die semiprofessies.

Die fabriek/onderneming dwing die werker om interaksie te bewerkstellig met mense buite sy tradisionele sosiale kringe. Dit is 'n

dissiplinerings van die werker wat lei tot aanpassing by sy nuwe omgewing.

Die vriendskap (wat spruit uit interaksie met medewerkers) in die werkgroep gee aanleiding tot voortgesette kontak met medewerkers buite die onderneming (Form, 1972, p.735).

Die hipotese wat gestel word, is dat ruilskofwerk meer sosiale interaksie in die werkgroep meebring, en gevolglik sal ruilskofwerkers meer intieme vriendskapsverhoudings met hul skofmaats hê gedurende en buite werktyd as wat dagwerkers met hulle kollegas sal hê.

2.3.1 Empiriese bevindings

- (a) Interaksie in eie skofgroep: 'n vergelykende studie met die onderlinge interaksie van dagwerkers

Die ruilskofwerkers in hierdie ondersoek kom baie goed klaar met die dagwerkers, maar interaksie met dagwerkers kan uit die aard van die fisiese plasing van die skofgroep en die dagwerkers in verskillende laboratoria, nie so gereeld plaasvind as tussen ruilskofwerkers onderling nie.

Aan die ander kant is dit vir die dagwerkers moeiliker om as 'n "dagwerkgroep" gereelde interaksie te hê, aangesien hulle in verskillende afdelings en laboratoria in dieselfde gebou werk.

Die ruilskofwerkers stel dit dat 87% van hulle dagwerkers in die laboratorium as vriende het; slegs 60% van die dagwerkers het egter vriende wat ruilskofwerk verrig.

Wanneer interaksie met lede van die werkgroep nagevors word, is

dit opmerklik dat Salaman en ander navorsers se bevindings bevestig word, nl. dat ruilskofwerk/skofwerk 'n werker dwing tot meer interaksie met sy skofgroep en ander skofgroepe, eerder as met ander werkers.

Meer ruilskofwerkers loop na en van hul werk saam met hul skofmaats as dagwerkers (68% ruilskofwerkers teenoor 60% dagwerkers).

Heelwat meer ruilskofwerkers as dagwerkers kuier oor en weer met skofmaats in hul woongebiede (62% ruilskofwerkers teenoor 53% dagwerkers).

Bykans 18% meer ruilskofwerkers as dagwerkers bespreek ekonomiese, politieke en sosiale sake eerder met hul skofmaats as met ander vriende (45% ruilskofwerkers teenoor slegs 27% dagwerkers).

Persoonlike probleme word baie meer deur ruilskofwerkers met hul skofmaats bespreek as wat die geval by dagwerkers is (29% ruilskofwerkers teenoor 13% dagwerkers).

Verkeer met al die werkmaats as groep toon dat ruilskofwerkers in die algemeen meer as groep informeel buite werkverband verkeer as wat die geval by dagwerkers is.

TABEL 13 VERKEER MET WERKMAATS (AS GROEP) BUITE DIE WERKSITUASIE

	Ruilskofwerkers	Dagwerkers
1 x per week	13%	17%
1-2 x per maand	16%	10%
1-2 x per jaar	32%	27%
1 x per jaar	29%	13%
Nooit	10%	33%

Ruilskofwerkers het ook meer van hul skofmaats as medelede van klubs en organisasies en verenigings as wat die geval by dagwerkers is: 26% ruilskofwerkers teenoor 23% dagwerkers.

Dagwerkers maak effens minder staat op hul werkmaats vir raad en advies t.o.v. probleme met hul werk as wat die geval by ruilskofwerkers is: 77% dagwerkers teenoor 82% ruilskofwerkers.

Interaksie kan slegs plaasvind as genoeg geleentheid vir kommunikasie gedurende werktyd geskep word; hierdeur word die bande van lede van die informele groepe versterk. By hierdie onderneeming blyk voldoende tyd te bestaan vir hierdie belangrike aspek wat werkerstevredenheid in die hand werk.

TABEL 14 MENINGS OOR TYD BESIKBAAR VIR GESELS GEDURENDE WERKTYD

	wil baie meer tyd hê	wil bietjie meer tyd hê	daar is genoeg tyd	daar is reeds te veel tyd
a) Ruilskofwerkers:				
Oggendskof	-	23%	74%	3%
Middagskof	-	-	90%	10%
Nagskof	-	-	87%	13%
b) Dagwerkers:	-	10%	83%	7%

Dit is slegs gedurende die oggendskof dat 23% van die ruilskofwerkers 'n bietjie meer geleentheid vir gesels wil hê; die meerderheid werkers in albei groepe meen daar is heeltemal genoeg tyd vir gesels; sommige ruilskofwerkers vind dat daar reeds te veel tyd vir gesels gedurende die middag- en nagskof is. Hierdie klagte hou verband met die prikkelbaarheid en moeilikheid met konsentrasie van die nagskofwerker wat veroorsaak word deur te min slaap en die swak gehalte van dagslaap.

Albei werkgroepe is heeltemal ingeskakel in hul werkgemeenskap: 97% van die ruilskofwerkers en 90% van die dagwerkers voel werklik deel van en behoort tot hul onderskeie werkgroepe. Ruilskofwerkers skyn ietwat meer identifikasie met hul werkgroep te toon weens die relatiewe isolasie wat die middagskof en die nagskof tot gevolg het en waartydens die ruilskofwerker slegs op sy werkmaats aangewys is. Daarom dat 62% van die ruilskofwerkers se werklik goeie vriende in dieselfde skofgroep as hulle is en 68% nog ander werklik goeie vriende in die ander skofgroepe het. Die ruilskofwerkers het slegs 58% werklik goeie vriende tussen die dagwerkers wat in hul afdelings werk en ander laboratoriumwerkers wat nie skofte werk nie.

Die dagwerkers toon minder geneigdheid om van hul werklik goeie vriende in hul werkgroep te hê: slegs 58% van die dagwerkers se werklik goeie vriende werk saam met hul in dieselfde afdeling of is ander laboratoriumwerkers wat nie skofte werk nie. Dit is dus 'n logiese gevolg dat meer ruilskofwerkers (13%) baie meer agting vir hul werkmaats se opinies het as wat dagwerkers vir hulle werkmaats se opinies het (7%).

Ruilskofwerkers ervaar ook dat hul werkure hul verhinder om 'n wye vriendekring op te bou. Alhoewel dit slegs by 52% van die ruilskofrespondente die geval is, is dit belangrik om daarop te let dat slegs 10% van die dagwerkers hierdie probleem het.

Samevattend

Ruilskofwerk bring meer sosiale interaksie in die skofgroep mee, en ruilskofwerkers het meer intieme vriendskapsbande met medeskofwerkers (en ook ruilskofwerkers in ander skofgroepe) as wat dagwerkers met hul werkmaats het. Voortgesette kontak met skof=

maats buite werkverband toon ook 'n hoër frekwensie by ruilskofwerkers as by dagwerkers onderling.

- (b) Interaksie met ander skofgroepe (waaronder kommunikasiepatrone en -wyses en interskofspanninge nagegaan word)

Ten einde kontinuïteit t.o.v. arbeid te bewerkstellig, is dit essensieel dat die verskillende skofgroepe goeie onderlinge verhoudings handhaaf en kommunikasiekanale tussen skofte na wens funksioneer. Indien daar spanninge tussen skofgroepe ontstaan, mag ernstige nadelige gevolge die gehalte van die werk verlaag en selfs lei tot groter arbeidsomset.

Daar blyk geen ernstige probleem te wees in die afdeling wat deur hierdie ondersoek gedek is nie. Baie min ruilskofwerkers vind dit moeilik om uit te vind wat aangaan by hul werk as hulle skof begin (slegs 6%). Die ruilskofwerkers kry meestal hul inligting t.o.v. die werk van die persoon wat deur hul afgelos word of van die skofskeikundige wat aan die hoof van sy eie skof staan (33% in elke geval). Inligting word deur 13% van die respondente verkry uit die logboek waarin belangrike gegewens vir kennisname aangestip word. Slegs 10% van die respondente verkry die nodige gegewens van die vorige skof se skofskeikundige (en dit sluit van die skofskeikundiges self as respondente in). Net 10% van die respondente beweer dat hul self maar moet uitvind van watter belangrike inligting hulle moet kennis neem.

Die meerderheid van die respondente verklaar dat die persoon wat deur hul afgelos is, soms (60%), of baie selde (26.6%), vir hul probleme agtergelaat het wat hyself gedurende sy skof moes opgelos het.

Slegs 6.6% van die respondente meen dat hierdie situasie baie kere, of redelik baie kere voorkom.

Meer navorsing behoort te toon dat dit veral voorkom as die ruilskofwerker sy nagskof begin en hy reeds geïrriteerd en kortgebakerd, moeg, tam en vakerig is en dus moontlik sal oorreegeer as die geringste fout gevind kan word met die werk wat hy moet voortsit.

Die ruilskofwerkers ken mekaar (in die verskillende skofgroepe) goed. Op die vraag hoe goed elkeen al die persone in al die ander skofgroepe ken wat op sy spesifieke afdeling werk, meen 7% hul ken dié persone baie goed, 30% ken hulle kollegas goed en 57% ken hul kollegas redelik goed. Slegs 7% van die ruilskofrespondente beweer hul ken nie al hul kollegas in ander skofgroepe wat op hulle spesifieke afdelings werk, goed nie, maar slegs van sien.

Die meerderheid ruilskofwerkers meen verder dat die onderskeie skofgroepe baie goed (7%) goed (20%) of redelik goed (47%) saamwerk. Slegs 27% van die respondente meen dat hulle nie baie goed saamwerk nie. Daar is in elk geval geen ernstige twis of wrywing tussen skofgroepe opgemerk of vermeld nie.

Die meeste ruilskofwerkers gesels normaalweg gemiddeld 10 minute met die persoon wat deur hul afgelos word (87% van die respondente), terwyl 3% langer as 15 minute gesels. Sestig persent van die respondente gesels meestal oor die werk self, terwyl 40% meestal blote algemene vriendskaplike gesprekke aanknoop: Hierdie geselsies is een van die sterkste saambindende faktore by ruilskofwerkers.

Samevattend kan opgemerk word dat geen ernstige interskofspanninge teenwoordig is nie, dat die verskillende skofgroepe mekaar

redelik goed ken, daar goeie kommunikasie is en dat die klag van die minderheid dat werk wat gedurende die vorige skof gedoen moes word, nagelaat is, nie in 'n ernstige lig beskou moet word nie weens die geestelike ingesteldheid van ruilskofwerkers gedurende sekere skofte.

Die ruilskofwerkers gebruik die beskikbare kommunikasiekanale na die beste van hul vermoë, met die gevolg dat interaksie tussen werkers bevorder word.

3. Die invloed van ruilskofwerk op rolvervulling van die ruilskofwerker in die gesinsverband

3.1 Inleiding

Ter inleiding kan die gesin gedefinieer word as "het intieme lewensverband tussen ouders en kinderen, gefundeerd in die natuurlike afstamming en bloedverwantschap naar de norm der onderlinge liefde" (Van Dijk, s.j., p.80).

Voortvloeiend uit bogenoemde definisie kan sekere funksies van die gesin uitgelig word, nl. die prokreasie of voortplantingsfunksie, die versorgingsfunksie en die sosialiseringfunksie.

In die hedendaagse gesin het die man se betrokkenheid in die rol as eggenoot toegeneem omdat die vrou ook meermale buitenshuise loonarbeid verrig en hy haar nou behulpsaam moet wees met die huislike pligte.

Die huwelik toon vandag meer kameraadskap, en man en vrou deel besluitneming meer as in die patriargale huwelik of die blote vaderrol van vroeër jare. Hierdie toenemende demokratiese tipe huwelik is 'n uitvloeisel van die industrialisasieproses. Die

verpligtinge t.o.v. die gesin moet in die aand nagekom word as albei ouers tuis is. Dit verg uiterste aanpassing van huweliks=genote.

Die ruilskofwerker se gesin moet voortdurend aanpas by sy wisselende werk-, slaap-, eet- en ontspanningstye. Alle gesinsaktiwiteite moet beplan word ooreenkomstig die broodwinner se wisselende werktye. Daar is dus nie eintlik sprake van geleenthede vir die ontstaan van stabiele toestande vir gesonde en konstruktiewe ouer-kind-verhoudings nie.

Terwyl die ruilskofwerker meer tyd as die dagwerker het om met sy gesin deur te bring, is die probleem dat gedurende hierdie tye die voltallige gesin gewoonlik nie almal kan saamkom nie.

Mann en Hoffman (1960, p.121) bevind in hul ondersoeke dat $\pm 10\%$ van die ruilskofwerkers kla oor probleme in hul sosiale en gesinslewe. Werkers met jonger kinders veral, kan nie die kinders die wisselende werktye laat begryp nie.

Dannhauser (1969, p.90-91) bepaal dat as die werker gemiddeld 9 uur per dag werk, hy tesame met die etensuur 10 uur per dag by sy werk deurbring. Die werker slaap dan ± 8 uur en gebruik $1\frac{1}{2}$ uur om gereed te maak en na sy werk te reis. Hy sal dan $4\frac{1}{2}$ uur saam met sy gesin kan deurbring. Soos reeds gemeld, is dit nie te sê dat die hele gesin dan wel altyd of die meeste van die tyd tuis sal wees nie.

In Bezuidenhout se ondersoek is bevind dat 83% van die skofwerkers se werkure hulle normale gesinsverkeer verhinder het (teenoor 8% dagwerkers wat dieselfde klagte het). Spanninge in die gesinslewe kom by 72% van die skofwerkers voor (teenoor slegs 12% van die nie-skofwerkers) as gevolg van onreëlmatige gesins=

verkeer en gevolglike isolasie van die gesinshoof (Bezuidenhout, 1972, p.85).

Ter verduideliking moet genoem word dat 88% van die skofwerkers in bogenoemde ondersoek ongeskoolde arbeid verrig het (slegs 12% hiervan het st. 10-kwalifikasies besit) en was blouboordjiewerkers, en dat 5% respondente klerklike werk verrig het (witboordjiewerkers). Vakmanne was 7% van Bezuidenhout se respondente. Dit was dus nie 'n homogene groep t.o.v. die beroepe en sosio-ekonomiese status nie.

Dannhauser (1969, p.91) bevind dat 50% van die ruilskofwerkers in sy ondersoek $\pm$ 1-3 uur en 50% $\pm$ 4-6 uur daaglik met hul gesinne deurbring. (Dit kan egter nie gereeld wees nie want wisselende skoftye veroorsaak dat slegs op 'n gemiddeld gewerk kan word.) Dannhauser stel dit ook dat die vader 'n vreemdeling in sy eie huis word omdat geen egte kontak met sy kinders na behore kan ontstaan nie, en omdat die hele huishouding se verantwoordelikhede op die moeder neerkom.

Die rolle van die vrou word dus beïnvloed deur haar man se skofwerk en sy moet sekere rolverwagtings wat aan hom as vader gestel word, vervul.

Die gesin het sowel 'n taakarea as 'n sosio-emosionele area (ekspressiewe area), en hierdie twee areas moet geïntegreer wees, gebind word deur die normatiewe en funksionele aspekte, tot 'n verenigde sisteem.

Taakintegrasie in die besin verminder interpersoonlike konflikte en kom neer op 'n werkverdeling van gespesialiseerde rolle en funksies vir die gesin (Mott, et al., 1965, p.116).

So kan 'n mens die man se rolverpligtinge in die gesin o.a. tipeer as: kameraadskap vir sy vrou, hulp met huiswerk, sorg vir ontspanning vir die vrou na haar dagtaak, beskerming (veral snags), goeie verstandhouding bou tussen hom en sy vrou, besluitneming, seksuele verhouding, ens. Die vader-rol se verpligtinge sluit in kameraadskap vir sy kinders, beheer en dissipline, oordraging van vaardighede, ens. (Mott, et al., 1965, p.74). Skofwerk en veral ruilskofwerk veroorsaak nuwe taakverrigtingspatrone en kan die gesinsintegrasie permanent benadeel omdat geleenthede vir probleemoplossing ontbreek.

Ulich (1957) en Bast (1960) se ondersoeke (Mott, et al., 1965, p.18) toon dat eggenoot-eggenoot-probleme meestal sentreer om die afwesigheid van die manlike eggenoot snags. geslagsake en probleme van die eggenote om haar huislike pligte na te kom (veral as die man bedags slaap).

In die vader-rol het ons die probleem dat die vader te moeg of nie tuis is nie as hy sy vaderlike pligte moet nakom. Bezuidenhout bevind dat 87% skofwerkers bogenoemde probleme ondervind, terwyl geen dagwerkers hieroor kla nie (1972, p.84).

In totaal het 75% van die skofwerkers se werksomstandighede gesinsverkeer, dissiplinêre en opvoedkundige pligte verhinder en gevolglik spanning veroorsaak.

'n Belangrike saak wat soms deur die bedryfsonderneming uit die oog verloor word, is dat die bestuur die maksimum produktiwiteit van 'n ruilskofwerker verwag, terwyl die tipe huisvesting wat aan werkers verskaf word, nie die ruimte en geriewe bevat om hom geleentheid te gee vir isolasie bedags as hy moet rus nie.

Samevattend kan gesê word dat die roetine van die hedendaagse

Suid-Afrikaanse gesin gebonde is aan die werkritme van die broodwinner. In die oggend verlaat kinders die huis om skool by te woon, die man gaan werk, die vrou doen huiswerk en inkope. Saans word saam geëet en ontspan, en hier kom die waarde van gesinsri-tuele (eet, huisgodsdien, ens.) na vore as integrerende mag. Dit is die tyd wanneer kinders se probleme ter sprake kom en op-gelos moet word. Nadat die kinders gaan slaap het, is die intieme samesyn van man en vrou van uiterste belang omdat hierdie inter-aksie die solidariteit van 'n huwelik sal bepaal en behou omdat daar tot 'n goeie verstandhouding gekom kan word. Daar kan met reg beweer word dat ruilskofwerk 'n bykans ideale ontvlugting van 'n ongelukkige huwelik bied.

3.2 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

In hierdie ondersoek is 50% van die dagwerkers en 30% van die ruilskofwerkers getroud. Ten einde bruikbare en vergelykbare ge-gewens te verkry, word hierdie persentasies as 100% verteenwoor-digend van getroudes beskou.

Die meerderheid van die respondente (89% van die getroude ruil-skofwerkers en 88% van die getroude dagwerkers) se gesinne hou van hul vaders/eggenote se werk, sê nie veel daaroor nie, of aan-vaar dit sonder enige negativisme.

'n Interessante bevinding is dat slegs 10% van die ruilskofre-spondente se gesinne redelik negatief teenoor hul vader/eggenoot se werk staan, terwyl 12% van die getroude dagwerkers negativisme en selfs konflik en twis n.a.v. hul werk ervaar. Ander faktore as werkure is skynbaar hiervoor verantwoordelik, bv. salaris, be-vorderingsgeleenthede, ens., wat nie in hierdie ondersoek nage-vors is nie.

By die ruilskofwerker word die gesinsverkeer ook nie meer negatief as by die dagwerkers beïnvloed weens die werkomstandighede nie: 93% van die getroude ruilskofwerkers beweer dat hul gesinsverkeer baie goed, goed of redelik goed is nieteenstaande hul werkomstandighede. By die getroude dagwerkers is die gesinsverkeer baie goed, goed of redelik goed by slegs 86% en is dit swak by 14%. Slegs 7% van die getroude ruilskofwerkers beweer dat werkomstandighede swak gesinsverkeer tot gevolg het. Ander faktore as bloot ruilskofwerk is hier betrokke, maar hierdie ondersoek het nie daarvoor ruimte gelaat nie, aangesien die ondersoek primêr gaan om die invloed van ruilskofwerk op die gesinsverhoudinge.

Dagwerkers bestee meer gereeld tyd aan buitemuurse aktiwiteite en pligte buite gesinsverband as wat die geval by ruilskofwerkers is en gesinslokalisme kom meer voor by ruilskofwerkers. Die gemiddelde getal uur (per dag) na werk wanneer met die gesin verkeer word, bewys hierdie stelling:

- (a) 57% van die getroude ruilskofrespondente en
26% van die getroude dagwerkers verkeer gemiddeld 6 uur of meer per dag met hul gesinne.

Gedurende oggend- en nagskoftye het die ruilskofwerker baie meer tyd tot sy beskikking om saam met sy gesin deur te bring as wat die dagwerker het. Die middagskoftydperk sal weer 'n weeklange onderbreking tot gevolg hê.

- (b) 21% van die getroude ruilskofwerkers en
26% van die getroude dagwerkers het 5-6 uur tot hul beskikking, wanneer met hul gesin verkeer word.

- (c) 21% van die getroude ruilskofwerkers en
34% van die getroude dagwerkers gebruik 3-4 uur vir gesinsverkeer.
- (d) 0% getroude ruilskofwerkers en
14% getroude dagwerkers het slegs 1-2 uur beskikbaar vir gesinsverkeer.

Wanneer hierdie bevindinge t.o.v. spanninge in die gesin en tyd vir gesinsverkeer vergelyk word met Bezuidenhout en Dannhauser se bevindinge, word duidelike verskille opgemerk en dit word toegeskryf aan die feit dat in hierdie ondersoek 'n homogene, hoogs geskoolde groep werkers gebruik is wie se gesinslewe, aspirasies en sosio-ekonomiese omstandighede grootliks verskil van die genoemde ondersoekers se respondente, bv. Dannhauser bevind dat 50% van sy ruilskofrespondente van 4-6 uur saam met hul gesinne deurbring, terwyl in hierdie ondersoek 78% van die getroude ruilskofrespondente van 5-6 en meer uur gebruik hiervoor.

Sommige van die dagwerkers is ook besig met deeltydse, buitewerkse studie en woon aandklasse by - 'n veranderlike wat ook moontlik kan verklaar hoekom bevindinge so teenstellend is: 'n Ander sosiale verwysingsraamwerk bestaan ook by hierdie laboratoriumwerkers.

Baie meer getroude ruilskofwerkers as getroude dagwerkers se werkomstandighede verhoed hulle om hul dissiplinêre en opvoedkundige pligte na te kom: 36% van die ruilskofwerkers kla hieroor, terwyl slegs 6% van die dagwerkers hier probleme ondervind. Hierdie persentasie is beslis heelwat laer as wat die geval by Bezuidenhout se respondente was, nl. 75%. Soos voorheen vermeld, is dit juis die probleem wanneer enige navorsing oor skofwerk ge-

doen word, nl. dat soveel veranderlikes (in hierdie geval geskooltheid, sosio-ekonomiese status, beroepstatus, aard van die arbeid, die onderneming waarin gewerk word, stad of dorp, woongebied, ens.) inwerk op respondente dat weinig veralgemenings gemaak kan word.

Rolvervulling van die man as gesinshoof word benadeel deur ruilskofwerk, en sy wisselende werktjye veroorsaak dat aspekte van sy taakarea as gesinshoof aan sy vrou oorgedra word. 57% van die getroude ruilskofwerkers erken dat hul eggenotes pligte moet nakom wat eintlik hulle (die mans) se pligte is, terwyl geen getroude dagwerkers hier gereageer het nie. Soveel as 87% van Bezuidenhout se respondente het probleme in hul vader-rol a.g.v. ruilskofwerk ondervind. Die dagwerkers het nie bevestigend op hierdie vraag gereageer nie en dus kan afgelei word dat die laboratoriumwerkers wat dagwerk verrig, nie probleme met hul vader-rol ondervind weens werksomstandighede nie, terwyl meer as die helfte van die ruilskofwerkers wel probleme met hierdie rol het.

Gevolgtrekking

Uit die gegewens blyk dit dat, alhoewel ruilskofwerkers meer tyd tot hul beskikking het as dagwerkers om met hul gesinne te verkeer, dit so 'n ongereelde en wisselende gesinsverkeer is dat die kontinuïteit van opvoedkundige en dissiplinêre pligte onderbreek word en die rolverpligtinge benadeel word; sowel die sosio-emosionele as taakarea in die gesin word benadeel.

Al is die gesinsverkeer en die instelling van die gesin teenoor die vader/eggenoot se skofwerk skynbaar nie so negatief by respondente in hierdie ondersoek as wat navorsers by ander skofwerkers gevind het nie, wil dit tog lyk asof sommige van die

rolverwagtings wat aan die vader-rol gestel word, wel deur meer as die helfte van die getroude ruilskofwerkers op die moeders/eggenotes oorgedra word. Nuwe taakverrigtingspatrone en sosio-emosionele taakpatrone ontstaan dus in die gesin, en blykbaar is die eggenotes van hierdie hoogs geskoolde laboratoriumwerkers by magte om konflik en twis te verhoed - iets wat skynbaar nie maklik gebeur by die laer geskoolde of ongeskoolde ruilskofwerkers se eggenotes nie.

In o.a. die afdeling oor klagtes t.o.v. skofwerk is daar deur getroude respondente verklaar dat die eggenoot se verpligtinge t.o.v. beskerming teenoor sy gesin/eggenote snags as hy die nagskof werk, sy seksuele verpligtinge en vaderlike pligte nie na behore nagekom kan word nie, veral gedurende middag- en nagskofperiodes.

Omdat ruilskofwerk nie vreemd is in hierdie gemeenskap nie, omdat niemand verplig is om ruilskofwerk te verrig nie en ruilskofwerk meerendeels verrig word omdat dit instrumentele waarde vir die werker het, kan verwag word dat uiterste negativisme nie sal voorkom nie, en gevolglik blyk dit dat getroude ruilskofwerkers en hul gesinne goed aangepas het by die onreëlmatige werkure van die vader/eggenoot, moontlik bloot omdat die hele gesin reeds die instrumentele etiek vir arbeid aanvaar het.

HOOFSTUK VI

DIE INVLOED VAN RUILSKOFWERK OP ROLLE VAN BEPAALDE RUILSKOF= WERKERS IN HUL VRYETYDSBESTEDING

1. Beskouinge oor vryetydsbesteding en die tipes vryetyds= besteding

1.1 Inleiding

Veranderinge in sosiale verhoudings en in die rolle van die individu in sy private en openbare lewe skep nuwe geleenthede vir die individu om sy persoonlikheid te laat geld en te ontwikkel, en om sy regte en verantwoordelikhede op te eis.

Ekonomiese, tegnologiese en sosiale veranderings skep meer vrye tyd en hierdie vrye tyd is nie net vir die bevoorregtes beskikbaar nie, maar ook vir die gewone arbeiders wat vroeër jare hul vrye tyd net vir rus en herstel van die arbeid gebruik het deur onaktiewe herwinning van verstandelike en liggaamlike energie (Vitomir, 1960, p.575-576).

Friedman (1960,p.509-521) beweer dat die tegnologiese beskawing onvoorbereid was en is vir die koms van grootskaalse vrye tyd en die besteding daarvan en sê dat die gehalte van massaontspanning in 'n industriële samelewing nie by magte is om in 'n 40-45-uur=werkweek se vrye tyd te voldoen nie. Nou vind hipertrofie van tyd=verdrywe plaas d.m.v. die kommersialisasie van kultuur en goedkoop vryetydsbestedingswyses wat intense en genotvolle ontspanning aan die massas gee. Dit bring sosiale onaktiwiteit en kulturele passiwiteit mee met gepaardgaande geestelike verdwering.

Dumazedier (1960, p.529-531) sê vryetydsbesteding kondisioneer 'n werker se kulturele lewe, en vryetydsbesteding neem dus 'n belangrike plek in in die evolusie van kultuur; vryetydsbesteding kan kultuur dus laat vooruitgaan en ontwikkel, of laat regresseer, agteruitgaan en stagneer.

Mayntz (1960, p.561-574) bevind dat slegs 20% "goeie burgers" in die VSA aktief deelneem aan die politiek en vra of hierdie lae persentasie genoeg is om die vitaliteit van 'n pluralistiese demokrasie te onderhou. Hy konstateer ook dat slegs 'n bietjie meer as 50% van die volwasse VSA-bevolking aan vrywillige organisasies (behalwe kerke) behoort en beweer verder dat dieselfde situasie in Duitsland voorkom, terwyl selfs minder mense in Frankryk deel het aan vrywillige organisasies.

In die VSA is daar gevind dat 47% van die gesinne (wat as respondente in 'n landswye opname gebruik is) geeneen gesinslede het wat aan vrywillige organisasies behoort nie. Van die totale persentasie volwasse respondente het 64% aan geen organisasie behoort nie behalwe aan verskillende vakbonde.

Deelname aan vrywillige organisasies is 'n bewys van sosiale integrasie (as 'n regering pluralisties en demokraties is) en Mayntz praat van "passiewe integrasie", nl. 'n houding wat konsensus of tevredenheid met die samelewing se status quo toon. Dis egter nie aliënasie nie - eerder apatie.

Die vraag is hoekom onttrekking en aliënasie van die werker van sy arbeid nie lei tot 'n geïntensiveerde soeke na substituu=bronne vir identiteit en solidariteit in sy vryetydsbesteding wat kan lei tot persoonlike bevrediging en sosiale integrasie nie. Mayntz (1960, p.574) beweer die massamedia vir ontspanning gee die individu die valse gevoel dat hy geïntegreer is in die samelewing.

Die individuele werker word verder ook gekondisioneer en beïnvloed om die status quo te handhaaf deur die staat, die industrie, die godsdienst, die onderwysstelsel, die gemeenskap, gesin en werkgroep wat op 'n implisiete of eksplisiete wyse sekere arbeidoriëntasies bevorder of onderdruk (Fox, 1971, p.14-22).

Die gehalte van 'n persoon se arbeidsbelevens sal 'n stempel afdruk op al sy ander ervarings buite sy werkverband en geestelik-verdwergde werkers sal hoogs onwaarskynlik enige noemenswaardige persoonlikheidontploffing, selfverwesenliking of vorming buite die werksituasie soek of vind. Lg. is bewys deur Clark, Parker en Kornhauser se ondersoeke (Fox, 1971, p.11).

Gevolglik bestaan die probleem van 'n apatie, betroubare en energieke verbruikersamelewing wat polities en sosiaal beskikbaar is vir alles behalwe die verstrengeling wat regte en pligte van burgerskap eis. Daarom beweer Wilensky (1960, p.559) met reg dat "already there are indications that the withdrawal from work as a central life interest, long noted for the working class, is spreading to a vast majority of the population". Die probleem van gebrek aan gesonde vryetydsbesteding begin dus in alle lae van die samelewing voorkom, terwyl instrumentele oriëntasie tot arbeid uitbrei.

Om bogenoemde redes is vryetydsbesteding reeds so wyd nagevors omdat dit 'n sterk faktor word wat sosiale deelname en sosiale ontvlugting beïnvloed weens die georganiseerde aard daarvan.

Daarom dan ook dat Jordaan (1967, p.118) aanbeveel dat vrye tyd gesosialiseer moet word, want dit raak die hele samelewing en die vermaaklikheidsindustrie kommersialiseer en vermateriaaliseer dit steeds meer en meer.

Jordaan het sekerlik nie bedoel dat al drie basiese funksies van vryetydsbesteding gesosialiseer behoort te word nie, want dit sou slegs in 'n totalitêre regeringstelsel moontlik wees. Wat wel hier belangrik is, is die beskerming van die samelewing teen klein, sterk drukgroepe wat slegs hul eie belange nastreef en afdwing op 'n geïnhibeerde massa en meerderheid van wie die horisonte begrens is. Hierdie beskerming is slegs moontlik deur 'n gemeenskap van aktief-deelnemende individue wat geestelik en liggaamlik gesond en sterk is (Vitomir, 1960, p.577) en wat vrye kulturele en politieke belange besit - dit is die normale reg en verpligting van die individuele werker.

Ideëel gesproke moet vrye tyd die maksimum geleentheid vir die individu skep om sy persoonlikheid en sosiale vaardighede te verwirklik met 'n minimum passiewe konformisme, terwyl dit steeds binne die grense van aktiewe aanpassing by die samelewing bly (Vitomir, 1960, p.580).

1.2 Uitgangspunt

Vrye tyd word deur Dumazedier (1960, p.526) gedefinieer as "... the time freed from productive work, thanks to technical progress and social action, for man's pursuit of a non-productive activity before, during or after the period of his productive occupation".

Sosiale verandering en tegnologiese ontwikkeling het die werkweek verkort. In Marx se tyd was 'n werkweek 75 uur; vandag is dit 40-45 uur lank. Dumazedier gee drie duidelike vryetydsperiodes, nl. voor, gedurende en na die werker se betrokkenheid in sy arbeid.

Verder skryf hy "leisure consists of a number of occupations (d.w.s. rolle) in which the individual may indulge of his own

free will - either to rest, to amuse himself, to add to his knowledge or improve his skills disinterestedly or to increase his voluntary participation in the life of the community after discharging his professional, family and social duties" (Dumazedier, 1960, p.528).

Dit gaan dus om vervulling van sekere rolle wat hy uit vrye wil, gelei deur innerlike behoeftes wat hom motiveer, beklee. Onder "professionele" pligte bedoel Dumazedier beroepspligte wat ook insluit betaalde vryetydsaktiwiteite (bv. musikant in 'n orkes).

Uit 'n hele reeks definisies van die begrip "vrye tyd" (Serfontein, 1963, p.20) lei ons af dat vrye tyd daardie tyd is waarin die individu sonder enige verpligtinge is t.o.v. pligte, noodsaaklikhede, gesinsverantwoordelikhede en voorbereiding vir werk. Die begrip "vrye tyd" sluit nie slaap in nie. Soos Nash dit stel "... time freed from the survival needs" (Serfontein, 1963, p.21).

Dumazedier (1960, p.523) onderskei drie vlakke van aktiwiteit, nl.:

- (i) primêre aktiwiteite - produktiewe arbeid (as werker)
- (ii) sekondêre aktiwiteite - sosiale pligte (persoonlike, gesin-, volks- en godsdienstige sake, utiliteitsake, bv. tuinmaak)
- (iii) tersiêre aktiwiteite - vryetydsbesteding.

In die vorige hoofstuk is die primêre en sekondêre aktiwiteite (d.w.s. kernrolle) wat 'n mate van onvrywilligheid toon, bespreek. In hierdie hoofstuk gaan dit slegs om die tersiêre aktiwiteite.

Hierdie tersiêre aktiwiteite het drie funksies t.o.v. die individu se volle ontwikkeling vir die uitoefening van sy gesins-, sosiale en beroepspligte:

- (i) rus

(ii) vermaak: verligting van eentonigheid en verveeldheid weens roetine van beroepspligte (bv. reis, sport, fiksie w.o. TV, films, boeke)

(iii) ontwikkeling van die persoonlikheid: fisieke en intellektuele vermoëns wat weens die roetine en stereotipe gedrag in hoogs gespesialiseerde beroepe nie gebruik word nie, word hier benut (bv. klubs, besprekingsgroepe, sekere films en TV-programme, vrywillige studie, ens.).

Uit 'n Christelike oogpunt beskou is arbeid nie 'n doel op sigself nie en ook nie slegs 'n middel tot 'n doel nie; dit is "ten diepste die uitvoering van die kultuuropdrag deur onse Hemelse Vader op ons gelê" (Serfontein, 1963, p.43). Vrye tyd moet dus aan die mens geleentheid gee om mens te wees in die volle sin van die woord en op alle terreine waarop die Skepper ons toegewys het, d.w.s. hy moet o.a. ook skakel met sy medemens op ander vlakke as slegs in die werkverband.

Die funksies van vermaak en ontwikkeling van persoonlikheid is hierop gerig. 'As die individu sy eie, private selfbelange nastreef sonder inagneming van die legitieme behoeftes en belange van ander lede van die gemeenskap en samelewing, maak hy interaksie en integrasie met hierdie lede onmoontlik (Schacht, 1971, p.262). Vryetydsbesteding en ontspanning is een van die roepinge van die mens en daarom moet daarvoor plek ingeruim word.

Dannhauser (1969, p.57) merk op "dat wat die mens is en wat sy lewenswyse en lewensbeskouing is, word grootliks bepaal deur dit waarmee hy hom besig hou buite¹ sy arbeidstyd, m.a.w. in sy vrye tyd".

1. My kursivering

Alhoewel bogenoemde 'n debatteerbare stelling is (want die hedendaagse massasamelewing met sy gekommersialiseerde ontspanningswyses het juis veroorsaak dat, veral die ruilskofwerker, na die werkverband en werkgroep gaan vir bevrediging van sy sosiale behoeftes), moet aanvaar word dat die tipe vryetydsbesteding wat iemand beoefen, wel in 'n mate sy lewensbeskouing en lewenswyse sal bepaal. 'n Persoon se arbeid sal 'n groter invloed uitoefen op sy lewenswyse en lewensbeskouing, want hy bring meer van sy tyd met formele arbeid deur en sal vervolgens, omdat arbeidverrigting belangriker vir sy voortbestaan as vryetydsbesteding is, al sy ander aktiwiteite beplan rondom sy arbeid.

In hierdie ondersoek word dit gestel dat iemand se arbeidstyd (onafhanklike veranderlike) grootliks sy vryetydsbestedingswyses sal bepaal/beïnvloed en sodoende sal bydra tot sy integrasie of nie-integrasie in die gemeenskap en sy gevolglike reaksie op die sosiale omgewing.

Marx stel dit dat die werker in die kapitalistiese stelsel slegs op sy gemak is wanneer hy weg van die werksituasie is, want sy werk "is not the satisfaction of a need but only a means to satisfy needs extraneous to it" (Pappenheim, 1959, p.91). Om dan te aanvaar dat hierdie behoeftes wat buite sy werk bevredig word, eintlik sy menswees grootliks bepaal, sou neerkom op 'n erkenning van die instrumentaliteit van arbeid en 'n ontkenning van die sterk invloed wat iemand se beroepslewe op sy hele wese het.

Selfs in die geval van die ruilskofwerker kan die invloed van ruilskofwerk (as bepalende faktor) op sy hele wese en sosiale aktiwiteite nie genegeer word nie.

Neumeyer en Neumeyer merk op dat die meeste van die mens se aktiwiteite, en veral vryetydsaktiwiteite, onverbidlik gebonde is

aan die groepslewe en dat die waarde van konstruktiewe vryetydsbesteding daarin opgesluit lê dat dit dien as een van die ver= naamste sosialiseringprosesse om die individu te integreer in die gemeenskap vir gesonde ontwikkeling van tussenmenslike ver= houdings (Serfontein, 1963, p.59).

Ontspanningsgroepe is primêre groepe omdat hulle relatief intieme aangesig-tot-aangesig groepe is (Serfontein, 1963, p.98). Maar meer belangrik nog is dat hierdie ontspanningsgroepe fundamenteel is vir die vorming van die sosiale aard en sosiale ideale van die individu.

In die bedryf self moet vryetydsbesteding bydra tot die verster= king van solidariteit en lojaliteit teenoor die onderneming en werkers onderling.

1.3 Tipes vryetydsbesteding

Om die drievoudige behoeftes van vryetydsbesteding (nl. rus, ver= maak, ontwikkeling) te verwesenlik, oefen elke samelewing sekere metodes uit op vryetydsbesteding of deur middel van vryetydsbe= steding.

Dit kan

- (i) totalitêre metodes wees (bv. in sosialistiese en kommunistiese lande) waar wetgewing of morele verpligting gebruik word
- (ii) liberale metodes wees (bv. deur druk of oorreding te gebruik)
- (iii) gestandaardiseerde metodes wees (soos in die Oosterse lande) en
- (iv) gevarieerde metodes (soos in die Westerse lande gebruik word) (Dumazedier, 1960, p.530).

Hierdie metodes onderskei tussen ongeorganiseerde, anargiese sosio=

kulturele kondisionering en sosio-kulturele aksie wat doelbewus, georganiseerd en selfs beplan is vir of deur die vryetydsgroep om lg. se kulturele vlak te verhoog. As die individu nie die tegniese bemeester om sy aanleg (fisiek, psigies en sosiaal) te ontwikkel nie, of nie die geleenthede het daarvoor nie, kry 'n mens wanbalans, neurose en ontvlugtingstendense (misbruik van drank en verdowingsmiddels).

Uit Engels se werk (The Condition of the Working class in England in 1844) kan twee hooftipes vryetydsbesteding onderskei word:

(i) Kompensatoriese vryetydsbesteding: die werker kom van 'n betekenislose, geroetineerde werk, jaag huis toe, drink 'n bier, baklei in die kroeg, slaan sy vrou, ens.

(ii) "Spill-over"-vryetydsbesteding: die werker sak tuis neer, eet alleen, behoort aan niks, lees niks, weet niks, stem vir nie-mand nie, slenter rond in die huis en op straat, kyk kompulsief na TV-programme sonder om te selekteer en is té verveeld om die TV-stel af te skakel.

"In short, he develops a spillover leisure routine in which alienation from work becomes alienation from life; the mental stultification produced by his labour permeates his leisure" (Wilensky, 1960, p.544).

De Tocqueville vrees weer dat die mens blootgestel gaan word aan 'n sinlose, nie-kreatiewe, nie-uitdagende vryetydsbesteding in 'n kleurlose massasamelewing wat kleurloos-uniform is (in die welsynstate).

Albei skrywers, De Tocqueville en Engels, merk op dat die mens se werkroetine invloed uitoefen op sy vryetydsbestedingsroetine.

Apatie by die werk word apatie in politiek, ens., en aliënasië van werk lei weer tot aliënasië van ander rolle (Wilensky, 1960, p.545).

Gevolgtrek kry 'n mens dan

(i) individuasië: die individu toon 'n afwykende lewenspatroon, is gealiënseer, verarmde primêregroepverhoudings kom voor, geen sekondêre kontakte nie behalwe by die werk. Die gevolge van individuasië is apatiese onttrekking van die werk en lewe, "privatized leisure" (Wilensky, 1960, p.551) wat insluit die passiewe toeskouer, alleen eet en drink, alleen ontspan. Aggressiewe kompensasië, bv. woedebuie, bakleiery en wetsoortreding is ook 'n gevolg van individuasië.

(ii) gesinslokalisme: die individu is minder gealiënseer, minder afwykend en meer gewoontelik. Gesinslokalisme dui op 'n ontvlugting na die klein kring van gesin en vriende - 'n primêre groeplewe sonder bande met die gemeenskap of samelewing. Wilensky wys daarop dat "leisure for the working class is to a large extent local and centred in family and neighbourhood" (1960, p.559).

Gesinslokalisme dui op wat Mayntz (1960, p.574) opmerk, nl. dat die individu nie deelname het aan die breë gemeenskapslewe nie, want sake lyk goed - daarom geen deelname; of sake-lyk sleg, maar die individu glo hy kan tog niks fundamenteel daaraan verander nie.

Vryetydsbestedingswyses sluit tallose, wyd uiteenlopende aktiwiteite in; benewens spel is daar die intellektuele en estetiese aktiwiteite (Serfontein, 1963, p.25).

Nixon en Cozens deel vryetydsaktiwiteite in vier basiese kategorieë, nl.

- (i) oorwegend intellektueel: bv. lees, skryf, studie, ondersoek, navors, versamel;
- (ii) oorwegend sosiaal: bv. kuier, gesels, spel, bespreking, welsynswerk, politiek;
- (iii) oorwegend kunstig: bv. kuns, letterkunde, musiek, drama, borduur, houtsnee, skilder, beeldhou, ens.
- (iv) oorwegend fisiek: bv. handewerk, tuinbou, jag, hengel, piekniek hou¹⁾, individuele en groepsport (Serfontein, 1963, p.25).

Swakhede in hierdie indeling is dat sekere aktiwiteite oorvleuel, bv. handewerk kan tog ook kunstig wees.

2. Navorsing oor vryetydsbesteding by skofwerkers

2.1 Algemeen

In die vorige deel is die probleme wat te veel vrye tyd vir 'n samelewing wat nie opgelei is om dit nuttig te gebruik nie, aange-
geraak.

Die fokus val hier egter op die skofwerker, en sowel Bezuidenhout (1972, p.x) as Dannhauser (1969, p.viii) wys daarop dat abnormale werkure 'n nadeliger invloed op die skofwerker se vryetydsbesteding het as op die vryetydsbesteding van nie-skofwerkers. Daar is 'n direkte verband tussen toename in die verrigting van oortyd, ruilskof en Sondagarbeid en 'n afname in deelname aan aktiwiteite buite die onderneming.

Die ruilskofwerker se waarneming van die feit dat sy wisselende

1. Myns insiens hoort piekniek hou eerder by sosiale aktiwiteite.

werkure hom hinder in geleenthede "to participate in major life roles and activities, is directly and significantly related to his psychological health. His self-esteem declines, his anxiety increases and his conflict pressure mounts as his degree of perceived interference becomes greater" (Mott, et al., 1965, p.195).

Uit Cottrell se ondersoek (in 1940) t.o.v. sosiale verantwoordelikhede van spoorwegwerkers wat skofwerk verrig, blyk dit duidelik dat die skofwerkers die sosiale verantwoordelikhede wat van hul status en ekonomiese posisie verwag word, ontduik en skofwerk as rede aanvoer vir hul gebrekkige sosiale deelname buite die werkverband (Brown, 1975, p.234).

Salaman ondersoek in 1974 die invloed van skofwerk (ook by spoorwegwerkers) op die nie-werk-rolle van die skofwerker en bevind dat die skofaspek spesifiek inbreuk maak op ander aktiwiteite van die werkers. Salaman se navorsing weerspreek (of bewys die teendeel van) Mott, et al., se bevindings in 1965, nl. dat skofwerk nie probleme veroorsaak t.o.v. die informele sosiale lewe van die skofwerker nie (Mott, et al., 1965, p.181).

Salaman merk op dat die skofstelsel 'n struikelblok is t.o.v.

- (i) die ontstaan van 'n wye vriendekring, lidmaatskap van vrywillige formele organisasies, en
- (ii) voldoening aan die verwagtings van skofwerkers se eggenotes t.o.v. gesellige samesyn en beskerming snags. Hieruit lei Salaman af dat die beroepsgemeenskap dan 'n plaasvervanger word vir sosiale verkeer in die breë gemeenskap (Brown, 1975, p.235).

Trist, et al., meen skofwerk kan sosiale integrasie in die werkgroep bevorder slegs as die skofstelsel (so ver dit werkure aangaan) nie deur die bestuur op die werkers afgedwing word nie

(Brown, 1975, p.235).

Blakelock bevind dat hoe meer onbuigbaar hierdie tydsaspek vir die skofwerker is, hoe minder geleenthede is daar om aan nie-werk-aktiwiteite deel te neem. Van primêre belang in Blakelock se ondersoek is dat die skofwerker (weens ongereelde werkure) meer tyd bestee aan tydverdriewe waarin hy alleen betrokke is, as wat dagwerkers sodanige individualistiese tydverdriewe beoefen (Brown, 1975, p.234).

Mott, et al., (1965, p.176-178) kon geen bewyse vind dat skofwerk aanleiding gee tot die beoefening van meer individualistiese tydverdriewe nie. Blakelock se ondersoek wat van 'n meer resente datum is, het weer veroorsaak dat twee verskillende navorsers se bevindings teenstrydig is - iets wat algemeen voorkom in bykans alle literatuur oor skofwerk.

2.2 Stokperdjies en ander tydverdriewe

Bezuidenhout verstaan onder stokperdjies o.a. jag, hengel, fotografie, tuinbou, vetplantversameling, tropiese visse, skilder, sweiswerk, motorherstelwerk, seëlversameling, oudhede, ens. Hierdie tydverdriewe is meestal individualistiese aktiwiteite wat nie noodwendig interaksie met die medemens hoef te wees nie. Gevolglik bevind hy dat 22% van die ruilskofwerkers (teenoor 12% van die nie-skofwerkers) hierdie stokperdjies beoefen (Bezuidenhout, 1972, p.51).

Reeds vroeër is opgemerk dat die ruilskofwerker meer vrye tyd tot sy beskikking het as die dagwerker, en juis omdat hy nie in sy vrye tyd altyd die moontlikheid het om sosiaal te verkeer nie, sal sy werkure die beoefening van die tipe stokperdjie of tydverdriyf grootliks bepaal en beoefening van individuele tydver-

drywe bevorder.

Samevattend kan dus gesê word

- (i) dat die ruilskofwerker hom al hoe meer wend tot die werkgroep vir sy sosiale behoeftes wat nie in die samelewingsverband bevredig kan word nie, en
- (ii) dat hy nie sy plek kan volstaan in vrywillige organisasies nie en dus onderverteenvoordig is in leiersrolle en verantwoordelike posisies in hierdie organisasies, en
- (iii) dat die ruilskofwerker se tydverdrywe meestal individueel beoefen word.

Ons aanvaar dat die individu 'n veelheid van rolle moet vervul indien hy die veranderende stimuli moet ervaar wat nodig is om sy eie sosiale verwerking te bewerkstellig en homself as volle mens te verwesenlik.

Vervolgens sal sekere aspekte van vryetydsbesteding by bepaalde ruilskofwerkers ondersoek word om hul plek in hierdie rolsisteme en die aard van hul deelname te bepaal.

2.3 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Deur Nixon en Cozens se indeling as basis te gebruik en sekere oorrveuende aktiwiteite uit te skakel, is die volgende bevind:

	<u>% Ruilskofwerkers</u>	<u>% Dagwerkers</u>
(a) Oorwegend intellektuele aktiwiteite	97%	93%
(b) Oorwegend sosiale aktiwiteite	87%	87%
(c) Oorwegend kunstig en skeppend	84%	83%
(d) Oorwegend fisiek	84%	73%

Dit aangaande die keuse van tydverdrywe. (Sommige respondente het uit die aard van die wye keuse een of meer tydverdrywe in elke kategorie.)

Aangesien 30% van die ruilskofwerkers en 50% van die dagwerkers getroud is, spreek dit vanself dat die gemiddelde ruilskofwerker, bo en behalwe die feit dat hy meer vrye tyd tot sy beskikking het, weens werkure, die groep as geheel ook minder gesins- en huislike pligte het.

Dit is eers wanneer na die frekwensie van deelname gekyk word, dat die probleme van ruilskofwerk op die voorgrond tree.

Die oorwegend intellektuele tydverdrywe is van so 'n aard dat hulle gewoonlik en meestal individueel beoefen word. Gevolglik het ons die tendens dat 58% van die ruilskofwerkers (teenoor 42% dagwerkers) hierdie tipe tydverdrywe 4 of meer keer per week beoefen. Die meeste tipes tydverdrywe word ook binnenshuis tuis beoefen deur 42% van die ruilskofwerkers teenoor 32% van die dagwerkers. Die neiging tot gesinslokalisme by die ruilskofwerker kan hier opgemerk word. Heelwat meer ruilskofwerkers as dagwerkers beoefen ook die meeste van hierdie tydverdrywe alleen: 49%, teenoor 33% van die dagwerkers wat eerder hul tydverdrywe saam met vriende beoefen; 37% dagwerkers teenoor 23% van die ruilskofwerkers wat saam met vriende hul tydverdrywe beoefen.

Ruilskofwerkers beoefen die meeste van hul tydverdrywe eerder saam met hul werkmaats (ruilskofwerkers) as wat dit die geval by dagwerkers is; 13% ruilskofwerkers - 0% dagwerkers.

Die verskynsel dat intellektuele tydverdrywe deur beide dag- en ruilskofwerkers verkies word, is 'n teken dat hierdie laboratoriumwerkers 'n geselekteerde groep is; ook word hierdie tydver-

drywe meer gereeld beoefen as enige van dié in die ander 3 kategorieë. Die sosiale tydverdrywe toon die tweede hoogste voorkoms t.o.v. keuse, maar die laagste frekwensie wat betref beoefening: slegs 3% van albei werkgroepe neem 4 of meer keer per week hieraan deel. Die oorwegend kunstig-skeppende tydverdrywe toon 'n lae frekwensie t.o.v. deelname, maar is die tweede populêrste wyse van tydverdryf. Hier neem meer ruilskofwerkers (23%) vier of meer keer per week deel teenoor 19% van die dagwerkers. Dit is ook 'n kategorie waarin individuele beoefening en nie groepsaktiwiteite nie, die oorwegende wyse van deelname is.

Die uiters lae frekwensie van deelname aan die oorwegend fisieke tydverdrywe (10% dagwerkers, 6% ruilskofwerkers neem 4 of meer keer per week deel) is 'n uitvloeisel van die feit dat sportaktiwiteite nie hier ingesluit is nie en afsonderlik behandel word.

Werkomstandighede verhinder beslis 23% van die ruilskofwerkers (slegs 6% dagwerkers) in die beoefening van hul tydverdrywe; 74% word soms verhinder (slegs 43% dagwerkers) en 3% word nie deur werksomstandighede verhinder nie (teenoor 47% dagwerkers). Indien die ruilskofwerkers wat beslis en soms verhinder word as totaal geneem word - 97% teenoor 49% dagwerkers - kan tot die slotsom gekom word dat ruilskofwerkers beslis probleme ervaar t.o.v. gereelde beoefening van hul individualistiese tydverdrywe.

Aangaande sosiale bedrywighede, bv. toneelopvoerings, konserte, publieke en ander vergaderings, kultuurverenigings, gemeenskapsverenigings soos stadsrade, skoolrade e.a., en sosiale klubs, is daar 'n uiters swak deelname by albei groepe gevind.

Van die ruilskofwerkers woon 78% sosiale bedrywighede 0-3 x per jaar by. Van die dagwerkers woon 96% sosiale bedrywighede 0 - 3 x per jaar by. Heelwat meer ruilskofwerkers as dagwerkers beweer

dat hul werksomstandighede hulle beslis (29%) en soms (42%) ver= hinder om sosiale bedrywighede meer gereeld by te woon. Slegs 3% van die dagwerkers meen dat hul beslis verhinder word en 10% dat hul soms verhinder word.

Gevolgtrekking

Bezuidenhout, Dannhauser en Salaman se bevindinge word bevestig, nl. dat skofwerk, en in hierdie geval spesifiek ruilskofwerk, beslis 'n negatiewe invloed het op die nie-werk-rolle en veral rolle in die informele sosiale lewe van die individu. Die uitbou= ing van 'n wye vriendekring word verhinder deur die ongereelde ure (52% ruilskofwerkers - ja; 10% dagwerkers - ja) en die be= oefening van ander vryetydsbestedingswyses word ook negatief be= invloed wanneer ruilskofwerk verrig word.

Sowel ruilskofwerkers as dagwerkers, volgens hierdie ondersoek, beoefen eerder oorwegend intellektuele en sosiale tydverdrywe, maar sosiale tydverdrywe word baie minder gereeld as oorwegend kunstige of skeppende tydverdrywe beoefen.

Gevolglik kan afgelei word dat tydverdrywe wat die individu al= leen beoefen, voorkeur geniet by albei groepe, maar dat meer ruilskofwerkers die meeste van hul tydverdrywe alleen beoefen, terwyl dagwerkers eerder hul tydverdrywe saam met ander vriende (nie werkmaats nie) beoefen. Ruilskofwerkers beoefen ook tydver= drywe saam met hul werkmaats (alhoewel dit die minderheid is), terwyl geen dagwerkerrespondente dit doen nie. Dit is dus 'n bevestiging van die verskynsel dat die ruilskofwerker hom tot sy werkgroep wend vir sy sosiale behoeftes en dat sy tydverdrywe meestal individueel beoefen word.

3. Navorsing t.o.v. kerkbesoek by skofwerkers

Kerklidmaatskap en kerkbesoek word in hierdie ondersoek as vrye=tydsbestedingsaktiwiteit beskou omdat lidmaatskap van 'n kerk 'n vrywillige aard het en nie deur wetgewing afdwingbaar is nie. Werkerspligte, gesonde verhoudings met medewerkers en gesins=pligte (wat as kernrolle beskou is) is egter gelegitimeerd. Al=hoewel die lidmaatskap van 'n kerk 'n gewoontelike norm ('n more) en nie 'n gelegitimeerde norm is nie, vind sanksionering tog plaas as die werker nie aan 'n kerk behoort nie, en wel deur uit=sluiting van sekere aktiwiteite, bespotting en in uiterste geval=le selfs ostrasisme of verbanning en weerhouding van kommunika=sie (Roode, 1974, p.96-100).

Kerklidmaatskap word dus gesien as 'n algemene gewoontelike norm in die Suid-Afrikaanse samelewing.

Slegs twee onlangse ondersoeke word kortliks bespreek, nl. dié van Dannhauser en Bezuidenhout.

Van Dannhauser se respondente (36% ruilskofwerkers, 64% dagwer=kers wat oortyd en Sondagarbeid verrig) besoek slegs 38% gereeld hul onderskeie kerke. Dannhauser se kriterium vir "gereeld" is twee uit elke vier Sondae; maar hy vermeld nie of een of twee dienste in hierdie twee Sondae bygewoon moet word om aan die kri=terium te voldoen nie, en gevolglik kan sy bevindinge nie maklik vergelyk word met Bezuidenhout se bevindinge nie; ook omdat Be=zuidenhout ander kriteria daarstel vir die begrip "gereeld".

Die ruilskofwerkers se kerkbesoek in Dannhauser se ondersoek is meer gereeld (44.4%) as dié van die dagwerkers wat oortyd en soms

Sondagarbeid verrig (34.4%). Slegs 5.6% van die ruilskofwerkers besoek nooit die kerk nie, terwyl 50% selde (d.w.s. 2-1 keer per kwartaal) die kerk besoek. Die meerderheid beweer dat skofwerk hulle verhinder om gereeld die kerk te besoek (Dannhauser, 1969, p.59).

Werkure alleen skyn nie die werklike rede te wees nie, maar wel ongeërgdheid en gebrek aan belangstelling - moontlik weens die tamheid en lusteloosheid as sekondêre faktore wat deur ruilskofwerk meegebring word (en wat in hierdie ondersoek as die belangrikste klag teen skofwerk bevind is).

Bezuidenhout (1972, p.x) vind weer net die teenoorgestelde by sy respondente, nl. dat slegs 11% van die ruilskofwerkers (teenoor 38% van die dagwerkers) gereeld die kerk besoek. Bezuidenhout se kriterium vir "gereeld" is vier keer per maand. Hier is ook nie oortyd en Sondagarbeid betrokke by die dagwerkers nie. T.o.v. deelname aan ander kerklike aktiwiteite (bidure, gesellighede, ampswerk) neem slegs 25% van die ruilskofwerkers deel, terwyl 31.2% van die dagwerkers wat oortyd en soms Sondagarbeid verrig, wel deelneem (Dannhauser, 1969, p.77).

Bezuidenhout se respondente verskaf die volgende gegewens t.o.v. deelname aan ander kerklike aktiwiteite: ruilskofwerkers - slegs 12% neem deel (teenoor 20% van die nie-skofwerkers of dagwerkers), maar vir Bezuidenhout sluit hierdie aktiwiteite nie die ampte van diaken en ouderling in nie en word gegewens afsonderlik verskaf. Van die ruilskofwerkers neem 9% deel aan die kerklike ampte teenoor 14% van die dagwerkers (Bezuidenhout, 1972, p.x). In totaal neem 21% van die skofwerkers dan deel aan alle moontlike kerklike aktiwiteite teenoor 34% van die dagwerkers in Bezuiden=

hout se ondersoek. Samevattend kan daar dus gesê word dat daar wel 'n korrelasie bestaan tussen die deelname aan kerklike aktiwiteite in hierdie twee ondersoeke, maar dat t.o.v. kerkbesoek self daar ongelukkig nie tot 'n gevolgtrekking gekom kan word nie.

3.1 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Die respondente in hierdie ondersoek is almal lidmate van 'n kerk. Die bywoning is soos volg:

(a) TABEL 15 KERKBYWONING VAN RUILSKOF- EN DAGWERKERS

2 keer per Sondag		1 keer per Sondag		3 keer in 4 Sondae		2 keer in 4 Sondae		1 keer per maand		1 keer per kwartaal		Nooit	
Skof	Dag	Skof	Dag	Skof	Dag	Skof	Dag	Skof	Dag	Skof	Dag	Skof	Dag
3%	7%	10%	27%	32%	23%	13%	10%	10%	7%	13%	13%	19%	13%

Uit bostaande gegewens blyk dit dat die ruilskofwerkers beslis minder gereeld eredienste bywoon as dagwerkers, veral in die eerste twee kategorieë van hoë bywoning.

Die meerderheid respondente in albei groepe woon 3 keer in 4 Sondae kerkdienste by, en in hierdie geval is ruilskofwerkers se bywoningspersentasie hoër as dié van dagwerkers; meer ruilskofrespondente woon ook 2 keer uit 4 Sondae kerkdienste by as dagwerkers.

Samevattend kan dus gestel word dat minder van die ruilskofwerkers (58%) kerkdienste gereeld bywoon as dagwerkers (67%), as met "gereeld" bedoel word vanaf 2 keer in 4 Sondae tot en met 2 keer per Sondag.

Meer ruilskofwerkers as dagwerkers woon nooit kerkdienste by

nie; as uiters ongereelde kerkbesoek (1 keer per maand tot 1 keer per kwartaal) in geheel beskou word, is daar 23% ruilskofwerkers en 20% dagwerkers by betrokke - dus slegs 'n klein verskil.

Van die ruilskofwerkers beweer 77% dat hul/le beslis of soms verhinder word om gereeld kerkdienste by te woon weens werksomstandighede, terwyl dit slegs by 23% van die dagwerkers die geval is.

(b) Gesinsdeelname

Wanneer by getroude respondente nagegaan word in watter mate kerkbywoning 'n gesinsaktiwiteit is, blyk dit dat in die geval van ruilskofwerkers die gesin meer dikwels sonder die vader of eggenoot kerkdienste bywoon. Dit is die geval by 43% van die getroude ruilskofwerkers en slegs 20% van die getroude dagwerkers.

Tog blyk kerkbywoning in die meerderheid gevalle 'n volle gesinsaktiwiteit te wees waaraan die hele gesin deelneem, aangesien 57% van die getroude ruilskofwerkers en 80% van die getroude dagwerkers saam met hul gesinne kerkdienste bywoon.

Werkure is oorsaaklik vir ongereelde bywoning deur skofwerkers, asook virdie feit dat sommige ruilskofwerkers nie saam met hul gesinne kerkdienste bywoon nie; tog moet die werkure alleen nie as die hoofrede beskou word nie, want meer gereelde bywoning is moontlik en geen skof is van so 'n aard dat geen diens gedurende daardie spesifieke skoftydperk nie bygewoon kan word nie.

(c) Deelname aan kerklike aktiwiteite en verenigings

Die meerderheid respondente (getroud, ongetroud: ruilskof- en dagwerkers) neem nie deel aan enige van die moontlike verenigings

of ander kerklike organisasies of aktiwiteite nie. Nie minder nie as 71% ruilskofwerkers en 82% dagwerkers is onaktief in hierdie opsig.

'n Interessante bevinding is dat meer ruilskofwerkers (29%) deelneem aan kerklike verenigingslewe as wat die geval by dagwerkers (slegs 18%) is; hierdie bevinding kan toegeskryf word aan die feit dat meer ruilskofwerkers (70%) as dagwerkers (50%) onge-troud is en hierdie verenigings as sosiale inskakelingsmeganismes gebruik.

Albei groepe respondente is swak of onderverteenvoerdig in die ampte van ouderling en diaken; slegs 3% in elke groep beklee 'n kerklike amp.

Van die ruilskofwerkers word 61% beslis of soms deur werksomstandighede verhoinder om gereeld deel te neem aan kerklike aktiwiteite, terwyl slegs 29% van die dagwerkers verhoinder word deur werksomstandighede.

Gevolgtrekking

Die respondente in hierdie ondersoek se kerkbesoek is meer gereeld as wat dit die geval by Dannhauser en Bezuidenhout se respondente was (alhoewel meer ruilskof- en dagwerkrespondente wat laboratoriumwerk verrig nooit enige dienste bywoon nie as in die ondersoeke van die genoemde twee ondersoekers).

Werkure as sodanig kan nie as die werklike kousale faktor aanvaar word nie; gebrekkige belangstelling weens tamheid en moegheid wat veroorsaak word deur sommige skofte kan as rede aangevoer word. Ruilskofwerk kan beslis in hierdie ondersoek nie aangevoer word as hoofrede vir swak kerkbesoek en gebrekkige deel-

name aan kerklike aktiwiteite nie.

Die bevindinge in hierdie ondersoek strook met dié van Bezuiden=hout daarin dat ruilskofwerkers minder gereeld kerkdienste by=woon. Dit verskil egter oor deelname aan kerklike aktiwiteite daarin dat ruilskofwerkers, moontlik omdat 70% van hulle onge=troud is, meer gereeld hierdie aktiwiteite ondersteun om in hul sosiale behoeftes te voorsien.

Die verpligtinge in hierdie nie-werk-rolle van 'n vrywillige aard toon gebrekkige deelname van die industriële werker en daar is geen regverdiging vir die neiging om ruilskofwerk te blameer vir ongereelde kerkbesoek nie - die totale sosiale om=gewing moet in aanmerking geneem word, en waar baie immigrante voorkom en die Europese en oorsese lewenswyse die tradisionele Afrikaanse lewenswyse verdring, kom veranderlikes by wat nie uit die oog verloor moet word nie.

4. Navorsing t.o.v. sosiale bedrywighede by skofwerkers

Onder hierdie aktiwiteite verstaan Dannhauser konserte, toneel=opvoerings, kooruitvoerings, kultuurverenigings, volksfeeste en sport.

Die ruilskofwerkers in sy ondersoek verskaf inligting dat 44,5% nie deelneem nie, 44,5% een tot drie keer per jaar deelneem, en 11% vier tot ses keer per jaar deelneem. Van die ruilskofwerkers besoek 75% bioskoopvertonings 1-6 keer per jaar.

Geen ruilskofwerker neem meer as ses keer per jaar deel aan hier=die sosiale bedrywighede nie, en Dannhauser meen die hooforsaak is gebrekkige belangstelling en nie werksure as sodanig nie (Dann=hauser, 1969, p.94-95).

Bezuidenhout klassifiseer onder sosiale en kulturele bedrywig= hede ook gekommersialiseerde massavermaak soos bioskoopvertonings en skei dit nie van die ander aktiwiteite soos Dannhauser nie. Die respondente in Bezuidenhout se ondersoek toon die volgende neigings: 13% ruilskofwerkers woon opvoerings, konserte, ens. by, teenoor 25% dagwerkers. Bioskoopvertonings word deur 82% ruil= skofwerkers en 88% dagwerkers bygewoon, en hiervan (alle respon= dente) besoek 35% die vertonings 1-6 keer per jaar (Bezuidenhout, 1972, p.46-48).

In hierdie ondersoek t.o.v. laboratoriumwerkers se vryetydsbe= steding word geen gegewens gevra oor bioskoopbywonings, kyk na televisieprogramme en radioluister nie, aangesien dit vermaak is wat nie met interaksie (sosiologies gesproke) te make het nie.

4.1 Empiriese bevindings

Die respondente in hierdie ondersoek toon 'n neiging tot indivi= dualistiese tydverdrywe. Wat sosiale bedrywigheide betref, is die deelname in die algemeen baie swak, en is daar 'n tendens by dag= werkers om minder deel te neem aan sosiale bedrywigheide as ruil= skofwerkers.

Meer as die helfte van die dagwerkers (53%) woon nooit kultuur= verenigings, gemeenskapsverenigings, sosiale klubs, toneelop= voerings en konserte by nie, terwyl slegs 10% van die ruilskof= werkers nooit hierdie sosiale aktiwiteite bywoon nie. Die indus= triële werker in die algemeen skyn min belangstelling te toon hierin, en die ongetroude ruilskofwerkers dra weer by tot 'n hoër frekwensie van deelname in hierdie spesifieke geval.

Slegs 43% van die dagwerkers, teenoor 68% van die ruilskofwerkers,

woon hierdie sosiale byeenkomste 1-3 keer per jaar by.

Geen dagwerkers woon sosiale byeenkomste 4-6 keer per jaar by nie, terwyl by 13% van die ruilskofwerkers dit wel die geval is.

Slegs 3% dagwerkers teenoor 10% ruilskofwerkers woon genoemde sosiale bedrywighede 7 of meer kere per jaar by.

Dagwerkers is hier onderverteenvoerdig, al stel 87% van die dagwerkrespondente dit duidelik dat werksomstandighede hul hoegenaamd nie verhinder om hierdie bedrywighede by te woon nie. Slegs 29% van die ruilskofwerkers beweer dat hul werksomstandighede hulle nie daarvan weerhou om bogenoemde bedrywighede by te woon nie. Die ander word wel verhinder, maar neem nogtans meer deel as dagwerkers.

Van die ruilskofwerkers stel 71% dit dat ongereelde ure hulle beslis of soms verhinder, terwyl slegs 13% van die dagwerkers soms verhinder word.

Gevolgtrekking

Die twee groepe respondente toon nie 'n groot ouderdomsverskil nie - wel 'n verskil aangaande huwelikstaat, en die gevolgtrekking kan gemaak word dat die ongetroude ruilskofwerkers 'n beeldskop van 'n meer aktiewe deelname aan sosiale bedrywighede omdat hul nog onverbonde is. Die situasie is sodanig dat geen geldige afleidings t.o.v. die ruilskofwerker gemaak kan word i.v.m. hierdie onderwerp nie.

5. Navorsing t.o.v. deelname aan sport

Die ruilskofwerkers in Dannhauser se ondersoek neem soos volg deel aan sportaktiwiteite:

- (i) neem self deel en besoek byeenkomste - 19.5%
- (ii) neem nie self deel nie en besoek nie - 44.4%
- (iii) neem nie deel nie, maar besoek - 30.5%
- (iv) neem deel, maar besoek nie - 5.6%

(Dannhauser, 1969, p.97).

In Bezuidenhout se ondersoek (1972, p.46) neem in totaal slegs 7% van die skofwerkers deel teenoor 12% nie-skofwerkers. Sy bevindings is soos volg:

- (i) neem deel - 7%
- (ii) neem nie deel nie en besoek ook nie - 64%
- (iii) neem nie deel nie, maar besoek wel - 29%

Uit bogenoemde ondersoeke blyk dit dat die grootste persentasie skof- en ruilskofwerkers nie deelneem aan sport nie (Dannhauser - 74.9%, Bezuidenhout - 93%).

Van Bezuidenhout se respondente wat dagwerkers is, neem 51% deel of besoek byeenkomste, terwyl dit slegs by 36% van die skofwerkers die geval is.

5.1 Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Die respondente in hierdie ondersoek neem soos volg deel aan sportaktiwiteite:

	<u>Ruilskofwerkers</u>	<u>Dagwerkers</u>
(a) soms deelnemer en soms toeskouer	52%	67%
(b) neem nie deel nie en is ook nie toeskouer nie	10%	10%
(c) slegs toeskouer	29%	20%
(d) slegs deelnemer	10%	3%

Dit is duidelik dat hierdie respondente in die algemeen baie meer sportliefhebbers is as die vorige ondersoekers se respondente. In totaal neem 70% dagwerkers deel aan sport, terwyl 62% ruilskofwerkers deelneem. Ruilskofwerk toon 'n geringe inhibering van deelname.

Die beroepsgroep as geheel toon 'n sterk en gesonde belangstelling in sportaktiwiteite: slegs 6% ruilskofrespondente en 7% dagwerkers stel glad nie belang in sport nie, terwyl 10% van albei groepe nie deelneem en ook nie toeskouer is nie.

'n Analise van hierdie bepaalde beroepsgroep toon die volgende verspreiding t.o.v. belangstelling in sport:

TABEL 16 BELANGSTELLING IN SPORT

<u>Ruilskof</u>	<u>Dagwerk</u>	
16%	30%	individuele sportsoorte
19%	13%	spansport, groepsport
58%	50%	albei bogenoemde
6%	7%	geen sport nie

Die dagwerkers stel meer belang in individuele sportsoorte, terwyl spansport verkies word deur die meerderheid ruilskofwerkers - 'n bevinding wat strook met die bevinding dat ruilskofwerkers hul vrye tyd eerder met van hul werkmaats deurbring, dat ruilskofwerkers se werkmaats in meer gevalle ook lede is van die klubs of organisasies waaraan ruilskofwerkers behoort en dat ruilskofwerkers 'n sterker identifikasie en groter solidariteit met hul werkgroep toon, asook dat hul meer kere buite die werksituasie met al hul werkmaats as groep verkeer. Die ongetroude ruilskofwerkers sal ook spansport verkies omdat dit in hul so-

siale behoeftes sal voorsien - iets wat getroudes skynbaar in die gesinsverband probeer vind. Sportbeoefening bied geleenthede vir sosiale interaksie aan die ruilskofwerker.

Meer getroude ruilskofwerkers as getroude dagwerkers se gesinne woon sportbyeenkomste saam met hul vader/eggenoot by; 100% van die getroude ruilskofwerkers se gesinne gaan saam na sportbyeenkomste, terwyl dit slegs by 88% van die getroude dagwerkers die geval is.

Aangesien dit een van die weinige (dog ongereelde) aktiwiteite is waaraan ruilskofwerkers soms kan deelneem, en omdat so 'n uitstap meer 'n uitsondering as 'n reël is, is dit vanselfsprekend dat die hele gesin van die ruilskofwerker dit as 'n rare geleentheid sal aangryp en saamgaan.

Meer navorsing oor die frekwensie van deelname is nodig om definitiewe afleidings te maak. Van die dagwerkers se gesinne woon 12% selde of nooit byeenkomste saam met hul vader/eggenoot by nie.

Gesinslokalisme by die getroude ruilskofwerker het ook te make met hierdie verskynsel; sy hele sosiale wêreld bestaan later uit sy gesin en werkmaats.

Gevolgtrekking

Die onderneming bied uitstekende fasiliteite vir sportliefhebbers, en in nabygeleë dorpe is ook 'n wye verskeidenheid sportfasiliteite en -aktiwiteite wat deelname en 'n groot keuse versimpel.

Al beweer die meeste van die ruilskofwerkers (39% - Ja; 42% -

Soms; Totaal 81%) dat hul werksomstandighede hulle gereelde deelname ontsê, neem hul tog deel en persentasiegewys nie juis veel minder as die dagwerkers nie.

Slegs 34% van die dagwerkers word soms deur werksomstandighede verhinder om deel te neem.

Ruilskofwerkers maak egter 'n groter deel van die passiewe toeskouers uit as dagwerkers. Omdat hierdie beroepsgroep nie fisiek-uitputtende arbeid verrig nie en meer verstandelike uitputting ervaar, sal liggaamlike aktiwiteite, bv. sportdeelname, meer byval vind as wat die geval is by arbeider- en ongeskoolde beroepe waar die werker fisiek te uitgeput is om nog deel te neem aan sport.

HOOFSTUK VII

ALIËNASIE BY DIE RUILSKOFWERKER WAT LABORATORIUMWERK VERRIG

1. Die ontstaan en ontwikkeling van die begrip "aliënasie" in die sosiologie

1.1 Inleiding

"Good morning from Wirts, Miesbauer, Holan, Gehagen and Associates, and also from me, sir - a pleasant, nameless cog in the wheel"
(Cartoon Quips; Reader's Digest, Aug. 1976).

Hierdie aanhaling is tekenend van hoe aliënasie in die hedendaagse bedryf ervaar word; die individu is "naamloos", d.w.s. sonder identiteit en weet nie waar hy óf sy werk inpas in die geheel nie, en gevolglik ondervind die individu geen of weinig selfverwesenliking in sy werk (of selfs sy hele lewe) nie.

Die mens het vandag meer middele as ooit tevore om selfverwesenliking te bewerkstellig, en die bewuswording daarvan dat selfverwesenliking gedwarsboom word, is dan ook meer akuit en 'n groter skok vir die individu as ooit voorheen. Die hoë peil van massaopvoeding bring mense in aanraking met die kunste en met prestasies van briljante enkelinge. Onrealistiese verwagtings word by die groot massa mense geskep, en gevolglik vind die mense dan hul beroepe kleurloos. Die oplossing van hierdie tipe aliënasie sal lê in minder onderwys vir die breë massa. Hierdie oplossing sal egter lei tot 'n erger toestand as die aliënasie wat ervaar word. Deur meer realistiese verwagtings te skep en mense op te lei vir die beroepe waarvoor hul geskik is, deur

opleiding in behoorlike, konstruktiewe vryetydsbesteding vir die massa, kan aliënasië in 'n mate minder akuut gemaak word (Schacht, 1971, p.xlviii).

Schacht merk verder op dat "what used to be the condition of those who were outstanding, has become the condition of millions who are not blessed with any special talent" (Schacht, 1971, p. xlv).

Schacht gaan van die verstandhouding uit dat die briljante kunstenaar, filosoof, ens., homself moet vervreem van sy omgewing ten einde perspektief daarop te kan kry. Aliënasië word dus hier gesien as 'n deel van die groeiproses van die individu waarin hy hom distansieer van die natuur, medemens en samelewing en homself sodat hy duidelik kan onderskei tussen sy identiteit en ander objekte/voorwerpe (Schacht, 1971, p.xlv).

Hierdie siening toon dat aliënasië nie noodwendig as 'n vernietigende proses gesien moet word nie. 'n Mens kan tog ook nie interaksie met alle bestaande groepe bewerkstellig nie. Gevolglik sal aliënasië van (groep) B die prys wees wat die individu moet betaal om aan (groep) C te kan behoort, en hierdie aliënasië wat die individu ervaar t.o.v. B hoef nie noodwendig as 'n opoffering of gemis aangevoel te word nie.

Die woord "Aliënasië" word deur die meeste woordeboeke verklaar deur sinonieme soos "vervreemding", "oordrag van eienaarskap", "kranksinnigheid" en "uitsluiting".

Die begrip "aliënasië" het, histories gesien, betekenisvolle kwalitatiewe veranderings ondergaan, en die huidige betekenisinhoud is baie verwarrend, aangesien "aliënasië" as 'n algemene

begrip gebruik word om 'n wye reeks of tipes ontevreedenheid, dis= harmonie en dis-affeksie aan te dui. Dus is dit noodsaaklik om hierdie betekenisveranderinge na te gaan om 'n duidelike beeld te vorm van wat in hierdie ondersoek met dié spesifieke begrip bedoel word.

1.2 Aliënasie - 'n historiese perspektief

Daar word deur Jordan beweer dat sekere Katolieke denkers aanvaar dat "original alienation is the interior alienation of man 'from God, from himself and from his fellow men' and consequently cannot be cured by a positivistically oriented sociology" (Jordan, 1971, p.21).

Die godsdiens self egter, is alleen ook nie by magte om hierdie aliënasie die hoof te bied nie. Van belang in bogenoemde aanha= ling is die drie vlakke van vervreemding wat onderskei word. Hier= die drie vlakke is deur die meeste denkers nie van die begin af onderskei nie.

Fichte skyn die eerste filosoof te wees om die begrip "aliënasie" te onderskei en te gebruik. Hegel en Feuerbach stel die begrip later wêreldwyd bekend. Dit gaan vir ons egter om die sosiolo= giese begrip en nie die blote filosofiese nie. Die eerste persoon om die begrip "aliënasie" uit die taal van die spekulatiewe filo= sofie te lig na die taal van die sosiologie was Karl Marx in sy Oekonomies - Philosophische Manuskripte (1844) (Jordan, 1971, p.14).

Marx en Hegel identifiseer magteloosheid by die werker; die wer= ker het nie mag oor die masjien nie, hy is geïsoleer van die

produksiestelsel, al is hy deel daarvan (Hall, 1975, p.53).

Marx, in teenstelling met Hegel, sien aliënasië nie as 'n proses binne 'n abstrakte konseptuele raamwerk nie, maar as synde 'n proses wat ontstaan uit konkrete, reële toestande. Hy onderskei twee verhoudingsituasies wat spesifiek lei tot aliënasië, nl.,

- (i) die verhouding tussen verkoper en koper van 'n kommoditeit, en
- (ii) die verhouding tussen werkgewer en werknemer (werker).

Terwyl mense, hulle gunste en dienste en hul produkte in terme van geld gemeet word, sal die aliënasiëteorie van Marx nuttig wees om aliënasië te verklaar.

Die idee van kommoditeit deursuur die mens se lewe sodanig dat hy nie direk in verhouding kan staan teenoor persone en objekte nie. Die mens sien homself in alle situasies as koper of verkoper. Gevolglik word slegs 'n fragment of faset vir die individu dan sy hele lewe - en dan 'n lewe sonder die rykheid van ander skakeringe.

Marx onderskei drie tipes aliënasië, nl.,

- (i) aliënasië van die produk,
- (ii) aliënasië in die proses van produksie, d.w.s. aliënasië in die arbeidsverrigting as sodanig,
- (iii) aliënasië van die samelewing ("the species") (Jordan, 1971, p.17).

Vir Marx is die menslike aard/natuur verwyder of verbreek van die mens se werk en is die mens verwyderd van sy eie produkte omdat hy nie beheer het oor wat hy vervaardig en wat daarna met hierdie

produk gebeur nie. Daar is verder ook 'n breuk tussen mens en medemens weens kompetisie en klassestryd (Ollman, 1971, p.134).

By die eerste tipe aliënasië word die werker toenemend oorheers deur die geëksternaliseerde aard van die arbeid. Die tweede tipe aliënasië is selfaliënasië of selfvervreemding wat die resultaat is van die verhouding tussen die sosio-ekonomiese struktuur van die samelewing en die persoonlikheidsstruktuur van die individuele werker. Arbeid verskaf dan geen bevrediging nie en is gevolglik dwangarbeid, want dit bevredig geen basiese menslike behoeftes nie - dit word dus bloot 'n middel tot 'n doel en is 'n kwasi-biologiese funksie omdat die mens se sosiale aard nie in kreatiewe arbeidsaktiwiteit binne sosiale verband ontwikkel word nie.

In sy Oekonomisch - Philosophische Manuskripte beweer Marx: "The worker therefore only feels himself outside his work, and in his work feels outside himself. He is at home when he is not working and when he is working he is not at home ... It is therefore not the satisfaction of a need; it is merely a means to satisfy needs external to it" (Ollman, 1971, p.137).

Die derde tipe aliënasië beteken dat die individu vervreemd is van sy soortgenote, sy medemens, en dit impliseer die ontbinding van menslike verhoudings en sosiale bande. Mense gebruik mekaar as kommoditeite om hul eie, selfsugtige belange te bereik. Die samelewing word 'n blote aggregraat van individue en dit versterk weer aliënasië van die arbeid self.

In The German Ideology benader Marx weer aliënasië op 'n metafisiese wyse. Soos Simmel (Pappenheim, 1959, p.24) erken Marx die bestaan (in die sosiale lewe) van 'n vreemde, objektiewe

mag wat deur die mens self geskep is, maar wat nie deur die mens beheer kan word nie en wat hom uiteindelik verslaaf.

Twee manifestasies van hierdie mag is

- (i) die dwingende gesag van die klasgedomineerde staat/regering, en
- (ii) die beperkende grense wat deur werkverdeling daargestel word en wat op elke individu 'n spesifieke, eksklusiewe (selfs esoteriese) sfeer van beroepsaktiwiteit afdwing (Jordan, 1971, p.18).

Ollman sê samevattend (t.o.v. Marx se opvattinge) dat in elke area van die lewe die mens vandag nog steeds 'n voorwerp is wat deur ander en eie produkte gemanipuleer word. As werker word aan hom voorgeskryf wanneer, waar en hoe hy moet werk, en as verbruiker word hy vertel wat om te koop en hoe om dit te gebruik. Die individu speel vandag steeds geen groter rol in die politiek as in Marx se tydperk nie en sosiaal-gesproke bly klas, ras, ens., steeds 'n gevangenis vir die individu waaruit hy moet ontsnap ten einde ware menslike verhoudings te kan bewerkstellig. Die plesier wat verkry word deur die onwerklike (verdowningsmiddels, alkohol, psigedeliese musiek) in vryetydsbesteding aan te hang, is 'n bewys van innerlike leegheid (aliënasie) van die individu (Ollman, 1971, p.245).

Ollman merk verder op dat die persoonlikheidsstruktuur van die individu sowel 'n produk van aliënerende omstandighede is, as 'n oorsaaklike faktor vir aliënasie. Die gesin lewer aan die samelewing individue wat in die toekoms die probleme van die verlede kan oplos, want die volwassenes in die gesin se lewensbeskouing dui op 'n vroeëre toestand en die kinders word in hierdie situasie opgevoed. Dit gee dan aanleiding tot die situasie dat die

aard en persoonlikheid van die meeste mense nooit hul lewenswyse kan inhaal nie, veral in die hedendaagse kapitalistiese stelsel wat gekenmerk word deur uiters vinnige veranderinge (Ollman, 1971, p.241). (Kyk ook Toffler A. - Future Shock, 1970.)

Ten slotte kan dit gestel word dat aliënasië 'n verhoudingsituasie veronderstel, nl. A staan in verhouding tot B. A kan 'n persoon, groep, sosiale klas, geslag, ens., wees. B kan weer 'n ander persoon, groep, ens., wees. A voel vervreemd van B en gevolglik ondervind A aliënasië t.o.v. B. So 'n simplistiese ontleding kan egter nie aliënasië volledig verklaar nie en vervolgens word sommige komponente van die begrip meer volledig bespreek.

(b) Seeman, Dean en Hajda se beskouing van sosiale aliënasië

Die begrip "aliënasië" moet beperk word tot gevalle waar iemand vervreemd voel van iets of ander mense. Selfs dan is aliënasië nie noodwendig 'n destruktiewe proses nie, bv. as 'n individu aliënasië ondervind t.o.v. die populêre kultuur (TV, films, sport, ens.).

Waar die individu aliënasië ervaar t.o.v. die fundamentele sosiale waardes (bv. weens gebrekkige of geen deelname aan die belangrikste sosialisierende groepe), is aliënasië 'n belangrike vernietigende mag wat die hele samelewingstruktuur en integrasie bedreig.

Aliënasië moet nie as 'n enkele verskynsel beskou word nie, maar as 'n sindroom waarvan die hoofkomponente magteloosheid, normloosheid en sosiale isolasie is (Dean, 1961, p.753). Ander teoretici onderskei apatie, sinisme, vooroordeel, ens., as kompo-

nente van aliënasië, maar die begrip verloor sy betekenis met dat dit naderhand 'n nuttige woord word om vae anomalieë te verklaar.

In 1959 het Seeman reeds die komponente van magteloosheid, normloosheid (anomie), isolasie en selfvervreemding by werkaliënasië onderskei (Seeman, 1959, p.783). Die begrip "normloosheid", soos afgelei van Dürkheim se anomieteorie, omvat doelloosheid en normkonflik. Met sosiale isolasie bedoel Seeman dat die individu 'n gevoel van isolasie ervaar t.o.v. die groep of groepstandaarde, en hierdie sosiale isolasie gaan gepaard met anonimiteit, ruimtelike mobiliteit, lae frekwensie van sosiale deelname en 'n hoër arbeidsomset.

Hajda beskryf aliënasië as "an individual's feeling of uneasiness or discomfort which reflects his exclusion or self-exclusion from social and cultural participation. It is an expression of non-belonging or non-sharing, an uneasy awareness or perception of unwelcome contrast with others" (Hajda, 1961, p.758).

Hierdie omskrywing lê veral klem op die angstige gevoel wat met aliënasië gepaard gaan en Hajda noem die tipes isolasie, vrywillige/selfopgelegde isolasie en gedwonge isolasie. Hy skenk veral aandag aan isolasie as komponent van aliënasië.

Aliënasië kan dus wissel in omvang en intensiteit en kan beperk wees tot 'n spesifieke situasie, of selfs die hele sosiale omgewing insluit. Verder kan aliënasië sporadies of voortdurend wees, en kan die individu se selfkonsep, hoe ander hom sien, asook sy sosio-kulturele posisie, aanleiding gee tot aliënasië (Hajda, 1961, p.759).

Omdat die individu vandag in 'n "super-tribe" leef (Morris, 1969, p.21) wat deur onpersoonlikheid gekenmerk word, neem die onmenslikheid van mens teenoor medemens skrikwekkend toe weens die individu se algehele aliënasië van sy medemens.

Daar is twee vlakke van bewustheid by die mens, nl.

- (i) sy bewustheid van homself as individu (d.w.s. sy gevoel van eie identiteit),
- (ii) sy bewustheid van homself as lid van 'n sosiale groep (d.w.s. sy gemeenskapsgevoel).

Die godsdienstige gemeenskap, buurmanskap en die gesin is gefragmenteer en in 'n toestand van verval (of verandering?) en gevolglik word die sterk gemeenskapsgevoel of -drang van die mens nie bevredig nie. Die mens strewe egter steeds na 'n eenvoudiger, natuurliker en mensliker lewenswyse - daarom juis die huidige eksperimentering met kommunes, popgodsdienste en popmusiekbyeenkomste waar die klem val op groepsaktiwiteite of -inskakeling.

Hierdie gevoel van aliënasië is moontlik ook die oorsaak dat vakbonde deesdae soms dien as spreekbuis vir klagtes wat uit 'n nie-industriële basis voortkom, maar geen ander uitlaatklep het nie (Gandar, 1973, p.134-141).

Intensiteit van aliënasië sal varieer volgens

- (i) die getal subkulture, verskillende kollektiwiteite waaraan die individu behoort,
- (ii) die mate waarin sy groeplidmaatskap gekoördineerd is of groei uit sowel die primêre groepe as uit die onmiddellike gemeenskap,

(iii) die mate waarin die kollektiwiteite waaraan hy behoort die kern van die samelewing of van sy sosiale gemeenskap verteenwoordig en gevolglik die heersende waardes en geldende norme bevat of verteenwoordig.

Individue wat slegs behoort aan eksklusiewe ordes of sodanige ideologieë aanhang, sal aliënasie van die breë samelewing ervaar. Ook sal eksklusiewe gehegtheid aan die gesin, of die beroep, hierdie tipe van sosiale isolasie (as komponent van aliënasie) tot gevolg hê. Hier is geen sprake van die ander komponente (bv. betekenisloosheid) nie.

As 'n individu in twee verskillende wêreldes leef wat elk sy eie, unieke standaarde het, sal aliënasie sterk voorkom; as die grense van dié twee (of meer) kollektiwiteite mekaar oorsleutel (bv. in 'n plattelandse gemeenskap waar die meeste boere aan dieselfde kerk, politieke party, ens., behoort) sal aliënasie nie so sterk wees nie.

Kaufman maak 'n interessante stelling deur te wys daarop dat daar twee groepe mense is waar aliënasie bestaan, nl.

- (i) die minderheid wat daarmee saamleef en aliënasie beheer omdat hulle kreatief of skeppend optree, en
- (ii) die meerderheid wat nie kreatief is nie en wat gevolglik nie aliënasie kan beheer nie (Schacht, 1971, p.1ii).

Waar werkure by die ruilskofwerker deelname aan kollektiwiteite bemoeilik of onmoontlik maak, sal alternatiewe uitlaatkleppe om die gevoel van sosiale aliënasie te verminder, verkry moet word en behoort kreatiewe stokperdjies of tydverdrywe en intensiewer deelname in die werkgroep die algemeenste oplossingswyse te wees.

Soos in die ondersoek gevind, toon ruilskofwerkers 'n intensiewe deelname aan aktiwiteite met hul skofmaats as wat die geval met dagwerkers is.

Dit is bevind dat keuse van tydverdrywe in Groep II (vraag 38) by die ruilskofwerker 'n hoër frekwensie toon; hierdie werkers verkies beslis die kreatief-skeppende tydverdrywe en toon veral 'n neiging om fotografie, houtsneewerk, modelbou, houtwerk, metaalwerk, messel- en bouwerk, motorherstelwerk, sweiswerk en tuinbou as tydverdrywe te verkies. Slegs in die geval van skryf, skilder en musiekbeoefening het dagwerkers 'n effens hoër keuse getoon.

Aangaande die sosiale tydverdrywe kuier die meerderheid van die ruilskofwerkers meer dikwels by werkmaats as by ander vriende en neem ook meer van hulle deel aan speletjies as dagwerkers (speletjies: skaak, brug, poker, dambord, ens.).

Die meerderheid (48%) beoefen die meeste van hul tydverdrywe alleen of saam met hul werkmaats (13%), terwyl die meerderheid dagwerkers dit beoefen saam met ander vriende (37%) of alleen (33%). Hier word sosiale aliënasië duidelik waargeneem by die ruilskofwerker.

- (c) Etzioni, Pearlin, Clark, Fox, Ritzer en Wilensky se beskouing van die werker se aliënasië van sy arbeid (werk= aliënasië)

Sover het ons slegs sosiale isolasië bespreek. Nou word op 'n sekere spesifieke vorm van aliënasië gekonsentreer, nl. werk= aliënasië.

Fox sien aliënasië van arbeid as die teenoorgestelde van toewyding, maar waarsku dat aliënasië nie verwar moet word met frus-

trasie nie, want frustrasie impliseer dat die individu steeds strewe na en geöriënteer is tot 'n doelstelling (Fox, 1971,p.73).

Etzioni sien negatiewe betrokkenheid (min toewyding) as selfvervreemdend (Litterer, 1969, p.124).

Pearlin beklemtoon weer die magteloosheid van die individu in die werksituasie as hy sê aliënasie "is a subjectively experienced powerlessness to control one's own work activities" (Pearlin, 1962, p.314). Hy beskou magteloosheid as die algemeenste komponent van werkaliënasie.

Aliënasie word ook gedefinieer as "the discrepancy between the power man believes he has and what he believes he should have ... his estrangement from his rightful role" (Clark, 1959,p.849).

Ook Clark lê slegs klem op magteloosheid in hierdie definisie waar hy praat van aliënasie van arbeid. Fox meen dat die werknemer nie meer self na sekere ervarings aspireer nie; die werknemer/werker kan dus gealiëneerd maar tevrede wees. Die begrip "aliënasie" behels dus normatiewe aspirasies wat deur iemand anders vir die werker bepaal word. Sekere ervarings behoort dus goed te wees vir die werker, terwyl die werker self dit nie besef of verandering wil toelaat nie (Fox, 1971, p.74).

Fox lê verder klem op die gehalte van die ervarings van die individu en sê "a person's 'quality of experience' refers to the contribution which his various roles make towards satisfying his goals and the needs of his personality" (Fox, 1971, p.59). Hy sê dat sosiologiese belangstelling t.o.v. "quality of experience" basies om die begrip "aliënasie" sentreer. Hy definieer aliënasie

soos volg: "An alienated role is a function of alienating conditions in conflict with personal requirements. The latter when applied to the former induce a consequent experience of alienation" (Fox, 1971, p.61).

Parker stel dit (na aanleiding van bogenoemde) dat werkbetrokkenheid ("work involvement") drie aspekte het, nl.:

- (i) die graad van betekenis wat geheg word aan werk,
- (ii) die graad van identifikasie met werk,
- (iii) die mate waarin werk as van sentrale lewensbelang beskou word (Fox, 1971, p.62).

Hierdie betrokkenheid van die individu by sy werk kom veral nie voor by die laestatusberoepe in formele organisasies nie omdat die werker bykans magteloos is om te bepaal wat hy moet doen, teen watter pas hy moet werk en hoe hy die werk moet doen (Ritzer, 1972, p.8).

In hierdie beroepe sal aliënasie dus algemeen voorkom, en as die werk nog betekenisloos is weens die hoogsgespesialiseerdheid daarvan en die werker geen verband tussen sy bydrae en die eindproduksien nie, sal aliënasie van die arbeid akuut ervaar word.

Indien die werk ruimtelik sodanig gestruktureer en geplaas is dat interaksie met medewerkers nie bewerkstellig kan word nie (o.a. weens lawaai, fisieke isolasie, die dra van veiligheidsroering) sal sosiale isolasie ervaar word.

Wilensky sê dat 'n werkmilieu wat weinig vryheid gee (t.o.v. tempo, ens.), 'n loopbaan wat geblokkeer is en chaotiese patroon

toon en 'n stadium waar konsumpsiedruk sterker as inkomste is, aliënasië van die werker t.o.v. sy arbeid sal bevorder (Baker, McEwan en Sheldon, 1969, p.564). Omdat die werker nie sy unieke vaardighede, aanleg, en kennis in sy werk kan toepas of gebruik nie, sal selfvervreemding voorkom.

In hierdie bespreking van die aliënasië van die werker ten opsigte van sy werk/arbeid, kom vier aspekte na vore, nl. magteloocheid, betekenisloosheid, isolasie en selfvervreemding.

Ritzer en Hall gebruik hierdie vier aspekte om aliënasië t.o.v. werk soos volg te bespreek n.a.v. Blauner se beskrywing van aliënasië:

(i) Magteloocheid

Die werker word oorheers deur ('n) voorwerp(e), ander persone, 'n onpersoonlike stelsel, 'n tegnologiese proses en kan geen beheer uitoefen oor dié toestand nie. Deelname aan vakbondbedrywighede en informele groepe verminder die gevoel van magteloocheid.

(ii) Betekenisloosheid

Die werker sien nie die verband tussen sy doelstellings en rol, sy rol en ander rolle in die onderneming of organisasie nie. Toenemende werkverdeling en gestandaardiseerde produksietegnieke atomiseer sy bydrae tot die finale produk.

(iii) Isolasië

Die werker voel nie hy behoort ("belongs") tot die werksituasie, werkplek en doeltreffende sosiale eenhede nie. Hy is fisiek ge-

isoleer van medewerkers of geïsoleer weens 'n heeltemal verskillende sosiale agtergrond.

(iv) Selfvervreemding

Die werker toon gebrekkige betrokkenheid by en toewyding aan sy werk omdat hy nie uiting kan gee aan sy unieke moontlikhede of persoonlikheid nie. Hieruit spruit verveling en eentonigheid voort. Verveling en eentonigheid lei op hul beurt weer tot selfvervreemding. Selfvervreemding is aliënasië van die werker t.o.v. homself, sy persoon, en hy is gedepersonaliseer. Sy werk bied geen intrinsieke bevrediging nie en word bloot om instrumentele redes verrig (Ritzer, 1972, p.223 en Hall, 1975, p.54-56).

Samevattend kan gesê word dat, as die werker van sy werk vreemd is, dan beteken dit dat

- (i) hy ontevrede is met sy werk,
- (ii) hy geen intrinsieke bevrediging in sy werk vind nie,
- (iii) hy ontevrede is omdat die werk nie self-bepaald, self-ekspressief en betekenisvol is nie. Ontevredenheid in die algemeen kom by so 'n werker voor.

Levin merk op dat "the alienated man is acutely aware of the discrepancy between who he is and what he believes he should be" (Schacht, 1971, p.173). Dit gaan vir Levin om die waarneeming van sy werklike rol, gemeet aan sy rolverwagtings of aspirasies.

Die vier komponente van aliënasië kan veroorsaak word deur die sosiale en tegniese organisasie van die werksituasie. Wilensky (Baker, et al., 1969, p.555) maak vier indelings van die werkmilieu wat aanleiding tot werkaliënasië kan veroorsaak:

(i) Die werkrol: dit is die take en sosiale verhoudings waaruit die werker se onmiddellike werksituasie bestaan en wat die informele groep insluit.

(ii) Die werkplek of organisasiekonteks waarin arbeid verrig word.

(iii) Die beroepsgroepe en -verenigings wat die werkmilieus en -plekke deurvleg.

(iv) Die tipe beroep of arbeidspatroon wat deur die werkplek of beroepsgroep daargestel word.

T.o.v. die werksituasie kan die verwarrende hoeveelheid veranderlikes wat aliënasie kan veroorsaak, in drie kategorieë ingedeel word wanneer aliënasie empiries ondersoek word:

(i) Vryheid

Hieronder word die gebrek aan vryheid t.o.v. keuse van gereedskap en apparaat, tegnieke en tempo wat betrekking het op die werk, nagegaan. Aspekte soos ruimtelike gebondenheid, posisie wat die werker inneem, lawaai, dra van veiligheidstoerusting, roetine of herhaling, verstandelike konsentrasie wat vereis word, toesig, self-ekspressie, ens., word hier gekategoriseer.

(ii) Gesag, verantwoordelikheid en status

Die duur van opleiding en die tipe opleiding, die mate van en tipe verantwoordelikheid (d.w.s. verantwoordelikhede t.o.v. persone of apparatuur), vereiste verstandelike en handvaardighede word hieronder gegroepeer.

(iii) Die organisasiekonteks

M.a.w. of die organisasie demokraties of outokraties is, of dit 'n private of openbare onderneming is, of dit groot of klein is, of die organisasie tradisioneel of burokraties is, die afstand tussen die verskillende vlakke in die hiërargie, spesialisasie en integrasie is hier die belangrikste veranderlikes.

Wanneer aliënasie empiries ondersoek word, moet onderskei word tussen die subjektiewe persepsies van aliënasie, d.w.s. die gevoel van aliënasie soos deur die werker ervaar en die gedragsmanifestasies van aliënasie.

Ten einde aliënasie te kan bepaal, moet die selfbeeld wat die individu vir hom daarstel, gesien word as 'n selfbeeld komende uit die normatiewe verwagtings wat deur sy samelewing aan elke rol wat hy vervul, gestel word. Die verwerkliking van hierdie selfbeeld sal die individu dan lid maak van sy samelewing omdat hy aan die normkomplekse van sy samelewing beantwoord.

Hierdie normatiewe verwagtings wat aan 'n rol gestel word, is die "sent-role", d.w.s. verwagte gedrag in die rol (Baker, et al., 1969, p.553). Die individu wie se werklike werkrol nie voldoen aan sy selfbeeld nie, sal werkaliënasie ervaar.

Wilensky se definisie van sosiale aliënasie vat die bogenoemde stellings duidelik saam, nl. "Social alienation (is) the feeling that routine enactment of role obligations and rights is incongruent with prized self-image, e.g. the kind of fellow I am at my best is not the kind of fellow I am obliged to be as assembler in a work crew, father in family, member in church, union or voluntary association" (Baker, et al., 1969, p.553).

Ten slotte kan opgemerk word dat nieteenstaande die verskeidenheid veranderlikes wat aliënasië kan veroorsaak, die tipe werksituasië self die hooforsaak van gevoelens van aliënasië by die werker is. D.w.s. nieteenstaande die werker se sosiale agtergrond en aspirasies, sal aliënasië voorkom in sekere werksituasies (Kornhauser, 1963, p.559-608). Neal en Rettig se bevindings bevestig Kornhauser se hipotese. Hall (1975, p.60) merk ook op dat 'n werker se verwagtings en aspirasies sy reaksie op die diverse situasies wat werkaliënasië kan veroorsaak, bepaal.

1.3 Enkele ondersoeke t.o.v. aliënasië

Blauner het aliënasië ondersoek by motormonteerbandwerkers. Die meeste aliënasië van werk word by blouboordjiewerkers, en veral motormonteerbandwerkers gevind. Werkaliënasië kan egter in alle beroepe voorkom.

Die navorsing t.o.v. vriendskapspatrone lewer 'n belangrike bydrae in die studie van aliënasië omdat vriendskapspatrone as 'n indikator van sosiale integrasie beskou kan word.

Parker stel dit dat die mate waartoe 'n persoon goed bevriend raak met sy medewerkers, direk verband hou met die aard van sy werk/beroep. Hy haal Gerstl aan wat in 1961 bevind dat 84% van die beoefenaars van professies, 48% van die advertensieagente en 16% van die tandartse in sy ondersoek ten minste twee medewerkers/kollegas as beste vriende het. In 'n staalfabriek in 'n klein dorpie het 87% van die werkers sosiaal verkeer met medewerkers, terwyl in 'n groot trekkerfabriek slegs 41% van die werkers met medewerkers sosiaal verkeer het. Parker kategoriseer faktore wat deelname in die beroepsgemeenskap bepaal soos volg:

(i) Ekstrinsieke faktore

(ii) Intrinsieke faktore

(a) faktore in die werkomgewing

(a) faktore in die werk self en die waardes gesien in die werk self

(b) geleenthede om saam te werk in 'n groep, saam te eet, ens.

(b) prestige wat aan bogenoemde toegeken word, toewyding en betrokkenheid

(Parker, 1964, p.215-219).

Na aanleiding van hierdie indeling wil dit voorkom asof ekstrinsieke faktore meer invloed op interaksie tussen ruilskofwerkers sal uitoefen as intrinsieke faktore, aangesien ruilskofwerkers weens hul onreëlmatige werkure gedwing word om as 'n groep te funksioneer in bykans alle fasette van hul lewe.

Faktore in die werksomgewing wat van belang is in hierdie ondersoek, is o.a. dat die ruilskofwerkers apart van die dagwerkers hul arbeid verrig en dus voortdurend as 'n skofgroep moet saamwerk; dit verhoog interaksie tussen ruilskofwerkers omdat, veral gedurende die middag- en nagskof, hul slegs op mekaar aangewys is vir geselskap. Ook in hul vry dae sal hul op mekaar aangewys wees, indien daar gekuier of vryetydsaktiwiteite beoefen word omdat ander vriende dan in die "normale" werksdagure arbeid verrig.

Dit is ook bevind dat ruilskofwerkers baie meer waarde heg aan die opinies van skofmaats as wat dagwerkers heg aan opinies van hul werkmaats (84% ruilskofwerkers heg waarde hieraan, teenoor 74% van die dagwerkers).

Ekstrinsieke faktore is beslis belangriker t.o.v. interaksie op die ruilskofwerker as intrinsieke faktore omdat ruilskofwerkers self 'n laer prestige aan hul beroep toeken as aan dieselfde be-

roep wat deur dagwerkers beoefen word, terwyl dagwerkers selfs nog 'n laer prestige aan die ruilskofwerker toeken.

Parker ondersoek verder ook die werkbelevens en waardes van 200 mans en vroue, en die intrinsieke en ekstrasieke faktore wat deelname in die beroepsgemeenskap beïnvloed by

(i) sake- en

(ii) diensberoepe.

In diensberoepe bevind hy dat werkers meer medewerkers/kollegas as goeie vriende het as die werkers in sakeberoepe. Die objektiewe werksituasie en die waarde wat geheg word aan die beroep self, veroorsaak dié verskil (Parker, 1964, p.216).

Sommige van die intrinsieke faktore wat in bogenoemde ondersoek ter sprake was, is erkenning van die werker se moontlikhede, geleenthede om die werker te laat voel hy bereik iets in die lewe, verantwoordelikhede wat hy gegee word, moontlikhede vir bevordering en die aard van die werk self.

Ekstrasieke faktore is werksomstandighede, salaris, beleid van die onderneming, verhouding met medewerkers en toesig.

N.a.v. hierdie ontleding van intrinsieke en ekstrasieke faktore is dit duidelik dat die tandartse in Gerstlse ondersoek nie die ekstrasieke geleenthede gehad het wat nodig is om vriendskapspatrone met kollegas te laat ontwikkel en te onderhou nie.

Herzberg, Mausner en Snyderman stel in 1959 ook 'n dichotomie van intrinsieke en ekstrasieke faktore op. Latere navorsing deur Dunnette, et al., (1967), Ewen, et al., (1966) en Graen (1966) toon dat intrinsieke faktore belangriker as ekstrasieke faktore is t.o.v. tevredenheid met die werk (Spillane, 1973, p. 71-74).

Wilensky het in 'n ondersoek nagevors hoeveel persone weer die= selfde beroep sou kies indien hul weer kon voor begin met hul loopbane. Hierdie ondersoek toon tevredenheid/ontevredenheid met werk, wat weer op sy beurt 'n indikator van werkaliënasie is.

By die professionele en witboordjieberoepe word bevind dat

- | | | | | | | | |
|-------|---|--------|------|-----------|--------|-----|------|
| (i) | universiteitsprofessore,
wiskundiges | 91-93% | weer | dieselfde | beroep | sou | kies |
| (ii) | skoolhoofde | 85% | weer | dieselfde | beroep | sou | kies |
| (iii) | witboordjiewerkers | | | | | | |
| | 21-29 jaar oud | 46% | " | " | " | " | " |
| | 30-55 jaar oud | 43% | " | " | " | " | " |

By die werkersklasberoepe word die volgende bevind:

- | | | | | | | | |
|-----|--|-----|-----|------|-----------|--------|------|
| (i) | blouboordjiewerkers (hoëstatusberoepe) | | | | | | |
| (a) | geskoolde drukkers | 52% | sal | weer | dieselfde | beroep | kies |
| (b) | geskoolde staalwerkers | 41% | " | " | " | " | " |

- | | | | | | | | |
|------|---|-----|-----|------|-----------|--------|------|
| (ii) | blouboordjiewerkers (laerstatusberoepe) | | | | | | |
| (a) | 21-29 jaar oud | 23% | sal | weer | dieselfde | beroep | kies |
| (b) | 30-55 jaar oud | 24% | " | " | " | " | " |
- (Baker, et al., 1969, p.556).

Dit is interessant om te sien dat die hoëstatusberoepe (die professies), middelvlakberoepe en witboordjieberoepe (semiprofessies en witboordjiewerkers) oor die hele spektrum 'n baie hoër persentasie werkers het wat skynbaar hoogs tevrede is met hul werk. By die elite-blouboordjieberoepe is daar bv. gemiddeld $\pm$ 46% wat weer hul bestaande beroep sal kies, terwyl by die elite-witboor=

djieberoepe + 92% weer hul bestaande beroep sal kies. Ouderdoms= verskille by hierdie twee (witboordjie- en blouboordjieberoepe) beroepsgroepe dui nie op enige statisties-beduidende verskille nie.

Wilensky kom verder tot die slotsom dat "most people either adjust their identity to the demands of the role (acquire the proper 'occupational personality') or shift out of those roles that punish them" (Baker, et al., 1969, p.562).

Dit is met hierdie probleem wat navorsers oor skofwerk te doen het, nl. is die skofgroepe wat ondersoek word, reeds gevestigde skofwerkers/ruilskofwerkers, of is daar nog 'n siftingsproses aan die gang?

Indien ons aanvaar dat ruilskofwerk deelname in die breë beroeps=gemeenskap limiteer en 'n kleiner ruilskofgemeenskap skep wat gekenmerk word deur 'n hoë mate van interaksie tussen lede en 'n hoër mate van vriendskapsgroepe wat ontstaan uit die werk=groep, dan is dit duidelik dat ekstrasieke faktore hier werk=saam is.

Die ondersoek oor die laboratoriumwerker wat ruilskofwerk verrig, toon die volgende t.o.v. die vraag of hierdie werkers, indien hul finansiële onafhanklik sou raak, weer hierdie beroep sou kies.

Die meerderheid respondente (80% dagwerkers, 77% ruilskofwerkers) sal nie weer hierdie werk kies nie. Die minderheid toon dié interessante neiging dat meer van die ruilskofwerkers (23%) as dagwerkers (20%) weer hierdie beroep sal kies, maar, in die geval van albei groepe respondente, sal dit in 100% van die gevalle sonder skofte verkies word.

Aangesien die meerderheid respondente in die ouderdomsgroep 21-30 jaar ressorteer, toon hierdie bevindinge 'n sterk ooreenkoms met Wilensky se bevindinge en is hier 'n sterk mate van werkaliënasië teenwoordig.

Daar is ook geen rede om te aanvaar dat ruilskofwerk as sodanig tot 'n hoër mate van algemene aliënasië of werkaliënasië sal lei nie; intendeel, dagwerkers blyk meer werkaliënasië te toon as ruilskofwerkers by wie meer toewyding aan hul beroep voorkom en wat 'n hechter, solidêre werkgroep vorm.

Die meeste ruilskofwerkers werk ook reeds langer by hierdie onderneming as dagwerkers (slegs 6% ruilskofwerkers en 27% dagwerkers werk minder as 1 jaar hier). In totaal werk 94% van die ruilskofwerkers van 1-10 jaar hier, terwyl slegs 73% van die dagwerkers langer as 1 jaar - 10 jaar hier werk. Gevolglik kan die ruilskofwerkers as 'n selfgeselekteerde groep beskou word, terwyl die dagwerkers nog in 'n siftingsproses is.

Daarom is aliënasië (arbeidsaliënasië) sterker by dagwerkers, in hierdie geval, as by die ruilskofwerkers.

1.4 Samevattend

"What comes to mind most often when we hear of alienation is estrangement from other men - usually one's society. If anything at all could be said to be alienation par excellence, this would be it" (Schacht, 1971, p.xxiv).

Hiermee word bedoel dat sosiale aliënasië die gebrekkige (of geen) vervulling van kernrolle in die samelewing is en dat sosiale aliënasië dan kulmineer in gebrekkige integrasie van die individu

in sy samelewing of gemeenskap.

Ons kan gevolglik onderskei tussen:

- (i) interpersoonlike aliënasië,
- (ii) politiek-ekonomiese aliënasië,
- (iii) sosio-kulturele aliënasië,
- (iv) werkaliënasië.

Sosiale aliënasië sluit al hierdie vorms van aliënasië in. In hierdie ondersoek word aliënasië in al hierdie vorme ondersoek, maar word spesifiek klem gelê op werkaliënasië en die gevolge en vermindering daarvan.

Sover dit werkaliënasië betref, gaan dit vir die werker om

- (i) die vervulling van sekere doelstellings in die gemeenskap (bv. hy wil sosiaal-gerespekteerde rolle vervul, goeie broodwinner, vader, eggenoot en verbruiker wees).
- (ii) ekonomiese sekuriteit,
- (iii) goeie werksomstandighede (wat 'n leefbare salaris insluit),
- (iv) persoonlike vryheid,
- (v) die beherende magte te begryp,
- (vi) ontspanning en genieting van vrye tyd (Schneider, 1969, p.216).

Elkeen van bogenoemde aspekte impliseer 'n verskeidenheid rolle wat die werker moet beklee. Spanninge kan ontstaan uit die inter-verhoudings van hierdie rolle, die werker se veralgemeende doelstellings (bv. instrumentele doelstelling, erkenning wat hy verkry van ander persone, sekuriteit en responsdoelstelling) wat nie

gerealiseer word nie, en die persoonlikheid van die werker.

Schneider onderskei vyf tipes spanning wat in die werkersrol kan ontstaan:

- (i) spanninge uit die fisiese omstandighede van die rol,
- (ii) 'n gefrustreerde wens vir status,
- (iii) geen bevredigende emosionele response van ander word ervaar nie,
- (iv) gefrustreerde wens vir onafhanklikheid,
- (v) 'n gevoel van onsekerheid (Schneider, 1969, p.213-218).

Hierdie spanninge kan almal lei tot werkaliënasie wat dan beteken dat die werker nie meer sy oorspronklike doelstellings nastreef nie (soos in die geval van blote frustrasie), maar 'n poging aanwend om aliënasie te verminder deur deelname aan informele sosiale verhoudings in die informele groep.

2. Empiriese bevindings en gevolgtrekking

Aanvanklik is nagegaan hoeveel van die fabriek die twee groepe respondente weet, ten einde te bepaal of werkaliënasie reeds hier mag voorkom. Die bevindings is soos volg:

TABEL 17 KENNIS VAN DIE ONDERNEMING

<u>%</u> <u>Skofwerkers</u>	<u>%</u> <u>Dagwerkers</u>	
0	3	Baie
29	43	Redelik baie
55	47	Soveel soos my werkmaats
10	7	Nie soveel soos ander in my werkgroep nie
6	0	Glad nie baie nie

Nieteenstaande die feit dat meer ruilskofwerkers 'n langer diens=tydperk by hierdie onderneming het (94% werk reeds langer as 1 jaar hier, terwyl dit by slegs 73% van die dagwerkerresponde=nte die geval is), het die dagwerkers 'n duideliker beeld van akti= witeite en prosesse in die fabriek soos dit blyk uit bostaande tabel. Hierdie verskynsel is skynbaar die gevolg van die dagwer= ker se breër interaksieveld gedurende werktyd, veral met die leiergroepe in die laboratorium. Al is meer van die ruilskofwer= kers gematrikuleerd of gediplomeerd, as wat die geval by dagwer= kers is, het hul nie so 'n duidelike beeld van die werksaamhede van die onderneming nie - 'n gevolg van die verskraalde interak= sieveld.

Wat betref kennis i.v.m. die plek wat hul spesifieke taak (take) in die geheel van die produksiestelsel inneem, is daar egter geen twyfel dat die meeste werkers (in albei groepe) baie goed ingelig is oor presies watter rol hul vervul in die onderneming d.m.v. hul taakverrigting nie; 70% dagwerkers en 71% ruilskofwerkers weet baie of redelik goed waar hul take inskakel in die stelsel. Gevolglik toon betekenisloosheid nie 'n hoë voorkoms nie. 'n Minderheid werkers weet minder as ander in hul onderskeie werk= groepe oor waar hul take inpas in die stelsel: slegs 3% ruilskof= werkers en 7% dagwerkers, en die verskil tussen dié twee minder= heidsgroepe is nie betekenisvol nie.

Weens die sterk instrumentele benadering en heuristiese strategie wat deur die meerderheid werkers t.o.v. hul arbeid en beroep ge= volg word, stel die meerderheid werkers in albei groepe dit dat hierdie beroep nie hul sentrale lewensdoelstelling is nie; tog is daar meer toewyding aan die beroep sover dit ruilskofwerkers aangaan. Slegs 29% van die ruilskofwerkers en 20% dagwerkers be= skou hul huidige beroep as 'n sentrale lewensdoelstelling.

Gevolgtlik stel die meerderheid in albei groepe dit dat hulle nie weer hierdie beroep sal kies indien hul finansieel onafhanklik sou raak nie (77% ruilskofwerkers en 80% dagwerkers). Ruilskofwerkers toon 'n geringe meerderheid (23%) teenoor dagwerkers (20%) t.o.v. die keuse van dieselfde beroep indien hul finansieel onafhanklik sou raak.

Ontevredenheid terwyl werk verrig word, kan gekoppel word aan die roetineaspek van die taak, of die feit dat geen of min geleenthede om talente en vaardighede te gebruik, aanwesig is nie. 'n Gevoel dat bevorderingsgeleenthede nie na wens is nie, kan ontevredenheid versterk.

Die meerderheid werkers voel soms ontevrede terwyl hul werk (74% dagwerkers en 71% ruilskofwerkers), terwyl 29% ruilskofwerkers teenoor 27% dagwerkers selde of nooit ontevrede is terwyl hul werk nie.

Ruilskofwerkers ondervind skynbaar effens minder ontevredenheid terwyl hul werk omdat hul in 'n hefter werkgroep funksioneer as dagwerkers; gevolglik is ook minder ruilskofwerkers soms ontevrede terwyl hul werk as wat dit die geval by dagwerkers is; die solidariteit van die werkgroep by skofwerk neutraliseer die gevoel van aliënasie.

Meer ruilskofwerkers (55%) meen dat hul werk hul nie die geleentheid gee om daardie dinge te doen waarin hul eintlik uitmunt nie. Gevolgtlik kom selfvervreemding in 'n hoër mate by hulle voor. Baie meer dagwerkers is hier tevrede en meen hul talente en aanleg word benut. Die bevinding is dat 67% van die dagwerkers meen hul talente word benut (teenoor slegs 45% van die ruilskofwerkers).

Meer ruilskofwerkers wil ook meer verantwoordelikhede hê as dagwerkers: 48% van die ruilskofwerkers teenoor 40% van die dagwerkers wil meer verantwoordelikhede hê. Die meeste respondente in albei groepe is egter tevrede met die mate van verantwoordelikeid wat aan hul gegee is, met die gevolg dat hierdie aspek nie op enige sterk neigings tot aliënasië dui nie.

I.v.m. geleenthede op bevordering is die totale getal respondente bykans in gelyke mate verdeeld in hul opinies: 51% ruilskofwerkers en 52% dagwerkers meen bevorderingsgeleenthede is redelik tot goed, terwyl 49% ruilskofwerkers en 48% dagwerkers meen daar is min of geen geleenthede vir bevordering nie.

Ruilskof- en dagwerkers meen dat die drie belangrikste aspekte vir bevordering die volgende is:

- (i) hoe goed jy jou werk doen,
- (ii) kwalifikasies,
- (iii) ervaring van die werk.

Ruilskofwerkers meen vervolgens dat, hoe goed die werker met "sy base" oor die weg kom, en dan senioriteit (jare ervaring) van belang is, nl.:

- (iv) redelik belangrik: hoe goed jy met die base klaarkom,
- (v) senioriteit, jare ervaring: nie baie belangrik nie.

Dagwerkers meen weer dat senioriteit redelik belangrik is vir bevordering, terwyl hoe goed mens met die bestuur (base) klaarkom, nie vir hulle baie belangrik is nie - moontlik weens die hoër mate van sosiale kontak met persone op leiersvlak.

Die volgende drie aspekte word, in dalende volgorde van belang=

rikheid, as glad nie belangrik en heeltemal onbelangrik beskou

(vi) hoe goed jy met jou werkmaats klaarkom,

(vii) hoe goed jy met die personeelafdeling klaarkom,

(viii) wie jy ken ('n skoen).

Hieruit blyk weer eens die beperktheid van die ruilskofwerker se visie en die feit dat hy die leiers of "base" 'n trappie hoër plaas as wat dit by die dagwerkers die geval is.

Dit blyk dat dagwerkers meer geleentheid vir bevordering raak-sien, skynbaar weens hul breër sosiale kontakte met leiers in die onderneming en laboratorium wat die breë sosiale gemeenskap ver-teenwoordig. Hierdie gevolgtrekking lei tot die stelling dat ruilskofwerkers meer na hul werkgroep self keer vir bevrediging van hul sosiale behoeftes en sodoende 'n verskraalde beeld van hul beroepsveld opbou.

Dié stelling word verder onderskryf deur die bevinding dat 'n aansienlike persentasie ruilskofwerkers geïsoleerd van ander mense voel as hul nie by die werk is nie: 13% van die ruilskofwerkers ondervind sosiale isolasie as hul nie by hul werk is nie, teenoor slegs 7% van die dagwerkers.

Die totale beeld toon egter dat 'n gevoel van isolasie slegs deur 'n absolute minderheid werkers in altwee groepe ervaar word. Die aspek van isolasie (as komponent van aliënasie) blyk geen hoë voorkoms in hierdie beroep te toon nie.

Dit word bevestig deur die kontrolevraag waarin respondente moes sê of hulle meen dat hulle werklik deel is van, of behoort aan, hul onderskeie werkgroepe. Hier is die bevindinge dat 97% ruilskofwerkers en 90% dagwerkers positief geantwoord het. Die feit dat 'n hoër persentasie ruilskofwerkers meen hulle behoort tot

die werkgroep, dui op die werkgesentreerdheid van die ruilskofwerker t.o.v. die bevrediging van sy sosiale behoeftes. Op hierdie wyse word die gevoel van sosiale aliënasië dan verminder.

Aangaande die komponent van magteloosheid is die voorkoms hiervan slegs by die minderheid werkers in albei groepe bespeur. Die ruilskofwerkers toon 'n hoër mate van magteloosheid (35% van die ruilskofrespondente) t.o.v. wat, wanneer, en hoe die werk gedoen moet word as die dagwerkers (slegs 23% ervaar 'n gevoel van magteloosheid). Die rede hiervoor is die roetine aard van ruilskofwerkers se werk.

Die beroep bied goeie sekuriteit aan die meerderheid respondente in albei groepe; daar is 'n groter persentasie ruilskofwerkers (94%) wat sekuriteit in hul werk vind as wat dit die geval by dagwerkers (73%) is. Die ruilskofwerker se gevoel van sekuriteit word versterk deur die feit dat hy weet ruilskofwerk het nie 'n sterk aantrekkingskrag vir werksoekendes nie en dat sterk kompetisie van buite hier dus uitgeskakel is. Ook is die gemiddelde ruilskofwerkers beter gekwalifiseer as die gemiddelde dagwerker in hierdie spesifieke beroep en mag dit die sekuriteitsgevoel versterk.

Die meerderheid werkers in al twee groepe meen die bestuur verstaan hul probleme redelik tot baie goed: weer is dit die geval dat minder ruilskofwerkers (74%) meen dit is die geval, teenoor 87% van die dagwerkers.

T.o.v. die twee negatiewe komponente van hierdie vraag is die ruilskofwerkers beslis meer die mening toegedaan dat die bestuur hul probleme min of glad nie verstaan nie:

- (i) 19% ruilskofwerkers meen dat hul probleme min verstaan word,
 10% dagwerkers " " " " " " " "
- (ii) 6% ruilskofwerkers meen hul probleme word glad nie begryp nie
 3% dagwerkers " " " " " " " "

Omdat die ruilskofwerkers nie so baie in aanraking kom met base/ die bestuur nie weens hul ongereeelde werkure en die ruimtelike skeiding (wat werkomgewing betref) van die sogenaamde "base", is hierdie bevinding 'n natuurlike uitvloeisel van omstandighede wat in die werkplek en -organisasie self bestaan.

As gevolg hiervan meen van die ruilskofwerkers (16%) dan ook dat die bestuur geen belang stel in werkers se idees nie (slegs 3% van die dagwerkers is hierdie mening toegedaan); 10% ruilskofwerkers meen die bestuur stel maar min belang in hul idees (terwyl 23% van die dagwerkers so voel).

In alle regverdigheid moet gemeld word dat 74% van die ruilskofwerkers en 74% van die dagwerkers (dus bykans $\frac{3}{4}$ van die totale getal respondente) meen dat daar wel belang gestel word, of selfs baie belang gestel word, in hul idees.

Dat meer ruilskofwerkers as dagwerkers 'n gevoel het dat daar geen belang in hul idees gestel word nie, is 'n teken van aliënasie.

In hierdie geval is daar 'n mate van aliënasie tussen ruilskofwerker en leiers/bestuur weens die lae frekwensie van omgang tussen dié twee vlakke, wat vloei uit die ongereeelde "abnormale" werkure.

2.1 Samevattend

Ruilskofwerkers werk langer by Firma X as dagwerkers (in die geval van die respondente wat laboratoriumberoepe beoefen) en het werk- en sosiale aliënasië reeds in 'n mate te bowe gekom deur aktiewe deelname in die werkgroep/skofgroep waar 'n meer solidêre groep tot stand gekom het.

By dagwerkers is blykbaar nog 'n siftingsproses aan die gang en toon aliënasië 'n sterker inslag.

Al is die gemiddelde ruilskofwerker beter gekwalifiseerd en het hy langer ervaring in hierdie onderneming, weet hy nie soveel van die fabriek se werking as die dagwerker nie; hier kan d.m.v. kommunikasie 'n vermindering van aliënasië teweeggebring word deur weer eens die ruilskofwerker aan 'n oriënteringskursus te onderwerp.

Albei groepe respondente toon min arbeidsaliënasië (in vergelyking met monteerbandwerkers in ander ondersoeke) omdat meer as 70% in albei groepe weet waar hul spesifieke take inskakel in die produksiestelsel.

Hierdie beroepe (ruilskof- en dagwerklaboratoriumberoepe) is egter nie die sentrale lewensdoelstelling van hul beoefenaars nie, en die meerderheid sal nie weer hierdie beroepe kies indien hul finansieel onafhanklik sou raak nie - 'n simptome van die instrumentele oriëntasie tot arbeid wat weer op sy beurt lei tot aliënasië. Dis daarom dat die meerderheid werkers (in albei groepe) soms ontevrede is terwyl hulle werk. Die roetineaspek limiteer gebruik van die vaardighede en aanleg van die meerderheid werkers, en gevolglik ondervind 'n redelike getal (minder as die helfte) dagwerkers en 53% ruilskofwerkers dat hul werk nie geleenthede

bied om daardie dinge te doen waarin hul uitmunt nie.

Die meerderheid respondente (52% ruilskofwerkers en 60% dagwerkers) wil, ironies genoeg, nie meer verantwoordelikhede hê nie en meen hulle het reeds genoeg. Dit onderskryf Fox se stelling dat hoër aspirasies aan die werker gestel word deur ander as deur homself wanneer hy aliënasie ervaar; die werkers kla oor die werk maar, indien werkverryking toegepas sou word, kan teenstand verwag word omdat die status quo deur die werkers gehandhaaf wil word.

Aliënasie word nie veroorsaak, in hierdie geval, deur geblokkeerde bevordering nie; die meerderheid werkers meen die bevorderingsgeleentheid is redelik tot baie goed.

Daar bestaan wel 'n vervreemding tussen ruilskofwerkers en die bestuur (of leiers) in die laboratorium weens die werkplasing in afsonderlike lokale en ook weens die ongereeelde kontak wat deur ruilskofwerkers se wisselende werkure veroorsaak word. Gevolglik beweer meer ruilskofwerkers (25%) as dagwerkers (13%) dat die bestuur hul probleme nie goed verstaan nie. Tog meen die meerderheid werkers (74%) in albei groepe dat die bestuur wel belang stel in hul idees.

Ruilskofwerkers se sosiale isolasie buite die werksituasie word verder bewys deur die feit dat 26% van hulle hul verlof alleen deurbring (teenoor slegs 13% dagwerkers), terwyl hul skofmaats in 'n groter mate as by dagwerkers, ook lede van organisasies is waaraan hul behoort en 'n groter deel van hul vriendekring beslaan as wat die geval by dagwerkers onderling is. Die ruilskofwerker beoefen die meeste van sy tydverdrywe ook alleen, terwyl dagwerkers dit saam met van hul vriende beoefen.

Die kern van hierdie bevindings lê daarin dat die ruilskofwerker meer interaksie met die bestuur moet hê, asook dat sy beroepstatus in 'n beter perspektief gestel moet word ten einde aliënasië teë te werk.

Die dagwerker sal minder aliënasië toon indien hy ook saam kan werk in so 'n hegte groep as die ruilskofwerker, saam as groep kan eet en gevolglik hegte vriendskappatrone met sy kollegas kan verwerf.

Die bevinding dat slegs 23% ruilskofwerkers en 20% dagwerkers wêreld hierdie beroepe sal kies as hulle finansieel onafhanklik sou raak, kom ooreen met Wilensky se bevindinge t.o.v. blouboortjie-laestatusberoepe waar 23-24% weer hul werk sou kies (Baker, et al., 1969, p.556).

Dit toon die eienaardige plek wat hierdie beroepe op die beroeps-kontinuum inneem; kenmerke van semiprofessies kom voor, hulle is middelvlakberoepe maar het ook laer vlakberoepskenmerke.

3. Informele en formele praktyke om werkaliënasië te verminder

3.1 Die informele groep in die werksituasie

3.1.1 Algemeen

Die spontane ontstaan van die informele groep in die werksituasie, met sy gepaardgaande informele norme en informele praktyke, kan verklaar word na aanleiding van die basiese rol- en persoonlikheidsituasie van die werker (Schneider, 1969, p.224).

Eerstens ontstaan informele verhoudings op die basis van gevoelens van aangetrokkenheid, vyandigheid, vooroordeel, identifi-

kasie, ens., wat in alle sosiale situasies voorkom. Hierdie informele verhoudings is nie deur die formele organisasie voorgeskryf nie; intendeel, die informele groep word deur sommige bestuurders as disfunksioneel en nadelig vir produktiwiteit beskou.

As daar nie geleenthede is vir die ontstaan van interpersoonlike verhoudings in die werkgroep nie, ontstaan vriendskapverhoudinge met persone wat geen direkte verbintenisse in die formele sisteem het nie.

Hierdie informele houdinge en sentimente wat binne en uit die formele verhoudings ontstaan, kan sō sterk word dat nuwe tipes sosiale verhoudings na vore tree. 'n Nuwe sosiale groep ontstaan dus - die informele groep. Die informele groep kan daartoe aanleiding gee dat 'n beroepskultuur ontstaan (met sy eie taal, norme en waardes).

'n Beroepskultuur floreer wanneer die beroepsbeoefenaars in 'n toestand van relatiewe isolasie verkeer (Miller en Form, 1967, p. 266). Die ruilskofwerkers is weens ongereelde werkure relatief geïsoleer en 'n sterk beroepskultuur kan hier verwag word. Dit is bevind dat die ruilskofwerker in die laboratorium 'n sterker beroepskultuur toon as die dagwerker: ruilskofwerkers is meer toegewyd aan die beroep as dagwerkerrespondente, en 36% van die laboratoriumruilskofwerkers sal die beroepstrategie volg teenoor slegs 13% dagwerkers.

Die informele groep het 'n definitiewe struktuur, maar verskil van ander groepe daarin dat niemand bewustelik die groep stig nie; dit groei spontaan uit sosiale en psigologiese toestande in die werksituasie. Die groep is ook nie bewus van homself as 'n groep nie, die lede weet nie dat daar 'n struktuur in die groep is nie,

ook nie dat hulle saam strewe na 'n doel/doelstellings nie, en hulle is onbewus daarvan dat daar sekere reëls, norme en waardes nagevolg word. Juis hierdie spontaneïteit en gebrek aan selfbewustheid maak dit 'n informele groep (Schneider, 1969, p.226).

Die informele groep is dan die groep wat ontstaan weens die spontane interaksie van 'n aantal persone (gewoonlik relatief min) oor 'n relatief lang periode. Die informele groep word gekenmerk deur 'n relatiewe stabiele stel rolle, waardes en persoonlikhede (Verwerk uit Schneider, 1969, p.226).

3.2 Die funksies van die informele groep

Miller en Form (1967, p.274) meen dat die vier belangrikste funksies van die informele groep te make het met oordraging van die informele groepskultuur, handhawing van 'n kommunikasiestelsel, uitoefening van sosiale beheer en om verligting van eentonigheid en verveling te verskaf.

Kortliks kan gesê word dat die informele groep 'n alternatiewe uitlaatklep is vir die aspirasies van die werker. Dit verlig die spanning wat ontstaan weens 'n wanbalans tussen die werker se rol en sy moontlikhede of verwagtings. Informele groepe bly steeds voortbestaan in alle bedrywe omdat hulle voorsien in die sosiale behoeftes van hul lede. "In many instances the social life of informal groupings gives people their only social satisfaction. The amount of social participation for many urban people is so small that the work group functions to provide their only social outlet" (Miller en Form 1967, p.286). Lg. skrywers vermeld dan die geval van 'n werklose meisie wat elke dag fabriek toe gegaan het om middagete saam met haar vorige werkmaats te geniet.

Die werker verkry d.m.v. die informele groep die volgende:

(i) verligting van verveling en eentonigheid

Werkers gesels, sing, vertel grappe, bak poetse, speel kaart, ens., om die eentonigheid, roetine, uitputting en vermoeidheid te verminder. Indien die taak die werker se volle aandag vereis en hom bevrediging gee, sal hierdie praktyke afneem.

(ii) geleenthede vir status

Prestige word toegeken aan die werker in 'n nuwe, informele statushiërargie. Waar die formele sosiale struktuur nie voldoende geleenthede bied vir status nie, word dit in die informele groep verkry. Deur die grapvertellery en ander praktyke word persoonlike erkenning gegee aan die individu en sal dit lei tot 'n status wat aan hom toegeken word in die informele groep.

(iii) toenemende positiewe response van medewerkers

Omdat die tempo van interaksie toeneem, word die universeelheid van die werker se rol verminder en word groepsolidariteit verhoog d.m.v. kommunikasie. As 'n lid konformeer aan die norme en waardes van die groep, sal hy aanvaar word as lid en sodoende affektiewe response van sy medewerkers verkry.

(iv) geleenthede vir onafhanklikheid

Dit is eerder 'n illusie van onafhanklikheid wat verkry word as ware onafhanklikheid (van die bestuur, o.a.). Obseniteit in werkers se taalgebruik is nie noodwendig 'n teken van aggressie teen die samelewing of reaksie op spanning en frustrasie nie (Miller en Form, 1967, p.265), maar kan beskou word as verbale rebellie

teen die magte wat die werkers beheer. Die vloekery is 'n uitlaatklep vir skadelose gewelddadige gevoelens wat eintlik 'n teken is van die werker se hulpeloosheid. Die vloekery en obseniteit verloor emosionele impak en word ook 'n simbool van (die lid se) sosiale aanvaarding deur die groep. As die lid metodes verkort en op ander wyses probeer bewys dat hy onafhanklik optree en die situasie self beheer, verminder dit die gevoel van aliënasie (Scheider, 1969, p.235).

(v) toenemende sekuriteit

Sekuriteit kan verkry word deur te voldoen aan die formele eise van die bestuur of deur produksie te beperk (informele eise van die groep). Sommige werkers kan baie besig lyk sonder om werklik iets te doen wanneer hulle meen dat 'n regverdige hoeveelheid werk vir die dag afgehandel is. Hoe onlogies dit ook al mag voorkom, meen die werker dat as hy produksie beperk, daar die volgende dag vir hom weer werk sal wees en dat hy nie deur outomatisasie sy werk sal verloor nie (Schneider, 1969, p.232-242; en Miller en Form, 1967, p.242-287).

Deur deelname in die informele groep poog werkers om o.a. in hierdie vyf sosiale behoeftes te voorsien omdat hierdie behoeftes nie in die formele struktuur bevredig word nie en werkaliënasie ontstaan. Daar is ook 'n hele aantal informele praktyke wat gevolg word om werkaliënasie te probeer verlig.

Om slegs 'n paar te noem:

(i) onaangename pligte of take word vermy of omseil deur verskeie metodes te gebruik;

(ii) eiendom van die onderneming word onwettig gebruik of geneem;

(iii) metodes om werk te vergemaklik word fyn uitgewerk, en wanneer werkstudiebeamptes met tydopnames van 'n taak besig is, word stadiger gewerk en elke formeel-voorgeskrewe stap van die taak uitgevoer. Na die opname word teruggekeer na die metodes soos deur die informele groep bepaal en oorgedra ten einde meer vrye tyd te verkry om sosiaal met medewerkers te verkeer;

(iv) in produksieafdelings word laer produksienorme (as wat die bestuur se produksienorm is) deur die informele groep daargestel;

(v) die werker rasionaliseer om die werk wat hy doen te regverdig. Hy oorbeklemtoon die belang van sy werk, sy inkomste en sê hy werk slegs om vir sy kinders 'n beter toekoms te verseker. Hy sal ook sy formele status oorbeklemtoon (Ritzer, 1972, p.13-14);

(vi) aktiewe deelname aan vakbonde sal ook die werker se magsgevoel versterk en die gevoel van aliënasië verminder. (Die ruilskofwerkers in hierdie ondersoek behoort egter nie aan 'n vakbond nie.)

Al hierdie praktyke is ondoeltreffend om werkaliënasië te voorkom, want al die horlosiedophouery, rasionalisasie en die instrumentele doelstelling van die werk wat so aktief nagestreef word in die huidige werksopset, veroorsaak dat die werk self (waar werk= aliënasië sy oorsprong het) 'n noodsaaklike ewel word ten einde 'n salaris te kry. Die praktyke verander nog niks aan die werk self, wat betekenisloos, ens. is, nie.

3.3 Formele praktyke om aliënasië te verminder

3.3.1 Algemeen

Werkaliënasië kom 'n werkgewer duur te staan, maar Ritzer (1972,

p.244) stel die vraag of die onkoste om werkaliënasië op te los nie hoër sal wees vir die werkgewer as die verlies weens werk=aliënasië nie.

Uit 'n suiwer menslike oogpunt beskou, is dit essensieel om aliënasië te verhoed, maar die sterkste dryfkrag agter industrialisasie is die hoogste moontlike winste. Solank lg. die primêre oorweging by 'n bedryfsonderneming is, sal aliënasië nie vermy kan word nie.

Walker en Guest bevind dat arbeidsomset en afwesigheid van die werk 'n hoë, positiewe korrelasie toon met monteerbandwerk se herhalende, geroetineerde aard. 'n Vyandige houding teenoor die bestuur, blydskap as masjinerie of apparaat breek, nalatigheid wat tot onakkuraatheid lei, en swak werkverrigting is o.a. die resultaat van werkaliënasië (Ritzer, 1972, p.244).

'n Onderneming sal dus die koste van bogenoemde gevolge van werk=aliënasië moet weeg teenoor die koste om werkaliënasië te vermin=der of te voorkom.

Die geskiedenis bewys dat die blote verbetering van die finansiële of ekonomiese aspekte van die werker nie lei tot die oplossing van werkaliënasië nie. (Vgl. die Scientific Management-idees van F. Taylor.) Uit die Hawthorne-ondersoeke blyk dit dat die werker nie primêr deur die ekonomiese aspek gemotiveer word nie.

Na aanleiding van Mayo, Roethlisberger en Dickson se ondersoeke word aanvaar dat, as werkers die bestuur se verwagtings begryp, hulle maksimum produksie sal lewer. Gevolglik is baie aandag geskenk aan kommunikasieaspek en deelnemende besluitname.

Ongelukkig het pogings geresulteer in eenrigtingkommunikasie (slegs van die bestuur se kant af) en ignorering van die werker se sogenaamde "deelnemende besluitname". Ritzer noem hierdie benadering "cow sociology" en sê dat al die aandag wat geskenk is aan die ekstrasieke faktore verhoed het dat die werk self (d.w.s. die intrinsieke aspekte van die werk self) wat werkaliënasie veroorsaak, nie die nodige aandag geniet het nie.

'n Ander benadering is dié van die strukturaliste wat meen dat konflik tussen bestuur en werkers onvermydelik is en slegs verlig kan word. Indien werkaliënasie vermy wil word, sal dit neerkom op die herstrukturering van die hele organisasie of onderneming.

3.3.2 Moontlikhede vir die formele organisasie om werkaliënasie te verminder

(a) Werkverryking en -rotasie

Werkverdeling en die gepaardgaande spesialisasie van take en beroepe is een van die hoofoorsake van werkaliënasie.

Werkverryking is die teenoorgestelde van werkverdeling en werkspecialisasie: 'n verskeidenheid take word deur die individuele werker uitgevoer of 'n werkgroep word toegelaat om self te besluit wie watter take moet doen, hoe en wanneer hierdie take gedoen moet word en wanneer werkers moet roteer.

Jenkins (1976, p.173) haal 'n Sweedse werker aan n.a.v. werkverryking wat toegepas is: "Sure, I had to learn more jobs, but it is more interesting this way".

In die Olivetti-fabriek te Ivrea, Italië, is die monterband af=

breek en elke werker het 'n volledige, relatief groot taak om uit te voer. Hy doen bv. die hele tikmasjientoetsbord of die hele finale montering van 'n sakrekenaar. Die bestuur het besluit dat die hoër koste van opleiding geregverdig word deur hoër doeltreffendheid van die werkers omdat die werkers meer bevrediging uit hul werk verkry.

By die Krema-lekkerfabriek te Reims is voormanposte afgeskaf en werkers het opleiding gekry om sonder toesig te werk; die gevolg is dat 20% minder werkers nodig was.

Dieselfde resultaat word gevind by Gränges se fabriek te Stockholm; dié fabriek het 'n uitermate hoë arbeidsomset en swak produktiwiteit getoon. Van die toesighouers se verantwoordelikhede is oorgedra na die werkers self, en 'n loonstelsel, gebaseer op groepprestasie, is ingestel. Produktiwiteit het met 40% oor 'n tweejaarperiode gestyg, terwyl die arbeidsomset van 60% na 18% gedaal het.

Die nuwe Volvo-fabriek te Kalmar, Swede, het ook geen monterband nie; daar is monteerafdelings waar groepe van tot vyftien werkers 'n hele onderdeel van die motor monter. Die hele elektriese stelsel, of stuurmeganisme, is nou die taak en nie slegs een onderdeeljie daarvan soos voorheen nie. In elke monteerafdeling mag werkers self die taak verdeel soos hulle wil, solank hul binne die produksieskedule bly.

Die oprigtingskoste van Volvo se fabriek was 10% hoër as die koste van die konvensionele motorfabriek; opleidingskoste was ook hoër, maar 'n laer arbeidsomset was die gevolg (10% teenoor die normale 15-20%). (Hierdie gegewens uit Jenkins, 1976, p.173-178.)

Werkverryking kan nie as 'n wondermiddel teen werkaliënasië beskou word nie, want daar is altyd werkers wat verkies om nie in 'n groep te werk of 'n uitdagende taak te verrig nie. Werkers behoort toegelaat te word om hul werk in te klee op hul eie wyse, soos dit hulle pas, om sodoende maksimum produktiwiteit en minimum werkaliënasië te kry - mits die werkers oor genoegsame kennis en opleiding beskik, iets wat in die RSA met sy groot getalle swart werkers of weens tegnologiese prosesse nie altyd moontlik is nie.

Dit moet beklemtoon word dat sosiale verandering in die werksituasie, selfs waar dit gaan om verbetering van die werker se werksomstandighede, met groot omsigtigheid benader moet word sodat disoriëntasie weens té veel verandering t.o.v. die werkrol en posisie in die samelewing nie 'n bykomende las word wat deur die werker getors moet word nie.

Werkrotasie is nog 'n metode van die formele organisasie om werkaliënasië te verminder. Op 'n vasgestelde basis word werkers van die een taak na 'n ander verskuif; dit verskaf verskeidenheid, verbeter die werker se geheelbeeld van die take, en die werker leer bykomstige vaardighede aan wat weer deur die bestuur benut kan word in 'n noodgeval waar 'n werker 'n afwesige werksmaat se taak ook kan verrig.

Samevattend kan gesê word dat die werker meer outonomie moet kry om hom sodoende 'n gevoel van prestasie te gee. Ritzer (1972, p. 246) stel selfs voor dat 'n werker toegelaat moet word om huis toe te gaan as hy sy daaglikse kwota werk verrig het.

(b) Beter seleksie van werkers en beter kommunikasie

Die onderneming (d.m.v. die bestuur) moet elke werker sy plek in die hiërargie en sy rol in die produksieproses duidelik uitwys; dit kom neer op behoorlike kommunikasie tussen bestuur en werkers.

Beter seleksie van werkers vir sekere tipes beroepe is noodsaaklik om werkaliënasië te voorkom. Temperament en persoonlikheid moet goed ondersoek word voordat aanstellings gemaak word.

(c) Geleenthede vir mobiliteit (vertikale mobiliteit)

Indien die bestuur geleenthede skep vir opwaartse mobiliteit van die werker en sorg vir behoorlike loopbaanpatrone wat gevolg kan word, sal minder aliënasië voorkom. Beloning vir prestasie moet ook oorweeg word.

(d) Geleenthede vir die ontwikkeling van informele groepe

Die bestuur se doelbewuste pogings om die ontwikkeling van informele groepe te stimuleer, sal bydra tot die sosiale tevredenheid van werkers. Verplasing van werkers en arbeidsomset moet verminder word ten einde 'n stabiele informele groep te laat ontwikkel.

(e) Ruspouses

Schneider (1969, p.197) vermeld ook ruspouses om die geroetineerde, sikliese werkproses te onderbreek om die werker geleentheid te gee om sy onbenutte fisieke, verstandelike en sosiale vermoëns in die informele groep te gebruik ten einde betekenisvolle interaksie met sy medewerkers te bewerkstellig.

(f) Werkverrigting in kompakte sosiale groepe

Schneider beklemtoon werkverrigting in kompakte sosiale groepe as teenvoeter vir verveling en eentonigheid (wat oorsake van aliënasië kan wees).

Daar moet steeds gewaak word daarteen dat sosiale interaksie by die werk nie geskied ten koste van produksie nie.

Geen formele maatregel sal werkaliënasië verhoed nie, tensy dit direk te doen het met die wese van die werk self wat normaalweg die bron van werkaliënasië is.

3.4 Empiriese bevindings en gevolgtrekkings

D.m.v. onderhoud met die betrokke departementshoofde en personeelbeamptes, asook van die werkers in die laboratorium self, is die volgende bevind:

(i) By indiensneming word werkers duidelik getoon hoe die fabriek funksioneer en waar hulle take inskakel in die produksieproses.

(ii) Indiensopleiding geskied by die laboratoriumwerkers en duur oor 'n lang tydperk, aangesien die onderneming van werktasie in die roetine-laboratorium gebruik maak - 'n goeie teenvoeter vir aliënasië. Die analis word opgelei in verskeie afdelings, en hierdie opleiding verskaf verligting van eentonigheid omdat analiste nie te lank by 'n betrokke afdeling bly nie. Die onderneming baat ook hierby omdat gedurende noodgevalle 'n werker ander afdelings wat moontlik onbeman is, kan hanteer.

Daar is voldoende geleentheid vir bevordering mits die werker se werkprestasie dit toelaat; kwalifikasies word in ag geneem en, met al die fasiliteite wat vir werknemers gebied word, is dit

slegs werkure en die geestelike inwerking van ruilskofte wat moontlik studiegeleenthede kan bemoeilik.

Daar is, soos in ander hoofstukke reeds vermeld, oorgenoeg tyd en geleenthede vir die ontwikkeling van informele groepe (vir ruilskofwerkers en dagwerkers). Ruspouses om interaksie te bewerkstellig is formeel voorgeskryf deur die onderneming (slegs vir die dagwerkers) en bestaan uit teepouses (twee per dag) en 'n etensuur. Bo en behalwe hierdie tye heers daar 'n ontspanne atmosfeer in die werkplekke en kon die ondersoeker in die bestek van twee dae op verskillende tye informele groepe waarneem waar nie slegs oor die werk gesels is nie.

Die ruilskofwerkers het meer geleenthede hiervoor, veral gedurende die middag- en nagskofte, en die feit dat hulle in kompakte sosiale groepe hulle werk verrig, verminder aliënasië. Die werkvloei van die fabriek af na die laboratorium bepaal die rusperiodes van die ruilskofwerker; daar is egter nie een geval waar die hoeveelheid werk teen so 'n tempo aan 'n werknemer gelewer word dat hy te min geleenthede vir informele interaksie het nie.

Gevolgtrekking

Dit is die feit dat arbeidverrigting 'n middel tot 'n doel is, en nie ruilskofwerk as sodanig nie, wat lei tot arbeidsaliënasië van die industriële werker.

Sonder inagneming van die baie veranderlikes sal die komplekse, gedifferensieerde aard van werkverdeling weens die tegnologiese prosesse wat gebruik word, aliënasië meebring. (Kyk Faunce, 1968, p.84-88.)

Die instrumentele benadering tot arbeidverrigting sal ook die gevoel van aliënasië verminder omdat die werker dan sal strewe daarna om d.m.v. sy verdienste 'n belangriker doelstelling te bereik.

Aliënasië, soos deur Marx beskou, is nie net teenwoordig by die laevlakberoep nie, maar kom oor 'n wyer spektrum voor.

Skofwerk, en by name ruilskofwerk, dra beslis by tot sosiale isolasie van die werker - empiries is dit bewys dat aliënasië van die bestuursvlak in die laboratorium voorkom weens wisselende werkure en lae frekwensie van interaksie.

Die laer status wat die ruilskofwerker aan sy beroep toeken, as ook die laer status wat hieraan toegeken word deur sy kollegas wat dagwerkers is, berus slegs op een aspek waaraan deur albei groepe waarde geheg word, nl. werkure. (Die gemiddelde ruilskofwerker verdien meer as die gemiddelde dagwerker weens die klokstelsel, oortydtariewe en bonusse wat uitbetaal word.) Die finansiële aspek toon hier geen oorweging nie. Moontlik word die dagwerker beskou as synde meer verantwoordelikheid en gesag te besit. Gevolglik strewe die ruilskofwerker na hierdie doelstellings, maar tree anomies op, en sy magteloosheid om hierdie doelstellings te bereik word getoon deur 'n vorm van aversie t.o.v. die leiersfigure en bestuur. Aliënasië is slegs een van 'n groot aantal reaksies op lae status; mobiliteit is 'n ander (vgl. bevindinge t.o.v. die heuristiese strategie wat deur meer ruilskofwerkers as dagwerkers verkies word).

Dit is dan interessant om te let op die ooreenkoms van hierdie bevindinge, nl. dat die laboratoriumwerkers meerendeels hul be-

roep nie as 'n sentrale lewensdoelstelling beskou nie (71% ruilskof en 80% dagwerkers), met die bevindinge van Dubin dat 75% van die respondente in sy ondersoek nie hul werk as 'n sentrale lewensdoelstelling beskou nie. Orzack bevind dat 4 uit elke 5 verpleegsters hul werk as 'n sentrale lewensdoelstelling beskou (Faunce, 1968, p.117). Die statusverskille by die laboratorium= beroepe o.g.v. werkure is gegrond op interposisionele evaluasie en mag ook moontlik berus op inherente aspekte van die werk wat verrig word en wat in hierdie ondersoek nie nagevors is nie.

Faunce beweer ook dat "low occupational status would appear to be most critical because it is directly related to difficulty in finding social support for a favorable work-identity" (1968, p.121).

Werkaliënasië kan bevorder word by ruilskofwerkers omdat hulle minder in aanraking kom met hoër- en laerstatuswerkers in hul werksituasie en hul gevolglik nie 'n breë verwysingsraamwerk het nie. Slegs d.m.v. formele wysings kan die bestuur aliënasië en die oorbeklemtoning van die instrumentele waarde van arbeid hier verminder.

HOOFSTUK VIII

SLOTBESKOUING

Dit word nie as doelmatig beskou om 'n opsomming van bevindinge in hierdie hoofstuk weer te gee nie omdat aan die einde van elke hoofstuk 'n samevatting en/of gevolgtrekking gegee is.

In hierdie ondersoek is gepoog om die invloed van ruilskofwerk op die status en verskillende rolle van bepaalde laboratoriumwerkers na te spoor.

Bevindinge korrespondeer soms met ander navorsers se bevindinge, maar in die meeste gevalle is slegs bygedra tot 'n probleemsituasie wat sō omvangryk, ingewikkeld en delikaat is dat elke geval van ruilskofwerk as 'n unieke situasie beskou moet word; elke onderneming wat ruilskofwerkers emplojeer of van 'n skofstelsel gebruik maak, sal bydra tot unieke veranderlikes wat werkers se instelling tot hul arbeid en skofwerk sal beïnvloed, en wel in so 'n mate dat uiters min veralgemenings oor ruilskofwerk gemaak kan word.

Die respondente in hierdie ondersoek is nie die stereotipe ruilskofwerker wie se probleme alreeds deur verskeie ondersoekers (hier te lande en oorsee) nagevors is nie; dit is 'n homogene, relatief hoogs geskoolde groep wat volgens internasionale standarde en standaardhandboeke as "witboordjiewerkers" of "middelvlakberoepbeoefenaars" bekend staan.

Selfs in hierdie groep is die hedendaagse verskynsel bespeur dat die mens se verhouding tot sy arbeid, medemens, objekte, plekke,

ondernemings, organisasies, idees kortstondig en oppervlakkig is en lei tot onsekerheid wat dan in 'n mate deur finansiële beloning, sekuriteit gee. Hierdie komponente vorm die materiaal vir die mens se sosiale ervaring/belewenis. Ruilskofwerk as sodanig kan nie blameer word vir die ontstaan van hierdie nuwe, sosiale nomade nie (Toffler, 1970, p.50). Ruilskofwerk versterk slegs die instrumentele etiek wat vandag as norm aanvaar word in ons samelewing.

Die werker is geografies mobiel en breek sy bande maklik met sy beroep, vriende, ens. - behalwe met sy gesin wat dan die enigste betekenisvolle sosiale instelling vir hom word.

Waar ruilskofwerk die werker se status verlaag, kom gebrekkige deelname aan openbare organisasies, die kulturele lewe en kerklike lewe. Dunkerley (1975, p.71) beweer dat daar 'n direkte verband is tussen betrokkenheid van die individu en die aard van sy beroep en lg. se posisie in die statushiërargie. Indien isolasie van watter aard ook al voorkom in die werkrol, lei dit tot isolasie van die gemeenskap en gevolglike sosiale onbetrokkenheid.

Toewyding verskuif dan van plekgebonde sosiale strukture soos dorp, provinsie, nasie, ens., na mobiele of vloeibare pleklose sosiale strukture bv. beroepe, en word die heuristiese en beroepstrategieë by industriële werkers en veral ruilskofwerkers, gevind.

Die gebrekkige lojaliteit moet gesien word as 'n uitvloeisel van die toenemende verprofessionalisering wat in alle beroepe plaasvind en so meen Gardner dan ook: "the loyalty of the professio=

nal man is to his profession and not to the organization that may house him at any given moment" (Toffler, 1970, p.139).

Die belangrikste redes vir gebrek aan toewyding (by albei respondentgroepe) moet nie in die bedryfsonderneming of toestande in hierdie onderneming as sodanig gesoek word nie, want die instelling van die arbeidsmag tot arbeid en die sterk instrumentele oriëntasie, veral by ruilskofwerkers, word d.m.v. kommunikasie-media en ander sosiale magte oorgedra; die huidige moeilike ekonomiese toestande waarin anomie so maklik voorkom as die salaris nie toereikend is om die sosiaal-gesanksioneerde lewensstandaard te handhaaf nie, is ook oorsaaklik. (Kyk De Villiers, 1968, p.111.)

Die kontinuerende aard van produksieprosesse stel hoë eise aan arbeid en die werker; hierdie bedryf is tot op hede enig in sy soort in Suid-Afrika en ervare personeel is moeilik bekombaar. Kennismaking met laboratoriumberoepe (as eerste beroep) lewer aanpassingsprobleme by die nuweling (De Villiers, 1968, p.113) en daarom is dit dan dat in hierdie ondersoek veral dagwerkers sulke atipiese response lewer; hulle is nog in 'n siftingsproses, terwyl ruilskofwerkers meerendeels reeds selfgeselekteerd is.

Ellul (1965, p.382-383) beskou die beoefening van sport as 'n reaksie teen industriële arbeidverrigting en meen die plesier is daaruit weggeneem omdat tegniek nou hier ook die belangrikste geword het. Die plesier en opgewondenheid waarmee sommige van die ruilskofrespondente egter saans voorberei het vir spansport-oefeninge toe die vraelyste versprei is, plaas 'n vraagteken agter hierdie stelling. Dit is egter waar dat sportbeoefening een van die weinige breër sosiale interaksievelde skep vir die ruilskofwerker.

Verveling lei later tot algemene aliënasië by die ruilskofwerker; Faunce (1968, p.73) verwys na die geval waar 'n driedaerwerkweek met ruilskofte ingestel is: Aanvanklik het al die werkers en hul eggenotes dit aangenaam gevind. Mettertyd het getroude ruilskofwerkers wie se vrouens buitenshuise loonarbeid verrig het, begin kla oor rolaanpassings, die mans het gekla oor pligte wat hul as hul vrouens se pligte beskou het en ongetroudes het oor verveling gekla. Die ongetroudes het net gewag dat hul vriende moes tuis kom, hulle het verskeie tydverdrywe beoefen, verveeld geraak hiermee en belangstelling verloor.

Hierdie verveling kan by die ruilskofwerker eventueel lei tot kerkloshheid, gebrekkige deelname aan die openbare lewe, ens., en hom dwing tot gesinslokalisme.

Rose vermeld dan ook die plesier van die werker wat 'n laerstatusberoep beoefen as hy 'n hoër salaris kry, "but (wages) tend to lead to a self-selection of the workers who are prepared to take this view of them" (Rose, 1968, p.26).

Lae beroepstatus lei o.a. tot aliënasië (Faunce, 1968, p.95) en die reaksie van werkers op hierdie lae status kan tweërlei van aard wees:

(a) mobiliteitsoriëntasie kan gevolg word (slegs as daar geleenthede vir bevordering is wat wel by Firma X die geval is en moontlik die klem wat by die ruilskofwerker op studie val verklaar),

(b) verlaag aspirasies, konformeer.

Een van die algemeenste kritieke teen ruilskofwerk is dat die werker geïsoleer word (sosiaal), dat oppervlakkige interpersoon-

like verhoudings veroorsaak word, dat ruilskofwerk lei tot anonimiteit, individuasie, apatie en oorkonformiteit. Elkeen van hierdie aspekte is verwant aan gebrekkige toewyding, d.w.s. is aspekte van aliënasie, soos deur Faunce (1968, p.94, p.131) gedefinieer. Aliënasie in sommige rolle en toewyding in ander rolle is 'n algemene verskynsel in 'n hoogs gedifferensieerde samelewing.

Kornhauser (Faunce, 1967, p.271) bevind dat tegnisi minder toegewyd aan hul beroepe is as laboratoriumwerkers omdat laboratoriumwerkers streef na meer professionele status en gevolglik meer vryheid, minder toesighouding en minder regimentering wil hê. Tegnisi is egter meer lojaal teenoor die indiensnemende firma as laboratoriumwerkers. Die ondersoek by Firma X toon juis hierdie gebrekkige lojaliteit, maar hierdie gebrekkige toewyding is nie komende uit magte in die onderneming nie, maar uit die be-roep self.

Samevattend kan dus gekonstateer word dat die enkele veranderlike, nl. werkure, verantwoordelik is vir verskeie negatiewe effekte op die status, kernrolle en vryetydsbestedingsrolle van die ruilskofwerker.

Die vraagstuk van ruilskofwerk blyk egter 'n klein onderdeel te wees van 'n baie groter kultuur- en sosiale probleem van massifikasie, ontkerstening, gebrek aan 'n ware "gemeenskap" in die industriële lewe, instrumentele instelling (wat slegs deur mas=saopvoeding herstel kan word) en onbetrokkenheid in ons samelewing in die algemeen.

Uit 'n Christelike oogpunt beskou sal die mens moet teruggebring word na roepingsbesef en roepingsbewustheid, en in hierdie nuwe

lewensorde sal arbeid sy ware plek en betekenis kry in die industrie wat op sigself nie 'n werktuig van die bese is nie.

Die arbeid sal nie slegs mensgerig moet wees nie, maar in aansluiting by Heyns (Kerk en Industrie, 1969, p.30), sal arbeid Godgerigtheid, selfgerigtheid, medemensgerigtheid en natuurgerigtheid moet toon.

BYLAE

VRAELYS

DIE INVLOED VAN DAG- EN RUILSKOFWERKERS OP DIE ROLLE VAN LABORATORIUMPERSONEEL

Doel: Daar is baie valse opvattinge oor verskille tussen dagwerk en skofwerk, asook oor dagwerkers en skofwerkers se werkoriëntasie en vryetydsbesteding. Hierdie ondersoek word gedoen om sekere waarhede omtrent bogenoemde aspekte vas te stel. Slegs deur u eerlike en heelhartige samewerking kan sekere ongerymdhede en wanopvattinge uit die weg geruim word.

A. Die volgende aspekte word gewaarborg:

- (i) U sal anoniem bly en geen ander persoon, instansie, organisasie of enige firma sal insae hê in u voltooide vraelys nie.
- (ii) U antwoorde word as hoogs vertroulik beskou en sal in geen omstandighede met ander persone bespreek word nie.

B. U moet die volgende onderneem:

- (i) U naam of enige ander vorm van identifikasie mag nêrens op die vraelys verskyn nie.
- (ii) U moet eerlik en sonder voorbehoud op alle vrae antwoord.

By voorbaat dank vir dié tydjie wat u opoffer - u dra hierdeur by tot kennis wat vir almal nuttig mag wees.

Beantwoording:

1. In die meeste gevalle hoef u slegs die toepaslike blokkie te kruis, tensy anders vermeld.

AFDELING A

1. Is u 'n ruilskofwerker?

Ja Nee

2. In watter ouderdomsgroep val u?

16-20 21-30 31-40 41-50 bo 50

3. Wat is u huwelikstatus? Ek is ..

☐ ongetroud
☐ getroud
☐ geskei
☐ wewenaar

4. Wat is u hoogste kwalifikasie?

☐ Standerd 8
☐ Standerd 10
☐ Diploma
☐ Gegradueer
☐ Ambagskwalifikasie
☐ Ander*

*Indien "ander", noem asb.: -----

5. Woonplek: (i) My verblyf is

☐ eie woning
☐ huurhuis
☐ fabriekshuis
☐ woonstel
☐ fabriekskoshuis
☐ jeugsentrum
☐ privaatlosies
☐ in Sasolburg
☐ buite Sasolburg

(ii) My woonplek is

6. Slegs getroudes:

(i) Die aantal kinders wat by my woon is
 (Gee die aantal in die oop blokkie asb.)

☐ voorskools
☐ laerskool
☐ hoërskool
☐ werkende kinders

Totaal:

☐

AFDELING B

7. Hoelank werk u al by hierdie fabriek?

Jare:

minder as 1	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	10+
-------------	-----	-----	-----	-----	------	-----

8. Vorige werkervaring:

(i) Het u voorheen

☐	skofte gewerk
☐	ruilskofte gewerk
☐	dagwerk gedoen
☐	hierdie is my eerste werk

(ii) Indien u voorheen ander werk gedoen het as nou, was dit

☐	by 'n ander firma
☐	by hierdie firma

(iii) Indien u voorheen enige ander beroep beoefen het, hoe lank het u daardie beroep beoefen?

Jare:

minder as 1	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	10+
-------------	-----	-----	-----	-----	------	-----

(iv) Indien u voorheen gewerk het, noem u vorige beroepe asook die hoofrede hoekom u uit daardie beroepe bedank het.

AFDELING D

Beantwoord asb. al vier vrae.

9. Merk slegs, deur die blokkie te kruis, EEN wat u meen van toepassing is in elk van die volgende vrae:

(a) Wat dink uself van u werk/beroep?

Baie goeie werk	goeie werk	redelike werk	swak werk	baie swak werk
-----------------	------------	---------------	-----------	----------------

(b) Wat dink vriende buite u werksituasie van u spesifieke beroep/werk?

baie goeie werk	goeie werk	redelike werk	swak werk	baie swak werk
-----------------	------------	---------------	-----------	----------------

(c) Indien getroud, wat dink u vrou en kinders van u werk/beroep?

baie goeie werk	goeie werk	redelike werk	swak werk	baie swak werk
-----------------	------------	---------------	-----------	----------------

(d) Indien ongetroud, wat dink u ouers en/of familie van u werk/beroep?

baie goeie werk	goeie werk	redelike werk	swak werk	baie swak werk
-----------------	------------	---------------	-----------	----------------

10. Watter status sal u aan die volgende beroepe toeken? (Kruis slegs in die geval van elke beroep EEN blokkie)

	Die heel hoogste status	Besonder hoog	Hoë status	Redelik hoog	Gemiddelde status	Redelik lae status	Lae status	Besonder lae status	Heel laagste status
(a) Elektrisiën									
(b) Mediese dokter									
(c) Operateur									
(d) Laboratorium=assistent (skofte)									
(e) Laboratorium=assistent (dagwerk)									
(f) Kantoorklerk									
(g) Skeikundige									
(h) Skofskeikundige									

11.

(a) Indien u dagwerk (nie skofwerk) verrig, kom u goed klaar met die ruilskofwerkers?

Ja	Nee
----	-----

(b) Indien u ruilskofte werk, kom u goed klaar met die dagwerkers?

Ja	Nee
----	-----

12.

(a) Indien u nie skofwerk verrig nie, is van u vriende ruilskofwerkers in die laboratorium?

Ja	Nee
----	-----

(b) Indien u skofte werk, is van u vriende dagwerkers in die laboratorium?

Ja	Nee
----	-----

AFDELING E

13. Merk slegs EEN van die volgende met 'n kruis in die toepaslike blokkie.

Ek sal bevordering aanvaar

(a) al beteken dit dat ek 'n ander beroep in 'n ander firma moet beoefen

☐

(b) slegs as ek dieselfde beroep (in 'n ander firma) kan beoefen

☐

(c) in enige beroep net solank ek steeds in hierdie firma kan aanbly

☐

(d) Ek oorweeg geen ander beroep in hierdie firma of 'n ander firma meer nie en is gevestig

☐

AFDELING F(i)

14. Deur slegs EEN kruisie te trek in die toepaslike blokkie by ELK van die volgende vier onderafdelings, dui aan watter twee-uur periode vind u oor die algemeen

7-9 9-11 11vm- 1-3 3-5 5-7 7-9 9-11 11nm- 1-3 3-5 5-7
vm. vm. lnm. nm. nm. nm. nm. lvm. vm. vm. vm.

(a) die moeilikste om te werk

(b) die geskikste om by vriende te kuier

(c) die geskikste om met u hele gesin saam te kuier

(d) die geskikste om u persoonlike sake af te handel

AFDELING F(ii)

15. Deur slegs by elkeen van die volgende sewe aspekte die toepaslike blokkie te kruis, dui aan watter van die volgende aspekte die belangrikste invloed het om u in hierdie beroep/werk te laat aanbly:

	Die heel belangrikste	Baie belangrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie belangrik nie	Glad nie belangrik nie	Heeltemal onbelangrik
(a) Die betaling/salaris wat ek kry							
(b) Goeie werkmaats							
(c) Die werk is interessant							
(d) Ek kan my vaardighede en aanleg gebruik							
(e) Ek kan seker wees ek sal altyd hierdie werk behou							
(f) Ek kry bevrediging in my werk							
(g) Ek kan nie ander werk kry nie							

16. Watter van die volgende aspekte sal vir u die belangrikste of onbelangrikste wees indien u 'n ander beroep/werk (in hierdie of 'n ander firma) moet oorweeg?

	Die heel be= langrikste	Baie belangrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie be= langrik nie	Glad nie be= langrik nie	Heeltemal onbelangrik
(a) om nuwe dinge te doen, nuwe ervarings te beleef							
(b) 'n nuwe, ander baas om voor te werk							
(c) om weg te kom van skof= werk* (*Dagwerkers merk hier n.v.t. asb.)							
(d) om beter bevorderings= geleenthede te kry							
(e) 'n nuwe groep mense om mee saam te werk							
(f) om meer geld, hoër salaris te kry							
(g) beter geleenthede vir opleiding te kry							

17. Sou u, indien moontlik, na die tweede fabriek
van hierdie aard, verplaas wil word?

Ja Nee

18. Wat u salaris betref, is u

baie tevrede	tevrede	redelik tevrede	nie baie tevrede nie	glad nie tevrede nie
-----------------	---------	--------------------	-------------------------	-------------------------

19. Merk slegs een van die volgende:

(a) Ek hou nie van die werk self nie

Reg

(b) Ek hou nie van die skofaspek van my werk nie*

(*Dagwerkers merk asb. n.v.t.)

Reg

(c) Ek hou nie van beide bogenoemde nie

Reg

(d) Nie een van bogenoemde drie is op my van toepas=
sing nie; ek is gelukkig

Reg

AFDELING G

N.B. Met "werkmaats" word bedoel slegs mense wa⁺ saam met u dag-werk verrig, òf, in die geval van skofwerkers, slegs mense wat saam met hulle skofwerk verrig.

20. Ek loop saam met my werkmaats na en/of van die werk ☐ Ja ☐ Nee

21. Ek en my werkmaats kuier oor en weer in my woon-gebied ☐ Ja ☐ Nee

22. Ek bespreek ekonomiese, politieke en sosiale sake meer met my werkmaats as met my ander vriende ☐ Ja ☐ Nee

23. Ek bespreek my persoonlike probleme liewer met som-mige van my werkmaats as met ander vriende ☐ Ja ☐ Nee

24. Hoeveel maal verkeer u buite die werksituasie met al (of die meeste van) u werkmaats as groep?

1 x per week	1-2 x per maand	1-2 x per jaar	1 x per jaar	nooit
--------------	-----------------	----------------	--------------	-------

25. Op watter EEN van die volgende wyses bring u u verlof in die algemeen deur?

- (a) met my gesin
- (b) met my familie
- (c) met my gesin en familie
- (d) met sommige van my werkmaats
- (e) alleen
- (f) met my gesin, familie en werkmaats

26. Is u werkmaats ook lede van enige organisasies waar-aan u behoort? (bv. Rapportryers, klubs, verenigings) ☐ Ja ☐ Nee

27. Hoeveel maak u staat op u werkmaats vir raad en advies t.o.v. probleme met u werk?

Baie	Heelwat	Redelik	Min	Niks
------	---------	---------	-----	------

28. Hoe voel u oor die hoeveelheid tyd wat u gedurende werkure het om te kan gesels met u werkmaats?

	wil baie meer tyd hê	wil bietjie meer tyd hê	daar is genoeg tyd	daar is reeds te veel tyd
(a) Ruilskofwerkers:				
Oggendskof				
Middagskof				
Nagskof				
(b) Dagwerkers:				

29. Voel u dat u werklik deel is van, of behoort tot u werkgroep (of skofgroep)?

Ja	Nee
----	-----

AFDELING I

30. Beantwoord al SES afdelings by hierdie vraag, soos van toepassing op uself.

Hoeveel van u werklik goeie vriende is:

(a) in dieselfde skofgroep as u?^x
(*dagwerkers vul in n.v.t.)

(b) in ander skofgroepe?

(c) ander laboratoriumwerkers wat nie skofte werk nie

(d) dagwerkers wat saam met u in dieselfde afdeling werk

(e) ander werkers (wat skofte werk) elders in die fabriek

(f) ander werkers (wat nie skofte werk nie) elders in die fabriek

(g) van die kantoorwerkers

(h) persone nie werksaam by hierdie fabriek nie

3 of meer	2	1	0

31. Beantwoord al vyf die volgende asb.; Vir wie se opinies het u die meeste agting?

Baie Redelik Min

- (a) My gesin se opinies
 (b) My familie se opinies
 (c) My werkmaats/skofmaats se opinies
 (d) Ander goeie vriende se opinies
 (e) Die skeikundige/skofskeikundige se opinies

32. Vind u dat u werkure u verhinder om 'n wye vriendekring op te bou?

Ja	Nee
----	-----

AFDELING J

Slegs GETROUDES moet asb. hierdie afdeling voltooi.

33. Hoe voel u gesin oor u werk/skofwerk?

Hou daarvan	Sê nie veel nie	Aanvaar dit	Is redelik negatief	Soms is daar twis en konflik
-------------	-----------------	-------------	---------------------	------------------------------

34. Wat is die aard van u gesinsverkeer met betrekking tot u werksomstandighede?

Baie goed	Goed	Redelik goed	Swak	Baie swak
-----------	------	--------------	------	-----------

35. Hoeveel uur, gemiddeld, het u gewoonlik per dag na werk om saam met u gesin te verkeer?

6 uur of meer	5-6 uur	3-4 uur	1-2 uur	minder as 1 uur
---------------	---------	---------	---------	-----------------

36. My werk verhinder my om my dissiplinêre en opvoedkundige pligte na te kom.

Ja	Selde	Nee
----	-------	-----

37. My vrou moet pligte nakom wat eintlik my pligte is, weens my werksomstandighede

Ja	Selde	Nee
----	-------	-----

AFDELING K

38. Hierdie vraag gaan oor u tydverdrywe of stokperdjies.

Onderstreep in elk van die volgende vier groepe al die tydverdrywe/stokperdjies wat u beoefen. Indien u tydverdrywe het wat nie voorkom in hierdie vier groepe nie, mag u hulle in die oop spasie na Groep (iv) invul.

Groep (i): lees, studie, navorsing, alle versamelings (bv. seëls, voëls, tropiese visse, plante, klippe, ens.)

Groep (ii): besprekingsgroep (bv. oor boeke, plate, ens.), Liefdadigheidswerk, sendingwerk, kuier, dans, volkspele, speletjies (bv. skaak, dambord, brug, poker), politieke vergaderings, ander vergaderings.

Groep (iii): Skryf, skilder, fotografie, beeldhou, houtsneewerk, houtwerk, metaalwerk, messel- en bouwerk, motorherstelwerk, tuinbou, sweiswerk.

Groep (iv): Hengel, jag, individuele sportsoorte (bv. atletiek, swem, bergklim), groep- of spansport (bv. voetbal, sokker, juk= skei, tennis, ens.), joga, selfverdediging, boks, stoei, lig= gaamsbou

Groep (v): Ander: _____

39. Die getal kere wat u deelneem aan bogenoemde tydverdrywe is van groot belang -

Ek neem aan die volgende tydverdrywe deel:

Vul hier u tydverdrywe in

	4 of meer keer per week
	2-3 keer per week
	1 keer per week
	2 keer per maand
	1 keer per maand

40. Merk asb. slegs EEN van die volgende:

Die meeste van my tydverdrywe is:

☐	binnenshuis tuis
☐	binnenshuis elders
☐	weg van die huis en buitenshuis
☐	buitenshuis, in die erf
☐	in en om my huis

41. Merk asb. slegs EEN van die volgende:

Die meeste van my tydverdrywe beoefen ek

☐	alleen
☐	saam met van my werkmaats
☐	saam met lede van my gesin
☐	saam met van my ander vriende

42. Word u deur u werksomstandighede verhinder in die beoefening van u tydverdrywe?

Ja	Soms	Nee
----	------	-----

AFDELING L

43. Hoe gereeld woon u die volgende by?

7 of meer keer per jaar	4-6 keer per jaar	1-3 keer per jaar
-------------------------------	----------------------	----------------------

- (a) Toneelopvoerings, konserte, ballet, operas
- (b) Politieke vergaderings, be- roepsorganisasies
- (c) Kultuurverenigings: Rapport= ryers, Rotariers, e.a.
- (d) Gemeenskapsverenigings: stadsraad, skoolrade, ander rade
- (e) Ander sosiale klubs (nie sport nie)

44. Verhinder werksomstandighede u om bogenoem-
de meer gereeld te besoek?

Ja	Soms	Nee
----	------	-----

45. Is u lidmaat van 'n kerk?

Ja	Nee
----	-----

46.

(a) Hoeveel keer gemiddeld woon u kerkdienste by?

2 keer per Sondag	1 keer elke Sondag	3 keer in vier Sondae	2 keer in vier Sondae	1 keer per maand	1 keer per kwartaal	Nooit	N.v.t.
-------------------------	--------------------------	-----------------------------	-----------------------------	------------------------	---------------------------	-------	--------

(b) Indien u gesin kerkdienste bywoon, gaan
hul sonder u kerk toe?

Ja	Nee	n.v.t. ongetroud
----	-----	---------------------

47. Aan watter van die volgende kerklike verenigings/
aktiwiteite neem u deel?

Jeugver- enigings	Diaken	Ouderling	Ander	Geen
----------------------	--------	-----------	-------	------

48. Verhinder u werksomstandighede u om

(a) gereeld kerkdienste by te woon?

Ja	Soms	Nee
Ja	Soms	Nee

(b) deel te neem aan kerklike aktiwiteite?

49. Ek neem deel aan sport
op die volgende wyse:

☐	slegs as deelnemer
☐	soms deelnemer en soms toe- skouer
☐	slegs toeskouer - neem nie deel nie
☐	neem nie deel nie, is ook nie toeskouer nie

50. Ek stel belang in

☐	individuele sportsoorte
☐	spansport, groepsport
☐	albei bogenoemde
☐	geen sport nie

51. Indien u getroud is, gaan u
gesin saam na sportbyeenkomste?

Gereeld	Soms	Selde	Nooit	n.v.t. onge- troud
---------	------	-------	-------	--------------------------

52. Verhinder u werksomstandighede u om gereeld deel te neem aan sport?

Ja	Soms	Nee
----	------	-----

AFDELING M

53. Merk slegs EEN, asb. Hoeveel weet u van die fabriek waarin u werk?

☐	baie
☐	redelik baie
☐	soveel soos my werkmaats
☐	nie soveel soos ander in my werkgroep nie
☐	glad nie baie nie

54. Weet u waar die spesifieke taak/take wat u verrig, inskakeel in die stelsel?

☐	ja, beslis baie goed
☐	redelik goed
☐	net soveel soos ander in my werkgroep
☐	nie soveel soos ander in my werkgroep nie
☐	weet glad nie

55. Is hierdie werk/beroep wat u beoefen, u sentrale lewensdoelstelling?

Ja	Nee
----	-----

56.

(a) Indien u finansieel onafhanklik sou raak (deur bv. baie geld te erf, te wen, ens.) sal u weer hierdie werk kies?

Ja	Nee
----	-----

(b) Sal u dit kies

met

sonder

 skofte?

57. Is u ontevrede terwyl u werk?

☐	Altyd
☐	meestal
☐	soms
☐	selde
☐	nooit

58. Vind u die roetineaspek en herhalende aard van u werk vervelig?

Ja	Nee
----	-----

59. Gee u werk u geleentheid om daardie dinge te doen waarin u uitmunt?

Ja, genoeg	Ja, baie	Redelik	Nee, min	Geen
------------	----------	---------	----------	------

60. Hoe voel u oor die verantwoordelikhede wat u in u werk het?

Ek wil minder hê	Genoeg, is tevrede	Ek wil meer hê
------------------	--------------------	----------------

61. Hoe voel u oor u kanse op bevordering in hierdie werk/beroep?

Baie goed	goed	redelik	min	geen
-----------	------	---------	-----	------

62. Deur slegs by elkeen van die volgende aspekte die toepaslike blokkie te kruis, dui aan watter van die volgende u dink die belangrikste is vir bevordering in hierdie fabriek:

	Die heel belangrikste	Baie belangrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie belangrik nie	Glad nie belangrik nie	Heeltemal onbelangrik
(a) Hoe goed jy jou werk doen							
(b) Ervaring van die werk							
(c) Kwalifikasies							
(d) Senioriteit, jare ervaring							
(e) Hoe goed jy met die base klaarkom							
(f) Hoe goed jy met die personeelsafdeling klaarkom							
(g) Hoe goed jy met jou werkmats klaarkom							
(h) Wie jy ken - 'n "skoën"							

63. Hoe goed verstaan die base/bestuur u probleme?

☐	besonder goed
☐	baie goed
☐	redelik
☐	min
☐	glad nie

64. Hoeveel, dink u, stel die base/bestuur belang in werkers se idees?

☐	stel baie belang
☐	stel belang
☐	stel redelik belang
☐	stel min belang
☐	stel geen belang nie

65. Voel u geïsoleerd van ander mense as u nie by die werk is nie?

Ja	Nee
----	-----

66. Voel u magteloos weens die feit dat u nie self in u werk kan bepaal wat u wil doen, hoe en wanneer u dit wil doen nie?

Ja	Nee
----	-----

67. Meen u dat hierdie werk/beroep u die nodige sekuriteit bied?

Ja	Nee
----	-----

N.B. Maak seker dat u AL die vrae beantwoord het.

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING

BYLAE VIR RUILSKOFWERKERS

AFDELING C

1. Hoe lank werk u al ruilskof in hierdie beroep by hierdie fabriek?

Jare:

minder as 1	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	10+
----------------	-----	-----	-----	-----	------	-----

2.

(a) Hoekom verrig u ruilskofwerk?
(Merk asb. slegs EEN van die volgende.)

☐	kry meer geld vir skof= werk
☐	meer sekuriteit
☐	hou van roetinerwerk
☐	het aangename werkmaats
☐	die fabriek vereis dit van my
☐	ek kon nie ander werk kry nie

(b) Voel u soms die dagwerkers ag u nie na waarde nie omdat u skofte werk?

Ja	Nee
----	-----

AFDELING F(ii)

3. Deur slegs 'n kruisie in die toepaslike blokkie in albei afdelings te trek, dui aan watter skof vind u

(a) die aangenaamste in die algemeen

Oggend= skof	Middag= skof	Nagskof
Oggend= skof	Middag= skof	Nagskof

(b) die onaangenaamste in die algemeen

4.

(a) Verskaf die hoofrede hoekom u die skof wat u in 3(a) gemerk het, die aangenaamste vind:

(b) Verskaf die hoofrede hoekom u die skof wat u in 3(b) ge-
merk het, die onaangenaamste vind:

5. Trek slegs 'n kruisie in die toepaslike blokkie na elke
vraag:

Ek vind dat:

- (a) ek die hardste werk gedurende
(b) ek die minste werk gedurende
(c) die skof wat die vinnigste
verbygaan, is
(d) die skof wat die stadigste
verbygaan, is

Oggend= skof	Middag= skof	Nagskof
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐

6. Vind u dat u gedurende nagskof geselliger saamwerk met u
mede-werkers as gedurende (beantwoord asb. (a) en (b))

(a) oggendskof?

Ja	Nee
Ja	Nee

(b) middagskof?

7. As ek nagskof gewerk het en ek kom tuis, gaan
slaap ek normaalweg dadelik en gee daarna aandag
aan vryetydsbesteding, stokperdjies, sport, los
werkies en ander sake.

Ja	Nee
----	-----

8. Ek slaap gedurende die nagskoftydperk gemiddeld per dag

minder as 2 uur	2 uur	4 uur	6 uur	meer as 3 uur
--------------------	-------	-------	-------	------------------

9. Ek kry genoeg slaap gedurende die nagskoftydperk

Ja	Nee
----	-----

10. Die gehalte van dié slaap is goed en ek voel dus
uitgerus en verfris nadat ek geslaap het bedags

Ja	Nee
----	-----

11. Die volgende agt klagtes word aangevoer as die belangrikste
teen skofwerk. Dui aan, deur 'n kruisie in die toepaslike blok-
kie te trek, hoe u voel oor die belangrikheid van hierdie klagtes:

	Die heel belangrikste	Baie belangrik	Belangrik	Redelik belangrik	Nie baie be= langrik nie	Glad nie be= langrik nie	Heeltemal onbelangrik
(a) Ek raak maklik geïrri= teerd							
(b) Kom tuis, raak sommer aan die slaap waar ek is							
(c) Onaangename smaak in my mond							
(d) Het spysvertering- of maagprobleme							
(e) Voel altyd tam en moeg							
(f) Het baie keer hoofpyn							
(g) Voel altyd hongerig							
(h) Noem enige ander klag= te wat u meen <u>belangriker</u> is as dié wat genoem is							

AFDELING H

12. As u skof begin, vind u dit moeilik om uit te vind, wat aangaan by die werk?

Ja	Nee
----	-----

13. Hoe kry u die meeste van u informasie t.o.v. die werk as u die skof begin?

Van die per= soon wat ek aflos	Uit die logboek	Van die vorige skof se skof= skeikundige	Van my eie skofskei= kundige	Ek moet maar self uitvind
--------------------------------------	--------------------	--	------------------------------------	---------------------------------

14. Meen u dat die persoon vir wie u afgelos het, vir u probleme agtergelaat het wat hyself gedurende sy skof moes opgelos het?

Baie kere, ja	Redelik baie, ja	Soms	Baie seide	Nee, noot
------------------	---------------------	------	---------------	--------------

15. Hoe goed ken u al die persone in die ander skofgroepe wat op u spesifieke afdeling werk?

Baie goed	Goed	Redelik goed	Slegs van sien	Glad nie
-----------	------	--------------	----------------	----------

16. Dink u die verskillende skofgroepe werk goed saam?

Baie goed	Goed	Redelik goed	Nie baie goed nie	Daar is twis en wrywing
-----------	------	--------------	-------------------	-------------------------

17. Naastenby hoeveel tyd gebruik u normaalweg om met u aflos te gesels?

meer as 15 minute	10-15 minute	5-10 minute	minder as 5 minute	Geen tyd nie
-------------------	--------------	-------------	--------------------	--------------

18. Gesels u dan meestal oor die werk self?

Ja	Nee
----	-----

N.B. Maak seker dat u al die vrae beantwoord het, asb.

HARTLIKE DANK VIR U SAMEWERKING

BIBLIOGRAFIE

- ANON, 1963. Shift work inquiry urges five-point speed up. The manufacturer, 13(3).
- ARDREY, R. 1972. The social contract. London, Fontana Books.
- BAKER, F., McEWAN, P.J.M. & SHELDON, A. 1969. Industrial organizations and health, Vol. I, Selected Readings. London, Tavistock Publications.
- BEZUIDENHOUT, G.P.H. 1972. Die maatskaplike implikasies van skofwerk aan die hand van toestande in 'n nywerheidsvoorstad van Pretoria (Ongepubliseerde verhandeling - U.P.)
- BIDDLE, B.J. & THOMAS, E.J. 1966. Role theory. New York, Wiley & Sons.
- BLAKELOCK, E. 1959. A new look at the new leisure. Administrative science quarterly, 4(1).
- BLAKELOCK, E. 1961. A Durkheimian approach to some temporary problems, Social problems, 9(1).
- BOHR, R.H. & SWERTLOFF, A.B. 1969. Work shift, occupational status, and the perception of job prestige. Journal of applied psychology, 53(3).
- BROWN, D. 1975. Shift work: A survey of the sociological implications of studies of male shift workers. Journal of occupational psychology, 48(4).
- BROWN, J.A.C. 1973. The social psychology of industry. Harmondsworth. Penguin.
- CENTERS, R. & BUGENTAL, D.E. 1966. Intrinsic and extrinsic job motivation among different segments of the working population. Journal of applied psychology, 50(3).
- CHAMPION, D.J. 1975. The sociology of organizations. New York, McGraw-Hill.
- CHILD, J. 1969. The business enterprise in modern industrial society. London, Collier-McMillan.

- CLARK, J.P. 1959. Measuring alienation within a social system. American sociological review, 24(6).
- COLQUHOUN, W.P., BLAKE, M.J.F. & EDWARDS, R.S. 1968. Experimental studies of shift work. Ergonomics, 11(5).
- COOK, F.P. 1954. Shift work. London, Institute of personnel management.
- DANNHAUSER, D.J.J. 1969. Die invloed van oortyd, ruilskof en Sondagarbeid op honderd fabriekwerkers in die N.G. gemeente Herman Steyn. (Ongepubliseerde verhandeling - U.P.)
- DEAN, D.G. 1961. Alienation; its meaning and measurement. American sociological review, 26(5).
- DE KLERK, W.J., DUVENAGE, B. & VAN WYK, J.H. 1972. Roeping en werklikheid. Potchefstroom, Herald Bpk.
- DE LA MARE, GWYNNETH & WALKER, J. 1965. Shift working - the arrangement of hours on night work. Nature 208(5015).
- DE LA MARE, GWYNNETH & WALKER, J. 1968. Factors influencing the choice of shift rotation. Occupational psychology, 42(1).
- DE VILLIERS, J.I. 1968. Werkerswisseling by blanke personeel in 'n petro-chemiese nywerheid. (Ongepubliseerde verhandeling - P.U. vir C.H.O.)
- DIENSREGULASIES, MAANDSALARISPERSONEEL, Firma X.
- DIENSREGULASIES, SALARISPERSONEEL, Firma X.
- DIRKEN, J.M. 1966. Industrial shift work: Decrease in well-being and specific effects. Ergonomics, 9(2).
- DUMAZEDIER, J. 1960. Current problems of the sociology of leisure. International social science journal, 12(4).
- DUNKERLEY, D. 1975. Occupations and society. London, Routledge & Kegan Paul.
- EDWARDS, R.A. 1975. Shift work: Performance and satisfaction. Personnel Journal, 54(11).
- ELLUL, J. 1965. The technological society. London, Jonathan Cape.

- EVANS, M. 1975. Karl Marx. London, Allen & Unwin.
- FAIRCHILD, H.P. 1965. Dictionary of sociology and related sciences. New Jersey, Littlefield, Adams & Co.
- FAUNCE, W.A. red. 1967. Readings in industrial sociology. New York, Appleton-Century Crofts.
- FAUNCE, W.A. 1968. Problems of an industrial society. New York, McGraw-Hill.
- FRIEDMAN, G. 1960. Leisure and technological civilization. International social science journal, 12(4).
- FLIPPO, E.B. 1971. Principles of personnel management. Tokyo, McGraw-Hill.
- FORM, W.H. 1972. Technology and social behavior of workers in four countries. American sociological review, 37(6).
- FOX, A. 1971. A sociology of work in industry. London, Collier-MacMillan.
- GANDAR, L. 1973. The hidden causes of today's discontent. Optima, 23(3).
- GOODE, W.J. & HATT, P.K. 1952. Methods in social research. Tokyo, McGraw-Hill.
- GRUSKY, O. & MILLER, G.A. 1970. The sociology of organizations. London, Collier-MacMillan.
- GUINNESS, O. 1973. The dust of death. Leicester, Intervarsity Press.
- HABERMEHL, D.N. 1959. Ons dagelijks werk: De Christen in de industrie. Kampen, J.H. Kok.
- HAJDA, J. 1961. Alienation and integration of student intellectuals. American Sociological review, 26(5).
- HALL, R.H. 1975. Occupations and the social structure. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.
- JENKINS, D. 1976. New broom on the factory floor. Reader's Digest. 109(652) August.

- JOHNSON, H.M. 1971. Sociology, a systematic introduction. London, Routledge & Kegan Paul.
- JORDAAN, P.J. 1969. Die sosiale probleme en taak van die Kerk in die industriële gebied. (Ongepubliseerde proefskrif - P.U. vir C.H.O.)
- JORDAN, Z.A. 1971. Karl Marx: Economy, class and social revolution. London, Michael Joseph.
- JOUBERT, D. & STEYN, A. 1972. Groepsdinamika. Stellenbosch, Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars.
- KERK EN INDUSTRIE: Referate en besluite van landswye kongres, N.G. Kerk. 1969. Pretoria, N.G. Kerk Boekhandel.
- LITTERER, J.A. 1969. Organizations, Vol. I. New York, Wiley & Sons.
- MANN, F.C. & HOFFMAN, L.R. 1960. Automation and the worker. New York, Henry Holt & Co.
- MAYNTZ, R. 1960. Leisure, social participation and political activity. International social science journal, 12(4).
- MILLER, D.C. & FORM, W.H. 1967. Industrial sociology. London, Harper & Rox.
- MORRIS, D. 1969. The human zoo. London, Corgi Books.
- MOTT, P.E., MANN, F.C., McLOUGHLIN, Q. & WARWICK, D.P., 1965. Shift work - the social, psychological and physical consequences. Ann Arbor, University of Michigan.
- MULLER, H.P. 1967. Sosiale verhoudinge en werkverrigting van twee groepe Suid-Afrikaanse nywerheidswerkers - 'n vergelykende studie. (Ongepubliseerde proefskrif - Universiteit Stellenbosch).
- NEAL, A.G. & RETTIG, S. 1963. Dimensions of alienation among manual and non-manual workers. American sociological review, 28(4).
- OLLMAN, B. 1971. Alienation - Marx's conception of man in capitalist society. London, Cambridge University Press.

- PAPPENHEIM, F. 1959. The alienation of modern man. New York, Monthly Review Press.
- PARKER, S.R. 1974. Type of work, friendship patterns and leisure. Human relations, 17(3).
- PEARLIN, L.I. 1962. Alienation from work. American sociological review, 27(3).
- POCOCK, S.J., SERGEAN, R. & TAYLOR, P.J. 1972. Absence of continuous three-shift workers - a comparison of traditional and rapidly rotating systems. Occupational psychology, 46(1).
- PYM, D. 1968. Industrial society. Harmondsworth, Penguin Books.
- REISS, A. 1961. Occupation and social status. New York, Glencoe.
- RITZER, G. 1972. Man and his work - conflict and change. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.
- ROODE, D. 1974. Inleiding tot die sosiologie. Kaapstad, A.A. Balkema.
- ROSE, G. 1970. The working class. London, Longmans.
- RUTENFRANZ, J., KNAUTER, P. & COLQUHOUN, W.P. 1976. Hours of work and shift work. Ergonomics, 19(3).
- SCHACHT, R. 1971. Alienation. London, Allen & Unwin.
- SCHNEIDER, E.V. 1969. Industrial sociology. New York, McGraw-Hill.
- SEEMAN, M. 1959. On the meaning of alienation. American sociological review: 24(6).
- SERFONTEIN, J.F. 1963. Sekere aspekte van vryetydsbesteding en ontspanning: 'n sosiologiese beskouing. (Ongepubliseerde verhandeling - P.U. vir C.H.O.)
- SPILLANE, R. 1973. Intrinsic and extrinsic job satisfaction and labour turnover. Occupational psychology, 47(1).
- TAYLOR, L. 1968. Occupational sociology. London, Oxford University Press.
- TOFFLER, A. 1970. Future shock, London, Pan Books.

- VAN DER WALT, J.S. 1975. Die taak en verantwoordelikheid van die moderne bedryfsonderneming in die werkgemeenskap (Ongepubliseerde verhandeling - P.U. vir C.H.O.)
- VAN DIJK, R. (s.j.) Mens en medemens. Wageningen, Gebr. Zomer & Keunings Uitgeversmij.
- VAN LOON, J.H. 1963. Diurnal body temperature curves in shift workers. Ergonomics, 6(3).
- VAN RENSBURG, H.C.J. 1975. Mediese sosiologie vir verpleegsters. Pretoria, Academica.
- VENTER, C.P. 1974. Abnormal hours of work; a study of the social and psychological problems of shift work. (Ongepubliseerde verhandeling - U.P.E.)
- VENTER, J.J. 1966. 'n Prinsipiële beskouing oor die sosiologie van organisasie met besondere verwysing na die bedryf. (Ongepubliseerde proefskrif - P.U. vir C.H.O.)
- VILJOEN, R.A. 1972. Onderhoudvoering in sosiologiese navorsing. (Ongepubliseerde verhandeling - U.P.)
- VITOMIR, A. 1960. The social planning of leisure. International social science journal, 12(4).
- WALKER, C.R. & GUEST, R. 1952. The man on the assembly line. Cambridge, Harvard University Press.
- WHYTE, W.F. 1961. Men at work. Homewood, Illinois, Dorsey Press.
- WILENSKY, H.L. 1960. Work, careers, and social integration. International social science journal, 12(4).